



Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

Facultad de Derecho y Ciencias Sociales

Maestría en Relaciones Internacionales y Derechos Humanos

**VIOLACIONES DE DERECHOS HUMANOS EN LAS POLÍTICAS
MIGRATORIAS ALEMANAS SOBRE RECLUTAMIENTO DE MIGRANTES
CALIFICADOS EXTRACOMUNITARIOS. EL CASO DE SIETE MEXICANOS EN
EL PERIODO (2015-2021).**

Tesis presentada para obtener el título de

MAESTRA EN RELACIONES INTERNACIONALES Y DERECHOS HUMANOS

Presenta

Paolina Angélica Cruz Olivo

Directora:

Dra. Adriana Sletza Ortega Ramírez

Puebla, Pue. Diciembre 2023



BUAP

Oficio: SIEPCPYS/294/2023
Asunto: Integridad académica

Mtro. Alfredo Avendaño Arenaza
Director General de Bibliotecas
Presente

A través de este medio me dirijo a usted para informarle que autorizamos la impresión de la tesis con título **"Violaciones de Derechos Humanos en las políticas migratorias alemanas sobre el reclutamiento de migrantes calificados extracomunitarios. El caso de siete mexicanos en el periodo (2015-2021)"** en virtud de que el sínodo, integrado por la directora del proyecto, y dos lectores más, han avalado su calidad teórica y metodológica, lo que confiere integridad académica al documento. Se adjunta informe Turnitin.

Nombre del alumno: **Paolina Angélica Cruz Olivo**

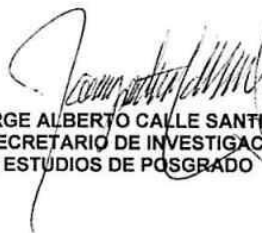
Matrícula: **221470266**

Facultad: **Ciencias Políticas y Sociales**

Posgrado: **Maestría en Relaciones Internacionales y Derechos Humanos**

Sin más por el momento y en espera de su invaluable apoyo quedo de usted.

ATENTAMENTE
"PENSAR BIEN PARA VIVIR MEJOR"
H. PUEBLA DE ZACATECAS, 12 DE DICIEMBRE DE 2023


DR. JORGE ALBERTO CALLE SANTILLANA
SECRETARIO DE INVESTIGACIÓN
Y ESTUDIOS DE POSGRADO




DR. ADRIANA SLETZA ORTEGA RAMÍREZ
DIRECTORA DE TESIS

c.c.p. Dra. Marisol Pérez Díaz, Coordinadora de la Maestría en Relaciones Internacionales y Derechos Humanos.
c.c.p. Archivo

Facultad de
Ciencias Políticas
y Sociales

Avenida San Claudio y 22 sur s/n.
Ciudad Universitaria, C.P. 72570
01 (722) 779 65 00 Ext. 7701

Puebla, Pue., a 8 de diciembre de 2023

Asunto: voto aprobatorio

**Dr. Luis Ochoa Bilbao
Director
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales-BUAP
P R E S E N T E**

**Atn': Dra. Marisol Pérez Díaz
Coordinadora
Maestría en Relaciones Internacionales
y Derechos Humanos**

A través de este medio les saludo, al tiempo extendiendo en mi calidad de directora de tesis el **voto aprobatorio** a la investigación titulada "Violaciones de Derechos Humanos en las políticas migratorias alemanas sobre reclutamiento de migrantes calificados extracomunitarios. El caso de siete mexicanos en el periodo (2015-2021)" que presenta la estudiante Paolina Angélica Cruz Olivo con matrícula 221470266, de la Maestría en Relaciones Internacionales y Derechos Humanos; esto con el fin de que ésta tesis sea defendida en examen profesional.

Sin otro particular, quedo a sus órdenes para cualquier información adicional.

Atentamente,



Dra. Adriana Sletza Ortega Ramírez
Profesora-investigadora
Correos electrónicos: adriana.ortega@correo.buap.mx;
asletza@gmail.com

Puebla, Pue., a 8 de diciembre de 2023

Dr. Luis Ochoa Bilbao
Director
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales-BUAP
P R E S E N T E

Dra. Marisol Pérez Díaz
Coordinadora
Maestría en Relaciones Internacionales y Derechos Humanos
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales-BUAP
P R E S E N T E

Por este medio, les saludo, al tiempo que les informo que he realizado la revisión a la tesis titulada **“Violaciones de Derechos Humanos en las políticas migratorias alemanas sobre reclutamiento de migrantes calificados extracomunitarios. El caso de siete mexicanos en el periodo (2015-2021)”**, para obtener el grado de Maestra en Relaciones Internacionales y Derechos Humanos, de la alumna Lic. **Paolina Angélica Cruz Olivo**, matrícula **221470266**, de la Maestría en Relaciones Internacionales y Derechos Humanos.

La tesis aborda un tema relevante para el posgrado, cumple con los requisitos teóricos y metodológicos, y cuenta con referencias adecuadas. Asimismo, sus objetivos se alinean a los propósitos de la Maestría en Relaciones Internacionales y Derechos Humanos.

Por lo anteriormente expuesto, informo que emito mi **VOTO APROBATORIO**, con el fin de que la estudiante Paolina Angélica Cruz Olivo pueda proceder con sus trámites y defender su tesis en examen profesional de grado.

Sin más por el momento, les reitero mis saludos, y quedo de Ustedes.

Atentamente,



Dra. Cristina Cruz Carvajal
Profesora-Investigadora
FCPyS-BUAP
cristina.cruzcarvajal@correo.buap.mx

Puebla, Puebla, 8 de diciembre de 2023

Dr. Luis Ochoa Bilbao
Director
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
PRESENTE

Dra. Marisol Pérez Díaz
Coordinadora de la Maestría en Relaciones Internacionales
y Derechos Humanos
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

Me dirijo a ustedes atentamente con el motivo de emitir el dictamen sobre la tesis que, para obtener el grado de Maestra en Relaciones Internacionales y Derechos Humanos, presenta el Licenciada **Paolina Angélica Cruz Olivo** de matrícula **221470266** con el trabajo **“Violaciones de Derechos Humanos en las políticas migratorias alemanas sobre reclutamiento de migrantes calificados extracomunitarios. El caso de siete mexicanos en el periodo (2015-2021)”**.

Considero que es un tema relevante, ha tenido un manejo adecuado de bibliografía especializada, cumple con los requisitos teórico–metodológicos de acuerdo a la investigación en línea con la maestría en Relaciones Internacionales y Derechos Humanos.

Por lo antes expuesto doy el **VOTO APROBATORIO** para que la estudiante de la maestría **Paolina Angélica Cruz Olivo** pueda defender su tesis en un examen de grado.

Sin más por el momento, quedo de ustedes para cualquier aclaración que considere pertinente.

Atentamente,



Dra. Jazmin García Gómez
Profesora-Investigadora,
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
Teléfono: 6642045921
Correo: jaz.gago@correo.buap.mx jazmin.garciagomez@viep.com.mx

DEDICADA A:

A Enrique, mi compañero de vida, mi amigo y mi amor eterno, a mis hijos Enrique A y Enrique D, quienes llenan mis días con sus locuras, risas y alegrías. Esta tesis es un testimonio de nuestro vínculo indestructible y de las infinitas posibilidades que compartimos como familia. Con mi gratitud profunda y mi amor eterno.

A mis amados padres. Reyna y Félix fuentes inagotables de amor y guía, cuyo apoyo ha sido un faro siempre para mis tempestades y mi sol en los días más grises. Este pequeño trabajo refleja la grandeza de su legado en mi vida. Con mi amor infinito.

A Marisol, Fernanda, Carlos y María José. Mis sobrinos hermosos que con su presencia iluminan mi vida con su amor, y alegría.

A mis hermanos que también fungen como mis mejores amigos. Me siento afortunada de tenerlos como confidentes en esta hermosa vida. Con mi gratitud y amor siempre.

Agradecimientos:

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todo el equipo académico de la Benemérita Universidad Autónoma, especialmente a los dedicados profesores de la Maestría en Relaciones Internacionales y Derechos Humanos, cuyo compromiso con la excelencia educativa ha sido inspirador.

La Dra. Adriana Sletza Ortega Ramírez merece un reconocimiento especial por su sapiencia excepcional, apoyo inquebrantable, dedicación incansable y compromiso inigualable con el desarrollo de mi trabajo. Su influencia ha dejado una huella significativa en mi formación profesional.

Agradezco de manera profunda a las doctoras Jazmín García Gómez y Cristina Cruz Carvajal por enriquecer este trabajo con sus valiosas aportaciones y conocimientos especializados. Su orientación ha sido fundamental para la calidad y relevancia del proyecto.

A la Dra. Marisol Pérez Díaz por su apoyo constante a la elaboración de este proyecto.

A mis apreciadas compañeras Katherine, Hanny y Alexia, les agradezco sinceramente por su constante apoyo, compañerismo y la amistad invaluable que han compartido conmigo a lo largo de este viaje académico.

Quiero reconocer y agradecer a todas las personas que contribuyeron con sus experiencias a través de las entrevistas. Su participación ha sido esencial para dar voz a diversas perspectivas y enriquecer este trabajo de investigación.

Cada uno de ustedes ha desempeñado un papel crucial en mi desarrollo académico, y les estoy profundamente agradecida por su generosidad y colaboración. Este logro es un testimonio de la dedicación colectiva y el espíritu de todos aquellos que ayudaron a su elaboración.

ÍNDICE

Introducción.....	6
Capítulo 1. Realismo Clásico y las Políticas Migratorias.....	13
1.1 Realismo Clásico.....	14
1.2 Las Políticas Migratorias.....	20
1.3 Marcos de Análisis de Políticas Migratorias	27
1.4 Conceptos de Migración Calificada, Derechos Humanos y Reclutamiento.....	38
Capítulo 2. Dinámica de Inmigración Calificada Extracomunitaria en Alemania.....	56
2.1 Dinámica de la inmigración calificada extracomunitaria en Europa (2015-020).....	57
2.2 Ley Migratoria para el reclutamiento de migrantes calificados (2020).....	69
2.3 Inmigración Calificada extracomunitaria en Alemania (2015-2022).....	76
Capítulo 3. Análisis de Inmigrantes Calificados en Alemania: Evaluación de posibles violaciones de Derechos Humanos.....	83
3.1 El procedimiento y aplicación de la entrevista.....	84
3.2 Los Sujetos y su Perfil.....	86
3.3 Sobre las condiciones del País de Origen (México).....	91
3.4 Sobre las condiciones del País de residencia (Alemania).....	94
3.5 Sobre el proceso de reclutamiento.....	97
3.5.1 Empresa reclutadoras.....	100
3.5.2 Selección y calificación.....	106
3.5.3 Tiempos de espera.....	108
3.5.4 Estatus migratorio en Alemania.....	109
3.6 La discriminación en el trabajo.....	112
3.7 La libertad sindical,,,...	114
3.8 Seguridad y salud en el trabajo.....	115
3.9 Derecho al trabajo.....	117
Conclusiones.....	120

Anexos.....	128
Fuentes de Información.....	164

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES, TABLAS Y GRÁFICAS.

Ilustración 1 “Elementos de Análisis de las PM”.....	24
Ilustración 2 “Campos del Marco de Gobernanza”.....	32
Ilustración 3 “Objetivos y Principios del Marco de Gobernanza”.....	35
Ilustración 4 “Sistematización de estudio de la migración calificada”.....	43

TABLAS

Tabla 1 “Conceptos Europeos de Migración calificada”.....	46
Tabla 2 “Conceptos de migración calificada en America latina	47
Tabla 3 “Matriz sobre migración calificada”	48
Tabla 4 “Derechos migratorios vigentes en Alemania”	53
Tabla 5 “Políticas para migrantes calificados extracomunitarios 2015-2020	63
Tabla 6 “Derechos de migrantes calificados 2020”.....	73
Tabla 7 “Datos sociodemográficos de nuestros sujetos de estudio”.....	86
Tabla 8 "Estatus migratorios en Alemania".....	110

GRÁFICAS

Gráfica 1 “Total de inmigrantes en Europa por año”	65
Gráfica 2 “Total de inmigrantes extracomunitarios en Europa”	66
Gráfica 3 “Inmigrantes calificados extracomunitarios en 5 países”	68
Gráfica 4 “Total de inmigrantes en Alemania por año”	79
Gráfica 5 “Permisos de residencia para trabajo altamente calificado a inmigrantes extracomunitarios en Alemania”.....	81

ÍNDICE DE ANEXOS

Tabla 1 “Derecho de los Migrantes”.....	129
Tabla 2 “Enfoque de todo el gobierno”.....	129
Tabla 3 “Bienestar de los migrantes”.....	130

Tabla 4 “Asociaciones”.....	130
Tabla 5 “Migración segura, ordenada y regular”.....	130
Tabla 6 “Dimensión de la movilidad de las crisis”.....	130
Entrevista 1 a María Guadalupe F.P.....	132
Entrevista 2 Juan Carlos M.S.....	136
Entrevista 3 Jazmín Carolina D.P.....	141
Entrevista 4 Alejandro G.M.....	147
Entrevista 5 Carlos V.B.C.....	152
Entrevista 6 Mariana S.F.....	158
Entrevista 7 Luis Antonio G.A.....	162

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

ACNUDH	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
ACNUR	Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
BA	Agencia Federal de Empleo
BAMF	Oficina Federal de Migración y Refugiados
BMAS	Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales
BM	Banco Mundial
BMI	Ministerio Federal del Interior
CECA	Comunidad Europea del Carbón y del Acero
CEE	Comunidad Económica Europea
CISAN	Centro de Investigaciones sobre América del Norte
DD.HH	Derechos Humanos
DESTATIS	Statistisches Bundesamt
DIW	German Institute for Economic Reserch
ENOE	Encuesta Nacional de ocupación y Empleo
GG	Gobernanza Global
GM	Gobernanza Migratoria
FEG	Fachkräfteeinwanderungsgesetz
FMI	Fondo Monetario Internacional
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía
IRCC	Refugees and Citizenship Canadá
MAC	Migración Altamente Calificada
MIGOF	Migration Governance Framework
MGI	Migration Governance Indicators
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo económico
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OI	Organizaciones Internacionales
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
OSC	Organizaciones de la Sociedad Civil
PGM	Primera Guerra Mundial
PI	Política de Inmigración
PM	Política Migratoria
RDA	República Democrática Alemana
RI	Relaciones Internacionales
SI	Sistema Internacional
SN	Sociedad de Naciones
SGM	Segunda Guerra Mundial
UE	Unión Europea
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
URSS	Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas
USCIS	Servicio de Ciudadanía e Inmigración de Estados Unidos

INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia de la humanidad, la migración ha desempeñado un papel fundamental en la evolución de las naciones, y en Alemania, este fenómeno ha tenido un impacto transformador. La diversidad cultural y las contribuciones de personas de todo el mundo han dejado una huella significativa en la identidad alemana. Así, la migración se revela como un tema fascinante para comprender la historia de un país. En el contexto alemán, a lo largo de los siglos, se han sucedido diversos movimientos migratorios que han ejercido una influencia significativa en la configuración de su demografía y cultura.

Desde los inicios de las tribus germánicas hasta las migraciones laborales y las reformas migratorias contemporáneas, la historia migratoria alemana surge como un relato complejo y transformador. Esto porque la migración ha influido de forma significativa en la vida social alemana. La historia migratoria de este país se encuentra profundamente entrelazada en su sistema político actual, siendo impulsada en su mayoría por la búsqueda del bienestar.

Estos motivos llevaron a numerosos grupos familiares e incluso a comunidades étnicas completas a abandonar sus lugares de origen (Walter, 2015). Un ejemplo de ello son las guerras de los hunos durante los siglos IV y V, que desencadenaron un movimiento migratorio masivo. Como resultado, tribus germanas encontraron asentamiento en las áreas que en la actualidad ocupan muchos de sus descendientes. A lo largo de los siglos, diversas oleadas migratorias se dirigieron hacia donde se creía era un mejor lugar para vivir.

Durante el siglo XX, millones de alemanes buscaron nuevas oportunidades en Sudamérica y, en gran medida, en Estados Unidos. A lo largo de la historia, eventos como las persecuciones religiosas en Francia en el siglo XVII impulsaron a un notable número de hugonotes a buscar refugio en Alemania. Asimismo, en la era de la industrialización a finales del siglo XIX y principios del XX, cientos de miles de polacos emigraron a Renania, en la Alemania occidental en busca de empleo. Estos antecedentes destacan la existencia de flujos migratorios relevantes en la República Federal Alemana a lo largo de los siglos, convirtiéndola tanto en un país de inmigración como de emigración.

Tras la fundación del Imperio alemán en 1871, el proceso de industrialización se aceleró y creó nuevas perspectivas. Pese a que en esa época la migración fue limitada, debido al crecimiento demográfico insuficiente para satisfacer la demanda laboral, la dinámica cambió

antes de la Primera Guerra Mundial. En ese período, aproximadamente 1.2 millones de "trabajadores migrantes", en su mayoría provenientes de Polonia, se encontraban laborando en Alemania (Walter, 2015). Posteriormente, la Segunda Guerra Mundial trajo consigo cambios significativos en los flujos migratorios, con la llegada de alrededor de 3.4 millones de personas a la República federal desde la zona de ocupación soviética y de la República Democrática Alemana entre 1945 y 1990.

Más tarde, en las décadas de los años 60' y 70' del siglo XX, aproximadamente dos millones de migrantes, mayoritariamente trabajadores del sur de Europa y sus familias, se trasladaron a Alemania para hacer frente a la falta de mano de obra, según señala Schmitt (2001). Y esta creciente demanda de trabajadores culminó en el acuerdo de reclutamiento de 1955, que atrajo a alrededor de 14 millones de "trabajadores inmigrantes" de países del Mediterráneo y Marruecos. La población extranjera en 1989 alcanzó los cinco millones, especialmente debido al crecimiento de las familias de los trabajadores que aún continuaban llegando.

En ese periodo, la migración impactó de manera significativa en la composición demográfica actual de Alemania, con alrededor de 4.5 millones de desplazados de Europa Oriental que arribaron después de 1987, incluyendo descendientes de colonos alemanes de la antigua URSS y Rumania (Walter, 2015). La historia migratoria, en cierto sentido, significó una apertura cultural en la sociedad alemana hacia la inmigración, aunque esta noción no se consolidó sino hasta la década de los años 90'. La discusión sobre asuntos migratorios ha ganado relevancia política y legislativa desde el año 2000, marcando un punto de partida en la percepción de la inmigración en Alemania.

Con todo, la historia de la inmigración, sin embargo, tuvo un enfoque parcial hasta hace poco tiempo, siendo un "punto ciego" en la narrativa histórica en Alemania. En muchos países europeos, la negación del papel de los inmigrantes en la construcción nacional ha alimentado mitos de homogeneidad (Castles y Miller, 2004: 67). En Alemania, la discusión sobre asuntos migratorios durante las últimas décadas no fue dominada por sus índices estadísticos, sino por un mito social que ha sido permanentemente repetido por los políticos alemanes mediante el eslogan: "Deutschland ist kein Einwanderungsland", que significa "Alemania no es un país inmigratorio" (Schmitt, 2001).

Tras décadas de falta de atención, los políticos alemanes tomaron en consideración hechos migratorios relevantes, así como el cambio en las cifras estadísticas. La cifra de extranjeros nacidos en Alemania se equiparó a la de los Estados Unidos, lo que transformó al país en un modelo clásico de nación de inmigrantes (Schmitt, 2001). Y a pesar de las voces de autores, críticos, expertos y políticos que reconocen a Alemania como un país de inmigrantes y que ven en los extranjeros una contribución al desarrollo social y económico, el cambio de paradigma para esta nación parece ser un desafío pendiente. Según informes de 2019 de la Cámara de Comercio e Industria Alemana, se requerirán alrededor de 250.000 trabajadores no calificados y hasta posiblemente seis millones más (Demmer, 2019).

Se encuentran en proceso de comprender las consecuencias del crecimiento de la movilidad internacional, el aumento de las uniones familiares transfronterizas y la creciente demanda de mano de obra calificada. A principios de la década de los años 2000, Alemania tenía aproximadamente un quinto de su población con raíces familiares en otros países. Posteriormente, se convirtió en uno de los destinos más atractivos para los inmigrantes, después de los Estados Unidos. Sin embargo, más allá de las estadísticas, Alemania ha experimentado una transformación cultural en las últimas décadas, adoptando una actitud más abierta hacia la inmigración (OCDE, 2020).

En este contexto, muchos migrantes, tanto de la Unión Europea como de fuera de ella, ven en Alemania un destino idóneo para mejorar su calidad de vida. Esta perspectiva se alinea perfectamente con las necesidades del país, que nuevamente encuentra soluciones económicas y demográficas en el extranjero. Un hito reciente en esta trayectoria es la entrada en vigor, el 1 de marzo de 2020, de la legislación sobre migración de mano de obra calificada, conocida como "Fachkräfteeinwanderungsgesetz" (FEG), la cual facilita la llegada de personal cualificado, especializado y no especializado de fuera de la Unión Europea a Alemania.

En el marco de la evolución migratoria expuesta con anterioridad, Alemania ha promulgado leyes y políticas migratorias que respondan a sus necesidades y objetivos. El país ha reconocido la importancia de atraer y retener a migrantes calificados para impulsar su desarrollo económico y demográfico. Todo este contexto ha generado un interés en explorar y comprender las dinámicas de dichas políticas migratorias. En este sentido, la presente investigación surgió con el objetivo general de "analizar las violaciones de derechos

humanos en las políticas migratorias alemanas de reclutamiento de migrantes calificados extracomunitarios en el periodo 2020- 2022”.

Con la finalidad general de este estudio orientada al análisis de dichas dinámicas migratorias, se propone responder a las siguientes preguntas de investigación:

¿Por qué inciden las políticas migratorias alemanas sobre el reclutamiento de migrantes calificados extracomunitarios en violaciones de derechos humanos durante el periodo 2020-2022?

Asimismo, planteamos las preguntas específicas:

1. Desde la perspectiva de las relaciones internacionales y derechos humanos. ¿Cómo se analizan las políticas alemanas de reclutamiento de migrantes calificados extracomunitarios durante el periodo 2020-2022?
2. ¿Cuál es el marco jurídico de las políticas migratorias sobre reclutamiento de migrantes calificados extracomunitarios en Alemania?
3. ¿Cuáles son las violaciones a derechos humanos en las que se ha incidido en los procesos de reclutamiento de migrantes calificados extracomunitarios en Alemania, durante el periodo 2020-2022?

Nuestras preguntas de investigación nos guiarán en la exploración de los elementos clave de las políticas migratorias alemanas y sus posibles implicaciones en los derechos humanos de los migrantes calificados. Nos permitirán analizar lo siguiente: las dinámicas migratorias, el marco jurídico y también las incidencias en la violación de derechos humanos en el proceso de reclutamiento.

Y en correlación, hemos formulado la siguiente hipótesis de investigación que se desarrollará a lo largo de nuestro estudio: las políticas migratorias alemanas han caído en irregularidades jurídicas durante el proceso de reclutamiento de migrantes calificados extracomunitarios incidiendo en violaciones de derechos humanos justificadas bajo el interés económico del Estado alemán.

Para conocer las implicaciones que las políticas migratorias tienen en la violación de derechos humanos de los migrantes calificados extracomunitarios, esta investigación adopta un enfoque cualitativo que ha permitido una comprensión enriquecedora y contextualizada de las dinámicas migratorias, pasando del contexto general a casos particulares. Para esto

último, incluiremos el caso de siete mexicanos que han concluido y transitado el proceso de reclutamiento.

