

MIGRACIÓN VENEZOLANA EN EL MUNICIPIO DE PASTO: CONDICIONES DE FORMALIDAD E INFORMALIDAD LABORAL A PARTIR DE ESTUDIOS DE CASO

Jesica Lizeth Delgado Solarte¹

Fecha de recepción: 15 de febrero de 2021.

Fecha de aceptación: 24 de mayo de 2021.

Referencia: Delgado, J. (2021). Migración venezolana en el municipio de Pasto: condiciones de formalidad e informalidad laboral a partir de estudios de caso. *Revista Científica Codex*, 7(12), 119-153.

RESUMEN

La crisis económica, social y política de la República Bolivariana de Venezuela, ha forzado la migración de sus habitantes hacia distintas ciudades de países fronterizos como la República de Colombia, en búsqueda de suministros, asistencia local o cualquier fuente de ingresos, que, si bien permite la satisfacción de sus necesidades más básicas, también los expone a situaciones de riesgo, abuso y explotación laboral. Es por ello que, a través de un estudio instrumental de casos, este artículo determinará si en el municipio de Pasto, al sur de Colombia, las condiciones de trabajo de la población venezolana vinculada en el sector formal e informal del mercado laboral, cumplen con las prerrogativas legales consagradas en instrumentos internacionales y normas nacionales que autorizan, protegen y regulan el trabajo de los migrantes en Colombia.

Palabras clave: Migración venezolana, condiciones laborales, formalidad, informalidad, Municipio de Pasto.

1. Abogada egresada de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Nariño. Correo electrónico: jds14399@gmail.com. Celular: 3007177984.

ABSTRACT

The economic, social and political crisis of the Bolivarian Republic of Venezuela has forced the migration of its inhabitants to different cities in frontier countries such as the Republic of Colombia, in search of supplies, local assistance or any source of income, which, while allowing the satisfaction of their most basic needs, also exposes them to risk, abuse and exploitation of work situations. That is why, through an instrumental case study, this article will determine whether in the municipality of Pasto, southern Colombia, the working conditions of the Venezuelan population linked in the formal and informal sector of labour market, comply with the legal prerogatives enshrined in international instruments and national standards that authorize, protect and regulate the work of migrants in Colombia.

Key words: Venezuelan migration, working conditions, formality, informality, Pasto Municipality.

INTRODUCCIÓN

Durante el período 2005-2016, la inmigración en Colombia se caracterizó por concentrar principalmente ciudadanos/as procedentes de Venezuela, España, Estados Unidos y Ecuador (Migración Colombia, 2017). A partir de 2013, la contracción económica de Venezuela² afectó negativamente el bienestar material de sus habitantes, forzando a muchos de ellos/as a migrar hacia otros países cercanos. En Colombia, las cifras anuales de personas venezolanas que ingresaron a través de los Puestos de Control Migratorio aumentaron de forma exponencial, pues pasaron de registrar 251.475 ingresos durante el año 2012 (Migración Colombia, 2012) a reportar 1.359.815 en 2018 (Migración Colombia, 2018), incrementando las cifras en más del 500% en tan solo 6 años.

Del total de ingresos registrados en 2018, el 34,7% manifestó dirigirse a las ciudades de Ipiales y Pasto en el Departamento de Nariño (Migración Colombia, 2018). Estas ciudades colindantes con la frontera ecuatoriana han recibido una gran cantidad de personas inmigrantes del vecino país con intenciones de acceder a cualquier fuente generadora de ingresos con el objetivo de suplir sus necesidades o con el pro-

2. Contracción económica entendida como la reducción de la economía venezolana en -33.7%, medida por el PIB real, entre el año 2013 y 2017 (Santo Domingo, 2018).

pósito de transitar hacia los demás países de América del Sur. Para el año 2019, las cifras de ingreso hacia estas dos ciudades nariñenses siguen siendo elevadas (30,5%) (Migración Colombia, 2019a). Ante tales circunstancias, el presente artículo tiene como propósito verificar si la capital nariñense (Pasto), receptora de población venezolana con vocación de permanencia, ha logrado garantizar las prerrogativas laborales que el ordenamiento jurídico vigente exige. A tal efecto, se analizará el marco normativo nacional e internacional que regula las relaciones de trabajo en Colombia, en particular las referentes a extranjeros/as. Posteriormente, y a partir de un estudio instrumental de casos, se identificarán condiciones laborales de inmigrantes venezolanos/as residentes en la ciudad de Pasto, para finalmente establecer si en la práctica, han logrado acceder a una actividad legal en situación de formalidad con las garantías, requisitos y obligaciones previstos en normatividad vigente, o si, por el contrario, las limitaciones de acceso a los permisos de trabajo, su situación de irregularidad o las circunstancias económicas de la región como el desempleo generalizado, lo han impedido.

METODOLOGÍA

El presente artículo se enmarca en un tipo de investigación cualitativa, toda vez que busca comprender una situación de coyuntura social y jurídica a partir de la experiencia de individuos en una zona específica, “explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto” (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014, p. 358). Para ello, se realizará un estudio instrumental de casos, a partir de entrevistas semiestructuradas aplicadas a población migrante en el municipio de Pasto durante los años 2018, 2019 y 2020.

El estudio de casos se caracteriza por orientar la comprensión a profundidad del objeto o acontecimiento en su contexto natural (Ruiz, Borboa y Rodríguez, 2013, p. 12). La tipología “instrumental”, se refiere al análisis de múltiples casos replicables para la construcción de una teoría o formulación de afirmaciones sobre el objeto de estudio (Stake, como se citó en Álvarez y San Fabián, 2012, p. 6). Esto no solo facilita la profundización de un tema relevante, sino también la clarificación, ampliación y contraste de la teoría obtenida con el hecho examinado (Merriam, como se citó en Ruiz, Borboa y Rodríguez, 2013, p. 12).

Para la identificación de los casos, se adoptaron conceptos de la Organización Internacional del Trabajo [OIT], en tanto es la máxima autoridad internacional en materia laboral. Así pues, la OIT asocia el término de formalidad con la denominación “decent work”³ (International Labour Organization [ILO], 2008, p. 6), entendida como “un trabajo productivo para mujeres y hombres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (ILO, 2008, p. 6). Este concepto incluye elementos como un salario justo, seguridad en el trabajo, protección social, desarrollo e integración social, libertad de expresión, organización e igualdad de oportunidades⁴ (ILO, 2008, p. 6), componentes también inmersos en la definición del Banco Interamericano de Desarrollo sobre “Employment Conditions”⁵ (Inter American Development Bank, 2017, p. 6).

Por su parte, el sector informal ha sido definido como “un conjunto de unidades dedicadas a la producción de bienes o la prestación de servicios con la finalidad primordial de crear empleos y generar ingresos para las personas que participan en esa actividad”⁶ (ILO, 1993, p. 2), noción construida tras las primeras descripciones y estudios del fenómeno de informalidad en el mundo, desarrolladas en Kenya (International Labour Office, 1972) y Ghana (Hart, 1973); y ahora asociada con unidades dedicadas a la producción de bienes o prestación de servicios que se caracterizan por operar en bajos niveles de organización, escasa división entre trabajo y capital y en pequeña escala (ILO, 1993).

Esta última postura se relaciona con la adoptada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2009) en Colombia, según el cual, la escala de informalidad se mide con los empleados particulares de establecimientos que ocupan hasta cinco personas, trabajadores sin remuneración, empleados domésticos, jornaleros o peones y trabajadores por cuenta propia, con excepción de los independientes

3. Traducción libre: Trabajo Decente.

4. Texto original: “Decent work involves opportunities for work that: is productive and delivers a fair income; provides security in the workplace and social protection for workers and their families; offers prospects for personal development and encourages social integration; gives people the freedom to express their concerns, to organize and to participate in decisions that affect their lives; and guarantees equal opportunities and equal treatment for all” (ILO, 2008, p. 6).

5. Traducción libre. Condiciones de Trabajo.

6. Texto original: “units engaged in the production of goods or services with the primary objective of generating employment and incomes to the persons concerned” (ILO, 1993, p. 2).

profesionales; distinción que resultará útil para categorizar con mayor precisión los casos elegidos en esta investigación.

1. MARCO NORMATIVO

1.1 Instrumentos internacionales en materia laboral

El marco jurídico internacional sobre derechos laborales que vincula y obliga al Estado colombiano, se desprende, en primera medida, de aquellos convenios o tratados ratificados por el Congreso de la República que versan sobre derechos humanos, y que por disposición del artículo 93 de la Constitución Política de Colombia (Asamblea Nacional Constituyente, 1991), prevalecen en el orden interno.

Los sistemas de derecho internacional, como el Universal de las Naciones Unidas o el Interamericano de la Organización de Estados Americanos, han adoptado medidas generales de protección y promoción de derechos humanos fundamentales, tendientes a reducir o eliminar no sólo las prácticas de abuso laboral sobre los trabajadores migratorios, sino también su tránsito clandestino.