El método cualitativo fue sido esencial para explorar las motivaciones que guían las políticas migratorias alemanas en relación con el reclutamiento de migrantes calificados extracomunitarios, así como para examinar las implicaciones de estas políticas en los derechos humanos de los migrantes calificados. Para lograr sus objetivos, la tesis se divide en tres capítulos fundamentales que aportan un análisis completo y profundo del tema; asimismo se consolidan para la estructura de nuestra investigación. El primer capítulo se titula: “Realismo Clásico y las Políticas Migratorias”. En este se analizan los fundamentos teóricos que respaldan la toma de decisiones y enfoques estatales en materia de migración. Se aborda en detalle al este enfoque teórico en la disciplina de las Relaciones Internacionales, que destaca los intereses nacionales y la búsqueda de poder por parte de los Estados. Además, se explora la relación entre el Realismo clásico y las políticas migratorias, subrayando cómo los Estados pueden diseñar estrategias migratorias que reflejen sus intereses y objetivos en términos de seguridad, economía y demografía.

Se introducen herramientas para el Análisis de Políticas Migratorias como el Marco de Gobernanza sobre la Migración (MIGOF) propuesto por la Organización Internacional para las Migraciones (OIM). Esto proporciona una estructura para analizar las decisiones y procesos detrás de las políticas migratorias. Asimismo, se definen conceptos clave como migración calificada, derechos humanos y reclutamiento, sentando las bases para el análisis posterior de cómo estos elementos se entrelazan en las políticas migratorias alemanas.

El segundo capítulo se denomina: “Dinámica de Inmigración Calificada Extranjera en Alemania”. En él se enfoca la dinámica más amplia de la inmigración calificada extracomunitaria en Europa y su impacto en Alemania. Se examina cómo Europa, en su conjunto, ha experimentado flujos migratorios de individuos altamente calificados en búsqueda de mejores oportunidades laborales y condiciones de vida. Asimismo, se analizan los cambios legislativos en Alemania de 2006 y 2020 que han permitido el ingreso de los inmigrantes calificados en Alemania. Se destaca la Ley Migratoria para el Reclutamiento de Migrantes Calificados (2020) y su influencia en la atracción de talento extranjero.

El segundo capítulo profundiza en la inmigración calificada extracomunitaria específicamente en Alemania, abordando el periodo de 2015 a 2022. Se destacan las

tendencias sobre algunas políticas implementadas en varios países europeos en el periodo de estudio; de igual manera se puede visualizar gráficamente el total de inmigrantes en Europa por año.

En el tercer capítulo, se da cuenta del trabajo de campo realizado a través de entrevistas a migrantes extracomunitarios y calificados en Alemania. Los testimonios son una prueba irrefutable de la realidad migratoria. En este capítulo se describe detalladamente el enfoque metodológico utilizado para llevar a cabo la investigación. Se presenta una descripción de los sujetos de estudio, que incluyen a siete migrantes mexicanos que han pasado por el proceso de reclutamiento en Alemania. Se explica la aplicación del procedimiento denominado “bola de nieve” para seleccionar a los participantes y se detalla el cuestionario previo utilizado para recopilar información relevante.

Se proporciona un contexto más amplio al abordar el país de origen de los migrantes (México) y el país de destino (Alemania), considerando factores económicos, culturales y legales que pueden influir en el proceso migratorio. Finalmente, se explora el marco de análisis de posibles violaciones de derechos humanos en el proceso de reclutamiento de migrantes calificados extracomunitarios, todo ello enfocado a los derechos humanos y los convenios analizados durante la aplicación de la entrevista.

Las preguntas de investigación planteadas en esta investigación nos guiaron hacia la comprensión de las dinámicas en las políticas migratorias alemanas. Nos adentramos en la experiencia de migrantes calificados extracomunitarios, examinando tanto sus motivaciones como las posibles violaciones de derechos humanos que puedan surgir en el proceso de reclutamiento.

Este trabajo no solo aspira a contribuir al entendimiento académico de las políticas migratorias alemanas, sino también a generar un impacto en el ámbito práctico y en la toma de decisiones. Al analizar críticamente la interacción entre los intereses nacionales, la búsqueda de talento y las obligaciones internacionales en materia de derechos humanos, esperamos explicar sobre los desafíos y oportunidades que la migración calificada extracomunitaria plantea para Alemania.

En el transcurso de esta investigación, exploramos un análisis minucioso de los aspectos teóricos, contextuales y prácticos que rodean las políticas migratorias alemanas, con el objetivo de analizar sobre las posibles violaciones de derechos humanos y su impacto en

los migrantes calificados extracomunitarios. Y mantenemos en mente la importancia de un enfoque equilibrado que reconozca tanto los intereses nacionales como los principios universales de derechos humanos.

CAPÍTULO 1. REALISMO CLÁSICO Y LAS POLÍTICAS MIGRATORIAS

“[...] el poder político es la fuerza determinante en las relaciones internacionales, que deben ser analizadas en términos de poder [...]”

Hans Morgenthau

En este primer capítulo se aborda la teoría del Realismo Clásico y las políticas migratorias en el contexto de las Relaciones Internacionales. Se introducen conceptos fundamentales de esta teoría, por lo que destacamos la importancia del poder político en las Relaciones Internacionales y el proceso de la toma de decisiones de los Estados.

El Realismo Clásico es una de las perspectivas teóricas más importantes en las Relaciones Internacionales, dado que busca explicar las causas de los conflictos internacionales y enfatiza la importancia del interés nacional sobre consideraciones éticas y morales. Se destacan los principios establecidos por Hans Morgenthau, considerado el fundador de la escuela realista en las Relaciones Internacionales. Estos principios incluyen la idea de que la política y la sociedad deben obedecer a leyes objetivas, que el poder es el elemento principal en la lucha por el poder en el contexto internacional y que la moralidad no debe tener un valor excesivo en la política.

En el contexto de las políticas migratorias, el poder del Estado se manifiesta en su capacidad para controlar quién entra y sale de su territorio y en qué condiciones. Así, las políticas migratorias reflejan el poder político, económico y cultural del Estado en el sistema internacional y se utilizan para fortalecer su posición, reforzar su soberanía y controlar su territorio. Por lo que el Realismo se refleja en el cierre de fronteras, restricciones de ingreso y deportaciones.

También se incluyen los conceptos básicos que se emplean en la investigación de tesis tales como las políticas migratorias y los marcos de análisis de estas políticas, particularmente aquellos que son propuestos por la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) como el Marco de Gobernanza Migratoria MIGOF con el que Alemania fue evaluado en años previos. Igualmente se discuten los conceptos de migración calificada,

derechos humanos y derechos laborales en el marco del Derecho Internacional. E Igualmente se comparan requisitos para migrantes calificados en distintos países para brindar un panorama amplio del tema.

Para cerrar, al final del capítulo, se incluye una tabla que establece la relación entre los instrumentos ratificados por Alemania en relación con los derechos laborales y los derechos humanos de personas migrantes calificadas. Y esta tabla sirve como base para el marco metodológico de la tesis que se desarrollará en el tercer capítulo.

1.1 REALISMO CLÁSICO

Las Relaciones Internacionales (en adelante RI) se desarrollaron como disciplina tras la Primera Guerra Mundial (PGM), con el propósito de analizar las causas de dicho conflicto y por medio de este análisis promover términos de cooperación en donde se promoviera la paz entre los Estados evitando con ello conflictos bélicos como el mencionado (Velázquez, Schiavon, y García, 2019:15). Davis Sarquís (2021) nos menciona que cuando hablamos de las RI no existe una forma exclusiva de definir al término, debido a existen dos acepciones; por un lado, se considera a un grupo de sucesos como el objeto material (la praxis) y por otro, al concepto formal (teoría). Esto es que por un lado las relaciones internacionales son prácticas porque refieren a las interacciones a través de las fronteras y por otra parte, el desarrollo teórico, conceptual y disciplinario se designa como RI.

Las RI como disciplina cuentan con teorías propias para la explicación de las interacciones que surgen en el campo internacional y con campos de estudio específicos como los fenómenos sociales, políticos, jurídicos y económicos (Ochoa, Schavion, Tawil y Velázquez, 2021:29). Por ello, Carlos Jiménez (2020:1) propone que las RI son un conjunto de teorías, algunas propias y otras adquiridas de otras disciplinas, dejando a un lado a las teorías sociales. Las teorías de las RI tienen en común al poder¹, algunas de ellas, por ejemplo, el Realismo.

¹ El poder es el elemento que articula la ontología política del Realismo, configurando el antagonismo de lo político y las relaciones de dominio que lo penetra (Cabrera, 2013).

Y por su parte, Abdiel Hernández (2019:134) manifiesta que el poder es un concepto que es inherente en las RI y que su uso es transversal en la materia, pero su adjetivación depende mucho de la teoría o contexto que se está estudiando. En el Realismo Clásico, por ejemplo, el poder radica en el Estado y según la clasificación que el autor describe se refiere a un poder duro el cual está enfocado en el interés nacional y recompensas materiales que pueden ser territoriales o económicas.

La perspectiva del Realismo Clásico se fundamenta en algunas premisas que se describirán más adelante y se incorpora en nuestra investigación debido a que el poder ha sido utilizado por el Estado para la gestión de sus flujos migratorios; de tal modo que la aplicación de políticas migratorias tiene la finalidad de que el Estado regule mediante ellas el ingreso de los migrantes que él ha establecido como los adecuados para su permanencia dentro de su territorio.

El Realismo ha sido uno de los enfoques teóricos de mayor peso y de más amplia utilización en la disciplina de las RI (Velázquez y González, 2021:285). Los orígenes de dicho enfoque parten de algunos escritos de Tucídides, Maquiavelo y Hobbes. Ellos buscaron explicar las causas de las guerras destacando motivos no solamente del choque de intereses, sino también en el crecimiento del poder, el temor al desequilibrio del poder y los grandes abismos que existen en este equilibrio (Velázquez y González, 2016:286).

A continuación incluimos los seis principios planteados por Hans Morgenthau, autor reconocido como fundador de la escuela realista en las RI:

1. El realismo asume que la política y la sociedad deben de obedecer a leyes objetivas, leyes que prevalecen en la naturaleza humana conflictiva (1986:12).
2. El interés definido en términos de poder es el principal elemento del realismo (1986:13).
3. El realismo asume el poder como elemento fundamental del interés otorgándole una categoría relevante y el interés es la esencia de la política (1986:19).

4. El realismo político manifiesta tener conciencia de los preceptos morales que se encuentran en la acción política, y la tensión que se presenta entre éstos y la eficacia de la acción política (1986:21).

5. El realismo político se niega a dar un valor excesivo a las pretensiones morales de una nación (1986:22).

6. El realismo político mantiene su autonomía frente a la esfera política (1986:22).

Tomando en cuenta los principios de Morgenthau podemos asumir entonces, que el realismo presenta al interés como concepto fundamental para el actuar político, niega que las pretensiones morales fueran relevantes para el Estado y también considera que la autonomía propia del Estado es con fines de poder; entenderlo así implica desconocer al Estado con una visión humanista o con fines de cooperativismo y visualizar al Estado con intereses propios estableciendo su política exterior a través del poder y con base esta óptica define su posición hacia lo externo y hacia las relaciones con otros Estados.

Según Jiménez (2020) existen para los realistas cuatro visiones diferentes de cómo ver el mundo:

1. La primera es la supervivencia, y nos hace referencia a que los Estados tienen suficiente poder para defenderse y obtener lo necesario para su supervivencia.

2. Los Estados son actores racionales y esta racionalidad radica en la obligación que tienen para garantizar su existencia.

3. La fuerza está contenida en el Estado, puesto que el mundo es incierto y peligroso.

4. Las grandes potencias siempre tendrán una ventaja inicial (2020:1)

Tales visiones parecieran tener conceptos que predominan en el realismo como lo es el poder y la racionalidad del Estado. Existen otras categorías a considerar cuando se habla del realismo clásico. Para Velázquez y González (2016:285) algunos de los conceptos básicos en el realismo son: el poder, el interés nacional, la anarquía y el equilibrio de poder.

La anarquía en el realismo, según Velázquez y González (2016:285), es la ausencia de una autoridad central. En el sistema internacional se presupone que el Estado es el

principal actor como lo menciona el realismo, no hay otra autoridad por encima de los Estados y por eso cada Estado persigue su propio interés nacional reforzando así su ejercicio de soberanía y su capacidad de acción en la toma de decisiones en un mundo anárquico.

Adicionalmente, el realismo plantea que el Estado es el principal actor del sistema internacional y que su interés fundamental es maximizar su poder en la esfera global; también asume que el Estado es un actor racional y unitario en la toma de decisiones. Si el sistema internacional es anárquico por naturaleza conlleva a que el Estado busque su propia ayuda no dependiendo de otros actores externos que las relaciones con los otros Estados tengan un equilibrio de poder para evitar conflictos (Velázquez y González, 2016:291). Así el principio de auto-ayuda para explicar el comportamiento de los Estados y de equilibrio de poder entre los Estados son relevantes para el Realismo.

Las premisas básicas del Realismo clásico son las siguientes:

1. “Los Estados son los actores primarios de las relaciones internacionales”
2. “Los Estados son racionales y unitarios”.
3. “Los Estados consideran el interés nacional en términos de poder, ya sea como un medio o como un fin; por lo tanto, la política internacional es una lucha por el poder”.
4. “El sistema internacional es anárquico por naturaleza y el poder es el único medio para controlarlo; por consiguiente, los Estados necesitan adquirir capacidades militares suficientemente para inhibir cualquier ataque de un enemigo potencial”.
5. “La obligación primaria de cualquier Estado en un ambiente de anarquía es promover el interés nacional”
6. “La seguridad nacional siempre está a la cabeza de la agenda de la política exterior”.
7. “El factor económico es menos relevante para la seguridad nacional que para el poder militar y es solamente importante como un medio para adquirir prestigio nacional y poder”.
8. “Los Estados no pueden delegar la tarea de su seguridad a organizaciones internacionales o al derecho internacional”.

9. “Los países recurren a la diplomacia coercitiva para influir en las decisiones de otros Estados”.

10. “Las medidas unilaterales son más efectivas que las acciones multilaterales” (Velázquez y González, 2021:285).

Podemos sintetizar con base en dichas premisas que para el Realismo clásico, el actor principal es el Estado y que este promueve por medio de sus políticas sus intereses nacionales; también que el Estado actúa de forma tal que influye en las decisiones de otros Estados, puesto que el poder es su fin único, así que la política internacional es una lucha por este poder entre los Estados y que su papel internacional implica gestionar en una esfera internacional sus intereses de manera racional y unilateral.

Si nos centramos en el interés nacional, Beard (1934:583) propone que éste es prioritario para la toma de decisiones y lo define así:

“(…) como guía de acción política el interés nacional se asocia al surgimiento y consolidación del estado nación como unidad política en el mundo y al crecimiento y consideración suprema del comercio en los asuntos mundiales, procesos que inician al finalizar la Edad Media en el siglo XV, toman fuerza en el siglo XIX y en los que la humanidad sigue todavía inmersa. Otro elemento que dio impulso y contenido a la idea de interés nacional fue la caída de la monarquía y el triunfo paulatino de las ideas republicanas y democráticas; es decir, a la creciente participación popular en las decisiones políticas” (Beard,1934).

Así, el interés nacional –según Beard– sitúa al Estado como unidad política que participa en la esfera internacional con negociaciones y con acercamientos a otros Estados. Aunque el término de interés nacional puede crear una serie de controversias en torno a su uso, debido a que acompaña principalmente a las razones del Estado y puede cobijarse para dar paso a las particularidades de sus movimientos y políticas, así como de los dirigentes y líderes que definen el interés nacional.

Con otra afirmación al respecto, Delgado expresa: “En su favor se puede argumentar sin embargo que es el interés general de la población el que el Estado debe procurar y no así los particulares de un determinado grupo; que su correcta percepción contribuye a una mejor conducción de la política exterior; y que su controversial flexibilidad permite que las elites

encargadas de los asuntos de la nación ajusten la actuación de la misma a las realidades y exigencias del cambiante contexto internacional” (Delgado, 2019). Ante estos argumentos se puede considerar la relevancia del término debido a que la actual relación internacional que existe entre los Estados exhibe al interés nacional como la única herramienta que tienen los Estados para enfrentar y elaborar su política exterior.

Para Ortega Ramírez y Espinosa Márquez (2010:40) el Realismo aportó dos delimitaciones fundamentales a las RI; la primera de ellas fue la política internacional y la segunda el nivel de análisis, el cual se refiere a la relación entre los Estados pues considera a éste como unidad y al sistema internacional como contexto. Es de entender pues, que si los Estados son los principales actores en el sistema internacional, entonces sus intereses y comportamientos son determinantes en la configuración de las relaciones internacionales. Por lo tanto, para entender las dinámicas y los resultados de la política internacional, es necesario analizar las acciones y las motivaciones de los Estados de forma individual, es decir, centrarse en cómo ejercen el poder ante su entorno externo.

El poder del Estado se hace evidente en una variedad de ámbitos, no limitándose únicamente al control de la milicia o su participación en conflictos bélicos. También se manifiesta a través del control de sus fronteras y las políticas que implementa en relación con la migración. En términos generales, las políticas migratorias de un Estado son un reflejo de su influencia política, económica y cultural en el escenario internacional, así como de sus intereses y preocupaciones en cuanto a cuestiones migratorias. Con el poder del Estado, éste tiene la facultad de decidir quién entra y quién sale de su territorio y en qué condiciones. Esto le permite regular y controlar la migración de personas hacia su territorio, y tomar decisiones sobre el tratamiento y la integración que se le otorgará a los migrantes en su sociedad.

Los Estados emplean las políticas de inmigración como un medio para fortalecer su soberanía, ejercer control sobre su territorio y con ello consolidar su posición en el sistema internacional. En este contexto, la perspectiva realista se refleja en el cierre de fronteras, la imposición de limitaciones en la entrada y la realización de deportaciones que el Estado puede justificar en función de su interés nacional.

El Estado puede utilizar su poder creando políticas migratorias para atraer trabajadores altamente calificados para proteger a los trabajadores nacionales de la competencia extranjera, o para que realicen trabajos que sus nacionales no están dispuestos

a realizar. Asimismo, el poder del Estado se muestra en los procesos de admisión y la permanencia de los migrantes, ya sean irregulares, de baja calificación o muy calificados, en otorgar permisos de trabajo siempre y cuando cumplan con ciertos requisitos de educación, experiencia laboral, habilidades o conocimientos específicos, lo que trae aparejado una migración selectiva que se centra en los migrantes que pueden contribuir al desarrollo económico y social del país.

Por lo anterior, resulta relevante el estudio de las políticas migratorias como una herramienta clave para el logro de los intereses nacionales y para el bienestar de los migrantes. Así también para comprender cómo los Estados utilizan la inmigración para establecer programas de atracción a trabajadores extranjeros con habilidades que sean necesarias para la economía del país. En nuestro siguiente subtema conceptualizaremos y desarrollaremos el concepto de políticas migratorias.

1.2 LAS POLÍTICAS MIGRATORIAS

Los movimientos migratorios son un fenómeno que no sólo involucra el desplazamiento de personas, sino que involucra aspectos sociales y políticos, dado que su impacto trasciende en los países de origen, de tránsito y de destino. Los movimientos migratorios como fenómeno han sido de relevancia internacional pues su principal foco de atención es la inmigración, así como la respuesta de los países de recepción y, por ende, toda implicación de sus políticas migratorias.

Existen algunos Estados que ante la imposibilidad de manejar sus flujos migratorios prefieren el rechazo a lo que ellos consideran un problema a las puertas de sus fronteras; con ello se eleva la posibilidad de crear políticas migratorias mitigantes hacia la inmigración.

Según James Hollfield (2006:138 citado en Ortega Ramírez, 2004:326) para poder abordar la migración desde la óptica de las RI con el Estado como referente cabe enfocar tres aspectos básicos: control, seguridad e integración. Y en específico, el control del Estado encausado en sus Políticas Migratorias (en adelante PM) las hacen relevantes en nuestra investigación. Al respecto, actualmente se ha fortalecido el ejercicio de la soberanía estatal visible en el ingreso y control de flujos migratorios.

Esto porque el Estado en el ejercicio de su soberanía, asume la responsabilidad y la prerrogativa de controlar a quienes entran y salen de sus fronteras y de establecer con ello las políticas migratorias, con base en sus intereses. Esto implica la implementación de controles migratorios y de seguridad en sus fronteras. Por ello, Lelio Mármora (2002:49) establece que las PM son: “las respuestas del Estado a la problemática migratoria, producto del movimiento masivo de personas a través de fronteras internacionales y de la percepción que tienen las sociedades que experimentan con mayor intensidad dicho movimiento”.

El autor describe la respuesta del Estado ante sus flujos migratorios en las PM, mientras que para otros autores, Eytan Myers (2000), las PM no solo se entienden como el conjunto de acciones de política pública que realiza un país en relación con los flujos migratorios sino que también añaden que las acciones que involucran estas políticas son de consideraciones sociales y psicológicas, de identidad nacional, consideraciones políticas y económicas internas (de clases sociales, grupos de interés, instituciones y política).

En referencia con estas dos definiciones podríamos considerar que las PM no solo son respuesta del Estado a sus flujos migratorios sino como añade Myers (2000) incluyen también una respuesta a consideraciones políticas y económicas. Por ejemplo, ante una respuesta económica, algunos países utilizan estas políticas migratorias para atraer talentos y habilidades específicas que son necesarias para su desarrollo económico; estos países pueden ofrecer permisos especiales y abrir la puerta para el acceso de ciertos migrantes calificados, esto como una manera de atraer capital humano y estimular la innovación y el crecimiento económico de su país.

Al mismo tiempo, algunos países utilizan las políticas migratorias para satisfacer necesidades laborales específicas, considerando que los migrantes pueden tener un impacto positivo en la economía de acogida estimulando el crecimiento económico a través del consumo y la participación laboral. Entonces, es posible entender que una PM debería de ser como propone Yrizar (2019): “La suma de las gestiones y decisiones que ejerce el Estado para controlar su territorio e identificar a todas aquellas personas que entran, transitan o salen de él. En otras palabras, la política migratoria incluye las decisiones públicas relacionadas con la inmigración, el tránsito y la emigración internacional”. Por ello, menciona que se pueden concibir "teorías de las políticas migratorias internacionales" y no “una sola teoría de la política migratoria”

No existe una teoría generalizada de las políticas migratorias, así como no existe una teoría generalizada de las migraciones internacionales, sino que existen diversas teorías, perspectivas y modelos, o una teoría fragmentada que se ha desarrollado por separado y que explica los movimientos migratorios de manera multidisciplinaria (Massey, et al., 1998:17). Por esto, teorizar las PM implica entender no solo las causales de la migración, sino los factores y todo el contexto externo que influyen en su diseño. Las PM desafían el estudio sobre todo aquello que involucre al migrante con el propósito de eliminar prejuicios y estereotipos e identificar las oportunidades que se tienen para mejorar la eficacia de las PM en su aplicación.

Para Cristina Boswell (2007:1) las teorías de las PM han sido dominadas por dos temas superpuestos en tiempos recientes: el primero consiste en cuestionarse ¿por qué fracasan las PM? y el segundo es el intento de explicar la tendencia inclusiva de las políticas de migración e integración; en definitiva, aunque los dos temas son separables, ambos son relevantes para su teorización. Mientras que el primer tema explica la brecha que surge entre lo que marcan los objetivos de las políticas migratorias del Estado y los resultados de estas políticas ya proclamadas, el segundo se ocupa de explicar la brecha entre la tendencia generalmente proteccionista de la opinión pública en los Estados democráticos y las políticas más inclusivas que surgen para que las personas migrantes puedan acoplarse a las sociedades a las que llegan (Boswell, 2007:1).