Del Sistema Universal de Naciones Unidas, destacan garantías en materia laboral consagradas en instrumentos fundamentales sobre derechos humanos, tales como:

- 1) La Declaración Universal de Derechos Humanos, que garantiza el derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias, la protección contra el desempleo, salario igual por trabajo igual, remuneración equitativa y satisfactoria, la posibilidad de fundar sindicatos y sindicarse para la defensa de sus intereses; el derecho al descanso, a una limitación razonable de la duración del trabajo, al disfrute del tiempo libre y de vacaciones periódicas pagadas (Naciones Unidas, 1948).
- 2) El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, aprobado en Colombia mediante Ley 74 de 1968, prohíbe la esclavitud, la servidumbre, el trabajo forzoso u obligatorio y garantiza el derecho de asociación libre, fundación de sindicatos y afiliación a ellos para la protección de sus intereses (Naciones Unidas, 1966a).

- 3) El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado por Colombia mediante Ley 74 de 1968, reconoce el derecho al trabajo “libremente escogido o aceptado” (Naciones Unidas, 1966b); asegura el goce de condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, salario igual por trabajo igual, condiciones de existencia dignas, seguridad e higiene en el trabajo, iguales oportunidades de ser promovidos, descanso, disfrute del tiempo libre, limitación razonable de horas de trabajo, vacaciones periódicas pagadas y remuneración en días festivos; dispone el compromiso de los estados parte en garantizar los derechos de sindicación y de huelga; y reconoce el derecho de toda persona a la seguridad social (Naciones Unidas, 1966b).
- 4) La Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, aprobada en Colombia por la Ley 22 de 1981, establece el compromiso de los Estados en prohibir y eliminar la discriminación por motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico, garantizando el derecho de toda persona a la igualdad, particularmente en el goce de derechos civiles, económicos sociales y culturales, entre los cuales resaltan: el derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactoria, protección contra el desempleo, igual salario por trabajo igual, remuneración equitativa y satisfactoria, fundación y afiliación sindical (Naciones Unidas, 1965).
- 5) La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW, aprobada en Colombia por la Ley 984 de 2005, expresa la obligación de todos los estados en asegurar para las mujeres los mismos derechos que poseen los hombres, entre estos, el derecho al trabajo, igualdad de oportunidades de empleo y ascenso, elección libre de la profesión, estabilidad laboral, remuneración equitativa, igualdad de trato en trabajos de igual valor, seguridad social, vacaciones pagadas, protección de la salud y seguridad en las condiciones de trabajo (Naciones Unidas, 1979).
- 6) La Convención sobre los Derechos del Niño, aprobada en Colombia gracias a la Ley 12 de 1991, reconoce el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su edu-

cación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social; también establece como obligación de los estados, fijar una edad o edades mínimas para trabajar, así como disponer la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo y estipular las penalidades u otras sanciones apropiadas (Naciones Unidas, 1989).

- 7) La Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, aprobada por Colombia a través de la Ley 146 de 1994, establece garantías y derechos para todos los trabajadores migratorios y sus familiares. En tal instrumento, destacan el derecho a la vida, la seguridad personal, un trato “no menos favorable que el que reciben los nacionales del estado de empleo” (Naciones Unidas, 1990) en lo relacionado a remuneración o condiciones de trabajo como horas extra, horarios de trabajo, descanso semanal, vacaciones pagadas, seguridad, salud, condiciones de empleo, incluso cuando concurren condiciones de irregularidad de permanencia o empleo, pues tales, no eximen ni limitan de ninguna manera las obligaciones jurídicas contractuales que poseen los empleadores. De hecho, el artículo 54 numeral 2, faculta a los trabajadores migratorios para recurrir ante las autoridades competentes del Estado de empleo en casos de vulneración a sus condiciones de trabajo (Naciones Unidas, 1990). También reconoce el derecho de asociarse y hacer parte de los sindicatos, igualdad de condiciones de seguridad social, en la medida que cumplan con los requisitos de la ley del Estado de empleo; prestaciones y acceso a programas para combatir el desempleo; e igualdad de trato respecto de los nacionales del Estado de empleo, siempre que los trabajadores porten el permiso para ejercer actividad remunerada (Naciones Unidas, 1990).

En igual medida, es necesario resaltar los compromisos laborales específicos que Colombia ha adquirido y ratificado mediante los ocho Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo

[OIT]⁷, pues los derechos allí contenidos son “condición previa para el desarrollo de los demás, por cuanto proporcionan el marco necesario para esforzarse en mejorar libremente las condiciones de trabajo individuales y colectivas” (Oficina Internacional del Trabajo, 2003). En cualquier caso, todos los miembros, aun cuando no hayan ratificado los ocho convenios aludidos, por el solo hecho de pertenecer a la Organización, tienen el compromiso de respetar, promover y hacer realidad los principios relativos a los derechos fundamentales en el trabajo, esto es:

1. La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
2. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
3. La abolición efectiva del trabajo infantil; y
4. La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (OIT, 1998).

Ahora bien, frente al Sistema Interamericano, del cual Colombia es parte desde 1948, cuando se firmó la Carta constitutiva de la Organización de Estados Americanos [OEA], concurren instrumentos similares a los de Naciones Unidas que establecen y desarrollan derechos humanos, fijando lineamientos mínimos para los derechos de trabajadores, entre los cuales destacan:

- 1) La Convención Americana sobre Derechos Humanos, aprobada en Colombia por la Ley 16 de 1972, dispone el compromiso de respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna; y prohíbe cualquier situación de esclavitud, servidumbre, o trabajo forzoso u obligatorio (OEA, 1969).

7. Los Convenios fundamentales son: C029 de 1930, relativo al trabajo forzoso u obligatorio; C105 de 1975, relativo a la abolición del trabajo forzoso; C100 de 1951, sobre igualdad de remuneración; C111 de 1958, sobre la discriminación (empleo y ocupación); C087 de 1948, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación; C098 de 1949, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva; C138 de 1973, sobre la edad mínima; y C182 de 1999, sobre las peores formas de trabajo infantil (Oficina Internacional del Trabajo, 2003, p. 8).

- 2) El Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”, aprobado por Colombia mediante Ley 319 de 1996, establece el derecho de toda persona al trabajo, como una oportunidad para obtener medios suficientes que garanticen una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada; condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo, tales como remuneración para una subsistencia digna, salario equitativo e igual por trabajo igual, derecho a seguir una vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas, oportunidad de promoción o ascenso, estabilidad laboral, seguridad e higiene en el trabajo, limitación razonable de las horas de trabajo, descanso, disfrute del tiempo libre, vacaciones pagadas, remuneración de los días feriados nacionales; derechos sindicales y de huelga (OEA, 1988).

Como se observa, Colombia ostenta una pluralidad de obligaciones laborales que guardan semejanza entre los instrumentos internacionales de derechos humanos analizados, los cuales, por consagración constitucional y ratificación legal, resultan vinculantes para el Estado colombiano, de tal suerte que, un eventual incumplimiento, por acción u omisión, de estos deberes implicaría una responsabilidad estatal internacional que conllevaría el deber de reparar el daño en forma debida (Monroy Cabra, 2002).

1.2 Normatividad colombiana sobre derechos laborales de extranjeros

Además de las disposiciones contenidas en los tratados y convenios internacionales de derechos humanos ratificados por Colombia ya mencionados, también deben considerarse los mandatos constitucionales y legales nacionales que regulan las condiciones laborales tanto de nacionales, como de extranjeros en Colombia.

En primera medida, la Constitución Política de Colombia dispone el deber de nacionales y extranjeros de “acatar la Constitución y las Leyes, y respetar y obedecer a las autoridades” (Asamblea Nacional Constituyente, 1991). Como contrapartida, consagra el derecho a la igualdad ante la ley para todas las personas (no ciudadanos/as únicamente), por lo cual recibirán “la misma protección y trato de las autoridades”

(Asamblea Nacional Constituyente, 1991) y gozarán “de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica” (Asamblea Nacional Constituyente, 1991).

Sobre la naturaleza jurídica del derecho al trabajo, la máxima autoridad judicial en Colombia la ha desarrollado desde una triple dimensión constitucional: primero, como un **valor fundante** del Estado Social de Derecho, en tanto es concebido como una directriz para adoptar políticas públicas y medidas legislativas que garanticen condiciones dignas y justas en el empleo; segundo, como un **principio rector** del ordenamiento jurídico que limita la libertad de configuración normativa del legislador al imponer un conjunto de reglas mínimas laborales a ser respetadas, entre ellas: igualdad de oportunidades, remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, estabilidad en el empleo, irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; primacía de la realidad sobre formalidades, seguridad social, descanso y protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad; por último, como **un derecho y un deber** (Asamblea Nacional Constituyente, 1991) con carácter fundamental gracias a su núcleo de protección subjetiva e inmediata, y de desarrollo progresivo al ser un derecho económico y social (Corte Constitucional, Sentencia C-593-15).

Frente al disfrute de derechos de extranjeros/as, el artículo 100 constitucional garantiza el acceso a los mismos derechos civiles y garantías concedidas para nacionales colombianos/as, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución y la ley (Asamblea Nacional Constituyente, 1991).

En materia legal, las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo que regulan los derechos individuales del trabajo en el sector privado y los derechos colectivos en el sector público y privado, “rigen en todo el territorio de la República para todos sus habitantes, sin consideración de su nacionalidad” (Presidencia de la República, 1950), por lo cual, toda persona (extranjera o colombiana) tendrá los mismos derechos derivados de un contrato laboral, esto es: pago de un salario, remuneración por trabajo extra, nocturno o en días de descanso y festivos; reconocimiento de prestaciones sociales, tales como vacaciones cesantías, prima de servicios, dotación, pensión de jubila-

ción, protección a la maternidad, protección ante accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral y afiliación a una asociación y/o una organización sindical (Presidencia de la República, 1950).

De otra parte, en materia migratoria, el gobierno colombiano además de regular el ingreso de extranjeros/as al territorio nacional, ha fijado una serie de requisitos y documentos para su permanencia y desarrollo de actividades legales en el país. Las condiciones de acceso varían de acuerdo con la nacionalidad de quien ingresa o solicita el permiso respectivo (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2015). Existen casos especiales, como los de la Comunidad Andina⁸, donde, además del pasaporte vigente, se puede presentar el documento de identificación del país emisor o cédula de ciudadanía para permanecer hasta por 180 días en Colombia (Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, 2001); o como el caso de los visitantes extranjeros sin ánimo de permanencia, provenientes de los 97 países contemplados en la Resolución 10535 de 2017 (entre ellos Venezuela), para quienes no es necesaria la visa para ingresar al país. A ellos se les otorga un Permiso de Ingreso y Permanencia o Permiso Temporal de Permanencia, que les permite transitar por un periodo no superior a 180 días (Migración Colombia, 2016). Si el deseo de estas personas extranjeras es permanecer por un tiempo mayor, es necesario tramitar la visa correspondiente: de visitante, de migrante o de residente (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2017). No obstante, los requisitos para su obtención son numerosos y complicados, especialmente para los nacionales de Venezuela, pues implican la presentación del pasaporte o de documentos apostillados y legalizados⁹. La expedición de visas para población venezolana es tan escasa, que, en todo el departamento de Nariño, durante 2017 y 2018, apenas fueron expedidas 42 (la mayoría para personas entre los 18 y 29

8. En la actualidad los países miembros de la CAN son: Colombia, Ecuador, Perú y Bolivia.

9. En una visita realizada el 14 de diciembre 2018, a las filas de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia en la frontera con el Ecuador, se observó que algunas personas provenientes de Venezuela, portaban registros de nacimiento deteriorados o consignados en hojas de cuaderno con solamente una firma o un sello oficial. Las dificultades para la expedición del pasaporte desde Venezuela o desde el consulado venezolano en Colombia, fueron frecuentes. La mayoría de personas portaban solamente sus documentos nacionales de identidad, algunos de ellos ya se encontraban vencidos.

años de edad), de las cuales, 32 corresponden a clase temporal, 13 de residentes y 1 de negocios (R.D.P. 1, 2019)¹⁰.

Adicionalmente, si la intención específica de la persona extranjera es trabajar en el territorio colombiano, el/la empleador/a debe exigirle, además de la visa que permita dicha actividad, la Cédula de Extranjería cuando el/la trabajador/a esté obligado a tramitarla. De igual manera, deberá informar a Migración Colombia por escrito o por medios electrónicos, sobre la vinculación, contratación o admisión y su desvinculación o terminación del contrato, y deberá sufragar los gastos de regreso al país de origen, a la terminación de la vinculación o cuando proceda la cancelación de la visa, la deportación o expulsión (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2015).

Por último, para hacer válida la formación académica desarrollada en su país de origen, el inmigrante deberá convalidar sus títulos profesionales en Colombia, solicitando a la cancillería respectiva, la apostilla o legalización de estos, siguiendo un exhaustivo procedimiento administrativo para el efecto (Ministerio de Educación Nacional, 2017).

1.3 Requisitos especiales para la permanencia y el trabajo de inmigrantes provenientes de Venezuela

Para el caso de inmigrantes provenientes de Venezuela, los documentos exigidos para su ingreso y permanencia son diferentes, pues, si bien están exentos de tramitar visa (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2018c), no lo están de presentar el pasaporte, cuya obtención representa un verdadero desafío en tanto los gastos son elevados y el Estado venezolano ha sido renuente en su entrega y renovación. Es por ello que el gobierno colombiano ha adoptado diversas medidas para garantizar, entre otros, su ingreso al territorio y su regularización transitoria para el acceso a servicios básicos, la provisión de insumos y el ejercicio de actividades económicas.

Es así como en un primer momento se creó la Tarjeta de Movilidad Fronteriza (TMF) para aquellos/as venezolanos/as con intenciones de ingreso a Colombia transitoriamente, sin vocación de permanencia,

10. En adelante, entiéndase “R.D.P.” como “Respuesta a derecho de petición”. La numeración subsiguiente corresponde a una forma de identificación de los documentos emitidos por las entidades y el año es la fecha de recepción de la respuesta.

con el único interés de suplir necesidades básicas, como abastecerse de productos de la canasta familiar, medicinas, entre otros (Migración Colombia, 2017). Sin embargo, este documento, por sí solo, no garantiza la permanencia ni el ejercicio de actividades laborales al interior del país. Por tal razón y buscando preservar el orden interno y social, evitar la explotación laboral y velar por su permanencia en condiciones dignas al interior del país (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2017), el gobierno colombiano adoptó el Permiso Especial de Permanencia (PEP): un documento administrativo de control, autorización y registro de personas nacionales de Venezuela que no pueden tramitar visa, pero desean permanecer y ejercer cualquier actividad u ocupación legal en el país (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2017). Según la normatividad señalada, este documento sólo es válido por un término de noventa (90) días, prorrogables por períodos iguales, hasta por dos (2) años (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2017).

El primer PEP fue otorgado a aquellos/as que cumplieran los siguientes requisitos:

1. Encontrarse en territorio colombiano a 28 de julio de 2017.
2. Haber ingresado por Puesto de Control Migratorio habilitado con pasaporte.
3. No tener antecedentes judiciales a nivel nacional e internacional.
4. No tener una medida de expulsión o deportación vigente (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2017, Resolución 5797, artículo 1).

En la misma Resolución se fijó la obligación para todas las personas naturales o jurídicas que vinculan, contratan o admiten a un titular del PEP, de reportar a través de la plataforma Sistema de Información Para el Registro de Extranjeros (SIRE), la actividad que el extranjero desarrolla en territorio colombiano (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2017).

El segundo PEP mantuvo los requisitos mencionados, pero extendió la fecha de ingreso al país, hasta el 2 de febrero de 2018 (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2018a). Después, un tercer PEP se otorgó a aquellos que, en situación de irregularidad, fueron censados en el Registro Administrativo de Migrantes Venezolanos RAMV (Ministerio

de Relaciones Exteriores, 2018b), sin necesidad de pasaporte y con los mismos beneficios que los anteriores PEP.

Posteriormente, el requisito de fecha de ingreso al país para la obtención de un cuarto PEP se modificó al 17 de diciembre de 2018 (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2015). El quinto PEP se creó especialmente para los miembros de las Fuerzas Armadas y Policiales de la República Bolivariana de Venezuela (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2019). El sexto, denominado Permiso Especial Complementario de Permanencia [PECP], se entregó específicamente para la población venezolana que había solicitado refugio en Colombia y deseaba trabajar en el país (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2019).

Con la Resolución 240 de 2020, el requisito de ingreso para obtener el PEP fue extendido hasta el 29 de noviembre de 2019. Por último, el Decreto 117 de 2020, creó el Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF), “como un mecanismo excepcional y transitorio dirigido a facilitar la regularidad migratoria de los nacionales venezolanos en territorio colombiano, mediante el acceso, de manera alternativa según corresponde en cada caso, a contratos laborales o a contratos de prestación de servicios” (Presidencia de la República, 2020, Decreto 117). Este Permiso solicitado por el empleador o contratante mediante formulario web, por el periodo de duración del contrato ofertado (ni inferior a 2 meses ni superior a 2 años, siendo posible renovarlo hasta por un máximo de 4 años), es entregado a aquellos nacionales venezolanos que cumplan con las siguientes condiciones:

1. Ser ciudadano venezolano; 2. Ser mayor de edad conforme al ordenamiento jurídico colombiano; 3. Presentar la cédula de identidad venezolana y/o el pasaporte de la República Bolivariana de Venezuela aun cuando éstos se encuentren vencidos (...); 4. No tener antecedentes judiciales en Colombia o en el exterior; 5. No ser sujeto de una medida administrativa de expulsión o deportación vigente; 6. Ser titular según corresponda en cada caso, de: 6.1. Una oferta de contratación laboral en el territorio nacional por parte de un empleador, o 6.2. Una oferta de contratación de prestación de servicios en el territorio nacional, por parte de un contratante (Presidencia de la República, Decreto 117 de 2020)..