En particular, estas teorías han sido respuesta de las nuevas dinámicas migratorias internacionales, ya que los nuevos flujos migratorios han rebasado todo concepto y aplicación de las conocidas PM. Además, mucho se ha estudiado de las PM de los Estados de acogida, pero poco de los países emisores y menos aún de los países de tránsito. Ello debido a que su aplicación se encuentra muy generalizada logrando para casos específicos que no logren ser compatibles. De igual manera, las PM requieren dar la cara a la protección de grupos vulnerables ante la securitización como medida adoptada en el orden migratorio que quieren imponer los Estados desde su lógica de control.

Así, las PM han tomado relevancia internacional y esta situación ha sido particularmente evidente en las últimas dos décadas debido a "la falta de respuestas político-sociales adecuadas de los gobiernos frente a las migraciones", situación que "las está volviendo más visibles y preocupantes" (Mármora, 2002:49). Además, como propone

Mármora (2002:50–52) resultaría ideal que estas políticas apunten a alcanzar una gobernabilidad migratoria que supere "el alarmismo y la improvisación". Porque a esta falta de respuesta improvisada se le suman los diferentes actores que participan en los flujos masivos migratorios internacionales, así como también los procesos migratorios involucrados. Además, propone que en los estudios sobre las PM, se debe distinguir entre la perspectiva dirigida a la emigración y la inmigración, o lo que él denominaría como la "direccionalidad de la política" (Mármora, 2002:89).

Para Ortega Ramírez (2008) los altos volúmenes actuales de personas cruzando fronteras y sus restricciones evidencian contradicciones básicas del neoliberalismo predominante (Ver ilustración 1). La autora menciona cuatro elementos a considerarse en el análisis de las PM :

1) La regulación y control. En estos elementos se incluye la admisión, el control, los permisos y la naturalización, las sanciones y las deportaciones, así como los derechos de las personas migrantes y sus familias.

2) El asentamiento e integración. Esto involucra a todo lo que tiene acceso el migrante, la cultura y su relevancia en la diversidad, la resolución y mediación de conflictos que puedan surgir, las medidas que se toman para prevenir y combatir el racismo y la discriminación, la participación de organizaciones cívicas y vínculos transnacionales.

3) El sistema político doméstico. Este incluye a los grupos de interés, la opinión pública, las migraciones en las agendas públicas y las distintas instancias gubernamentales y poderes del Estado.

4) Las relaciones internacionales. En este ámbito destaca la política exterior, la cooperación y los acuerdos bilaterales, los foros globales y los instrumentos de derecho internacional (Ortega Ramírez, 2014:329).

Ilustración 1

“Elementos de Análisis de las PM”



Fuente: Ortega Ramírez, 2014:329

Por medio de estos elementos de las PM se distingue la relevancia de su correlación, y así poder ubicar también la protección de los derechos de los migrantes tanto en el sistema político como en el ámbito de las relaciones internacionales.

En el contexto global, los abusos y las violaciones a los derechos humanos se han vuelto parte de los procesos migratorios; es por ello, que las PM han tomado una mayor relevancia en su estudio forzando a su transformación y debiendo considerar la protección de los migrantes. En este escenario, existen tres retos que en esta investigación se resaltan y que enfrentan las PM debido a los flujos migratorios actuales:

- 1) El primer reto como lo señala Gzesh (2008:97), es la coexistencia de una compleja combinación de movimientos poblacionales voluntarios e involuntarios. En particular, las migraciones forzadas han estado asociadas, especialmente, a diversas causas relacionadas con la violencia –guerra, crimen organizado, persecución– y con problemas medioambientales o por desarrollos a gran escala, con la consecuente afectación de los derechos de la población migrante, cuya protección debería ser responsabilidad de los

Estados sin distinción de origen, tránsito o residencia dado su carácter universal.

Dicha complejidad y diversidad de los actores participantes en los nuevos procesos migratorios no permiten las políticas correctas para su aplicación, el Estado coexiste en la incapacidad de elaboración de diversas políticas migratorias que permitieran la gestión adecuada de sus flujos migratorios. Este reto conllevaría a transformar lo general en específico agregando la flexibilidad para abordar este desafío, como realizar políticas que se conviertan en instrumentos abiertos y adaptables.

2) El segundo desafío se relaciona con la reducción de las políticas gubernamentales restrictivas y selectivas que imponen limitaciones a los beneficios e intereses de la sociedad. Para Mármora (2002) una de las características de las políticas migratorias es la selectividad. El Estado en su ejercicio pleno de soberanía correlaciona sus intereses nacionales, haciendo de las políticas migratorias una herramienta que le facilite el control de sus ingresos migratorio según sus intereses particulares.

Las luchas vigentes contra el narcotráfico, el terrorismo y los conflictos armados han facilitado la promoción de dicha selectividad y el Estado en el cobijo de la seguridad nacional ha propiciado que las PM impongan la restricción para muchos de los migrantes que deseen entrar a un país determinado.

Ante ello, algunas organizaciones internacionales como la ONU han participado en promover una nueva gestión de las migraciones, lo cual determina que las políticas migratorias sean de relevancia para la gobernanza de la migración en los países. En la meta 10.7 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible mejor conocidos como ODS, los Estados miembro de las Naciones Unidas, incluida Alemania, se comprometieron a facilitar para el 2030: “la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas, incluso mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas” (ONU, 2015). Esto ha conducido a que las PM de los Estados incluyendo el alemán se deban alinear con los ODS. Y estos ODS entonces se relacionan con el desafío de que las políticas ofrezcan una visión integral del desarrollo sostenible, donde el progreso en

diversas áreas, como el crecimiento económico, la justicia y la colaboración, contribuyen a superar dichas restricciones y promover un futuro más sostenible.

3) El tercer reto consiste en disminuir las políticas que favorezcan a los factores coercitivos en los corredores fronterizos, debido a la fragilidad de los proyectos en donde se crean ambientes de inseguridad e incertidumbre para los migrantes creando un contexto de que las fronteras se han convertido en desafíos para la seguridad de los propios migrantes. El endurecimiento de las PM ha permitido que las nuevas rutas de los migrantes para evitar los controles migratorios los llevan a coincidir, frecuentemente, con las rutas del crimen organizado como el narcotráfico, trata y contrabando que rápidamente ven en esa población vulnerable una nueva fuente de ingresos.

Por lo anterior, es importante tener en cuenta los nuevos desafíos a los que se enfrentan las políticas migratorias a nivel internacional. Estos desafíos también deben considerar la necesidad de reducir los prejuicios y estereotipos asociados a la migración, promover un enfoque inclusivo y receptivo, disminuir la aplicación restrictiva y selectiva de las políticas, ampliar el espíritu de cooperación internacional y garantizar condiciones equitativas para todos los migrantes. Por estas razones, las organizaciones internacionales como la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) proponen una estrecha colaboración con los gobiernos de los países con el fin de fortalecer sus capacidades de gestión y mejorar la coordinación entre ellos en materia de migración. Así, se enfocan en la implementación de PM que respeten los derechos humanos de los migrantes y que aseguren su protección a través de instrumentos como el MIGOF que describiremos a continuación. Su importancia es que se posiciona como un marco de gobernanza migratoria para brindar asistencia técnica a los Estados con el fin de mejorar sus políticas migratorias, lo que podría llevar a una mayor armonización de las PM en cada país con la normatividad internacional y también una mejor protección de los derechos de los migrantes.

1.3 MARCO DE ANÁLISIS DE POLÍTICAS MIGRATORIAS

Existen dos herramientas metodológicas creadas por OIM. La primera es el marco de Gobernanza sobre la Migración (MIGOF, por sus siglas en inglés) creada para evaluar las políticas migratorias e introducida en 2015 para ayudar a definir cómo sería una política migratoria bien gestionada. La segunda herramienta es el Índice de la Gobernanza Migratoria (MGI, por sus siglas en inglés). Con ellas, se proponen una serie de indicadores generar la garantía de un marco de políticas que puedan desde su relevancia y pertinencia evaluarse y obtener fuentes de datos fiables en relación con las migraciones. La OIM propone que estas dos herramientas están enfocadas con miras de Gobernanza Global (GG). Si bien es cierto que el término aparece en cualquier discurso, misión o trabajo gubernamental es necesario conceptualizarlo como una herramienta para la gestión de la migración.

Para Zirahuén Villamar (2019) se debe partir de la propuesta hecha por la ONU en donde se debatió con algunos expertos internacionales y según la Comisión de la Gobernanza Global este concepto que se definió de la siguiente manera: “la gobernanza es la suma de muchas formas en que individuos e instituciones, públicas y privadas, manejan sus asuntos en común”, esto es porque “es un proceso continuo a través del cual los intereses en conflicto o divergentes pueden ser ordenados y pueden realizarse acciones de cooperación. Ello incluye instituciones formales e informales que las personas o las instituciones han acordado o perciben como afines a sus intereses” (Commission on Global Governance, 1995 citado en Villamar, 2019:196).

Para algunas organizaciones internacionales, dicha GG debería de ser manejada por los Estados en asuntos en común y en ella se incluye también la Gobernanza Migratoria (GM), la cual tiene como bien lo menciona la GG la suma de las formas en que los individuos y las instituciones manejan los flujos migratorios y de igual manera considera todo aquello que resulte de los intereses en conflicto, por ejemplo, salvaguardar las fronteras, las leyes inmigratorias, las deportaciones y las violaciones de los derechos humanos. La GM propone e impulsa la cooperación internacional entre distintos actores para temas migratorios.

Al respecto, Pécoud (2018) manifiesta que después de quince años ha crecido el interés de la ONU y de diversas agencias especializadas por la migración internacional. A primera vista, es una buena noticia: las migraciones constituyen, sin lugar a duda, uno de los “desafíos que enfrenta la humanidad en el siglo XXI”. En asuntos migratorios, las políticas

migratorias reflejan intereses en conflicto en donde incluso para las democracias no se implementan los principios de ley, justicia y de derechos humanos.

En la discursiva de las organizaciones internacionales como la OIM, la implementación de herramientas como el MIGOF corresponden a la misión de la ONU que es: “Las Naciones Unidas se enfocan en estos temas particulares porque si no se abordan, podrían impactar negativamente la vida de miles de millones, retrasar el progreso hacia el logro de los objetivos de desarrollo sostenible, afectar la salud ambiental a corto y largo plazo del planeta en que vivimos y detener el progreso humano en el siglo XXI” (ONU, 2018).

Se insiste en la alineación con los cuatro propósitos de las Naciones Unidas que son los siguientes:

1. Mantener la paz y la seguridad internacionales, y con tal fin: tomar medidas colectivas eficaces para prevenir y eliminar amenazas a la paz, y para suprimir actos de agresión u otros quebrantamientos de la paz; y lograr por medios pacíficos, y de conformidad con los principios de la justicia y del derecho internacional, el ajuste o arreglo de controversias o situaciones internacionales susceptibles de conducir a quebrantamientos de la paz.
2. Fomentar entre las naciones relaciones de amistad basadas en el respeto al principio de la igualdad de derechos y al de la libre determinación de los pueblos, y tomar otras medidas adecuadas para fortalecer la paz universal.
3. Realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario, y en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión.
4. Servir de centro que armonice los esfuerzos de las naciones por alcanzar estos propósitos comunes (Carta de las Naciones Unidas, cap.1, art.1).

De este modo, al implementar los marcos de gobernanza migratoria MIGOF y MGI, las Naciones Unidas se proponen lograr de forma colectiva que los Estados controlen sus flujos migratorios de forma que prevengan actos que generen quebrantamientos de paz; y de manera tal que fomenten entre ellos estímulos de desarrollo, respetando las libertades y también alcanzar propósitos comunes.

Los antecedentes de la OIM son que en 1951, la ONU creó este órgano como la principal organización intergubernamental en el ámbito de la migración. Fue fundada como una organización intergubernamental para el Reasentamiento de Refugiados (OIR), en respuesta a las necesidades de refugiados y desplazados que surgieron después de la Segunda Guerra Mundial. La OIR fue creada para ayudar a los refugiados que habían perdido sus hogares y bienes durante la guerra para encontrarles nuevos y para ayudarlos a reconstruir sus vidas. En 1952, la OIR se convirtió en la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y amplió su mandato para incluir no solo a los refugiados sino también a los migrantes y para diferenciarse de otra agencia especializada de la ONU que es el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR).

La OIM es una organización que trabaja en colaboración con los gobiernos, las organizaciones no gubernamentales y otros socios con una red de oficinas en todo el mundo. La OIM también trabaja en diferentes áreas como la gestión de la migración, la protección de los migrantes, la asistencia a los migrantes de tránsito, la asistencia a los migrantes de retorno a la prevención de la trata de personas y el contrabando de migrantes y la promoción de la integración de los migrantes en los países de acogida. Y tiene cuatro esferas principales de movimiento: migración y desarrollo, migración facilitada, migración reglamentada y migración forzada (OIM, 2021).

Los países han intervenido en dichas esferas, tratan de poner sus esfuerzos considerando que existen movimientos masivos que se han vuelto desafiantes en sus gestiones: “Los problemas relacionados con la migración internacional con frecuencia se muestran como un nuevo desafío, característico de la era actual de globalización, esta realidad surge desde los noventa en donde aparecieron algunos condicionantes que no existían, especialmente se idearon nuevas estrategias como la construcción de un muro en la frontera entre México y Estados Unidos y la externalización del control migratorio europeo. Se implementaron nuevas medidas de represión como fue la detención y la expulsión de migrantes” (Pécoud, 2018).

La OIM, en su glosario (OIM, 2018:103), define formalmente a la gobernanza migratoria como “los marcos generales que abarcan legislación, leyes, reglamentos, políticas y tradiciones, así como las estructuras organizativas a nivel local, nacional,

regional e internacionales) y los procesos conexos que rigen y definen acciones estatales para responder a la migración en todas sus formas, abordando derechos y obligaciones, y promoviendo la cooperación económica internacional”. Este concepto, según la OIM (2015), abarca seis campos distintos, como se puede observar en la ilustración 2 denominada: “Campos del Marco de Gobernanza”:

- “Derechos de los Migrantes. Los indicadores en este campo miden en qué magnitud los inmigrantes obtienen la ciudadanía al acceder a servicios sociales básicos como salud, educación y seguridad social. También describe los derechos de los inmigrantes a la reunificación familiar, el trabajo, la residencia y la ciudadanía. Esto también incluye la ratificación de las principales convenciones internacionales”.
- “Enfoque de todo el gobierno. Los indicadores en esta área evalúan los marcos institucionales, legales y regulatorios de los países con respecto a la política migratoria. El dominio 2 también examina la existencia de estrategias nacionales de migración apropiadas para el desarrollo, así como la transparencia y la coherencia institucional con respecto a la gestión de la migración. El campo también examina la medida en que los gobiernos recopilan y utilizan datos sobre migración”.
- “Asociaciones. Esta área se centra en los esfuerzos de los Estados para cooperar en temas relacionados con la migración con otros países y organizaciones no gubernamentales relevantes, incluida la sociedad civil y la esfera privada. La colaboración puede conducir a mejoras en la gobernanza al armonizar y actualizar los estándares, promover el diálogo y proporcionar estructuras para superar los desafíos”.
- “Bienestar de los migrantes. Esta área incluye indicadores de política nacional destinados a gestionar el bienestar social y económico de los migrantes, a través de aspectos como el reconocimiento de las calificaciones educativas y profesionales de los migrantes, las disposiciones que regulan la migración de estudiantes y la existencia de contratos de trabajo bilaterales entre países. Todos los indicadores se centran en políticas y estrategias relacionadas con la participación de los migrantes y las remesas”.
- “Dimensiones de movilidad de las crisis. Este campo estudia el tipo y grado de preparación de los países para enfrentar los aspectos móviles de las crisis, relacionadas con desastres, medio ambiente y/o conflicto. Las preguntas se utilizan

para determinar las operaciones en curso para nacionales y extranjeros durante y después de los desastres, incluso si hay asistencia humanitaria disponible para migrantes y nacionales”.

- “Migración segura, ordenada y digna. Este campo analiza los enfoques de los países para la gestión de la migración en términos de control fronterizo y políticas de cumplimiento, criterios para la admisión de migrantes, preparación para emergencias y resiliencia, flujos migratorios grandes e inesperados, así como la lucha contra la trata de personas y la inmigración ilegal. También evalúa los esfuerzos e incentivos para apoyar la integración de los ciudadanos que regresan”.

Como análisis, entonces, en el primer campo se mide que los inmigrantes obtienen la ciudadanía tras recibir los derechos básicos de protección como lo son: salud, educación y seguridad social. En el segundo campo se evalúan los marcos institucionales, legales y regulatorios de los países con respecto a la política migratoria. Y en el tercer campo se incluye la cooperación del Estado con asociaciones privadas y públicas para mejoras de la gobernanza migratoria.

Posteriormente, en el cuarto campo se desarrolla la gestión para la adecuada gestión de la seguridad de los migrantes. En el quinto campo se mide la movilidad que tiene el país sobre aquellos fenómenos extraordinarios y sus políticas de emergencia. El sexto campo corresponde a aquella movilidad inesperada y de amplio volumen; y también en este criterio se evalúan los esfuerzos que conlleva a la integración de los ciudadanos de retorno.

Esta estructura integral y desglosada, propuesta por la OIM, en cada uno de los indicadores busca proporcionar una visión panorámica de la política migratoria, así como también promete una mayor eficacia en la implementación de medidas específicas y una gestión migratoria que desde la visión de las organizaciones internacionales se plantea para ser más efectiva y acorde a las necesidades cambiantes de las sociedades y el entorno global.

Ilustración 2

“Campos del Marco de Gobernanza”



Fuente: Elaboración propia a partir de (OIM, 2015).

Para la implementación de los análisis de los marcos de gobernanza migratoria, con base en lo expuesto en la primera parte de este capítulo se deben de considerar dos aspectos importantes convirtiéndose en una ambivalencia en el contexto. Uno de ellos es que los marcos propuestos consideran al Estado como el único encargado para su gestión, otorgándole y reconociendo su soberanía para la gestión del ingreso de sus flujos migratorios y el segundo punto es que regulando esa soberanía es líder en una gestión regulada para que con otros Estados se conforme un bien común. Para López estos marcos pueden ser claros en determinar que el Estado (como sujeto que ejerce la gobernabilidad) será el principal protagonista de la gobernanza y la gestión (2018:57). Todo ello, a razón de que sus representantes adquieren en la arena internacional una serie de compromisos y obligaciones,

y que asimismo el Estado actúa como articulador de los actores de la sociedad a quienes les concierne el tema migratorio.

Bajo estas condiciones, el Marco de Gobernanza Migratoria (MIGOF) propone condensar las experiencias, acciones y mecanismos no vinculantes y compromisos, dejando en claro que busca ser un parámetro y lineamiento normativo aún cuando la migración como fenómeno posee un carácter pluridimensional que no permite su aplicabilidad integral en todos los Estados. Además algunos términos relevantes en la misión del MIGOF en su implementación es la que dicta: migración segura, ordenada y responsable que se expresa en el párrafo 18 del Pacto Mundial para una migración, segura, ordenada y regular, como el primer acuerdo intergubernamental, elaborado bajo los auspicios de las Naciones Unidas, que abarca todas las dimensiones de la migración internacional de forma holística y completa. Este Pacto se adoptó en una conferencia intergubernamental sobre migración en Marrakech, Marruecos, el 10 de diciembre de 2018.

El Pacto Mundial es un hito en la cooperación internacional del Siglo XXI en temáticas de migración y ha sido adoptado por la mayoría de los países miembro de la ONU. El pacto incluye 23 objetivos y compromisos que incluyen las medidas para mejorar la gobernanza de la migración, garantizar el acceso de los servicios básicos para los migrantes, luchar contra el tráfico ilícito y la trata de personas, así como también promover la integración de los migrantes en los países de acogida. Su propósito es dar lineamientos concretos de políticas migratorias y políticas públicas.

La oficina del alto comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) considera al Pacto Mundial como un marco importante para mejorar la gobernanza migratoria que pone a los migrantes y sus derechos humanos en el centro y que ofrece una importante oportunidad para reforzar la protección de los derechos humanos de todos los migrantes. Y enfatizar la cooperación, de hecho indica que “la mayoría de los participantes consideraban que las estrategias nacionales para hacer frente a los efectos de la migración internacional en el desarrollo deberían ir acompañadas de una mayor cooperación a nivel bilateral, regional y multilateral. Esa cooperación era necesaria para fomentar una migración legal, segura y ordenada, reducir la migración irregular y ampliar las posibilidades de aprovechar todos los beneficios de la migración internacional” (ACNUDH, 2018).

Descrito dicho pacto, podríamos indicar que la cooperación a nivel internacional resuena como una estrategia para la posibilidad de metas comunes entre los Estados, muy independientemente de los objetivos propios e independientes con base en sus propios intereses; y con base en dichos términos se proponga de forma deliberada la cooperación internacional para que los instrumentos como el MIGOF actúen de forma tal que los Estados gobiernen con miras conjuntas.

Esto contribuye a considerar los objetivos de los Estados para implementar sus políticas de inmigración; y dichas políticas se evaluarán con respecto a seis indicadores ya planteados y una serie de recomendaciones que surgirán de la OIM, las cuales el Estado tendrá la posibilidad de tomar como parámetros de mejora. En el MIGOF se proponen tres objetivos y tres principios básicos, según la OIM, mientras que los objetivos se caracterizan por crear condiciones necesarias para la creación de una migración organizada y constituyente en los países; los principios garantizan la administración legal de inmigración para satisfacer las necesidades de los migrantes y del Estado.

En la Ilustración 3 se incluyen los principios y objetivos del MIGOF con nombre y con su objetivo específico según algunas normas políticas estatales, esto con la finalidad de conceptualizar los conceptos anteriormente mencionados. Esta propuesta visual no solo proporciona claridad en la presentación de datos, sino que también facilita la comunicación efectiva de los fundamentos y metas que guían a las políticas migratorias para los Estados, contribuyendo así a una comprensión más profunda por parte de los diversos actores involucrados en el proceso de toma de decisiones, a partir de las propuestas de la OIM.

Ilustración 3 “Objetivos y Principios del marco de Gobernanza”



Fuente: Elaboración propia a partir de OIM (2015). Marco de Gobernanza de la Migración.

En el procedimiento MIGOF, una vez que se ejecuta, se realiza una evaluación de los indicadores, sus resultados se incorporan al registro de la ONU y se retroalimenta al país evaluado. Los resultados se insertan en planes o programas para perseguir los objetivos fijados en el ámbito de la mejora de la política de inmigración. Aunque las herramientas y los marcos de análisis de las migraciones tienen como desventaja el carácter no vinculante, la OIM considera que muchos de los cambios y gestiones de las migraciones se han visto fortalecidos por dichos procedimientos implementados por los Estados como aquellos parámetros de guía en su forma de gestión propuestos en esta herramienta.

El MIGOF es relevante para esta investigación porque en septiembre de 2018, Alemania participó en una revisión de su marco de gobernanza migratoria con este instrumento. El objetivo de dicha revisión es, como plantea la OIM, la evaluación de las políticas migratorias y el desempeño que tienen los países en términos de gobernanza de la migración donde se considera el contexto de las políticas nacionales, regionales e

internacionales del Estado cuyos resultados se presentan en un resumen ejecutivo, con sus respectivas áreas de oportunidad.

A continuación, se presentan algunos hallazgos obtenidos por la OIM en su evaluación de las políticas de inmigración en Alemania. Esta evaluación tiene un enfoque global y completo, considerando no solo las políticas de inmigración, sino que se incluye también la migración calificada, con el fin de cumplir el objetivo propuesto por el MIGOF. De esta manera, se logra una evaluación integral de la política migratoria alemana, abordando en conjunto todos los aspectos relevantes:

- Sobre los derechos de los migrantes, la evaluación destaca que en Alemania los migrantes regulares pueden tener acceso a la educación primaria y secundaria, así como a la seguridad social siempre y cuando los migrantes cuenten con un permiso de residencia. Cabe aclarar que no cuentan con el mismo derecho aquellos migrantes que no tienen un empleo estable o los que poseen una residencia temporal. Los indocumentados sufren de una atención médica limitada; la reunificación familiar está sujeta a diferentes condiciones, por lo cual hay núcleos familiares que pueden quedar fragmentados irremediablemente (Ver tabla 1 en Anexo).