De esta manera, confluyen ocho tipos de permisos especiales que, si bien poseen similares efectos y beneficios, se diferencian en las calidades y términos requeridos para su obtención. En Nariño, hasta marzo

de 2019, fueron emitidos y entregados por la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia 2414 PEP: 260 corresponden al PEP I, 559 al PEP II, 936 al PEP III y 659 al PEP IV (Migración Colombia, 2019b). La mayor parte de esta población se encuentra entre 18 y 29 años de edad (R.D.P. 4, 2019).

2. RESULTADOS

2.1 Caracterización de la ciudad de Pasto

Para entender mejor el fenómeno bajo estudio, es menester realizar algunas precisiones geopolíticas, económicas y laborales de la zona elegida para la presente investigación.

El municipio de Pasto, capital del departamento de Nariño, contiene una extensión total de 1.131 km² (el 3,4% del área departamental), de los cuales el 2,3 % (26,4 km²), corresponden al área urbana y el porcentaje restante (1.104,6 km²) al área rural; cuenta con doce comunas en su zona urbana y 17 corregimientos en la zona rural (Alcaldía de Pasto, 2016), no obstante, la distribución espacial muestra que el 83 % de la población prefiere el casco urbano y solo el 17% se asienta en la zona rural (Alcaldía de Pasto, 2020). Entre las actividades económicas de la ciudad, destaca principalmente la tercerización de la economía: comercio, hoteles, restaurantes y bares con mayores porcentajes (Alcaldía de Pasto, 2016). Según lo manifiesta la Secretaría de Desarrollo Económico y Competitividad Municipal “en el municipio existen 45 mil familias que viven de la informalidad y a la fecha, como consecuencia de la crisis¹¹, hay un crecimiento sustancial en estos índices, debido a que muchas empresas han tenido que liquidarse” (como se citó en Alcaldía de Pasto, 2020).

En el área urbana, se identifica una ocupación indebida del espacio público, en gran parte generada por el sector informal de la economía, como consecuencia del crecimiento del desempleo, la escasez de ingresos, crecimiento de la desigualdad y la pobreza (Alcaldía de Pasto, 2020). Según los reportes oficiales, “El trabajo informal afecta al 81,8 por ciento de los hogares del municipio” (Alcaldía de Pasto, 2020). Finalmente, según las cifras del DANE (2019; 2020), la Tasa de Desem-

11. Refiriéndose a la crisis económica y sanitaria ocasionada por la propagación del COVID-19.

pleo en la ciudad de Pasto aumentó drásticamente con una variación de 2,6 puntos porcentuales entre 2018 y 2019 y 9,9 puntos entre 2019 y 2020.

2.2 Casos de Informalidad laboral de población venezolana en la ciudad de Pasto

Los casos tipo en el sector informal fueron identificados a través de entrevistas aplicadas a población venezolana con vocación de permanencia en la ciudad de Pasto. Dos de las personas entrevistadas, se dedican a las ventas ambulantes, una más ofrece artesanías en redes sociales y en sectores concurridos de la ciudad, y una cuarta trabaja en un pequeño establecimiento comercial que ocupa menos de 5 empleados.

La primera persona entrevistada es una mujer de 35 años de edad, quien, a pesar de ser licenciada en educación, se dedica a la venta de dulces sobre la avenida Panamericana de la ciudad de Pasto, junto a su hijo de dos años de edad. Tras su ingreso a Colombia en 2018, arribó a la ciudad de Cúcuta, posteriormente a Cali, para asentarse finalmente en Pasto; manifiesta intenciones de permanencia en la ciudad, pues en su criterio, es más accesible, económica y “la gente es más colaboradora” (E.P.1, 2019)¹². Gracias a su actividad laboral en las calles, los ingresos obtenidos le permiten vivir en condiciones “medianamente dignas” (E.P.1, 2019) pues cubren vivienda y alimentación, y la alejan de empleos “explotadores” (E.P.1, 2019) donde los pagos no superan los 15.000¹³ pesos por un día de trabajo. En todo caso, su expectativa es obtener un empleo donde devengue por lo menos un salario mínimo, “porque así no le quitaríamos el trabajo a ningún colombiano, ni ellos se sentirían mal por recibir un trabajo donde le paguen menos a uno para no darles a ellos”. (E.P.1, 2019). Sobre la documentación para trabajar, la entrevistada señala que gracias al “censo”¹⁴, logró tramitar su PEP, pero hasta el momento no lo ha utilizado para nada más que para obtener el Sisben¹⁵ y aunque ella intentó el “apostillaje”¹⁶ de su título,

12. En adelante, entiéndase “E.P.” como “Entrevista Participante”. La numeración subsiguiente corresponde a una forma de identificación de las personas entrevistadas y el año es la fecha de realización de la entrevista.

13. Aproximadamente 4 dólares estadounidenses en 2019.

14. Registro Administrativo de Migrantes Venezolanos.

15. Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales.

16. Trámite de convalidación y legalización de su título en Colombia.

el trámite fue imposible, por lo cual no ha conseguido ningún trabajo relacionado con su profesión, ni ha tenido que presentar el PEP para alguna labor.

La segunda persona entrevistada es un hombre de 34 años de edad que, ante sus limitaciones de movilidad, requiere de una silla de ruedas para su desplazamiento. Junto a su esposa y sus dos hijos menores de edad, venden comestibles en las calles de la ciudad de Pasto, todos los días en un horario comprendido entre las 4 p.m. y las 9 p.m. Según manifiesta, ya llevan un año en Colombia, unos meses estuvieron en Pereira, otros en Bogotá, otros en Cali, para asentarse finalmente en Pasto, donde el panorama ha sido más prometedor. En su opinión, Pasto “es lo mejor de Colombia (...) es más económica que Bogotá y más segura que Cali” (E.P.2, 2019). Gracias al SENA¹⁷ están recibiendo un curso destinado a la obtención de materiales para su propio negocio, uno semejante al restaurante que debieron abandonar en razón de la crisis venezolana. Dice que su esposa, por su experiencia laboral, ha trabajado en una panadería y en un restaurante de la ciudad, pero en ningún empleo perduró pues debía cumplir jornadas laborales extenuantes por salarios bajos,

en la panadería fue explotador, explotador... desde las 7 de la mañana hasta las 8 de la noche, le pagaban 16.000 el día, ella tenía que venirse de noche, a veces agarraba mototaxi, pero la mayoría de veces tenía que venirse a pie para poder rendir los riales. Eso es lo malo de aquí de Pasto, que para conseguir trabajo es muy poco el sueldo (E.P.2, 2019).

El tercer entrevistado es un joven venezolano de 25 años de edad, que se dedica a fabricar, y vender pulseras artesanales a través de redes sociales y por las calles de la ciudad con el propósito de mantener a su esposa y a su hijo recién nacido. A la fecha de la entrevista (2019) revela haber ingresado hace casi dos años a Colombia, pasando por más de 10 ciudades en búsqueda de mejores condiciones de vida. Hace unos meses llegó al departamento y permanece en la ciudad de Pasto tras el nacimiento de su hijo. Tanto él como su esposa, son universitarios que interrumpieron sus estudios debido a la crisis de su país. Hasta el momento no han logrado validar sus materias, y aunque a su ingreso

17. Servicio Nacional de Aprendizaje SENA: establecimiento público del orden nacional que ofrece formación gratuita en programas técnicos, tecnológicos y complementarios.

ambos sellaron sus pasaportes, el entrevistado extravió tal documento, por lo cual no ha podido tramitar su PEP. Sin embargo, no es algo que le preocupe pues ninguna autoridad le ha exigido estos documentos, y en temas laborales, si bien le han ofrecido varios trabajos, siempre ha preferido trabajar por su cuenta, pues “le va mejor” (E.P.3, 2019). Según menciona:

acá a nosotros los venezolanos desafortunadamente no nos dan el salario que es y a veces nos explotan con horas de más (...) tengo muchas amistades que les están pagando mal de hecho, en estos momentos trabajan 12 horas, 11 horas al día y les pagan 600 - 700 mil pesos, pues algo injusto (E.P.3, 2019).

El cuarto entrevistado es un trabajador venezolano de 28 años que ingresó a Colombia hace dos años, con su pasaporte, por el cual debió esperar un año y pagar 200 dólares. Obtuvo su título de bachiller, posee cinco años de experiencia como “barbero” (E.P.4, 2019) y gracias a las amistades que formó en Pasto durante los carnavales, logró encontrar trabajo en un salón de belleza. Una parte de sus ingresos es enviada a su madre que vive en Venezuela. Lleva tres meses en Pasto, pero su intención es regresar a Bogotá, pues según su previa experiencia, las ganancias económicas allá son mayores. No se encuentra afiliado a salud y tampoco sabe qué es un Permiso Especial de Permanencia, no obstante, no le preocupa pues hasta el momento, ningún empleador o autoridad nacional se lo ha exigido.

Además de la precaria situación laboral a la cual se ven sometidos los inmigrantes venezolanos/as, las mujeres, por su género, se ven adicionalmente expuestas a humillaciones y conductas de acoso sexual. En las entrevistas realizadas por la consultora de Acnur para el Observatorio de Género, Zulma Izquierdo (2019), se mencionan casos de mujeres con ingresos insuficientes y desproporcionados para las horas de trabajo realizado, jornadas laborales excesivas de 12 y 14 horas, descansos obligatorios no reconocidos y periodos de prueba no pagados, obligaciones adicionales a las inicialmente pactadas, entre otras formas de explotación laboral. En muchos casos manifiestan haber sufrido maltratos, insultos, tocamientos, y circunstancias que afectan la dignidad e integridad personal, no teniendo más remedio que soportar tales tratos para mantener su trabajo, y así conservar la visa o el permiso para no ser deportadas:

Fue frecuente recibir referencias de casos en Pasto e Ipiales donde se relata situaciones de mujeres que logran ser contratadas como meseras en bares, pero en el desarrollo de su trabajo deben permitir tocamientos sobre sus cuerpos por parte de los clientes del establecimiento si desean mantenerse contratadas (Izquierdo, 2019).

2.3 Casos de Formalidad laboral de población venezolana en la ciudad de Pasto

Para analizar los casos de formalidad laboral, se aplicaron cuatro entrevistas a personas vinculadas laboralmente con empresas de la ciudad, registradas en cámara de comercio y con más de cinco empleados en sus instalaciones o sucursales.

El primero, es a la fecha de la entrevista, administrador de una franquicia colombiana. A su llegada al país en 2017, manifiesta haber presentado su pasaporte y un pasaje de bus como documentos exigidos por la autoridad migratoria para su ingreso en la frontera. Gracias a la promesa de algunos amigos en recibirlo, se dirigió a la capital nariñense con el único propósito de conseguir trabajo. Con 23 años, una carrera profesional interrumpida por la crisis y tras varias entrevistas, logró vincularse verbalmente como mesero en un restaurante, por un salario inicial de 820.000 pesos mensuales¹⁸ en una jornada de 8 de la mañana a 8 de la noche, sin bonificaciones, ni prestaciones sociales. Posteriormente, fue asignado como administrador del mismo establecimiento, por una contraprestación apenas superior a su salario anterior. Tras el cierre del lugar por problemas financieros, el entrevistado pasó dos meses en el desempleo, hasta ser contratado en un nuevo negocio, esta vez con una jornada de 8 de la mañana a 3 de la tarde, por un salario de 600 mil pesos, el cual, a pesar de ser inferior al mínimo legal, era proporcional a las necesidades del entrevistado, en tanto “era un horario respecto al otro bastante flexible, por 600 mil pesos a mí me parecía bastante bien, me daban desayuno y almuerzo, y a veces cuando llegaba comida también llevaba para la casa y podía cenar” (E.P.5, 2019). A los dos meses, aceptó un segundo trabajo como mesero en un establecimiento comercial, trabajando en dos lugares al tiempo:

entonces empecé a trabajar en los dos lados, en el uno trabajaba en la mañana y en el otro en la tarde, entrábamos a las 3 de la tarde y salíamos

18. Aproximadamente 235 dólares estadounidenses en 2019.

entre semana a las 10:30 - 11 y los fines de semana 11 - 11:30, dependiendo de cómo estuviera (...) en ese momento cuando llegué pagaban 660,000 pesos de los cuales los \$60.000, eran un auxilio de transporte y los otros 600 el sueldo básico (E.P.5, 2019).

Finalmente, el 31 de diciembre de 2018 fue llamado por la empresa en la que actualmente labora, para trabajar en temporada de carnavales. Su buen rendimiento, le brindó la posibilidad de ser contratado formalmente, una oportunidad novedosa desde su llegada al país: “el administrador a cargo en ese momento me dice que me iba a firmar contrato, era la primera vez desde que había llegado a Colombia, que me hablaban en términos legales” (E.P.5, 2019).

Para ser contratado tuvo que aportar su Permiso Especial de Permanencia, obtenido algunos meses atrás gracias al Registro Administrativo de Migrantes Venezolanos, y no en virtud de su pasaporte, como se hubiese pensado, pues su ingreso (en octubre) fue posterior a la expedición del primer PEP (en junio), y para el segundo permiso, había excedido los 90 días autorizados para estar en Colombia.

Gracias a su rendimiento, logró ascender a un cargo de administración, por un salario mayor al millón de pesos, con reconocimiento de propinas, auxilio de transporte, prestaciones sociales y aportes a seguridad social. Por ahora, se siente cómodo en su empleo, resalta las bondades de la ciudad, pues la considera “muy tranquila, muy económica, aunque desde que llegué al presente me he percatado un poco de los arriendos, han aumentado, pero nada, me parece bien para vivir, el único ‘pero’ que le veo a Pasto es el volcán” (E.P.5, 2019).

También resalta la importancia de un trabajo formal y explica por qué, en su concepto, muchos venezolanos/as, prefieren pedir dinero en las calles, apelando a la solidaridad de la gente y a las ganancias obtenidas,

lo que pasa con las personas que están pidiendo en la calle es que en un día se pueden hacer 100 mil pesos, quizás más, quizás menos dependiendo el lugar, cómo le vaya (...) si tú te pones a sacar la cuenta una persona que se haga 100 mil pesos diarios si trabaja los 30 días del mes, hace 3 millones y una persona trabajando en un trabajo estable con un sueldo mínimo ganamos 920-940 mil pesos (...) pero sí creo que es una cuestión de pensamiento, porque si vas a estar en un trabajo vas a estar con algo

fijo, seguro, porque el día que la gente se moleste con ellos pidiendo en la calle, ya no te vas a hacer los 3 millones, no vas a tener que comer ni nada (E.P.5, 2019).

La segunda persona entrevistada en condiciones de formalidad, es una mujer que manifiesta haber ingresado a Colombia en 2017, trabajó en varios restaurantes de la ciudad, sin reconocimiento de horas extra o prestaciones sociales, ni afiliaciones a seguridad social. Solo en un lugar le fueron reconocidas vacaciones y liquidación y en dos le exigieron el PEP, el cual obtuvo gracias al Registro Administrativo de Migrantes Venezolanos. En 2019, ingresó como mesera en un establecimiento comercial de la ciudad, donde le exigieron todos sus documentos legales (cédula, pasaporte, PEP, antecedentes). Allí la han afiliado a seguridad social, le han reconocido trabajo suplementario, prima de servicios entre otras prestaciones sociales y en razón a sus aptitudes, ha sido ascendida a administradora, con las mismas garantías contractuales y un mayor sueldo. Tal vez las mayores complicaciones que ha presenciado ella en la ciudad, son las limitaciones para solicitar un préstamo o crédito bancario, ya que el Permiso Especial de Permanencia no lo autoriza ni garantiza su estabilidad en el país.

En condiciones semejantes a estas dos personas, el “Diagnóstico regional de la migración en el sur de Colombia” (Goyes, Torres y Delgado, 2019), encontró en la ciudad de Pasto casos de personas venezolanas con vínculos contractuales a término fijo y en la modalidad de prestación de servicios, que cumplen con todos los requisitos laborales señalados por la ley. El estudio desarrollado mediante entrevistas a empleadores de restaurantes, almacenes ubicados en centros comerciales, bares y centros de servicios médicos de la ciudad de Pasto durante el 2018, identificó empleados extranjeros de Venezuela que lograron vincularse formalmente gracias a la documentación necesaria para esos casos¹⁹ y en razón a sus niveles de escolaridad, que van desde bachilleres y técnicos hasta profesionales especializados.

Sin embargo, no todos los vínculos laborales formales resultan siempre garantes de todos los derechos laborales, especialmente en casos donde las condiciones de salud o calidades especiales, impiden al empleado o empleada cumplir siempre con su horario.

19. Cédula de identidad, Pasaporte y Permiso Especial de Permanencia.

Este es el caso de la tercera entrevistada, una mujer gestante de 30 años de edad, vinculada mediante un contrato inicial de 3 meses con una empresa propietaria de varios establecimientos comerciales en la ciudad. Comenta que fue afiliada a seguridad social y le han reconocido prestaciones sociales, sin embargo, su estado de embarazo, le ha traído algunas complicaciones en su trabajo. Explica que sus empleadoras “lo vieron mal”²⁰ (E.P.8, 2020), tanto así que, tras un par de meses, una de las dueñas del establecimiento, le entregó un preaviso que debía firmar para dar por terminado su contrato laboral, sin permiso del Ministerio del Trabajo que lo autorizara. Adicionalmente y aun cuando su estado de salud era vulnerable, fue obligada a trabajar más de lo convenido:

en enero yo estaba fatal, me sentía súper cansada y se suponía que yo tenía que descansar si habían 3 compañeros (...) igual tuve que atender, tuve que agacharme, tuve que correr, igual tuve que cumplir horario, con decirte que el 31 de diciembre me dio una fiebre terrible, me sentía fatal y le comuniqué a una de las dueñas que me sentía mal y que en verdad no podía con mi cuerpo y me dijo que lo sentía mucho que me tomara algo y que no podía dejar al otro chico porque era nuevo (...) hace una semana les pedí que me dieran los domingos libres porque aquí en el local no se trabaja los domingos pero si hay que trabajar allá en la tienda de arriba (E.P.8, 2020).