- En el enfoque de todo el gobierno, el resultado obtenido de este indicador menciona a las autoridades involucradas en la implementación de las políticas migratorias que rigen a Alemania como lo es el Ministerio Federal del Interior (BMI) que es la autoridad central para temas de migración; si bien hay colaboración con los Estados federales, así como por la Oficina Federal para Migración y Refugiados (BAMF). Éste último tiene a su cargo formular la política de integración, mientras que el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales (BMAS) y la Agencia Federal de Empleo (BA) son responsables de los temas conjuntos de migración y trabajo. Alemania publica periódicamente datos sobre sus flujos migratorios; sin embargo, el país carece de una estrategia completa a nivel nacional para la migración, aunque existen documentos relativos, carecen de unificación de parámetros para la sistematización de las políticas del país (Ver tabla 2 en Anexo).

- Bienestar de los migrantes. En este indicador se destacó que cada seis meses, la Agencia Federal de Empleo de Alemania publica un análisis de la demanda de trabajadores calificados existiendo la posibilidad de que los extranjeros y los alemanes puedan solicitar el reconocimiento de sus títulos a través de un proceso especial. La Administración Federal de Educación e Investigación pública los perfiles de los trabajadores que se necesitan así como sus requisitos para aquellos migrantes calificados interesados. También es importante hacer mención que el costo total promedio del envío de remesas alemanas hacia otros países es la más costosa a nivel mundial, siendo esto una merma adicional para los migrantes que consideran ahorrar sus ingresos laborales en su moneda nacional (Ver tabla 3 en Anexo).

- Asociaciones. En este indicador se considera que Alemania es un miembro activo de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y trabaja en estrecha colaboración con el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR). Además, también se toma en cuenta que el país ha firmado acuerdos bilaterales con Albania, Bosnia y Herzegovina, la Antigua República Yugoslava de Macedonia, Serbia, Turquía y la Federación de Rusia en relación con el empleo en determinadas profesiones. A esto se suma su cooperación activa con las organizaciones de la sociedad civil (OSC) que se dedican a temas relacionados con la inmigración (Ver tabla 4 en Anexo).

- Migración segura, ordenada y regular. En este indicador se hace mención que la Policía Federal (Bundespolizei) se encarga de lo relativo al control y la seguridad fronteriza, junto con otros funcionarios públicos y los inspectores de inmigración, quienes son instruidos y capacitados periódicamente. El Ministerio de Relaciones Exteriores publica las opciones de visa y la existencia de centros de asesoramiento de inmigración en varios países de los Balcanes Occidentales, África del Norte, África Occidental y Medio Oriente, brindando oportunidades de trabajo. Los programas gubernamentales centrados en facilitar el retorno y la reintegración de los migrantes en sus países de origen son un componente clave de la política de

inmigración de Alemania. La Policía Criminal Federal de Alemania vigila el tema de la trata de personas junto con la policía estatal y publica un informe anual sobre las acciones que se han tomado al respecto (Ver tabla 5 en Anexo).

- Dimensión de movilidad de las crisis. En dicho indicador se muestra que el Estado alemán prevé supuestos de asistencia para los migrantes en caso de desastres, y cuenta con una serie de leyes y normas para hacer frente a los grandes movimientos de población, incluidos los procesos internacionales relacionados con la migración y el desplazamiento forzado, como el Pacto Mundial para la Migración y el Pacto Mundial para los Refugiados. Alemania carece de una estrategia para los temas conjuntos migración-cambio climático (Ver tabla 6 en Anexo).

1.4 CONCEPTOS DE MIGRACIÓN CALIFICADA, DERECHOS HUMANOS Y RECLUTAMIENTO

La conceptualización de la palabra migrante calificado² para esta investigación surge de la necesidad inicial de definir a nuestros sujetos de estudio. Existe una diversidad en la clasificación y definición del término. Para Adella Pellegrino (2001), Binod Khadria (2007) y Ozden (2007) se establece una referencia según el nivel de escolarización alcanzado por personas que, habiendo obtenido el grado de licenciatura y siendo profesionistas, se movilizan a nivel internacional (citado en Bermúdez 2010:136). Entones para conceptualizar al sujeto de dicho termino recordemos que la migración es el movimiento de personas fuera de su lugar de residencia habitual, ya sea a través de una frontera internacional o dentro de un país (OIM, 2021). La migración calificada es sin duda el movimiento de personas fuera de su lugar de residencia añadiendo un motivo de dicho movimiento: el laboral.

Para Docquier y Marfouk la migración calificada, también conocida como migración de mano de obra altamente calificada o migración de talentos, se refiere al desplazamiento de personas con habilidades y conocimientos especializados, como profesionales, científicos, ingenieros y otros trabajadores altamente calificados, que buscan oportunidades laborales y de desarrollo en otros países debido a factores como salarios más altos, mejores condiciones

² Dada la diversidad de autores e instituciones para su definición el concepto planteado se desarrollará dentro de esta investigación según la Ley de Inmigración Alemana.

laborales, mayores oportunidades de carrera o acceso a recursos y tecnologías avanzadas (2006:42).

En *El Capital*, su obra más conocida, Karl Marx considera sobre la inmigración de trabajadores y la define como los pasos del capital emigrante (p.798). El sistema capitalista ante su propia dinámica ha creado sectores llamados “pluspoblación obrera” que están a la disposición de sus necesidades de fuerza de trabajo. Entonces, alguna de esa población obrera extra se ha convertido en migrantes. Así, el propio capital crea ese excedente de población que se ve obligada a salir por diversas razones, algunas de las cuales puede referir a las altas tasas de desempleo, subempleo o empleo precario en su país de origen, el cual puede originar efectos negativos en la economía, tales como la disminución de la productividad o estancamiento del crecimiento económico.

Los trabajadores se ven obligados a emplearse a cambio de un mejor salario, aunque esto determine su salida del país de origen. Por ejemplo, la migración calificada puede ser una estrategia utilizada por los capitalistas para buscar mano de obra barata debilitando la organización laboral y la capacidad de lucha por mejores condiciones de trabajo y salarios, declinando con esto la formación de sindicatos o negociaciones colectivas, lo que lleva a una posición más débil para los trabajadores frente a los empleadores. En afirmación a lo anterior y contextualizando con algunas definiciones ya destacadas, podremos definir al migrante calificado como a una persona altamente educada o con habilidades y experiencia especializadas, que se desplaza de un país a otro en busca de oportunidades laborales y mejores condiciones de vida.

A menudo, este tipo de migración implica profesionales, técnicos o especialistas en campos específicos que son atractivos para el mercado laboral del país de destino. Estos migrantes, en su búsqueda de empleo y desarrollo profesional, se insertan en una dinámica del sistema capitalista, ya que su movilidad se basa en la demanda y oferta de habilidades especializadas en el mercado global. Y debemos considerar que al emigrar, los migrantes calificados pueden enriquecer el país de destino al contribuir a la economía local a través de su trabajo y habilidades, impulsando el crecimiento económico, la innovación y el desarrollo en sectores estratégicos. Sin embargo, esta migración también puede plantear desafíos, como la competencia con la mano de obra local y la posibilidad de una fuga de cerebros en el país

de origen, lo que destaca la complejidad y las implicaciones del fenómeno de migración calificada en el contexto del sistema capitalista global.

En muchos casos, la migración calificada ha sido vista como una oportunidad para unificar las economías de los países involucrados, ya que algunos de los efectos más relevantes de este movimiento son tanto el económico como el de la reconstrucción de los países. Para Pedone (2021) el inicio del término de migración calificada surgió en el periodo posterior a la Segunda Guerra Mundial, dando pie a la reconstrucción de las economías mundiales de los países desarrollados; durante este periodo surgen las políticas de atracción para profesionales y científicos.

También durante el periodo de posguerras se puede materializar la presencia de los migrantes calificados no solo en la reconstrucción de países enteros, sino por su presencia en apoyo al incremento de la demografía de los países de acogida, ya que dichos migrantes se establecían con sus familias en dichos territorios. Varios países, especialmente los que sufrieron los efectos devastadores de la Segunda Guerra Mundial, implementaron programas para la atracción de trabajadores calificados en distintas áreas. Por ejemplo, Estados Unidos implementó el programa de visas de inmigrante de empleo preferencial en 1945, que otorgaba visas de inmigrantes a personas con habilidades especiales, y Canadá estableció el Programa de Inmigración Asistida por Trabajo en 1947.

Para el estudio de la migración calificada es de vital importancia definir dos conceptos claves: el primero es el país de origen de donde los migrantes calificados inician el proceso de migración, y el segundo es el país destino o país de acogida, determinado por el país donde se ofrece la oferta laboral y donde los migrantes calificados buscarán su asentamiento. Y desde la concepción inicial del término, han surgido investigaciones que abordan dos perspectivas fundamentales del concepto de migrante calificado, lo que involucra tanto a los países de destino como a los de acogida. Una de estas investigaciones adopta una mirada peyorativa y se centra en las pérdidas que experimenta el país de origen debido a la emigración de estos migrantes calificados, mientras que resalta los beneficios que obtienen los países de acogida. Los trabajos de Oteiza en Argentina (1971) y con posterioridad de Pellegrino (2000) respaldan esta teoría ampliamente conocida como “fuga de cerebros”.

Dicho término fue acuñado a la prensa británica en los años 60. Este refiere a los migrantes que siendo profesionales y han cursado una carrera universitaria deciden emigrar

a otros sitios para continuar su educación, desarrollar investigaciones o encontrar mejores oportunidades de trabajo. Asimismo, tal concepto se manejó debido al impacto económico que sufrirían los países de origen “perdiendo” cerebros los cuales se “fugaban” a mejores condiciones. En época de globalización y teniendo otra perspectiva surgiría una nueva vertiente. Para Maltos (2021) el término de fuga de cerebros concluyó dando paso al de Migración Altamente Calificada (MAC), la cual se usa para definir de otra manera ese fenómeno. Con relación a la MAC, retomemos que para Delgado et al. (2021:7) no debe de perderse de vista que el núcleo más importante y dinámico de este tipo de movilidad humana corresponde a migrantes formados en áreas del conocimiento relacionadas con la ciencia, la tecnología, las ingenierías y las matemáticas (áreas CTIM); es decir, campos del conocimiento asociados con el desarrollo de las fuerzas productivas. Esto, a su vez, guarda relación con la creciente demanda de científicos y tecnólogos foráneos generada por las principales potencias capitalistas con el propósito de expandir sus capacidades de innovación y de producción de bienes intensivos en conocimientos.

Con lo anterior, podemos argumentar que la MAC se refiere entonces al movimiento de personas que poseen habilidades y conocimientos especializados en campos altamente demandados y especializados. Estos individuos suelen tener una formación académica avanzada, experiencia laboral relevante y habilidades técnicas o profesionales excepcionales. La MAC a menudo se centra en profesiones y sectores específicos que requieren un alto nivel de especialización, como medicina, ingeniería, ciencias, tecnología, arte, entre otros. Además, la migración calificada se refiere a la migración de personas con habilidades y conocimientos por encima del promedio, pero no necesariamente en campos altamente especializados. Estos individuos pueden tener una educación y experiencia laboral sólidas, pero no necesariamente poseen habilidades excepcionales o altamente especializadas o desarrollarse en un área de ciencia.

Para Pedone (2021) a nivel global, la implementación de las reformas estructurales impulsadas por el Banco Mundial (BM), y el Fondo Monetario Internacional (FMI), delinearon un enfoque de “ganancia de cerebros” (brain gain) y otra llamada la circulación de talentos (brain circulation), ambas categorías asociadas a la idea de que los migrantes calificados aportan tanto en el país de origen y en el país destino de manera positiva en muchos aspectos. Y por su parte, Tigau, investigadora del Centro de Investigaciones Sobre

América del Norte (CISAN) de la UNAM, comenta algunas características esenciales de los migrantes calificados cuando son comparados con los indocumentados: “Mientras que el migrante altamente calificado sale de su país para mejorar una situación determinada, que si bien a veces es para mejorar su calidad de vida, no es una migración que cumpla urgencias, como el que no tenga una casa donde vivir” (citado en Maltos,2023: párrafo 5).

Entonces, comparar a los migrantes calificados con los migrantes indocumentados, como anteriormente se comentó, ha originado amplios debates sobre el espectro de derechos de dichos migrantes. Tigau menciona que algunos simpatizan con la idea de que los calificados tienen parámetros benevolentes al momento de ingresar a un país, sin embargo, en muchas ocasiones no es así, pues suponer que el Estado les abre sus puertas de manera tal que parecieran ser privilegiados nos hace olvidar que el Estado selecciona su migración.

Adicionalmente, para Sassen (2017:13) la inmigración es un proceso selectivo: no todo el mundo dejaba áreas pobres para desplazarse hacia otras más ricas. Las políticas de los Estados han incrementado su tendencia para abrir sus puertas y seleccionar al personal calificado que ellos requieren y conforme a esta tendencia de necesidades crean sus políticas públicas. Aunque según Pedone (2021) existen dos vertientes de las políticas públicas de atracción, repatriación y retorno de profesionales altamente calificados; la primera, aborda el estudio del objeto de dichas políticas desde una perspectiva institucional y la segunda pone énfasis en los sujetos a los cuales van dirigidas las distintas acciones de política pública para la migración cualificada.

Nuestra investigación se centra en la primera vertiente desde una perspectiva institucional, donde dichas políticas migratorias son implementadas por el Estado quien es el responsable de la gestión de la migración. Sin embargo, es el Estado el que implementa estas políticas de atracción y el cual debería de implementar y vigilar los derechos de los migrantes calificados. Además, otra perspectiva institucional fue la que añadieron Lutz y Sengenberger (citado por Calva, 2014:19) quienes propusieron un modelo de segmentación de mercados laborales; el primero de ellos un segmento organizacional o de empresas, un segmento profesional o de oficio (el cual el nivel educativo es un filtro para acceder) y un segmento que abarca a cualquier otra persona no considerada en las anteriores categorías.

En la ilustración 4 se visualiza sistemáticamente la situación de la migración calificada con los conceptos más relevantes para el individuo anteriormente planteados. Esta

representación gráfica no solo ofrece una comprensión más profunda de los factores que influyen en la decisión de migrar, sino que también destaca la interconexión y la complejidad de estos elementos en el contexto de la migración altamente calificada.

Ilustración 4

“Sistematización de estudio de la migración calificada”



Fuente: Elaboración propia.

Para Calva (2014), la literatura respecto a las redes sociales que se encuentran inmersas en la migración laboral está prácticamente ausente, mientras que para Arango (2003:19) se debe de centrar una atención en las redes migratorias, ya que es una característica esencial para el estudio de las migraciones. Dichas redes se ven inmersas en la interacción de la obtención de empleo no solo a nivel interregional sino también a nivel

internacional, lo más relevante es que la dinámica de los migrantes altamente calificados responde a la misma lógica, y quizás el nivel de asociación sea mayor (Meyer, 2011).

Existe un gran reto cuando se estudian las migraciones calificadas, en cuanto a incluir el estudio de dichas redes que son fundamentales para comprobar y asimilar que las moviidades de los calificados se asocian no solo con decisiones personales que responden a la causa de los países de origen, sino que sienten precisamente la atracción de factores personales más allá de las políticas expuestas del país destino.

Para la explicación del papel de las redes sociales en el funcionamiento de los mercados laborales se refiere el trabajo de Granovetter (1973), el que demuestra dos redes interpersonales; lazos débiles y lazos fuertes. En las redes, los lazos débiles están considerados por personas que se frecuentan de forma esporádica y los lazos fuertes son relaciones de alta frecuencia, como la de amigos y familiares (Calva, 2014:21). Adicionalmente, Iredale (2001) propone teorías y tipologías de la migración de profesionales que se pueden seguir a partir de cuatro factores: 1) el mercado laboral transnacional que ha existido históricamente; 2) un conjunto de acuerdos y organismos internacionales que buscan establecer un marco multilateral de principios y normas; 3) el incremento global de actividades de asociaciones profesionales, y 4) el surgimiento de un nuevo mercado laboral calificado libre de controles nacionales y, por lo tanto, de limitaciones para el movimiento internacional.

A su vez, este autor postula cinco tipologías para el estudio de la migración calificada, de gran utilidad para analizar los principales flujos actuales: 1) la motivación, en la que se incluyen: el éxodo forzado, la migración étnica, la fuga de cerebros, inducción gubernamental y las industrias; 2) el origen y el destino de la migración, básicamente a la distinción entre migraciones; 3) los mecanismos que se utilizan para la migración, tales como contratos que involucran a la movilidad internacional, agencias de reclutamiento internacional, entre otros, 4) se refiere al tiempo de estancia y la disposición de los países receptores en función al tipo de admisión que otorgan: permanentes o temporales, y 5) un modelo de incorporación laboral (Iredale, 2001 citado por Calva, 2014:25).

Entre las recompensas que podríamos considerar para los migrantes calificados, se encuentran los mayores retornos en sus ingresos mensuales; también tomemos en cuenta el costo-beneficio integral de migrar y el retorno de inversión educativa, entre otros. Por su parte, las organizaciones internacionales (OI) como la OIM definen al migrante calificado

como: “el trabajador migrante que cuenta con el nivel de competencia y especialización adecuado para desempeñar las tareas y funciones de un trabajo en particular”. Bajo dicha definición podríamos agregar dos características fundamentales que se exponían anteriormente del obrero calificado: el nivel de competencia y la especialización (OIM, 2019: 229).

Es de suponerse que el término “migrante calificado” participaría en una definición internacional estandarizada que englobe sus características y criterios de elegibilidad. Sin embargo, la complejidad y diversidad del concepto dificultan la creación de una única definición globalmente aceptada. Y la noción de migrante calificado varía según los contextos políticos, económicos y sociales de cada país o región. Las diferentes naciones tienen distintas prioridades y necesidades en términos de habilidades y conocimientos requeridos para impulsar su desarrollo y crecimiento económico. Por lo tanto, se han desarrollado distintos enfoques y criterios para determinar quién es considerado un migrante calificado en cada contexto particular.

Además, la noción de “calificación” en sí misma puede ser interpretada de manera amplia y diversa. Algunos países se centran en la educación formal y los títulos académicos, mientras que otros valoran la experiencia laboral, las habilidades técnicas o profesionales, la innovación o el talento artístico. La combinación de estos factores y la ponderación que se le asigna varía según las políticas migratorias y las necesidades específicas de cada país. En consecuencia, resulta difícil establecer una definición única y exhaustiva del término “migrante calificado” a nivel internacional. En su lugar, existen diferentes marcos conceptuales y enfoques utilizados por diferentes actores y expertos en el campo de la migración para abordar esta diversidad y complejidad. Es esencial tener en cuenta estas variaciones y adaptaciones en el estudio y análisis de la migración calificada en un contexto global.

A continuación, en la tabla 1 se ilustra una visión general de las definiciones de migrante calificado en algunos países europeos que son útiles para esta investigación. El objetivo es presentar estas definiciones como punto de partida para posteriormente analizar las variables que se encuentran involucradas en cada una de ellas, con base en la discusión teórica y conceptual presentada previamente. En Europa, diferentes países han establecido sus propias definiciones y criterios para determinar quien es considerado un migrante

calificado, y estas definiciones se basan en las necesidades económicas y laborales específicas de cada nación, así como en sus políticas migratorias y objetivos de desarrollo.

Estos ejemplos ilustran cómo las definiciones de migrante calificado varían entre los países europeos. A través del contraste de estas definiciones, será posible identificar las variables claves que se consideran en cada país y analizar cómo influyen los requisitos y políticas migratorias. Esto nos permitirá comprender mejor la diversidad y complejidad de la migración calificada en Europa y sus implicaciones en términos de movilidad laboral y desarrollo socioeconómico.

Tabla 1
“Conceptos Europeos de Migración calificada”

PAÍS	CONCEPTO MIGRACIÓN CALIFICADA
Francia	En Francia, el término migrante calificado se refiere a: “trabajadores altamente cualificados y altamente educados que vienen de países no pertenecientes a la Unión Europea. La ley de inmigración francesa establece un sistema de puntos para evaluar la elegibilidad de los trabajadores extranjeros, basado en criterios como la educación, la experiencia laboral, el nivel de idioma y la edad. Los trabajadores extranjeros que obtienen suficientes puntos pueden solicitar una visa de larga duración y un permiso de trabajo en Francia”.
Reino Unido	En el Reino Unido, el término migrante calificado se refiere a: “trabajadores altamente cualificados y altamente educados que vienen de países no pertenecientes a la Unión Europea. El sistema de inmigración del Reino Unido se basa en un sistema de puntos, que evalúa a los trabajadores extranjeros en función de criterios como la educación, la experiencia laboral, el nivel de idioma y la oferta de trabajo. Los trabajadores extranjeros que obtienen suficientes puntos pueden solicitar una visa de trabajo en el Reino Unido”.
España	En España, el término migrante calificado se refiere a: “trabajadores altamente cualificados y altamente educados que vienen de países no pertenecientes a la Unión Europea. La ley de inmigración española establece que los trabajadores extranjeros deben tener una oferta de empleo calificado de una empresa española y cumplir con ciertos requisitos de educación y experiencia laboral para obtener un permiso de trabajo en España”.
Italia	En Italia, el término migrante calificado se refiere a: “trabajadores altamente cualificados y altamente educados que vienen de países no pertenecientes a la Unión Europea. La ley de inmigración italiana establece que los trabajadores extranjeros deben tener una oferta de empleo calificado y cumplir con ciertos requisitos de educación y experiencia laboral para obtener un permiso de trabajo en Italia”.
Alemania	En Alemania, el término migrante calificado se refiere a: “trabajadores altamente cualificados y altamente educados que vienen de países no pertenecientes a la Unión Europea. Según la ley de inmigración alemana, un migrante calificado es alguien que posee un título universitario, tres años de experiencia laboral relevante y un contrato de trabajo en Alemania”.

Fuente: Elaboración propia a partir de (Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères. Travailler en France. 2021, Gov.uk. Inmigración Rules. 2021, Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación. Trabajar en España.2021, ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali. Lavoro e mmigrazione. 2021, Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat, Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG),2020.

En otras regiones, varios países como Estados Unidos, México, India, China y Canadá, que han experimentado flujos significativos de migrantes calificados a nivel internacional, han establecido definiciones específicas para este grupo de migrantes. A continuación, se presenta una descripción detallada de cada una de estas definiciones (Ver la tabla 2).

Tabla 2
“Conceptos de migración calificada en América Latina”

PAÍS	CONCEPTO MIGRACIÓN CALIFICADA
Estados Unidos	El término migrante calificado en Estados Unidos se refiere a: “un trabajador que posee habilidades, educación y experiencia en un campo particular, y es contratado por una empresa estadounidense en un trabajo especializado”.
México	Un migrante calificado se refiere a: “una persona que cuenta con un alto nivel de formación académica y profesional, y busca oportunidades laborales en el extranjero para mejorar su carrera y obtener un mejor salario”.
China	El término migrante calificado se refiere a “un trabajador que posee habilidades y experiencia en campos como la tecnología, la investigación y el desarrollo, y es contratado por empresas chinas o extranjeras para trabajar en proyectos específicos”.
India	Un migrante calificado se refiere a: “un trabajador que posee habilidades y educación especializadas en campos como la tecnología, la ingeniería, la medicina y las finanzas, y es contratado por empresas extranjeras para trabajar en el extranjero”.
Canadá	Un migrante calificado se refiere a: “la migración económica, también conocida como migración calificada se refiere a la inmigración de personas que tienen habilidades y experiencia valiosas para la economía canadiense. Estas personas son seleccionadas con base a su habilidad y experiencia laboral, su nivel de educación, su conocimiento el inglés y/o francés y algunos otros factores.”