Otros, a pesar de estar vinculados en establecimientos comerciales registrados en cámara de comercio, no devengan el salario mínimo legal mensual vigente. Así lo relata el cuarto entrevistado, un joven de 21 años de edad que ingresó al país en diciembre de 2017 junto con su grupo familiar y pese a haber culminado el bachillerato, actualmente atiende clientes en un local comercial de la ciudad, por turnos de 8 a 10 horas diarias, 6 días a la semana, con un salario inferior al mínimo y sin prestaciones sociales o protección en seguridad social. Si bien todos en su hogar tramitaron el PEP en el 2018, hasta ahora no lo han usado y tampoco se lo han exigido en su trabajo. Su padre, a pesar de tener título como licenciado en educación, se dedica a vender golosinas en las calles. Sin embargo, explica que su proceso de adaptación ha sido positivo en tanto ha encontrado mejores oportunidades de trabajo que las obtenidas en otras ciudades, como Ipiales, Cartagena o Bogotá, donde las oportunidades fueron escasas y mal remuneradas y si bien al

20. Refiriéndose a su estado de embarazo.

llegar a Pasto no tenían ninguna expectativa específica, se han encontrado con una ciudad donde, a su parecer, “si quiere y puede, consigue trabajo” (E.P.4, 2019). Pasto, en su percepción, es “más económico que otras partes de Colombia (...) una manera de empezar de cero” (E.P.4, 2019).

3. DISCUSIÓN

3.1 Análisis de los casos de informalidad laboral

Por las características propias de la ciudad pastusa y el alto número de población venezolana en busca de oportunidades laborales, la mayoría de los casos desembocan en escenarios de trabajo informal o relaciones laborales ausentes de requisitos, condiciones, prerrogativas y derechos consagrados en la legislación.

Para la líder del Colonia Venezolana en Colombia Regional Nariño, Colvenz, Carmen Moncada (como se citó en Diario del Sur, 2018), los principales problemas que han enfrentado al llegar a Pasto, han sido la falta de empleo y la regularización. Las dificultades con la expedición de documentos como la visa o el pasaporte (que el país venezolano difícilmente tramita), han limitado su acceso a empleos formales que exigen tales requisitos (Moncada, como se citó en Diario del Sur, 2018). Es por ello que, en ciudades del departamento como la capital Pasto o el municipio fronterizo de Ipiales, a diario se visualizan en calles y semáforos, venezolanos/as dedicados a vender dulces o intercambiar billetes para poder generar algún ingreso económico que les permita sobrevivir (Diario del Sur, 2018).

Los casos tipo de informalidad analizados en el capítulo precedente, demuestran una necesidad urgente de obtención de ingresos económicos para suplir necesidades básicas, que, a su vez, les presiona a desempeñar actividades desprovistas de garantías, derechos y protecciones mínimas universales. Varias de las ocupaciones experimentadas o relacionadas, implican salarios o ingresos menores a los legalmente establecidos, prestaciones sociales nulas y aportes a seguridad social inexistentes, incluso refieren una exposición a conductas constitutivas de tipos penales, como el acoso sexual ejercido sobre mujeres trabajadoras procedentes de Venezuela. Preocupa aún más el desconocimien-

to de las personas entrevistadas en temas normativos que aseguren su dignidad, seguridad, integridad, movilidad y trabajo.

Tres de los entrevistados coincidieron en haber optado por el trabajo en las calles, en razón a su facilidad de acceso y a las mayores utilidades que la labor les representa respecto de trabajos “formales”, donde, a su parecer no les pagan lo que corresponde. Esto denota escasas garantías en el reconocimiento de una contraprestación digna y equivalente al trabajo realizado. Las tres personas entrevistadas con experiencia laboral previa con empleadores o establecimientos de comercio, indicaron que sus anteriores salarios apenas cubrían gastos de alimentación o sustento e implicaban mayores cargas físicas que las invertidas en sus labores actuales, y aun cuando realizaron estudios en su país de origen, lastimosamente ninguna de las ofertas laborales ha coincidido con su campo de conocimiento profesional y su título en Colombia no tiene validez en tanto no tramiten la convalidación correspondiente, proceso que se dificulta por los requisitos y papeleo exigidos.

Experiencias como estas, aunadas a la gran cantidad de inmigrantes del vecino país y sus condiciones de constante movilidad e insuficiente oferta laboral para ellos, sin duda han repercutido en el aumento de la informalidad laboral, tal como lo predijo en 2017 el investigador del Observatorio Laboral del Rosario Juan Carlos Guataquí (citado por Noticias Laborales, 2017)

La población venezolana puede llegar a ofrecerse a actividades o servicios con salarios o ingresos menores que los colombianos que los están desempeñando. Entonces, si la actividad económica se mantiene estable es posible que el desempleo no se incremente, pero con seguridad la informalidad sí (párr. 8).

En Pasto, por ejemplo, los índices de población ocupada en informalidad pasaron de 55,5% durante el trimestre enero - marzo de 2019, a 56,3% en marzo y mayo, para llegar a 57, 4% en abril - junio del mismo año (DANE, 2019d).

Tampoco se materializa un acceso real y efectivo a la administración de justicia indispensable para la materialización de derechos fundamentales. En el caso de la Ciudad de Pasto, las audiencias de conciliación solicitadas por empleados de nacionalidad venezolana ante

la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, han sido escasas, reportando apenas seis casos, de los cuales, tan solo uno prosperó, dos fueron aplazados, dos fracasados por no comparecencia del empleador y uno no conciliado por no existir acuerdo entre las partes (R.D.P.2, 2019). Casi todas las solicitudes nacieron de contratos verbales con pequeñas empresas como hoteles y restaurantes o con personas naturales en sectores terciarios de servicios sociales, comunales y personales, o de distribución (comercio al por mayor y al por menor, transporte y almacenamiento) que, tienen relación directa con los altos niveles de empleo informal registrados en la ciudad de Pasto (R.D.P.2, 2019).

3.2 Análisis de los casos de formalidad laboral

Las entrevistas a empleadores aplicadas en el “Diagnóstico regional de la migración en el sur de Colombia” (Goyes, Torres y Delgado, 2019), además de encontrar trabajadores regularizados que han accedido a un trabajo formal, comprobaron plena satisfacción de los empleadores con el rendimiento laboral del personal venezolano, destacando sus cualidades extrovertidas y su compromiso para conservar el trabajo otorgado, demostrando altas calidades profesionales pues, en sectores como el de servicios médicos especializados (40% de los entrevistados), resultaron idóneos para la labor, en razón a su excelente trato hacia los usuarios, incrementando la satisfacción y número de clientes en los centros de salud especializados (Goyes, Burbano y Delgado, 2019). Este tipo de aptitudes han sido concebidas y resaltadas por la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia (2019) para impulsar el trabajo de migrantes y alentar a las empresas colombianas para tener mano de obra extranjera, especialmente de Venezuela, con la cual llenar sus plazas de empleo.

Los empleadores entrevistados aseguraron que todo el personal venezolano contratado gozaba de las prerrogativas que otorgan la ley y la Constitución Nacional en igualdad de condiciones que los demás empleados. Este hecho, se corrobora con las dos primeras entrevistas en la sección de formalidad laboral, toda vez que su situación, a pesar de exponer temporadas previas de gran dificultad, denota hoy más estabilidad en tanto sus derechos laborales se encuentran amparados y sus ingresos son suficientes para vivir, comer, vestir y enviar dinero a sus familiares en Venezuela. No obstante, nada de eso habría sido posible

sin su dedicación, ánimo y esfuerzo, cualidades que resaltan a la hora de obtener un empleo.

Según la normatividad previamente expuesta, la situación laboral de los inmigrantes de Venezuela en Colombia, depende en gran medida de su estatus migratorio, pues de no tener la documentación en regla, además de no ser contratados o afiliados a seguridad social, corren el riesgo de ser deportados o expulsados del país (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2015). Incluso sus empleadores pueden ser sancionados con multas, si vinculan, contratan o permiten el desarrollo de una labor, trabajo u oficio a un extranjero sin el cumplimiento de los requisitos migratorios (Migración Colombia, 2018). Según los registros de Migración Colombia (2019c), a marzo de 2019, 196 personas jurídicas en Colombia fueron sancionadas por contratar irregularmente a extranjeros, 9 de ellas con sede en el Departamento de Nariño.

Pero, si bien el uso del PEP ayudaría “normalizar el estatus de trabajo de los venezolanos que ya vienen trabajando con distintos empresarios colombianos” (Guzmán Rodríguez, como se cita en Portafolio, 2017, párr. 22), su simple uso o presentación, no garantiza la protección integral de sus derechos laborales o de seguridad social, como lo reflejan las dos últimas personas entrevistadas. Lo cierto es que hasta para las instituciones competentes, el control sobre los vínculos laborales de extranjeros es difuso. Por ejemplo, aun cuando existe la obligación de reportar la novedad de vinculación o terminación del contrato laboral del inmigrante en el Sistema de Información para el Reporte de Extranjeros SIRE, en Nariño, la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia a través de respuesta a petición escrita, expresó carecer de competencia para brindar dicha información (R.D.P.3, 2019), invitando a realizar la consulta ante el Ministerio de Trabajo, quienes a su turno, manifestaron que la responsabilidad de informar acerca de la vinculación en el SIRE recae en la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia (R.D.P.4, 2019).

Lo innegable de las entrevistas realizadas, es que la situación laboral de los extranjeros (y de cualquier trabajador) responde en gran medida a la solidez económica de la empresa, en tanto las prerrogativas laborales podrán ser garantizadas si su productividad es rentable, lo cual dependerá también a factores propios del mercado. Para la misma

OIT (2015), la productividad económica de las empresas determina el tamaño de la formalidad.

De igual manera y desde cualquier empresa, es esencial un conocimiento exhaustivo de los requisitos legales consagrados en la normatividad vigente para la contratación de sus trabajadores. Así pues, el reconocimiento de una remuneración justa, una jornada regular, aportes a seguridad social, protección contra riesgos laborales, e incluso afiliación a sindicatos, requerirá organización institucional, claridad normativa y liquidez económica empresarial, panorama que se oscurece a nivel internacional ante el confinamiento inminente para mitigar la propagación del covid-19, medida que ha limitado la productividad y solidez empresarial y ha aumentado significativamente las tasas de desempleo. Sin duda “un alza en la productividad mejora la capacidad económica y, en consecuencia, la respuesta del mercado laboral para generar empleo formal” (Fasecolda, 2018, p. 21), a contrario sensu, sin productividad ni capacidad económica, el mercado laboral decae y con ello, el empleo formal con sus garantías legales.

No obstante, debe precisarse que el crecimiento económico en sí mismo, no asegura un aumento en la formalización, pues confluyen otros aspectos importantes de índole económico como un ambiente macroeconómico favorable, la modernización del Estado, la eficiencia y simplificación administrativa de las empresas y del gobierno, los beneficios tributarios, la eliminación de rigideces en el mercado laboral mediante flexibilización de costos salariales y no salariales (ANIF, Arango y Flórez, Fernández et al, OIT, como se citó en Fasecolda, 2018, p. 21); y otros de carácter jurídico como las políticas públicas en el campo del empleo y de la empresa, el fomento de normas que obligan a los empleadores y garantizan los derechos de los trabajadores, la adecuación o simplificación de regulaciones o procedimientos a través de incentivos o sanciones (OIT, 2015). La confluencia de todos elementos resultará determinante en la recuperación económica internacional y la formalización de las prácticas laborales de cualquier país.

CONCLUSIONES

Las entrevistas de población venezolana en la ciudad de Pasto que experimentaron una relación laboral informal con pequeñas empresas, establecimientos de comercio o personas naturales del sector tercia-

rio, aseguraron haber trabajado en condiciones ausentes de garantías laborales, con ingresos irregulares e insuficientes, cargas adicionales a las previstas inicialmente, jornadas excesivas, desconocimiento de las prestaciones sociales y aportes a seguridad social, e incluso, exposición a situaciones de maltrato verbal, violencia psicológica y acoso sexual.

Varios de los entrevistados optaron por trabajos en las calles pues, aprovechando la solidaridad y voluntad de los nariñenses, consiguieron un sustento económico mayor que el obtenido en empleos informales. De hecho, se pudo constatar en algunos casos, que el dinero obtenido en las calles llegó a superar el salario mínimo legal mensual vigente.

Si bien su decisión de laborar en las calles favoreció la distribución de su tiempo de forma libre y autónoma, y en su percepción, los alejó de posibles condiciones de maltrato y explotación laboral, su situación mantiene un estatus de vulnerabilidad en tanto carece de estabilidad laboral y de garantías consagradas en la constitución y la ley, escenario que se agrava aún más al tratarse de inmigrantes en situación de irregularidad o no documentados, quienes se encuentran expuestos a ser deportados, expulsados o sancionados.

Las mujeres son un grupo poblacional que presenta mayores riesgos, en tanto su situación migratoria confluye con su condición de género, exponiéndolas no solo a ingresos insuficientes y desproporcionados, jornadas laborales excesivas, descansos obligatorios y periodos de prueba no reconocidos, sino también a maltratos, insultos, tocamientos y prácticas discriminatorias con ocasión de su embarazo, circunstancias que afectan gravemente la dignidad e integridad personal.

Los casos de formalidad evaluados, denotan vínculos laborales con garantías legales y constitucionales para el sector privado. Esta contratación formal fue posible en gran medida, gracias al nivel de productividad de la entidad contratante, a la presencia de documentación migratoria exigida, a la experiencia del personal vinculado, su profesionalismo y aptitudes demostradas en la oferta de servicios, con las cuales, lograron incrementos en las ventas, utilidades en la empresa, y satisfacción para los clientes y empleadores.

La formalización del mercado laboral si bien tiene relación directa con la productividad económica de las empresas, también requiere de elementos como crecimiento económico del país, modernización

del Estado, un modelo macroeconómico favorable para la creación de empleos, eficiencia administrativa de las empresas y del gobierno, beneficios tributarios para el fomento del trabajo, adecuación o simplificación de regulaciones a través de incentivos o sanciones, así como difusión de normas que vinculen a los empleadores y garanticen los derechos de los trabajadores.

Aun cuando la proliferación normativa para regular el estatus migratorio de la población venezolana en Colombia y autorizar sus actividades legales en el país, ha sido bastante amplia, su materialización es ciertamente deficiente, toda vez que la cantidad de inmigrantes receptionada excede la capacidad institucional y representa un verdadero reto para las autoridades encargadas del control migratorio y laboral del país. El panorama empeora ante la emergencia sanitaria decretada para mitigar los contagios por covid-19.

La situación de vulnerabilidad económica y social que padece la población venezolana al llegar a Colombia, la ausencia de los documentos migratorios requeridos, el desconocimiento normativo, los niveles bajos de productividad económica en la región de acogida, son elementos que afectan aún más los derechos laborales de extranjeros y que truncan los compromisos estatales e internacionales para atender y proteger a los trabajadores migratorios y sus familiares.

La persistencia de una informalidad laboral extendida, independientemente de quienes incluya, resulta incompatible con la materialización y efectividad de los postulados jurídicos nacionales e internacionales suscritos por Colombia sobre protección y promoción de los derechos de los trabajadores migrantes y sus familias, es por ello que las políticas a adoptarse al interior del territorio en materia migratoria y principalmente laboral, deberán responder no solo a la realidad actual del país, sino también a la precaria situación de la población venezolana en Colombia.

REFERENCIAS

- Alcaldía de Pasto (2016). *Plan de Desarrollo Municipal “Pasto Educado Constructor de Paz” 2016-2019*. Pasto, Colombia: Concejo Municipal de Pasto.
- Alcaldía de Pasto (2020). *Plan de Desarrollo Municipal “Pasto la Gran Capital” 2020-2023*. Pasto, Colombia: Concejo Municipal de Pasto.
- Álvarez, C. y San Fabián, J. (2012). La elección del estudio de caso en investigación educativa. *Gazeta de Antropología*, 2012, 28 (1). Recuperado de https://www.ugr.es/~pwlac/G28_14Carmen_Alvarez-JoseLuis_SanFabian.pdf
- Asamblea Nacional Constituyente (1991). *Constitución Política de Colombia*. Bogotá, Colombia: Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991.
- Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores (2001). Decisión 503. *Reconocimiento de documentos nacionales de identificación*. Valencia, Venezuela: Comunidad Andina.
- Sentencia C-593-14* (2014, 20 de agosto). Corte Constitucional (Jorge Ignacio Pretelt Chaljub M.P).
- DANE (2009). *Metodología Informalidad Gran Encuesta integrada de Hogares - GEIH*. Bogotá, D.C. Recuperado de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/metodologia_informalidad.pdf
- DANE (2019). Mercado Laboral, Pasto, Octubre - diciembre 2019). Bogotá, D.C. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo#2019>
- DANE (2020). *Principales indicadores del mercado laboral - Julio 2020*. Bogotá, D.C. Recuperado de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_jul_20.pdf
- Diario del Sur (29 de agosto de 2018). El drama de venezolanos que pasan por Nariño. *Diario del Sur*. Recuperado de <http://diariodelsur.com.co/noticias/local/el-drama-de-venezolanos-que-pasan-por-narino-453516>
- Fasecolda (2018). *Trabajo formal en Colombia Realidad y Retos*. Bogotá, D.C. Recuperado de https://fasecolda.com/files/3615/4160/2393/DOC_-_Trabajo_Formal_en_Colombia.pdf
- Goyes Moreno, I., Torres Burbano, A. C., & Delgado Solarte, J. L. (2019). Diagnóstico regional de la migración en el sur de Colombia. En *Diagnóstico Regional de la Migración en Colombia con enfoque de DDHH (2014-2018)*. Bogotá, D.C.: Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario.