Fuente: Elaboración propia a partir de: Servicio de Ciudadanía e Inmigración de Estados Unidos (USCIS, por sus siglas en inglés), Instituto Nacional de Migración de México, Chinadaily.com.cn, Economist time, Refugees and Citizenship Canada (IRCC).

Analizando las definiciones de los países seleccionados se puede notar que contienen algunas particularidades en su definición; en la (Tabla 3) colocaremos dichas variables y el país de la definición tratando de verificar qué variables componen a dicho concepto.

Tabla 3
“Matriz sobre migración calificada”

	Forma laboral					Forma de ingreso				Requisitos					
	TRABAJADOR ALTAMENTE CALIFICADO	ALTAMENTE EDUCADO	TITULO PROFESIONAL	EDUCACION	TRABAJO ESPECIALIZAD O	SISTEMA PUNTOS	VISA TRABAJO	VISA DE LARGA DURACION	PERMISO TRABAJO	EXPERIENCIA LABORAL	IDIOMA	EDAD	OFERTA TRABAJO	CONTRATO LABORAL	HABILIDADES
Alemania	X	X	X						X					X	
Francia	X	X		X		X		X	X	X	X	X			
Reino Unido	X	X		X		X	X		X	X		X			
España	X	X		X				X	X			X			
Italia	X	X		X				X	X			X			
Estados Unidos				X	X				X					X	X
México		X		X											
China		X							X					X	X
India		X												X	X
Canadá			X						X						X

Fuente: Elaboración propia a partir de definiciones de migración calificada.

Como resultado de las definiciones se puede visualizar la matriz anterior, la cual se ordenó de la siguiente manera. En la primera columna colocamos los países que hemos seleccionado para conocer y analizar sus definiciones, después las cinco primeras columnas se refieren a la forma laboral que obtiene el migrante calificado, el cual está constituido por

los siguientes conceptos: trabajador altamente calificado³, altamente educado⁴, título profesional, educación y trabajo especializado. Continuamos en la matriz con la forma de ingreso que está constituida por los siguientes conceptos: sistema de puntos, visa de trabajo, visa de larga duración y permiso de trabajo. Finalmente, colocamos algunos requisitos que hemos localizado en las definiciones como lo son: experiencia laboral, idioma, edad, oferta trabajo, contrato laboral y habilidades.

Entonces, según lo que hemos podido observar, una definición de un migrante calificado puede estar compuesta por requisitos, forma de ingreso al país y por la forma laboral o académica que tiene el migrante calificado. Y con información de dicha matriz observamos lo siguiente: en países extracomunitarios como lo son Estados Unidos, Canadá, China e India las habilidades son relevantes en el concepto de migración calificada, sin embargo, caemos en una ambigüedad, debido a que la definición es de amplia gama.

Además, para las quince variables que hemos colocado según las definiciones, solo Francia cubre nueve variables, también es el único país que menciona la edad como relevante en la definición del migrante calificado. Precisamente, Francia, Reino Unido y Canadá son los países que incluyen los idiomas que debe de tener el migrante calificado, sin embargo, en la definición Canadá hace hincapié que le llama migrante calificado a todo aquel que ayude a la economía canadiense, es por ello que en algunas temporadas permite el acceso a personas para la recolección de algunas frutas o existen convenios para el trabajo de agricultura; dichos convenios también existen para Estados Unidos, los cuales incluyen en su definición de habilidades, permitiendo el acceso a especialistas o técnicos y a los no altamente educados.

A causa de la falta de homologación semántica internacional del término migrante calificado se debiese ponderar el problema de definición de nuestro sujeto de estudio. Para la autora y socióloga Gina Zabludovsky, en su libro *Teoría Social: Nuevos perfiles frente a la sociedad actual*, el no redefinir términos tan importantes en el marco social correcto, como lo es en este caso particular “migrante calificado” en el marco internacional, implica uno de los principales problemas para su protección.

³ Trabajador migrante que ha adquirido, gracias a su formación académica superior o su experiencia profesional, el nivel de competencias o cualificaciones que normalmente se necesitan para ejercer una ocupación altamente calificada (OIM, 2020:230).

⁴ Se refiere a una persona que tiene una formación académica avanzada, como un título universitario, posgrado o doctorado. Esta persona ha adquirido conocimientos y habilidades en diversas áreas de estudio, lo que le permite comprender y analizar problemas complejos de manera crítica (UNESCO, 2020).

“La redefinición de conceptos representa una práctica relevante en el trabajo de las ciencias sociales. Para estudiar la turbulenta realidad contemporánea, no podemos aferrarnos a la rigidez de los viejos marcos interpretativos que corren el riesgo de convertirse en lo que Ulrich Beck considera como categorías de zombis” (Zabludovsky, 2007:52).

A efecto de una definición ambigua, la conceptualización tan divergente y la ausencia de características internacionales del término, afectarían de forma significativa su entendimiento. Parafraseando a Zabludovsky y definiendo en términos de migrante calificado, a dos niveles sociales: uno objetivo y otro subjetivo. El primero a nivel objetivo, es la carencia de características generales en un contexto externo en donde el sujeto carece de rasgos específicos, en ámbitos como; social, político y económico entre otros, impidiendo una legislación regularizada porque escasean elementos compartidos a este grupo definido. En caso particular, que todos los países tengan las mismas obligaciones sobre los migrantes en su defensa y otorgamiento de derechos sin conocimiento de rasgos compartidos. A nivel subjetivo, en contexto interno y personal, el que los migrantes no se sientan completamente identificados con el término, no distinguiendo características comunes y destacando diferencias que han de resultar en la no categorización. Los migrantes no se vean como tal y no puntalicen en algunas características específicas y particulares sobre el grupo. Sin embargo, también lo importante es considerar como hemos visto en las Tablas la manera en que cada país lo define, los requisitos y características que deben cumplir. Es ahí donde la prerrogativa y los intereses de cada Estado predominan.

Por otra parte, lo importante al realizar esta investigación basada en los estudios de la maestría en D.H. y R.I. es la defensa y protección de los derechos humanos sobre este grupo específicamente. Al respecto, el derecho internacional sirve para alinear y delimitar las relaciones entre los Estados y las organizaciones internacionales. Sin embargo, la legislación internacional se había enfocado tradicionalmente en los Estados como sus principales sujetos de derecho, sin embargo, desde la adopción de la Declaración de los Derechos Humanos en 1948, ha surgido una legislación internacional basada en la atención de los derechos de los seres humanos como personas únicas e inalienables. Esto ha llevado a los Estados a proteger ciertos derechos fundamentales. Específicamente para la migración, desglosaremos algunas particularidades.

Para fines de esta investigación los derechos humanos se entienden según la ONU: como aquellos que toda persona tiene sin importar su raza, sexo, etnia, lengua, nacionalidad, religión o cualquier otra condición como derechos inherentes desde su nacimiento. Incluyen el derecho a la vida, a la libertad o a la no esclavitud ni a torturas, a la libertad de opinión y de expresión, entre muchos otros.

La ONU clasifica en dos grandes grupos a los derechos humanos:

1. Derechos Civiles y Políticos

El Pacto Internacional de 1976 recoge dentro de este tipo de derechos humanos aquellos que protegen las libertades individuales y garantizan que cualquier ciudadano pueda participar en la vida social y política en condición de igualdad y sin discriminación. Dentro de este tipo estarían:

- Libertad de movimiento.
- Igualdad ante la ley, derecho a un juicio justo y a la presunción de inocencia.
- Libertad de pensamiento, de conciencia y de religión.
- Libertad de opinión y de expresión; la reunión pacífica; la libertad de asociación; la participación en asuntos públicos y elecciones.
- Protección de los derechos de las minorías.
- Prohíbe la privación de la vida, la tortura, las penas o los tratos crueles o degradantes, la esclavitud y el trabajo forzoso, la detención o prisión arbitraria, la discriminación y la apología del odio racial o religioso.

2. Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Son derechos socioeconómicos, incluidos en la Declaración Universal de 1948, que incluyen

- El derecho a la vivienda digna, a la alimentación o al trabajo.
- El derecho a trabajar en unas condiciones justas y favorables.

- El derecho a la protección social, a un nivel de vida adecuado y al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.
- El derecho a la educación y a gozar de los beneficios derivados de la libertad cultural y el progreso científico (ACNUR, 2022).

Un ejemplo ilustrativo de la importancia de estas fuentes internacionales de Derecho, para nuestra investigación es el caso de Alemania, que ha ratificado diversos instrumentos internacionales, basándonos en datos actualizados proporcionados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La ratificación de estos instrumentos demuestra el compromiso de Alemania en cumplir con los estándares internacionales establecidos por la OIT, una agencia especializada de las Naciones Unidas encargada de promover el trabajo decente y la justicia social.

Entre las normativas internacionales ratificadas por Alemania se encuentran convenios fundamentales de la OIT, como el Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, el Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), y el Convenio sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, entre muchos otros. Estas reglamentaciones abordan temas cruciales relacionados con los derechos laborales, la igualdad de oportunidades y la protección de los trabajadores, estableciendo estándares mínimos que los Estados deben cumplir.

La ratificación de estos instrumentos internacionales por parte de Alemania demuestra su compromiso con la promoción de un entorno laboral justo y equitativo, en línea con los principios y valores defendidos por la OIT y la comunidad internacional en su conjunto. Además, al ratificar estos instrumentos, Alemania se compromete a adoptar medidas legislativas y políticas adecuadas para garantizar su implementación efectiva a nivel nacional.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) tiene como mandato promover el trabajo decente y la justicia social a nivel global. Sus principales objetivos son la promoción de los derechos laborales, la generación de empleo, la protección social y el fomento del dialogo social. La OIT se dedica a proteger los derechos laborales, la generación de empleo, la protección social y el fomento del diálogo social. La OIT se dedica a proteger los derechos de los trabajadores, luchando contra el trabajo forzado y la discriminación laboral, y promoviendo la libertad sindical y la negociación colectiva. Además, trabaja en la creación

de empleo sostenible y de calidad, así como en la implementación de sistemas de protección social para garantizar la cobertura en situaciones de enfermedad, desempleo y vejez.

La OIT tiene cuatro ejes fundamentales de acción:

- Principios y derechos del trabajador. La defensa de los derechos adquiridos y persecución de formas ilegales de trabajo, como la explotación infantil o la esclavitud.
- Generación de empleo. El fomento del crecimiento en materia laboral y de acuerdos que resulten beneficiosos tanto para el trabajador puntualmente como para el empresario a la larga.
- Protección social. La defensa de los trabajadores a nivel salud: cobertura de seguros, riesgos laborales, etcétera.
- Diálogo social. Mantener la paz entre las diversas partes involucradas e impedir que unas se aprovechen de las debilidades o los esfuerzos de otras (OIT, 2017).

Resulta de vital importancia correlacionar nuestra investigación con los instrumentos internacionales que protege la OIT, debido a la interacción de protección de los derechos laborales sujetos a instrumentos internacionales se verán sujetos a la adecuación de las leyes promulgadas por los Estados; en la relación que se expondrá a continuación, ver (tabla 4) se fundamenta en algunos derechos aplicables y fundamentales en el respeto y la protección de los derechos laborales para los migrantes calificados. Dicha relación será fundamental para continuar con nuestra investigación la cual se mantendrá en constante comparativa con las políticas migratorias alemanas vigentes.

Tabla 4

“Derechos migratorios vigentes en Alemania”

DECLARACIÓN DE DERECHOS HUMANOS ⁵	PRINCIPIO FUNDAMENTAL	OIT ⁶	ARTÍCULOS	AÑO DE RATIFICACIÓN ALEMANIA	ESTATUS
Artículo 20. Derecho a la libertad de Reunión.	Principio de la libertad de asociación sindical.	C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (nº. 87)	Art. 2. Constituir Organizaciones. Afiliarse a Organizaciones	20 de marzo 1957	En vigor
Artículo 2. No habrá distinción por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier índole social, política o económica.	Principio de la NO discriminación.	C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)	Artículo 1: cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación	15 de junio 1951	En vigor
Artículo 22. Derecho a la Seguridad Social	Principio a la protección de la Vida.	C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo	Artículo 2. Prevenir lesiones, enfermedades y muertes.	21 de julio 2010	En vigor
		C97- Convenio sobre los trabajadores migrantes.	Artículo 6. Remuneración Afiliación Vivienda Impuestos	22 junio 1959	En vigor

Fuente: Elaboración propia a partir de Naciones Unidas, OIT.

El marco expuesto previamente muestra los instrumentos ratificados por Alemania con el propósito de relacionar derechos humanos y derechos laborales que debiesen analizarse en los procedimientos de reclutamiento de los migrantes extracomunitarios calificados. De esta manera, buscamos concretar lo que se ha discutido en este capítulo sobre

⁵ Naciones Unidas (1948).

⁶ OIT (2017).

el Realismo, los intereses del Estado que se reflejan en las políticas migratorias, la manera en que a través de estas se define el marco de políticas internas, de política exterior, las relaciones internacionales y la incorporación de derechos humanos. En el caso específico de los sujetos de estudio para esta tesis nos referimos a los migrantes calificados en Alemania, sus derechos laborales y humanos a partir de los instrumentos internacionales ratificados por ese país.

Sintetizando, en este capítulo se plantea el marco teórico, conceptual y analítico que se empleará en esta investigación de tesis. Iniciamos revisando el Realismo para comprender el por qué los Estados dan prioridad al ejercicio de su poder en sus relaciones con el exterior y cómo en su política exterior proyectan sus intereses nacionales. Esto se refleja en cómo diseñan sus políticas hacia migrantes internacionales para lo que definimos que son las PM, sus elementos así como sus relaciones con el marco internacional, particularmente el Derecho Internacional en lo que concierne a derechos humanos que actualmente es impulsado por las organizaciones internacionales del Sistema de las Naciones Unidas y en participar la OIM como gobernanza migratoria con herramientas particulares de medición de indicadores para los Estados. Posteriormente revisamos el debate conceptual sobre las migraciones calificadas y concretamos con comparaciones en distintos países sobre definiciones y requisitos.

De esto, rescatamos que en Alemania, el término migrante calificado extracomunitario se acota a trabajadores altamente cualificados y altamente educados que vienen de países no pertenecientes a la Unión Europea y que de acuerdo con su legislación es aquel que posee un título universitario, cuenta con tres años de experiencia laboral relevante y tiene un contrato de trabajo en Alemania por lo que puede solicitar su ingreso cumpliendo los requisitos correspondientes.

El marco de derechos a partir de los instrumentos internacionales ratificados por Alemania que son aplicables a migrantes calificados con los que se concluye el capítulo, nos servirá como referencia para converger en la existencia o no de alguna violación de derechos humanos ante los procedimientos anteriormente señalados, y ésta es la base para las entrevistas y el marco metodológico planteado para este trabajo en el tercer capítulo.

CAPÍTULO 2. DINÁMICA DE INMIGRACIÓN CALIFICADA EXTRACOMUNITARIA EN ALEMANIA

En este capítulo abordaremos la situación concreta del tema de estudio de esta investigación por lo que se presentan tres apartados. En el primero, se aborda la dinámica de inmigración calificada en Europa durante el periodo 2015 al 2020 para posteriormente analizar la evolución reciente del marco legal aplicable a la inmigración calificada en Alemania. Por esto, en el segundo apartado discutiremos la ley de inmigración de trabajadores calificados que fue aprobada en el año 2020. Por último, en el tercer apartado consideramos los movimientos de inmigración calificada en Alemania en el periodo 2015-2022.

El propósito del capítulo es que en primera instancia exploremos las corrientes que han definido la inmigración calificada en el contexto europeo. Este análisis de algunos datos estadísticos seleccionados nos adentra a las motivaciones subyacentes de los individuos altamente calificados que han optado por establecerse en países europeos. Con esto, nos sumergimos en las complejidades de los sociales, económicas y culturales, con lo que podemos generar un panorama integral de los desafíos y oportunidades que enfrenta Europa en este ámbito.

La segunda sección nos lleva a un punto de inflexión legislativo crucial para el caso de Alemania que es la Ley Migratoria de 2020 para el reclutamiento de migrantes calificados. Esta legislación no solo representa una respuesta a las cambiantes demandas del mercado laboral alemán, sino que también incide directamente en la atracción y retención de talento en el continente. Para ello, desglosamos sus disposiciones, evaluamos su eficacia y exploramos las implicaciones que ha tenido en la configuración de los flujos migratorios.

El capítulo termina presentando un análisis con una mirada detallada a Alemania, una nación que ha desempeñado un papel central en el panorama migratorio europeo en el periodo de 2015 a 2022 para poder examinar los movimientos de inmigración calificada en Alemania, analizando las políticas implementadas, los logros alcanzados y los desafíos superados. Este enfoque específico nos ofrece una perspectiva de cómo un país europeo ha abordado la

inmigración calificada, proporcionando lecciones valiosas para la formulación de políticas a nivel regional y global.

En su totalidad, este capítulo propone un análisis detallado de los pormenores de la inmigración calificada en Europa, revelando sus complejidades para ofrecer una comprensión más profunda de un fenómeno que continúa dando forma al panorama demográfico y laboral de la región a partir de las legislaciones implementadas.

2.1 DINÁMICA DE LA INMIGRACIÓN CALIFICADA EXTRACOMUNITARIA EN EUROPA (2015-2020)

Europa es quizás el continente con mayor influencia en el mundo, compuesto por cincuenta países y considerado el segundo más pequeño del mundo. El territorio europeo tiene una población de alrededor de 747 millones de personas (UE, 2020). Asimismo, cuenta con una rica historia que remonta a miles de años de edificación con importantes contribuciones que le han permitido ser líder en muchas de sus políticas internacionales e internas. El continente ha sido históricamente importante en términos de migración, tanto como destino como de origen. En la actualidad, sigue siendo un destino atractivo para los migrantes en todo el mundo, ya sea por motivos personales, políticos o económicos, por lo tanto, esta migración presenta grandes desafíos para el viejo continente.

La migración a Europa ha sido un aspecto destacado en la política y la sociedad, ha generado debates y controversias sobre la integración de los migrantes en la sociedad europea, la seguridad e identidad cultural. Durante la elaboración de este trabajo se han identificado cuatro patrones y han sido tendencia a lo largo del tiempo en la migración en Europa, los cuales destacaremos a continuación:

1. La migración laboral. A lo largo de la historia europea, los inmigrantes laborales han sido atraídos hacia Europa por las oportunidades económicas, que a su vez han sido utilizadas para cubrir necesidades laborales en diferentes sectores. La migración laboral ha sido particularmente relevante en la posguerra, cuando muchos países europeos requirieron su reconstrucción.

2. La migración de refugiados. Europa ha sido esencialmente un destino para los desplazados y los refugiados, especialmente después de

conflictos en otras partes del mundo; Europa se ha visto marcada por estos hechos. La migración de refugiados ha sido particularmente un tema de controversia basta recordar la crisis de refugiados en el 2015 que cambió gradualmente las políticas migratorias en todo este continente.

3. La migración de reunificación familiar. Muchos inmigrantes que se han establecido en Europa han llevado consigo a sus familiares, los cuales también se han asentado en algunos países europeos, buscando con ello la reunificación familiar.

4. La migración de estudiantes internacionales. Dichos movimientos se han convertido en un grupo de relevancia de migrantes en Europa, especialmente en los últimos años, Muchos universitarios van a Europa para realizar estudios de posgrados y posteriormente radicarse para completar sus estudios.

Estos cuatro patrones propuestos probablemente son sólo una muestra de los muchos patrones que existen y que son de importancia para los movimientos migratorios. No obstante, en este contexto, destacaremos para su estudio el patrón de migración calificada en Europa, particularmente en Alemania. Según Elisa Ortega (2013), cuando Europa quedó dividida en Estado-Nación se trazaron las fronteras a su alrededor y los Estados determinaron las personas autorizadas a permanecer en sus territorios: los nacionales. Todo esto que se inició en Europa, rápidamente se expandiría por todo el mundo y surgirían las nuevas leyes para regular la migración en este nuevo contexto. La autora explica que el estudio de las leyes ha evolucionado para crear categorías de extranjeros, permisos de entrada, residencias y trabajo por lo que es relevante para nuestro tema de investigación. Las nuevas legislaciones, intereses nacionales, inmigrantes internacionales han permitido dar paso a las nuevas dinámicas de inmigración en Europa, y cómo se ha mencionado con anterioridad ha permeado a otros continentes.

En el libro *Inmigrantes y Ciudadanos. De las migraciones masivas a la Europa fortaleza*, Sassen (2017:13) recorre históricamente las migraciones en todo el continente europeo y nos enfatiza puntos destacables que nos permiten identificar patrones para la dinámica de inmigración calificada en Europa en tiempos actuales. Para la autora existen dos tesis que parecieran contradictorias pero que se pueden ver actualmente. La primera de ellas,

es que aunque el Estado careciera de los medios técnicos para controlar sus fronteras, la inmigración se trata de un proceso selectivo. La segunda tesis señala que el extranjero es de vital importancia para la adquisición de derechos. Reconocer las reclamaciones del inmigrante acaba ampliando los derechos formales de los ciudadanos (Sassen, 2017:13).

Ampliando estas dos tesis sugeridas por la autora destacaremos que el Estado genera en el nuevo contexto europeo las nuevas tendencias de ingreso de inmigrantes extracomunitarios calificados; esto debido a su necesidad y a su atracción. Debido a que el Estado genera dichas políticas de atracción, la historia nos muestra que el Estado también rechaza a los inmigrantes calificados y dichas políticas han tenido un carácter cíclico.

Un ejemplo de esta afirmación fue cuando Francia necesitó inmigrantes durante la Primera Guerra Mundial por lo cual recurrió a inmigrantes argelinos para nutrir sus ejércitos y también durante sus años de reconstrucción en la década de 1920. Pero solo pocos años más tarde, en la década de 1930 emprendió una agresiva política contra los inmigrantes, aunque esto cesó en la década de los años cincuenta debido a que volvió a aumentar su necesidad de trabajadores inmigrantes (Sassen 2017:17).

De igual manera en el siglo XX, países como Alemania, Francia y Reino Unido reclutaron activamente a trabajadores inmigrantes calificados, en especial en las áreas de construcción e industria para ayudar a su reconstrucción tras la SGM. Sin embargo, con el tiempo, algunos de estos países limitaron la inmigración y adoptaron políticas más restrictivas y selectivas. Por ejemplo, en la década de 1970, Alemania dejó de reclutar activamente a trabajadores extranjeros y comenzó a implementar políticas que dificultaban el ingreso a los inmigrantes. En la década de 1980, Francia y Reino Unido también adoptaron políticas más restrictivas hacia la inmigración y hacia los inmigrantes que residían en sus países.

Las políticas de integración se han incrementado debido al aumento de la xenofobia y el racismo en algunos países europeos, los cuales, preocupados por controlar sus índices migratorios están llevando a cabo políticas para que los inmigrantes se integren adecuadamente en la sociedad. En tiempos actuales, considerando el ciclo de la atracción por los inmigrantes y los problemas demográficos, junto con la suma de fallecidos que dejó la pandemia de COVID-19 sería predecible que algunos países europeos tuvieran políticas abiertas para los inmigrantes.

De acuerdo con un estudio hecho por el Centro de Investigación Conjunta de la Comisión Europea, el 13 % de los trabajadores claves en Europa son inmigrantes, y en la mayoría de los países la participación de los trabajadores esenciales fuera de la UE es mayor que la de la población migrante intra-UE (JRC, 2020). El incremento en Europa del número de inmigrantes ha permeado en que los países generen las llamadas políticas de integración. Esto se convirtió en un concepto relevante para los migrantes extracomunitarios en el continente europeo. Por ello, es de vital importancia escribir acerca de la historia de la Unión Europea (UE) cuando se habla de Europa, debido al espectro de intereses y de poder que esta organización supranacional establece en los países que la integran.