- Hart, K. (1973). Informal income opportunities and urban employment in Ghana. *The Journal of Modern African Studies*, 11(1), 61-89. Recuperado de https://www.jstor.org/stable/159873?seq=1#page_scan_tab_contents
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Inter-american Development Bank (2017). *Better Jobs Index: An employment conditions index for Latin America*. Recuperado de <https://publications.iadb.org/publications/english/document/Better-Jobs-Index-An-employment-conditions-index-for-Latin-America.pdf>
- International Labour Office (1972). *Employment, incomes and equality. A strategy for increasing productive employment in Kenya*. Ginebra: International Labour Office.
- International Labour Organization (1993). *Resolution concerning statistics of employment in the informal sector*. Adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statistician. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087484.pdf
- International Labour Organization (2008). *Toolkit for Mainstreaming Employment and Decent Work*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/publication/wcms_172612.pdf
- Izquierdo, Z. (2019). *Situación de las Mujeres Migrantes Venezolanas en el Departamento de Nariño. Informe elaborado con el apoyo del ACNUR en el marco del Proyecto Fortalecimiento del Observatorio de Género de Nariño*. Pasto. Recuperado de <http://observatoriogenero.udenar.edu.co/wp-content/uploads/2019/04/Informe-Sit-mujeres-ven.pdf>
- Ministerio de Educación Nacional (2017). Resolución 20797 de 2017. *Por medio de la cual se regula la convalidación de títulos de educación superior otorgados en el exterior y se deroga la Resolución 6950 de 2015*. Bogotá, D.C.
- Ministerio de Relaciones Exteriores (2015). Decreto 1067 de 2015. *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Relaciones Exteriores*. Bogotá, D.C.: Diario Oficial No. 49.523 del 26 de mayo de 2015.
- Ministerio de Relaciones Exteriores (2017). Resolución 5797 de 2017. *Por medio de la cual se crea un Permiso Especial de Permanencia*. Bogotá, D.C.: Diario Oficial No. 50307 del 27 de julio de 2017.

Ministerio de Relaciones Exteriores (2017). Resolución 6045 de 2017. *Por la cual se dictan disposiciones en materia de visas y deroga la Resolución 5512 del 4 de septiembre de 2015*. Bogotá, D.C.: Diario Oficial No. 50313 del 2 de agosto de 2017.

Ministerio de Relaciones Exteriores (2018a). Resolución 740 de 2018. *Por la cual se establece un nuevo término para acceder al permiso especial de permanencia (PEP), creado mediante Resolución 5797 del 25 de julio de 2017 del Ministerio de Relaciones Exteriores, y se dictan otras disposiciones sobre la materia*. Bogotá, D.C.: Diario Oficial No. 50498 del 5 de febrero de 2018

Ministerio de Relaciones Exteriores (2018b). Resolución 6370 de 2018. *Por la cual se reglamenta la expedición del Permiso Especial de Permanencia - PEP para su otorgamiento a las personas inscritas en el Registro Administrativo de Migrantes*. Bogotá, D.C.

Ministerio de Relaciones Exteriores (2018c). Resolución 10535 de 2018. *Por la cual se establecen disposiciones de exención de Visas y se derogan las Resoluciones 1128 y 6397 de 2018*. Bogotá, D.C.: Diario Oficial No. 50811 del 18 de diciembre de 2018.

Ministerio de Relaciones Exteriores (2019). Resolución 2540 de 2019. *Por la cual se reglamenta la expedición del Permiso Especial de Permanencia (PEP) creado mediante Resolución 5797 de 2017, en virtud del Memorando de Entendimiento suscrito entre el Gobierno de la República de Colombia y el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela, de fecha 13 de mayo de 2019*. Bogotá, D.C.: Diario Oficial No. 50.960 de 21 de mayo 2019

Monroy Cabra, M. G. (2002). *Derecho Internacional Público*. Bogotá, D.C.: Temis.

Naciones Unidas (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. París: proclamada por la Asamblea General en su Resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.

Naciones Unidas (1965). *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial*. Adoptada por la Asamblea General en su resolución 2106 A (XX), de 21 de diciembre de 1965.

Naciones Unidas (1966a). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. Nueva York: Adoptado por la Asamblea General en su Resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.

- Naciones Unidas (1966b). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Nueva York: Adoptado por la Asamblea General en su Resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.
- Naciones Unidas (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Adoptada por la Asamblea General en su Resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979.
- Naciones Unidas (1989). *Convención sobre los Derechos del Niño*. Adoptada por la Asamblea General en su Resolución 44/25, de 20 de noviembre de 1989.
- Naciones Unidas (1990). *Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares*. Adoptada por la Asamblea General en su Resolución 45/158, de 18 de diciembre de 1990.
- Noticias Laborales (2017, 29 de noviembre). Siguen llegando venezolanos al país: ¿Ahora es más difícil encontrar trabajo? *empleo*. Recuperado de <https://www.empleo.com/co/noticias/noticias-laborales/siguen-llegando-venezolanos-al-pais-ahora-es-mas-dificil-encontrar>
- Organización de Estados Americanos (1969). *Convención Americana sobre Derechos Humanos*. San José de Costa Rica: Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos.
- Organización de Estados Americanos (1988). *Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"*. San Salvador: 18 período ordinario de sesiones de la Asamblea General.
- Oficina Internacional del Trabajo (2003). *Los Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo*. Dinamarca. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_095897.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (1998). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Ginebra: adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión celebrada el 18 de junio de 1998.
- Organización Internacional del Trabajo (2015). *Panorama temático laboral. Transición de la formalidad en América Latina y el Caribe*. Lima. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_315054.pdf

Portafolio (19 de diciembre de 2017). Siguen llegando venezolanos al país: ¿ahora es más difícil encontrar trabajo? *Portafolio*. Recuperado de <https://www.portafolio.co/economia/empleo/llegada-de-venezolanos-al-pais-complica-la-busqueda-de-trabajo-512741>

Presidencia de la República (1950). Decreto Ley 2663. *Código Sustantivo del Trabajo*. Bogotá, D.C.: l Diario Oficial No 27407 del 9 de septiembre de 1950.

Presidencia de la República (2020). Decreto 117 de 2020. *Por el cual se desarrolla parcialmente el artículo 140 de la ley 1873 de 2017 y se adoptan medidas para la creación de un registro administrativo de migrantes venezolanos en Colombia que sirva como insumo para el diseño de una política integral de atención humanitaria*. Bogotá, D.C.: Diario Oficial No. 50.960 de 21 de mayo 2019.

Ruiz Medina, M. I., Borboa Quintero, M. del S., Rodríguez Valdez, J. C. (2013). El enfoque mixto de investigación en los estudios fiscales. *TLATEMOANI, Revista Académica de Investigación*. No. 13. España. Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/tlatemoani/13/estudios-fiscales.pdf>

Santo Domingo (8 de marzo de 2018). Crees: Consecuencias del modelo económico de Venezuela. *elDinero*. Recuperado de <https://www.eldinero.com.do/56231/consecuencias-del-modelo-economico-venezolano/>

Unidad Administrativa Especial Migración Colombia (2012). *Estadísticas flujos con uso de pasaporte. Flujos Migratorios de Extranjeros 2012*. Bogotá, D.C. Recuperado de <https://public.tableau.com/profile/migraci.n.colombia#!/vizhome/TablasdeSalidas2012/FlujosMigratoriosdeColombianos2017>

Unidad Administrativa Especial Migración Colombia (2016). Resolución 1220 de 2016. *Por la cual se establecen los Permisos de Ingreso y Permanencia, Permisos Temporales de Permanencia, y se reglamenta el Tránsito Fronterizo en el territorio nacional*. Bogotá, D.C.: Diario Oficial No. 49.963 de 12 de agosto de 2016.

Unidad Administrativa Especial Migración Colombia (2017). Resolución 1845 de 2017. *Por la cual se prorroga la vigencia del Prerregistro (sic) para la expedición de la Tarjeta de Movilidad Fronteriza*. Bogotá, D.C.: Diario Oficial No. 50396 del 24 de octubre de 2017

Unidad Administrativa Especial Migración Colombia (2018). *Estadísticas flujos con uso de pasaporte. Flujos Migratorios de Extranjeros 2018*. Bogotá, D.C. Recuperado de <https://public.tableau.com/profile/migraci.n.colombia#!/vizhome/TablasdeSalidas2018/FlujosMigratoriosdeExtranjeros2018>

colombia#!/vizhome/TablasdeSalidas2018/FlujosMigratoriosdeColombianos2017

Unidad Administrativa Especial Migración Colombia (2019a). *Estadísticas flujos con uso de pasaporte. Flujos Migratorios de Extranjeros 2019*. Bogotá, D.C. Recuperado de <https://public.tableau.com/profile/migraci.n.colombia#!/vizhome/FlujosMigratorios-2019/FlujosMigratoriosdeColombianos2017>

Unidad Administrativa Especial Migración Colombia (2019b). *Permiso Especial de Permanencia - PEP. Venezolanos beneficiarios del PEP que han declarado como departamento de residencia Nariño*. Bogotá, D.C. Recuperado de <https://public.tableau.com/profile/migraci.n.colombia#!/vizhome/PermisoEspecialdePermanencia-PEP/Inicio>

Unidad Administrativa Especial Migración Colombia (2019c). *Total de venezolanos en Colombia, corte a 31 de marzo de 2019*. Bogotá, D.C. Recuperado de <https://migracioncolombia.gov.co/infografias/231-infografias-2019/total-de-venezolanos-en-colombia-corte-a-31-de-marzo-de-2019>