La Unión Europea desde su surgimiento ha tenido como objetivo la cooperación económica y política entre los países europeos después de la Segunda Guerra Mundial; seis países (Alemania, Bélgica, Francia, Italia, Luxemburgo y los Países Bajos) crearon la Comunidad Europea del Carbón y del Acero (CECA) y dicha organización tenía como objetivo coordinar la producción de acero y carbón de vital importancia para la industria y la producción de armamento. Luego, en 1957, estos mismos países firmaron el Tratado de Roma que estableció la Comunidad Económica Europea (CEE), una organización más amplia que promovió la integración económica para crear un mercado común y la eliminación de barreras comerciales; desde ese entonces la UE ha sido de real relevancia en asuntos europeos.

En 1985, se firmó el tratado de Schengen que es un acuerdo migratorio muy importante. Este tratado abrió sus puertas a la libre circulación de personas entre la mayoría de los países de la Unión Europea (UE), entre ellos, Islandia, Noruega, Suiza y Liechtenstein. El acuerdo eliminó los controles fronterizos entre los países firmantes y estableció un espacio común de libre circulación de personas. El acuerdo también instauró reglas comunes para el control de fronteras externas y la cooperación policial y judicial entre los países participantes. Desde su implementación, dicho tratado ha permitido no solo la libre circulación de los ciudadanos de los países miembros, sino también ha facilitado el comercio, ello debido a la eliminación de los controles fronterizos lo que ha impactado positivamente en la economía de cada región.

Asimismo, ha estimulado el turismo, debido a que los turistas han podido viajar con mayor facilidad entre los países miembros, lo que ha estimulado que las personas recorran

diferentes países y se genere un aumento de ingresos a la industria turística. Además, existe una mayor cooperación y un compromiso entre los países miembros, en temas de seguridad y control de fronteras, pues implementaron un trabajo conjunto para prevenir y combatir la delincuencia transfronteriza.

En 1990, se firmaría entre los países miembros de la UE: los Acuerdos de Dublín, que son un conjunto de acuerdos internacionales que establecen las normas y los procedimientos para la determinación del Estado responsable del examen de una solicitud de asilo presentada en uno de los países miembros de la UE. Podremos destacar algunos de sus beneficios; por ejemplo, definir el Estado responsable. Los Acuerdos de Dublín establecen un conjunto claro de normas y procedimientos para determinar qué Estado miembro de la UE es responsable de procesar una solicitud de asilo. Esto ayuda a evitar la duplicación de solicitudes de asilo y garantiza que sus solicitantes no puedan presentar solicitudes en varios países miembros de la UE.

Con ello se dice que se pretende la protección para los solicitantes del asilo, debido a que el acuerdo establece que al iniciar la solicitud la persona debe de recibir la misma protección en todos los Estados miembros de la UE. Esto garantiza que sus solicitantes no sean expulsados a países donde puedan enfrentar persecución o trato inhumano. Por ello, se plantea que la integridad del sistema de asilo también es uno de los propósitos implícitos del acuerdo, debido a que garantiza que los solicitantes presenten su solicitud al Estado miembro responsable, pues evita la sobrecarga de algunos Estados miembros y la subutilización de otros.

Otro beneficio que hemos comentado con anterioridad con los acuerdos firmados por los países miembros de la UE es la cooperación entre los Estados miembros, ya que estos acuerdos, como el de Schengen, promueven el trabajo entre los países miembros. Y tras la firma de estos acuerdos, así como algunos retos que ha enfrentado la UE, en el 2003 surgieron los Acuerdos de Dublín II, que fueron diseñados para fortalecer y mejorar el sistema de asilo propuesto anteriormente. Entre los principales cambios introducidos por los Acuerdos de Dublín II se incluye la ampliación del ámbito de aplicación; esto es muy relevante en el sistema de asilo de todo Europa, debido a que se amplió la aplicación para incluir a los ciudadanos de terceros países que transitan por varios Estados miembros antes de solicitar asilo.

Otra de las modificaciones fue la revisión de los criterios para determinar el Estado responsable. Tal como se mencionó anteriormente existe un Estado responsable en este acuerdo y se toman en cuenta factores como la duración de la estancia del solicitante de asilo en un Estado miembro y los vínculos familiares. Así, los Acuerdos de Dublín II establecen que los solicitantes de asilo no pueden ser transferidos a otro Estado miembro si existe el riesgo de que sean sometidos a trato inhumano o degradante o si existe el riesgo de que se vean sometidos a persecución.

La UE es una organización internacional compuesta por países europeos que colaboran en diversos ámbitos políticos, económicos y sociales. Fue establecida en 1993 mediante el Tratado de Maastricht con el objetivo principal de promover la paz, la estabilidad y la prosperidad en el viejo continente, así como proteger los derechos de sus ciudadanos. Y la UE se destaca por sus instituciones principales: el Parlamento Europeo, el Consejo Europeo, la Comisión Europea y el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Estas instituciones trabajan conjuntamente para tomar decisiones y establecer políticas en una amplia gama de temas, desde la economía y el comercio hasta la seguridad y la justicia, asegurando así una voz colectiva para los países miembros.

Además, la UE ha logrado importantes avances en la integración económica mediante la adopción del euro como moneda común en 19 de los 27 países que la integran. Esto ha facilitado el comercio y la cooperación económica entre los Estados participantes, fortaleciendo su posición como el mayor bloque comercial del mundo. Asimismo, la UE ha establecido acuerdos de libre comercio con numerosos países y regiones, ampliando las oportunidades de mercado para sus miembros.

Una de las críticas favorables hacia la UE es su capacidad para abordar desafíos globales de manera conjunta. A través de su enfoque colaborativo, trabaja en estrecha colaboración con otros países y organizaciones internacionales para enfrentar problemas de importancia global, como el cambio climático, la migración y la promoción de los derechos humanos. Esta capacidad de acción conjunta fortalece la posición de la UE como actor global y contribuye a la resolución de problemas que trascienden las fronteras nacionales.

Además, los ciudadanos de países intervinientes tienen ciertos privilegios, los cuales podremos resumir a continuación:

- Libertad de circulación: los ciudadanos de la UE pueden vivir, trabajar y estudiar en cualquier otro país miembro sin necesidad de un visado de trabajo o residencia.
- Derechos de protección social: los ciudadanos de la UE tienen derecho a la seguridad social, incluyendo el acceso a atención médica gratuita o a bajo costo, seguro de desempleo y pensiones.
- Protección de los derechos del consumidor: la UE tiene leyes y regulaciones estrictas que protegen los derechos de los consumidores, incluyendo la garantía de productos y la protección de datos personales.
- Acceso a oportunidades de educación: los ciudadanos de la UE tienen acceso a una amplia gama de programas educativos y de formación, incluyendo becas y programas de intercambio de estudiantes.
- Beneficios económicos: la UE ofrece oportunidades de trabajo y negocio a sus ciudadanos, además de la creación de un mercado común que facilita el comercio entre los países de la UE.

Es importante destacar que la aplicación y alcance de estos beneficios puede variar según el país y la situación específica de cada ciudadano de la UE. Entre las políticas que han implementado ciertos Estados, destacaremos en la tabla 5 algunas que han llevado adelante cinco países europeos para nuestra población de estudio; los migrantes calificados extracomunitarios, en el periodo 2015-2020.

Tabla 5 “Políticas para migrantes calificados extracomunitarios 2015-2020”

Francia	
2015-2016	La Ley de Migración: en marzo de 2016, se implementó una nueva Ley de Migración en Francia, que establece condiciones más estrictas para la obtención de visas de trabajo para migrantes calificados de fuera de la Unión Europea. La ley también establece un nuevo sistema de tarjeta de talento, que permite a los trabajadores calificados extracomunitarios obtener una residencia de largo plazo en Francia si cumplen con ciertos criterios.
2017	Las cuotas de migración: desde 2017, Francia ha implementado cuotas de migración para trabajadores calificados. Las cuotas están diseñadas para limitar la cantidad de migrantes

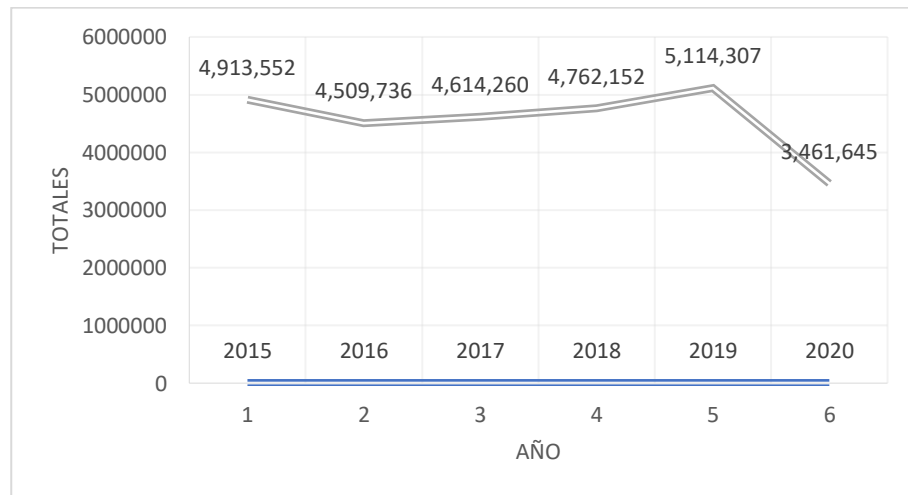
	calificados que pueden ingresar al país en un año determinado, con un enfoque en ocupaciones de alta demanda, como la informática y la ingeniería.
Reino Unido	
2018	El Plan de Inmigración de 2018: el gobierno británico presentó un plan de inmigración que incluía medidas para reducir la inmigración neta a través de la implementación de controles más estrictos sobre los trabajadores extracomunitarios y la introducción de un nuevo sistema de registro de ciudadanos europeos.
2019	Visa de talento global: el gobierno británico lanzó una nueva visa de talento global para trabajadores calificados de todo el mundo en áreas como ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. Esta visa permite a los trabajadores calificados y a sus familias vivir y trabajar en el Reino Unido.
2020	El sistema de puntos: el gobierno del Reino Unido anunció planes para implementar un sistema de puntos para la inmigración calificada extracomunitaria. El sistema se enfoca en habilidades y se espera que reemplace el sistema anterior de libre circulación de la UE.
España	
2013	Ley de Emprendedores de 2013: se implementó en España la Ley de Emprendedores, que incluye un régimen especial para empresarios extracomunitarios. Este régimen permite a los empresarios extracomunitarios obtener una visa de residencia y trabajo en España si pueden demostrar que su inversión es de interés para el país.
2018	Visa de búsqueda de empleo: el gobierno español introdujo una nueva visa de búsqueda de empleo para trabajadores extracomunitarios que buscan trabajo en España. La visa permite a los solicitantes vivir en el país por hasta seis meses mientras buscan trabajo.
2018	El Plan de Acogida e Integración de 2018: el gobierno español lanzó un plan de acogida e integración para migrantes, que incluye medidas para mejorar la integración de los migrantes en la sociedad española, así como la creación de programas de formación y empleo para migrantes.
Italia	
2016	Visa de trabajo "Blue Card": Italia implementó una nueva visa de trabajo llamada "Blue Card", que permite a los trabajadores calificados de fuera de la UE vivir y trabajar en Italia si cumplen con ciertos requisitos. Esta visa está diseñada para atraer a trabajadores altamente calificados, como ingenieros y científicos.
2018	Decreto "Flujos de 2018": el gobierno italiano aprobó el Decreto Flujos, que establece cuotas para la inmigración calificada extracomunitaria. Las cuotas se basan en la demanda de ciertas ocupaciones en el mercado laboral italiano.
Alemania	
2020	La Ley de Inmigración de 2020: el gobierno alemán aprobó una nueva Ley de Inmigración, que establece un sistema de puntos para la inmigración calificada. El sistema se enfoca en habilidades y experiencia laboral y se espera que atraiga a más trabajadores calificados de fuera.

Fuente: Elaboración propia a partir de interieur.gouv.fra, emploi.gub.fra, gov.uk, migration policy institute, ministry of interior Italy, EuroScience.

Todas estas políticas migratorias han coincidido en disminuir el acceso de los migrantes calificados, por ejemplo, las cuotas de migración que surgieron en Francia se crean para limitar el acceso a través de un pago, asimismo se puede ver que dichas políticas han evolucionado, así como también la creencia de que Europa no era un continente de inmigrantes, y esto a su vez la integración de los migrantes al país de acogida.

En la gráfica 1 se muestra una tendencia creciente en el número de inmigrantes en Europa durante el período de 2015 a 2020. Cada año, el total de inmigrantes ha experimentado un incremento, lo cual indica un flujo migratorio en aumento en la región. Este aumento sostenido en la cantidad de inmigrantes refleja la relevancia y atracción de Europa como destino para personas de diferentes países que buscan oportunidades económicas, protección internacional o reunificación familiar.

Gráfica 1
“Total de inmigrantes en Europa por año”



Fuente: Elaboración propia a partir de DESTATIS (2015-2020).

Así las estadísticas pueden proporcionar una visión general del incremento gradual en la llegada de inmigrantes a Europa a lo largo de los años analizados, lo cual puede ser útil

para comprender la dinámica migratoria en el continente y sus implicaciones sociales, económicas y políticas.

La gráfica 2 muestra el total de inmigrantes extracomunitarios por año, comenzando en 2015 y concluyendo en 2020. Uno de los aspectos destacados en la gráfica es el aumento significativo en el número de inmigrantes extracomunitarios en el año 2015, lo cual se atribuye a la guerra de Siria que tuvo lugar en ese periodo.

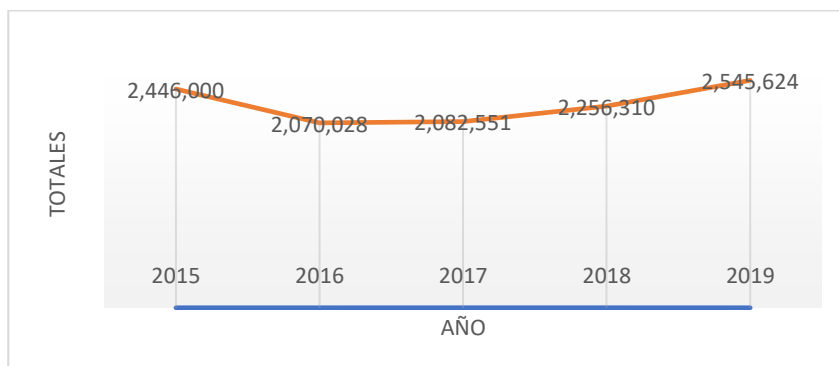
La crisis de los refugiados generó una afluencia masiva de personas provenientes de regiones afectadas por conflictos y crisis humanitarias hacia los países de la UE. Este incremento repentino en el número de inmigrantes extracomunitarios durante el año 2015 puede ser claramente observado en la gráfica.

Con el paso de los años, la gráfica proporciona información sobre la evolución y los posibles cambios en la llegada de inmigrantes extracomunitarios. Esto puede ayudar a comprender la respuesta y las políticas adoptadas por los países europeos en relación con la gestión de la migración y la integración de los inmigrantes.

Las condiciones económicas y laborales en los países europeos pueden influir en la atracción de migrantes extracomunitarios. En 2019, es posible que la mejora en la economía y el mercado laboral de algunos países europeos haya incentivado un mayor ingreso de migrantes en busca de oportunidades de empleo y mejores condiciones de vida. Sin embargo, en 2020, la pandemia de COVID-19 generó una recesión económica global y restricciones de viaje, lo cual puede haber limitado la movilidad y reducido el número de migrantes que ingresaron a Europa.

Gráfica 2

Total de inmigrantes extracomunitarios en Europa



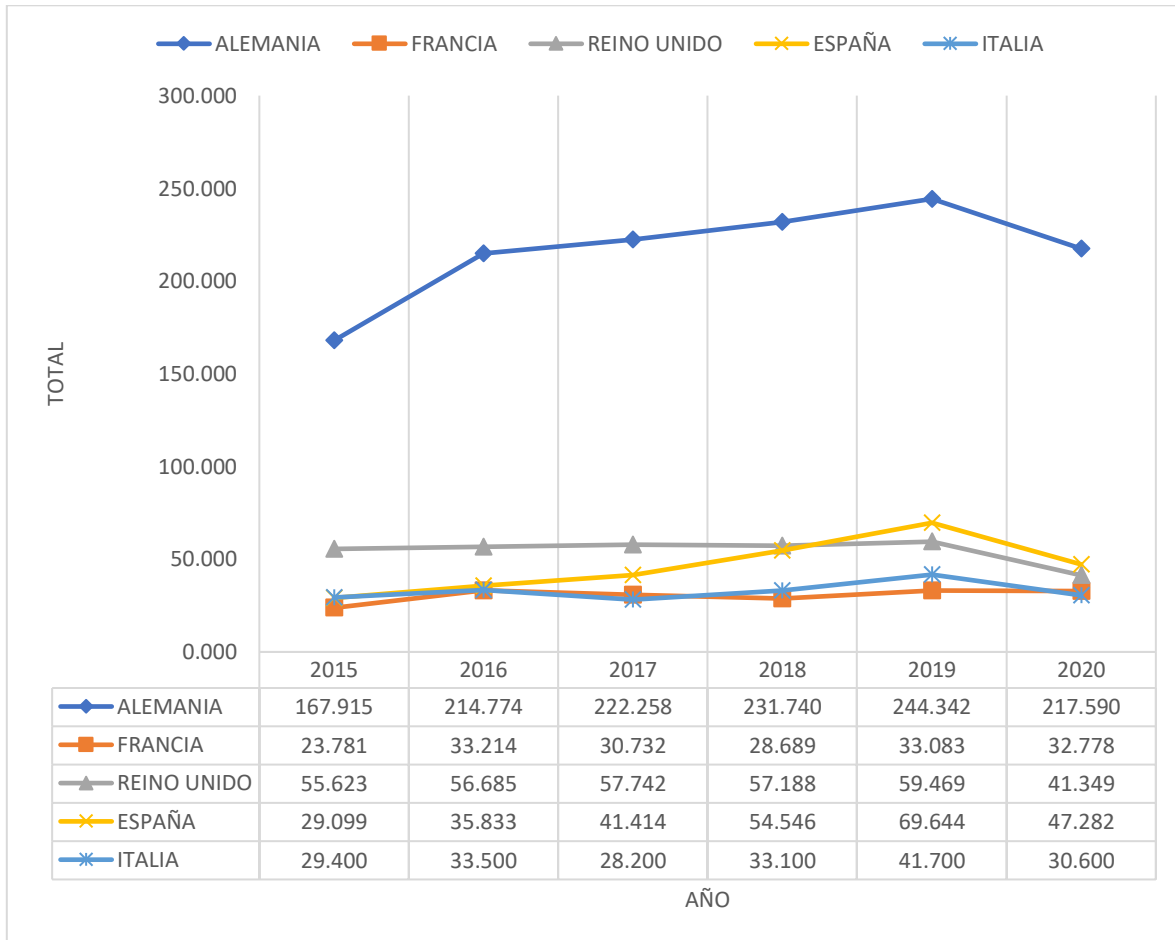
Fuente: Elaboración propia a partir de DESTATIS (2015-2019)

Así observamos que los cambios en las políticas migratorias de los países europeos también pueden afectar el flujo de migrantes extracomunitarios. En algunos casos, como sucede en Alemania como veremos más adelante esto es paralelo a la implementación de leyes que favorecen la entrada de migrantes extracomunitarios. Es importante tener en cuenta que las modificaciones de ley y la guerra de Siria a partir de 2015 son las posibles explicaciones y que la situación migratoria puede ser influenciada por una combinación de múltiples elementos económicos, políticos y sociales.

La gráfica 3 muestra la evolución de los inmigrantes calificados en cinco países europeos: Alemania, Francia, Reino Unido, España e Italia, durante el período comprendido entre 2015 y 2020. Se observa un aumento significativo en el número de inmigrantes calificados en Alemania a lo largo de esos años, mientras que en los demás países la tendencia es más estable o presenta variaciones menos pronunciadas. En Alemania, se puede apreciar un crecimiento constante en el número de inmigrantes calificados desde 2015, con un incremento significativo en los años posteriores. Este aumento puede atribuirse a diversas razones, como las políticas de atracción de talento, la fortaleza de la economía alemana y la demanda de profesionales altamente cualificados en diferentes sectores.

En contraste, en Francia, Reino Unido, España e Italia, se observa una estabilidad en el número de inmigrantes calificados durante el período analizado. Aunque puede haber variaciones anuales, la tendencia general muestra una relativa estabilidad en comparación con el crecimiento experimentado por Alemania. Esto podría deberse a diferentes factores, como las políticas migratorias específicas de cada país, la situación económica y laboral, así como las preferencias y atracciones específicas de los inmigrantes hacia Alemania en busca de oportunidades y condiciones laborales favorables. Esto también nos brinda el beneficio de la investigación, lo cual nos lleva a considerar la relevancia de comprender cómo Alemania está abordando la contratación de migrantes calificados extracomunitarios.

Gráfica 3
Inmigrantes calificados extracomunitarios
en cinco países de Europa por año



Fuente: Elaboración propia a partir de DESTATIS (2015-2020).

Además, la investigación nos brinda el valioso beneficio de comprender cómo Alemania está abordando la contratación de migrantes calificados extracomunitarios, lo cual resulta de gran relevancia. Esta cuestión nos lleva a analizar de manera más detallada los enfoques y estrategias que el país está implementando para atraer y emplear a profesionales

altamente calificados de otras regiones fuera de la Unión Europea. Entender la forma en que Alemania está llevando a cabo esta contratación es crucial, dado que puede ofrecer ideas y lecciones aprendidas que podrían ser aplicables en otros contextos y países. La experiencia alemana en la incorporación de talento extranjero puede ser una fuente de inspiración para aquellos que buscan mejorar sus propias políticas de inmigración y selección de migrantes calificados.

Esto es fundamental para analizar los mecanismos y programas específicos que Alemania ha implementado para atraer y retener a estos migrantes calificados extracomunitarios. Esto incluye examinar los criterios de selección, los sistemas de visas y permisos de trabajo, así como las medidas de apoyo y adaptación que se ofrecen a estos profesionales para facilitar su integración laboral y social, todo puesto en marcha en esta investigación.

En el año 2020, como veremos a continuación Alemania implementó una nueva ley de inmigración que marcó un hito significativo en su enfoque hacia la migración y la integración de extranjeros en el país. Esta nueva legislación, que se enfoca en facilitar la llegada y la permanencia de migrantes calificados, representa un paso importante en el reconocimiento del valor y la contribución que los inmigrantes pueden aportar al desarrollo social, económico y cultural de Alemania.

La ley de inmigración de 2020 se fundamenta en la premisa de que la migración calificada es una oportunidad tanto para los inmigrantes como para el país de acogida. A continuación, exploraremos en mayor detalle los aspectos clave de esta legislación, examinaremos sus objetivos, requisitos y beneficios, así como evaluaremos su impacto en el panorama migratorio del país.

2.2 LEY MIGRATORIA PARA EL RECLUTAMIENTO DE MIGRANTES CALIFICADOS (2020)

A partir del 1 de marzo de 2020 entró en vigor una nueva ley de inmigración en Alemania para reducir la escasez de algunos puestos de trabajo la llamada “Fachkräfteeinwanderungsgesetz” (FEG) traducida como: “Ley de inmigración de

trabajadores calificados”. Esto responde a que Alemania es uno de los destinos más solicitados por las personas que desean encontrar trabajo y vivir en un país desarrollado. Sin embargo, estas posibilidades no eran frecuentes porque la ley solo consideraba oportunidades laborales únicamente para profesionales pertenecientes a la Unión Europea.

El antecedente de Ley del 2020 es la llamada Ley 01 de marzo 2006, la cual se originó en el año 2000, cuando el canciller federal alemán, Gérard Schoder, anunció la introducción de la “green card” para especialistas de informática y científicos, marcando con esto una nueva etapa de la inmigración calificada en Alemania. La ley que se presentaría en el Bunderast el 01 de marzo de 2002 se consideraría anticonstitucional por errores en el procedimiento de aprobación. Entre las cuestiones más controversiales estuvieron el intento de vincular la migración con la seguridad nacional y por lo tanto con la lucha contra el terrorismo.

La iniciativa de ley se aprobó el 01 de marzo de 2006, tras seis años de ser considerada y daba un gran paso al considerar a Alemania como un país de inmigración. Tras su promulgación la iniciativa pretendía abrir las puertas a los inmigrantes calificados de la UE. Para Kleiner (2006), el gobierno alemán pretendía con dicha iniciativa garantizar la capacidad económica de Alemania en el mercado internacional, crear empleo y prevenir la alarmante caída demográfica; limitar la inmigración, combatir la inmigración ilegal y luchar contra el abuso del derecho de asilo tratando materias importantes como la inmigración de mano de obra, la acogida de refugiados y solicitantes de asilo y la integración de los inmigrantes, incluidos los ya mencionados temas de seguridad nacional.

Pero, la Ley de Inmigración Alemana de 2020 es una ley que reforma el sistema de inmigración de Alemania para hacerlo más accesible y atractivo para los trabajadores altamente calificados extracomunitarios y otros grupos de inmigrantes. Algunos de los cambios importantes incluyen la creación de una nueva categoría de visa para trabajadores altamente calificados, la simplificación de los procedimientos de solicitud de visa y la eliminación de algunas barreras de idioma y de formación.

La ley también establece medidas para atraer a los estudiantes internacionales y hacer más fácil para ellos permanecer en Alemania después de graduarse. Además, se implementaron medidas para fortalecer el asilo y la protección de los refugiados, como la creación de una agencia de asilo independiente y la simplificación del proceso de solicitud

de asilo. Las diferencias entre la Ley de Inmigración Alemana de 2006 y la de 2020 consiste en que son leyes dispares que abordan el tema de la inmigración en momentos de la historia y bajo circunstancias absolutamente distintas. A continuación, se presenta una comparación general de ambas leyes:

Respecto al objetivo y el enfoque de las leyes: la Ley de Inmigración Alemana de 2006 se centró en regularizar la situación de los inmigrantes que ya estaban en Alemania y en hacer más estrictas las reglas para la inmigración de trabajadores poco cualificados. Por otro lado, la Ley de Inmigración Alemana de 2020 tiene como objetivo atraer y retener a trabajadores altamente cualificados, así como a estudiantes internacionales, y también mejorar el proceso de asilo y protección para los refugiados.

Se distinguieron categorías de inmigrantes: la Ley de Inmigración Alemana de 2006 no estableció una nueva categoría de inmigrantes. La de 2020, por otro lado, creó una nueva categoría de visa para trabajadores altamente cualificados.

Algunos requisitos para la inmigración: la Ley de Inmigración Alemana de 2006 introdujo requisitos más estrictos para la inmigración de trabajadores poco cualificados, como la prueba de que un trabajador alemán no estaba disponible para un trabajo determinado. En cambio, la Ley de Inmigración Alemana de 2020 simplificó los requisitos de solicitud de visa para ciertos grupos de inmigrantes, como trabajadores altamente cualificados y estudiantes internacionales.

Para el asilo y protección: la Ley de Inmigración Alemana de 2006 no aborda específicamente el proceso de asilo y protección para los refugiados. La Ley de Inmigración Alemana de 2020 incorporó medidas para fortalecer el proceso de asilo y protección para los refugiados, incluida la creación de una agencia de asilo independiente y la simplificación del proceso de solicitud de asilo.

En resumen, la Ley de Inmigración Alemana de 2006 y la Ley de Inmigración Alemana de 2020 son diferentes en sus objetivos y enfoques, categorías de inmigrantes y requisitos para la inmigración. Además, la Ley de Inmigración Alemana de 2020 aborda específicamente el proceso de asilo y protección para los refugiados, mientras que la otra ley no lo hace.

Además, algunos alcances que tuvo la Ley de Inmigración del 2020 fue que en ciertas regiones donde hay escasez de mano de obra profesional, se ha facilitado el proceso de

emigrar; por ejemplo, un médico, un profesional de TI o una enfermera registrada, no necesitan que las autoridades alemanas reconozcan su título, tan solo les alcanza con demostrar que tienen cinco años de experiencia⁷.

Según la nueva ley, un profesional debe tener un diploma que lo reconozca como experto⁸. También se aplica a quienes hayan completado sus estudios acreditados en un período de tres años. Para el gobierno alemán, este conocimiento debe estar garantizado y al nivel de ese país para que el candidato pueda iniciar el proceso de solicitud de empleo en ese país. En principio, los candidatos de fuera de la UE pueden trabajar en Alemania si tienen un contrato con una empresa con sede en dicho país, y tienen las calificaciones necesarias para el trabajo. Aunque la nueva ley incluye un punto importante: los solicitantes foráneos únicamente pueden aceptar un trabajo si no hay ciudadanos alemanes o de la UE disponibles para ese empleo.

También, la nueva ley excluye a los solicitantes con calificaciones inferiores a las de un aprendiz. Sin embargo, pueden emigrar si hay un contrato u oferta de un empleador alemán. El empleador debe capacitar al candidato y dentro de dos años el candidato debe tener un certificado de calificación. Al trabajador se le concede un permiso de residencia por cuatro años o por la duración del contrato. Después de cuatro años, el solicitante puede solicitar la residencia permanente. Mientras buscan trabajo, pueden entrar en Alemania, pero deben acreditar solvencia económica y un nivel intermedio de alemán (nivel B2).

La nueva ley también se aplica a los extranjeros que quieran obtener un título profesional o académico en Alemania. Los estudiantes deben presentar un título universitario, que debe ser equivalente a un título de idioma alemán. Pero no deben tener más de 25 años. Después de trabajar durante dos años en Alemania, las personas de esta categoría pueden solicitar la residencia permanente. Los trabajadores mayores de 45 años deben demostrar que ganaron al menos 3.685 € al mes mientras trabajaban en Alemania o que tienen fondos para una futura jubilación.

⁷ Sin embargo, el empleador es financieramente responsable hasta por un año. Incluidos los costes de repatriación de los empleados que hayan rescindido sus contratos y se hayan negado a abandonar Alemania voluntariamente.

⁸ Un trabajador cualificado o especializado no necesariamente debe contar con un título universitario, sino que a sustitución con un certificado de formación profesional. El programa de formación debe durar al menos dos años, y el título debe ser reconocido como equivalente o similar a un título alemán.

Los trabajadores pueden migrar con sus esposas e hijos, pero deben demostrar que pueden mantenerse económicamente y que la casa tiene un tamaño adecuado, ya que no pueden recibir subsidios del gobierno. Organizaciones como Cáritas han criticado este punto argumentando que destruye familias. Por otro lado, como dijimos previamente la nueva ley también se aplica a los solicitantes de asilo y refugiados, aunque los legisladores admiten que muy pocos de ellos pueden optar por hacerlo, teniendo permisos especiales de residencia.

Los extranjeros que no tengan un lugar de residencia y no puedan ser deportados por diversas razones pueden iniciar sus estudios bajo ciertas condiciones. Deben trabajar al menos 35 horas por semana durante 18 meses y deben poder mantenerse económicamente. Además, deben tener un nivel intermedio de alemán (nivel B2). Y para un análisis más detallado de derechos humanos y laborales considerando el marco internacional, en nuestra tabla 6 se muestran algunos principios fundamentales, así como la Declaración de Derechos Humanos y Convenios ratificados por Alemania los cuales se encuentran vigentes, encontramos algunas ramificaciones en la Ley de Inmigración 2020. A continuación, resaltaremos qué artículos están relacionados.

Tabla 6
“Derechos de migrantes calificados 2020”

	Principio de la libertad de asociación sindical.	C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	Art. 2. Constituir Organizaciones. Afilarse a Organizaciones	20 de marzo 1957	En vigor	Artículo 24: se refiere a la afiliación sindical y el derecho de los trabajadores inmigrantes a participar en actividades sindicales.

⁹ Naciones Unidas (1948).

¹⁰ OIT (2017).

	Principio de la NO discriminación.	C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)	Artículo 1: cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación	15 de junio 1951	En vigor	Artículo 23: refiere a la igualdad de trato para los trabajadores inmigrantes incluyendo las remuneraciones y las condiciones de trabajo.
	Principio a la protección de la vida.	C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo	Artículo 2. Prevenir lesiones, enfermedades y muertes.	21 de Julio 2010	En vigor	Artículos 18 y 19 que tratan sobre permisos de residencia y requisitos de integración. Artículos 44 y 45 que tratan sobre los beneficios de seguridad social y las obligaciones correspondientes.
		C97- Convenio sobre los trabajadores migrantes.	Artículo 6. Remuneración Afilación Vivienda Impuestos	22 junio 1959	En vigor	Artículo 29: sobre el acceso a la vivienda para los inmigrantes, incluyendo la igualdad de trato en la búsqueda de vivienda y la posibilidad de recibir apoyo para cubrir los costos de alojamiento y subsistencia. Artículo 38.- obligaciones fiscales de los inmigrantes, incluyendo el pago de

						impuestos sobre los ingresos y los bienes y el cumplimiento de las obligaciones de declaración fiscal.
--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia a partir de Naciones Unidas, OIT, Ley de Migración Alemana 2020.

La ley establece que los inmigrantes que cumplen con los requisitos para residir en Alemania tienen derecho a la seguridad social, incluyendo el seguro de salud, el seguro de pensiones y el seguro de desempleo. Los inmigrantes también tienen derecho a recibir prestaciones de seguridad social, como la ayuda social, si cumplen con ciertos requisitos. En general, la Ley de Inmigración Alemana 2020 establece que los inmigrantes tienen derecho a la seguridad social y a las prestaciones de seguridad social pero el acceso y el alcance de estos derechos pueden estar condicionados por diversos factores: como el tipo de permiso de residencia que tenga el inmigrante y su situación personal, incluyendo su estado de salud, edad y situación económica.

Por ejemplo, los inmigrantes que tienen un permiso de residencia de larga duración y que han pagado las cotizaciones correspondientes tienen derecho a la seguridad social en las mismas condiciones que los ciudadanos alemanes. Sin embargo, los inmigrantes que tienen un permiso de residencia temporal o que están en el proceso de solicitud de asilo pueden tener un acceso limitado a algunos beneficios de seguridad social, como el seguro de desempleo. Además, la ley establece que los inmigrantes que reciben prestaciones de seguridad social pueden estar sujetos a ciertas obligaciones, como buscar trabajo activamente o participar en programas de integración. En algunos casos, los inmigrantes pueden perder sus derechos a las prestaciones si no cumplen con estas obligaciones.

En cuanto a la remuneración, la ley establece que los empleadores deben pagar a los trabajadores inmigrantes el salario mínimo que corresponda según su sector y su nivel de calificación. Además, los trabajadores inmigrantes tienen derecho a las mismas condiciones de trabajo y protección social que los trabajadores alemanes, incluyendo el seguro de salud, el seguro de pensiones y el seguro de desempleo. Y en lo que respecta a la afiliación organizativa y sindical, la ley de inmigración establece que los inmigrantes que residen legalmente en Alemania pueden afiliarse a los sindicatos y participar en actividades

sindicales. También pueden adherirse y/o formar sus propias organizaciones y asociaciones, siempre y cuando respeten las leyes y regulaciones alemanas.

En cuanto a la vivienda, la ley de inmigración establece que los inmigrantes tienen derecho a buscar y alquilar una vivienda en Alemania en igualdad de condiciones que los ciudadanos alemanes. Además, los inmigrantes que no tienen medios económicos suficientes pueden recibir apoyo para cubrir los costos de alojamiento y subsistencia, aunque el acceso y el alcance de estos beneficios pueden depender de su situación personal. Además, en lo que se refiere a los impuestos, la ley de inmigración establece que los inmigrantes que residen en Alemania deben cumplir con las obligaciones fiscales establecidas por la ley alemana, como cualquier otro residente. Esto incluye pagar impuestos sobre sus ingresos y bienes, y cumplir con las obligaciones de declaración fiscal correspondientes.

2.3 INMIGRACIÓN CALIFICADA EXTRACOMUNITARIA EN ALEMANIA (2015-2022)

Para Schmitt (2001) la evolución de la inmigración en Europa se vio muy influenciada por los acontecimientos de ese mismo movimiento en Alemania. Esto se debe a que es el país con mayor población de la UE y además se encuentra en su centro geográfico. Alemania, conocida como la “locomotora de Europa”, ha sido un referente en el continente debido a sus avances e innovaciones en diversas políticas que han tenido un impacto significativo en movimientos europeos. Además, su historia migratoria se extiende a lo largo de diferentes situaciones económicas y políticas en el contexto de la UE.

Según datos de la Oficina Federal de Estadística DESTASTIS¹¹, en el 2019, último año antes del estallido de la pandemia, Alemania tuvo un saldo migratorio neto de 327.060 personas. La aparición del COVID-19 finalmente complicó el panorama. Durante el año 2020, el movimiento internacional se congeló y se vieron los datos de inmigración más bajos de Alemania en una década, con un total de solo 220.251 personas. Como resultado, la población total disminuyó por primera vez desde 2011, con una pérdida anual de 12 mil personas (DESTASTIS, 2021).

¹¹ La Oficina Federal de Estadística (en alemán Statistisches Bundesamt, con sus respectivas siglas, DESTASTIS)

Alemania ha dejado una huella única en la historia, y uno de los aspectos que la distingue es su enfoque migratorio, que difiere de lo que se suele conocer en países como Canadá o Estados Unidos. La trayectoria del país ha sido particularmente significativa debido a su pasado marcado por eventos destacados. Después de participar en dos guerras mundiales, Alemania abrió sus puertas a la inmigración con el propósito de reconstruir y revitalizar la nación. Esta medida permitió la llegada de inmigrantes que desempeñaron un papel crucial en la reconstrucción del país.

Existe desde el inicio de la historia migratoria alemana un mito que estableció las leyes y procedimientos del país en materia de inmigración. El mejor ejemplo de ello es la ley de nacionalidad, una forma pura de “*ius sanguinis*¹²”, la ley de descendencia, que se transmite en la nacionalidad alemana de padre y luego de padre o madre a hijos, olvidando por completo dónde nacieron. Por lo tanto, era complicado para un inmigrante ser ciudadano alemán e integrarse completamente a la sociedad. Sin embargo, el mito social de que Alemania no es un país de inmigración nunca ha sido coherente con la realidad.

En datos de 2020, alrededor de 10.6 millones de extranjeros vivían en Alemania. La DESTATIS informa que una de cada diez personas que viven en Alemania no tenía la ciudadanía alemana (12.7 %). Con una participación del 12.4% de la población extranjera total, los turcos formaron el grupo mayoritario (1.3 millones de personas). Le siguieron los nacionales sirios (787.000 un 7.4 %) y los polacos (774.000 un 7.3 %).

Los más de 235 mil rusos que residían en Alemania representaban el noveno grupo más numeroso dentro de la población extranjera, equivalente al 2.2 % del total. Asimismo, se destaca una cantidad considerable de ciudadanos ucranianos, que alcanzaba un 1.3% de la población extranjera. Según datos de DESTATIS en el 2020, se estima que alrededor de 135 mil ciudadanos ucranianos vivían en Alemania hacia finales de dicho año.

Además de la población extranjera registrada, según el microcenso, en 2020 alrededor de 298 mil personas tenían no sólo la ciudadanía alemana sino también la rusa. Además, 24 mil personas que vivían en Alemania tenían la ciudadanía alemana y ucraniana. De enero a noviembre de 2021, alrededor de 11.700 personas se trasladaron de Ucrania a Alemania, un 2 % más que en 2020 en su conjunto. En el primer año de la pandemia, el número de llegadas

¹² *Ius sanguinis* significa que los nacidos de madre o padre de un país recibirán la nacionalidad de dicho país por el mero hecho de ser hijos suyos

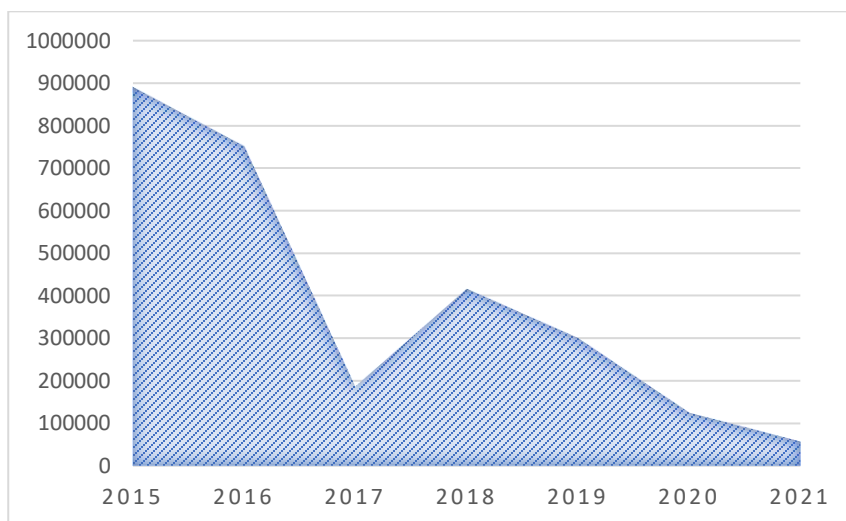
desde Ucrania fue de 11.400, un 26 % por debajo del nivel anterior al coronavirus de 2019. Después de las cifras de inmigración más bajas entre 2006 a 2013, el número de inmigrantes de Ucrania aumentó significativamente en 2014 (Berlinghoff, 2018).

Con el nuevo cambio de paradigma, que muestra a Alemania como un país de inmigrantes, aumenta el alto potencial de conflicto en el país, y esto se refleja en la frecuente hostilidad de la gente hacia los inmigrantes. Sin embargo, el gobierno está comprometido con la integración. En encuestas recientes, el 77 % votó a favor de estrategias más agresivas contra la violencia xenófoba a través del gobierno. Esto ha ido evolucionando desde la década de 1990 cuando hubo una serie de disputas que parecían ser incompatibles con la inmigración, algunas de contenido xenófobo o daños a la propiedad, e incluso ataques que derivaron en muerte. Esta ola de violencia también se manifestó en el año 2000, con cerca de 14 mil delitos y 838 investigaciones por 760 delitos contra extranjeros.

Los datos del 2015 al 2021 del total de inmigrantes que ingresaron en Alemania fueron los siguientes: en el año 2015, el país recibió un gran número de inmigrantes. Según las estadísticas oficiales de la Oficina Federal de Migración y Refugiados de Alemania, el número total de inmigrantes que entraron en el país durante ese año fue de alrededor de 890 mil personas. Por esto, es importante tener en cuenta que esta cifra incluye tanto a los solicitantes de asilo como a otros tipos de inmigrantes, como aquellos que llegan para trabajar o estudiar en Alemania. El aumento en el número de inmigrantes en 2015 se debió en gran parte a la crisis de refugiados en Europa en ese momento (gráfica 4).

Gráfica 4

Total de inmigrantes en Alemania por año



Fuente: Elaboración propia a partir de DESTATIS (2015-2020).

También en la misma gráfica 4, se puede observar el número de inmigrantes que ingresó en 2016, según la Oficina Federal de Migración y Refugiados de Alemania, fue de alrededor de 750.000 personas. Aunque esta cifra es menor que la del año anterior, sigue siendo significativamente alta en comparación con los años anteriores. Al igual que en 2015, muchos de los inmigrantes que llegaron a Alemania en 2016 eran refugiados que huían de la guerra y la persecución en sus países de origen.

En el año 2017, según datos del Ministerio del Interior alemán Alemania recibió alrededor de 186.000 solicitantes de asilo y refugiados. Esta cifra representa una disminución significativa en comparación con los años anteriores, ya que en 2015 y 2016 el número de inmigrantes había sido mucho mayor. La disminución en el número de llegadas se debió en parte a la implementación de medidas más estrictas por parte del gobierno alemán para controlar la inmigración y gestionar la integración de los inmigrantes que ya estaban en el país. Además, la disminución del conflicto en Siria, uno de los principales países de origen de los refugiados, también puede haber contribuido a la disminución del número de llegadas en 2017.

En el año 2018, el número de inmigrantes que llegaron a Alemania fue de alrededor de 416.000 personas, según datos de la Oficina Federal de Migración y Refugiados de

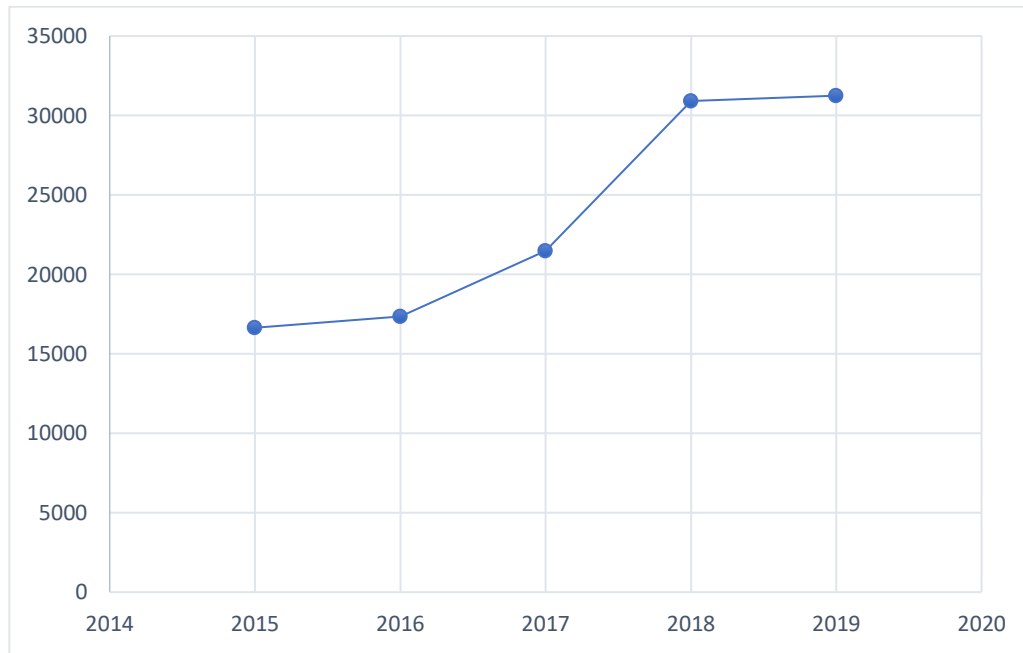
Alemania. Este número incluye tanto a solicitantes de asilo como a inmigrantes que llegan por motivos laborales, familiares, educativos, entre otros.

La cifra de inmigrantes en 2018 representó un aumento en comparación con el año anterior, pero sigue siendo significativamente menor que el número de llegadas registrado en 2015 y 2016. En 2018, la mayoría de los inmigrantes que llegaron a Alemania procedían de países fuera de la UE, y los principales países de origen fueron Siria, Irak y Turquía (DESTASTIS, 2019). Mientras que en 2019, el número de inmigrantes que llegó a Alemania fue de alrededor de 300.000 personas, según datos de la Oficina Federal de Migración y Refugiados de Alemania. Esta cifra representa una disminución en comparación con el año anterior, pero aún es significativamente mayor que los niveles de inmigración anteriores a 2015.

Durante ese año, la mayoría de los inmigrantes arribados eran inmigrantes laborales, es decir, personas que iban a trabajar en el país. Los principales países de origen de ellos fueron de la India, Bosnia y Herzegovina y China. Además, también llegaron a al país algunos solicitantes de asilo y refugiados, aunque en menor número que en años anteriores (DESTASTIS, 2020). En el año 2020, la cantidad se vio significativamente afectada por la pandemia de COVID-19. Según datos preliminares de la Oficina Federal de Migración y Refugiados de Alemania, el número total de llegadas ese año fue de alrededor de 125 mil personas.

Esta cifra representa una disminución significativa en comparación con los años anteriores, y se debe en gran parte a las restricciones de traslado y otros obstáculos que surgieron como resultado de la pandemia. En 2020, la mayoría de los inmigrantes eran inmigrantes laborales, mientras que el número de solicitantes de asilo y refugiados fue mucho menor que en años anteriores. Es importante destacar que estos son datos preliminares y pueden estar sujetos a revisiones en el futuro a medida que se recopilen más datos. La cifra que arrojó el primer semestre de 2021 para el número de solicitudes de asilo presentadas en Alemania fue de alrededor de 57 mil, según datos preliminares de la Oficina Federal de Migración y Refugiados.

Gráfica 5
Permisos de residencia para trabajo altamente calificado a
inmigrantes extracomunitarios en Alemania



Fuente: Elaboración propia a partir de DETASTIS (2014-2020).

En la gráfica 5 se puede observar que en el año 2015, la Oficina Federal de Migración y Refugiados otorgó un total de 16.643 permisos de residencia para trabajo altamente calificado a inmigrantes extracomunitarios en Alemania (BAMF, 2016). Es importante tener en cuenta que en ese año, la crisis de refugiados en Europa estaba en su punto más alto, lo que podría haber afectado la demanda de inmigrantes altamente calificados. Además, los requisitos para obtener un permiso de residencia para trabajo altamente calificado pueden haber sido diferentes en 2015 en comparación con años posteriores, como por ejemplo las iniciativas de leyes que posteriormente se establecerían.

En el año 2016, la Oficina Federal de Migración y Refugiados otorgó un total de 17.362 permisos de residencia para trabajo altamente calificado a inmigrantes extracomunitarios en Alemania (BAMF, 2017). Esto representa un aumento en comparación con el número de permisos otorgados el año anterior. Cabe destacar que los requisitos para obtener un permiso de residencia para trabajo altamente calificado pueden haber cambiado

de un año a otro y que la demanda de inmigrantes con alta calificación puede variar dependiendo de las necesidades del mercado laboral.

En 2017, la Oficina Federal de Migración y Refugiados de Alemania otorgó un total de 21.468 permisos de residencia para trabajo altamente calificado a inmigrantes extracomunitarios (BAMF, 2018). Esto representa un aumento significativo en comparación con el número de permisos otorgados en 2016. Este aumento se debe a un incremento en la demanda de inmigrantes altamente calificados en el mercado laboral alemán y/o a cambios en las políticas de inmigración; así como en los requisitos para obtener un permiso de residencia para trabajo altamente calificado en Alemania. Para el año 2018, la Oficina Federal de Migración y Refugiados otorgó un total de 30.925 permisos de residencia para trabajo altamente calificado a inmigrantes extracomunitarios en Alemania (BAMF, 2019). Esto marca un aumento significativo en comparación con el número de permisos otorgados en 2017. Esto se debe a una mayor demanda de trabajadores calificados en la economía alemana y a los esfuerzos del gobierno alemán para atraer talento extranjero.

En el año 2019, la Oficina Federal de Migración y Refugiados otorgó un total de 31.248 permisos de residencia para trabajo altamente calificado a inmigrantes extracomunitarios en Alemania (BAMF, 2020). Esto representa un aumento marginal en comparación con el número de permisos otorgados en 2018. Y como podremos ver los números de permisos siguen al alza en los años que se analizaron en el gráfico 6. Los datos para el 2020 no se encuentran aún disponibles, sin embargo, podría proyectarse que debido a la pandemia del COVID-19 estos números disminuyeron drásticamente por los cierres fronterizos como estrategias de contención.

A lo largo de este capítulo pudimos observar la evolución reciente de las estadísticas migratorias de la Unión Europea y en Alemania, también en concreto las estadísticas de la inmigración calificada que nos sirve de referencia fundamental para el tema de investigación. Igualmente analizamos el marco jurídico aplicable en Alemania con las leyes para trabajadores calificados que ha ido evolucionando con el fin de ampliar el reclutamiento de estos trabajadores. Por ello, para el análisis de los casos de personas entrevistadas elaboramos las categorías con el marco jurídico internacional así como la legislación alemana para preguntar a los sujetos de estudio sobre los derechos examinados.

CAPÍTULO 3. ANALISIS DE INMIGRANTES CALIFICADOS EN ALEMANIA: EVALUACIÓN DE POSIBLES VIOLACIONES DE DERECHOS HUMANOS.

“La migración de trabajadores calificados es un derecho humano y debe ser respetado y protegido. Los trabajadores migrantes calificados tienen derecho a trabajar en empleos dignos y seguros, a recibir salarios justos y a ser tratados con respeto y dignidad en el país de destino”

Juan Somavía

En este tercer capítulo, se detalla la metodología utilizada para la investigación, centrada en entrevistas que exploran la regulación del reclutamiento según las políticas migratorias alemanas. Se adopta un enfoque cualitativo, destacando técnicas como entrevistas, observación participante y análisis documental para obtener información sobre migrantes calificados mexicanos en Alemania. La investigación se basa en la fenomenología, centrándose en la experiencia subjetiva.

Se empleó el método de la "bola de nieve" durante el estudio de campo para ampliar la red de participantes. Se identificaron siete sujetos de estudio, principalmente jóvenes profesionales en el campo de la salud. La mayoría ingresó bajo la Ley de Inmigrantes Extracomunitarios de 2020, y las entrevistas se realizaron virtualmente, excepto una presencial que enriqueció la comprensión. La combinación de métodos resalta la versatilidad y adaptabilidad de la investigación a circunstancias específicas.

Además, es crucial destacar que la elección de utilizar una combinación de entrevistas virtuales y presenciales se basó en la flexibilidad necesaria para adaptarse a las distintas realidades de los participantes. La tecnología, en particular la plataforma Zoom, se convirtió en una herramienta fundamental para superar barreras geográficas y maximizar la eficiencia de la recopilación de datos. Esta estrategia no solo permitió un acceso más amplio a los participantes, sino que también posibilitó una mayor comodidad y accesibilidad para su participación, ya que las entrevistas podían llevarse a cabo desde sus hogares o lugares de trabajo, ajustándose a sus horarios.

La grabación de audio durante las entrevistas virtuales no solo facilitó la revisión minuciosa de los detalles sino que también garantizó la precisión en la captura de datos. Por otro lado, la entrevista presencial, aunque una excepción, añadió una capa adicional de profundidad al permitir una conexión más personal y una lectura más completa de las expresiones no verbales. Esta diversidad de experiencias recabadas a través de las entrevistas refleja la adaptabilidad de la metodología a las circunstancias específicas de cada caso, subrayando la importancia de considerar diferentes modalidades para obtener una comprensión profunda del fenómeno estudiado y en la experiencia concreta de las personas.

3.1 PROCEDIMIENTO Y APLICACIÓN DE LA ENTREVISTA

Existen diferentes tipos de entrevistas, la nuestra fue definida como semiestructurada; este tipo de entrevista combina preguntas abiertas y cerradas, lo que permite una mayor flexibilidad y profundidad en las respuestas del entrevistado. Según Ragin (2007), una entrevista es una técnica de recopilación de datos que implica una conversación estructurada entre un entrevistador y un entrevistado, donde el primero hace preguntas diseñadas específicamente para obtener información relevante para el estudio. La entrevista puede ser una herramienta útil para explorar las perspectivas y experiencias de los participantes, así como para entender los factores sociales, culturales o políticos que influyen en su comportamiento.

En la metodología de Ragin, las entrevistas pueden ser utilizadas tanto para la recolección de datos primarios como para la validación de datos secundarios obtenidos de otras fuentes, como encuestas o documentos. También puede utilizarse tanto para estudios de casos individuales como para estudios comparativos que involucran múltiples casos o situaciones. Por lo tanto, el cuestionario aplicado fue elaborado con cinco secciones que a continuación se describen:

1. Perfil del migrante calificado

En esta categoría se subcategoriza en los datos generales del migrante calificado, de esta información se desprenden trece preguntas.

2. Información del país no perteneciente a la UE

En esta categoría se subcategoriza en las condiciones del país de origen y se desprenden siete preguntas.

3. Información del país de residencia. Alemania.

En esta categoría se subcategoriza en las condiciones del país de residencia y se desprenden siete preguntas.

4. Proceso de reclutamiento

En esta categoría se consideran dos fuentes jurídicas

- a. Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- b. Convenios OIT.

Siete preguntas se desprenden de:

Artículo 2, Declaración Universal de Derechos Humanos.- No distinción por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión pública o de cualquier índole social, política o económica.

Convenio 111 OIT.- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)

Dos preguntas se desprenden de:

Artículo 20, DUDH.- Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación.

Convenio 087 OIT.- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (n° 87).

Tres preguntas se desprenden de:

Artículo 22, DUDH.- Derecho a la seguridad social.

Convenio 187.- Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006.

Tres preguntas se desprenden de:

Artículo 23, DUDH.- Derecho al trabajo.

Convenio 97 OIT.- Convenio sobre los trabajadores migrantes, 1949.

5. Aviso de privacidad y despedida.

3.2 LOS SUJETOS Y SU PERFIL

Los sujetos de estudio son fundamentales para cualquier investigación social. En esta investigación los sujetos de estudio a investigar son migrantes calificados, es decir, que hayan cambiado su residencia y que estén laborando actualmente en Alemania. El objetivo primordial fue conocer a los sujetos para ayudar a la investigación y que los propósitos se cumplieran con base en la propuesta teórica, conceptual y metodológica. En general, en esta investigación se enfocó en personas extracomunitarias en Alemania que tienen habilidades y educación especializada y que son altamente valorados en el país de destino. Algunos de los migrantes han llegado recientemente al país de destino y otros llevan varios años viviendo en él.

En la Tabla 7 se organizan los datos sociodemográficos de nuestros sujetos de estudio, tales como la edad, profesión, estado civil, lugar de nacimiento, fecha de ingreso a Alemania, fecha en la que fueron entrevistados y la Ley bajo la cual ingresaron a Alemania, esto para contrastar el marco jurídico aplicable.

Tabla 7

“Datos sociodemográficos de personas entrevistadas”

Sujetos de estudio	edad	profesión	Estado civil	Identificación de Estudio	Lugar de nacimiento	Fecha de ingreso a Alemania	Ley de Ingreso	Fecha de la entrevista
María Guadalupe F.P	2	Licenciatura en enfermera	soltera	MGFP-2023-PCO	Ciudad de México	1 año	Ley de Inmigrantes extracomunitarios 2020	14 de marzo 2023
Juan Carlos M.S	2	Licenciatura en enfermería	soltero	JCMS-2023-PCO	Puebla	2 años	Ley de Inmigrantes Extracomunitarios 2020	10 de marzo 2023
Jazmín Carolina D.P	7	Licenciatura en enfermería	soltera	JCDP-2023-PCO	Chiapas	5 meses	Ley de Inmigrantes Extracomunitarios 2020	10 de marzo 2023
Alejandro G.M	23	Técnico en enfermería	soltero	AGM-2023-PCO	Sonora	6 meses	Ley de Inmigrantes Extracomunitarios 2020	16 de marzo 2023

Carlos B.C	38	Ingeniero en sistemas computacionales	soltero	CBC-2023-PCO	Puebla	6 años	Ley de Inmigración 2006	22 de febrero 2023
Mariana S.F	38	Doctora	casada	MSF-2023-PCO	Guadalajara	12 años	Ley de Inmigración 2006	23 de febrero 2023
Luis Antonio G.A	23	Licenciatura en enfermería	soltero	LGA-2023-PCO	Cuernavaca	2 años	Ley de Inmigrantes Extracomunitarios 2020	18 de marzo 2023

Fuente: Elaboración propia a partir de la aplicación del instrumento de investigación.

Basándonos en la información previamente proporcionada, vamos a ofrecer más detalles relevantes sobre nuestros sujetos de estudio. En total, contamos con siete personas en nuestra investigación, de las cuales cuatro son hombres y tres son mujeres a los que pudimos entrevistar por ser de origen mexicano. Entre los participantes, solo una persona está casada, mientras que el resto se encuentra soltero/a. Ahora profundizaremos en las características individuales de cada participante y en los aspectos relevantes de su perfil.

En cuanto a la nacionalidad de nuestros sujetos de estudio, es importante destacar que se tuvo la facilidad de entrevista por ser todos ellos son mexicanos. Además, resulta interesante mencionar que provienen de diversas regiones de la República Mexicana, lo que aporta una perspectiva geográfica variada a nuestro estudio. Dentro de nuestro grupo de participantes, hemos identificado que dos de ellos comparten el estado de origen: Puebla. Por otro lado, los demás sujetos de investigación provienen de los siguientes estados de México: Chiapas, Ciudad de México, Cuernavaca, Guadalajara y Sonora. Esta diversidad de procedencia nos brinda una amplia representación de distintas regiones del país, lo que enriquece aún más nuestra investigación al considerar las posibles influencias culturales y contextuales específicas de cada región.

Asimismo, es relevante destacar que cada Estado cuenta con sus propias características culturales, históricas y socioeconómicas, lo que nos permite explorar cómo estos factores pueden influir en los comportamientos y perspectivas de nuestros participantes. Y sobre las edades de nuestros sujetos de investigación, cabe destacar que presentan una variación entre 22 y 38 años. Resulta trascendente señalar que dos de ellos tienen 23 años, lo que muestra una coincidencia dentro de nuestro grupo.

Al calcular la suma de todas las edades y dividirla entre el número total de sujetos de investigación, obtuvimos una edad promedio de 29 años. La edad promedio representa la media de las edades de las personas que conforman nuestro grupo de investigación. Este dato nos permite inferir que nuestro grupo está compuesto principalmente por individuos jóvenes que se encuentran en el inicio de sus carreras profesionales.

Los sujetos jóvenes suelen aportar nuevas ideas y perspectivas innovadoras a la investigación, debido a su energía, entusiasmo y capacidad de adaptación. Además, la edad promedio coincide con una etapa en la que muchos jóvenes están en transición hacia un lugar fijo de residencia. Es común que, alrededor de esta edad, concluyan sus estudios profesionales, lo cual puede generar una oportunidad para el desarrollo de nuevas ideas y enfoques en el país de destino.

Asimismo, es importante considerar que la juventud de nuestros participantes puede influir en la manera en que abordan los temas de investigación y es posible que se refleje en su nivel de experiencia y conocimientos específicos. Sin embargo, también es fundamental tener en cuenta la diversidad de habilidades, perspectivas y experiencias individuales que cada participante puede aportar, independientemente de su edad. Al contar con un grupo en su mayoría conformado por sujetos jóvenes en el inicio de sus carreras profesionales, tenemos la oportunidad de explorar nuevas ideas y enfoques, así como de beneficiarnos de la vitalidad y la disposición para el cambio que caracterizan a este segmento de la población.

Más del 50% de nuestros sujetos de estudio han cursado la Licenciatura en Enfermería, una profesión muy valorada y demandada en Alemania, tal como mencionamos en el capítulo 2 de esta investigación. Los profesionales de la enfermería pueden desempeñar un papel de gran relevancia en el sistema de salud alemán. Además, tanto los licenciados en enfermería como los técnicos en enfermería trabajan estrechamente con los médicos para proporcionar cuidados básicos de salud, lo que demuestra la importancia de su labor en el sistema sanitario.

Por otro lado, los licenciados en medicina general también son de gran relevancia en Alemania. Su colaboración profesional es altamente apreciada y desempeñan un papel fundamental en la atención médica del país. Los médicos están involucrados en la prevención, diagnóstico y tratamiento de enfermedades, y su labor es fundamental para garantizar la salud y el bienestar de la población.

En nuestro grupo de investigación también contamos con un ingeniero en sistemas computacionales, cuya contribución intelectual es relevante a nivel internacional. Además, en Alemania, el sector tecnológico es un área clave de crecimiento y desarrollo. Existen varias empresas importantes en el campo de la tecnología y la informática en Alemania, lo que genera una gran demanda de profesionales altamente capacitados en esta área. La presencia de un ingeniero en sistemas computacionales en nuestro grupo nos permite obtener una perspectiva tecnológica valiosa para nuestro estudio, así como comprender el panorama de la industria tecnológica en Alemania.

Así mismo nuestra muestra de investigación incluye un alto porcentaje de licenciados en enfermería, lo cual es relevante en Alemania debido a la alta demanda de profesionales en el campo de la salud, Además, la presencia de licenciados en medicina general resalta la importancia de los médicos en el sistema de atención médica del país. Y también, destaca la participación de un ingeniero en sistemas computacionales que nos brinda conocimientos valiosos sobre la industria tecnológica en Alemania. Esta diversidad de perfiles profesionales nos permite obtener una visión integral de las demandas y necesidades en el ámbito de la salud y la tecnología en Alemania.

Consideramos el tiempo o periodo que nuestros sujetos de estudio ingresaron en Alemania; esto con el objetivo de reconocer la Ley en la que fueron regulados a su ingreso, únicamente dos personas ingresaron con la Ley de Inmigración del 2016 y el resto, que son cinco migrantes, lo hicieron con la Ley de Inmigración para extracomunitarios del 2020. Esto nos permitió contrastar los diferentes casos. Como se analizó en el segundo capítulo con la Ley de Inmigrantes del 2016, el marco legal facilitó la entrada y residencias de trabajadores altamente calificados en Alemania. Encontraremos en nuestro análisis diferencias significativas de los requisitos que algunos sujetos de estudio tuvieron que cubrir y las diferencias con la nueva Ley de Inmigrantes Extracomunitarios del 2020.

Adicionalmente, la fecha de ingreso a Alemania se correlacionó con algunos datos aportados por los sujetos de investigación. En el caso de mayor tiempo de residencia, las personas entrevistadas nos brindaron más información acerca de los procesos migratorios, esto debido a que ellos ya se encuentran con mayor experiencia respecto a ese tema.

La entrevista tuvo un procedimiento de aplicación llamado comúnmente “bola de nieve” la cual consiste en una técnica de investigación cualitativa en la que el investigador

comienza entrevistando a una persona. Luego, se le pide a esa persona que identifique a otras personas que puedan ser útiles para la investigación y que puedan ser entrevistas. Es como si la entrevista fuera la “bola de nieve” la cual va en movimiento recolectando más información y participantes.

Algunas características generales de la aplicación y del procedimiento para llevar a cabo las entrevistas son las siguientes:

- Se llevó a cabo una herramienta de entrevista. Esta herramienta, a supervisión de la asesora de la investigación, se sometió a revisión.
- Teniendo una herramienta elaborada la entrevista se volvió una entrevista semiestructurada, con una guía y preguntas claves para su investigación.
- Se considera por la riqueza de las respuestas y por las experiencias adquiridas que las entrevistas que tuvieron mayor éxito durante su desarrollo fueron las que se desarrollaron de manera personal, después de las que se aplicaron de manera virtual.
- Algunos sujetos de estudio solicitaron una guía de estudio y esto no permitió el desarrollo completo de las entrevistas, ya que al momento de realizarlas ellos solo se limitaban a dar una respuesta que con anterioridad ya habían analizado.
- Se aplicó solo una entrevista cara a cara porque el sujeto de investigación se encontraba de vacaciones en México; esto nos permitió conocerle y platicar con él respecto todas las esferas laborales en su estancia en Alemania, enriqueciendo a la investigación satisfactoriamente.
- Los tiempos aproximados de la aplicación de las entrevistas oscilaron aproximadamente entre 30 minutos a 60 minutos.
- Seis entrevistas de las siete totales se realizaron a través de la plataforma zoom, en horarios variados, según intereses de los sujetos de estudio.
- Después de realizadas las entrevistas los audios se sometieron a la aplicación pinpoint para su transcripción.
- Con la transcripción, se procedió a depurar el texto respetando los conceptos brindados por los sujetos de investigación; esto con el único fin de corregir faltas de ortografías y otros problemas de escritura en el momento de su copia.

- Para finalizar, la información se adecuó e insertó en nuestra herramienta de investigación en las categorías correspondientes.

Las primeras impresiones sobre la aplicación de la entrevista en términos generales fueron:

1. Perfil de los inmigrantes calificados investigados: existe una diferencia significativa entre los perfiles de las personas que entraron con la Ley de Inmigración del 2016 y quienes lo hicieron con la ley del 2020.
2. Proceso de reclutamiento: existe una diferencia en el proceso de ingreso de inmigrantes calificados entre las dos leyes propuestas para su análisis. Mientras que los inmigrantes del 2016 realizaron personalmente sus trámites y dieron continuidad a ellos sin necesidad de asistencia o reclutamiento, los inmigrantes del 2020 tuvieron asistencia durante todo el proceso y también realizaron el proceso de reclutamiento fuera de Alemania.
3. La inexistencia de políticas de retención por parte del país de origen. Según Lozano y Gandini (2010) existen políticas de “no pérdida” de este capital humano, esta masa crítica experimenta enormes dificultades para el acceso a un empleo digno y en correspondencia con sus calificaciones en su país de origen.
4. País de origen. Los entrevistados son de nacionalidad mexicana.

3.3 SOBRE LAS CONDICIONES DEL PAÍS DE ORIGEN (MÉXICO)

Las políticas de retención o de atracción actualmente parecieran inexistentes o de aplicación errónea en algunos países de origen; sin embargo, existen problemas de fondo con las políticas migrantes en el caso específico de México. Para poder abordar sobre este tema nos permitimos referirnos a la obra de Delgado Wise et al. (2021). Y Para introducirnos brevemente los autores destacan que se debe considerar que la economía mexicana refleja dinámicas de desarrollo desigual. De igual manera los autores citan lo siguiente:

“Las características más sobresalientes del modelo neoliberal que se implanta en el país y que hemos caracterizado como modelo exportador de fuerza de trabajo barata. En contraposición a la visión ortodoxa que lo visualiza como un modelo secundario exportador o exportador de bienes manufacturados. Se trata, en esencia, de un modelo

regresivo de “subprimarización” de la economía mexicana, donde la fuerza de trabajo se convierte en la principal mercancía de exportación por una doble vía: la maquila y su contraparte o corolario, la migración laboral (Cypher y Delgado Wise, 2012).

El fragmento anterior presenta un análisis sobre el modelo económico actual mexicano que se caracteriza como un modelo exportador de fuerza de trabajo contrastándose con la perspectiva de que es considerado un exportador de bienes. En esencia, se argumenta que este modelo económico neoliberal ha llevado a una regresión económica en México y que la fuerza de trabajo se convierte en el elemento central de exportación. Esto se materializa por medio de dos vías principales: la industria maquiladora y la migración laboral.

Este fragmento también sugiere que la economía mexicana se ha vuelto altamente dependiente de la exportación de trabajo, lo que podría tener implicaciones tanto en términos de las condiciones de trabajo y explotación en la maquila como en el impacto social y económico de la migración laboral. Algunas experiencias de los entrevistados referentes a la salida de su país de origen nos refirieron que el trabajo que no quieren realizarlo otros países como Estados Unidos, México lo realiza.

Carlos nos comenta que en México está castigado el sector de su interés:

“[...] el sector en México está bastante castigado. Cuando yo empezaba a trabajar como ingeniero en sistemas, ingeniero de software. Todo el trabajo que nosotros hacíamos era este soporte y el soporte a producción y cambios y ajustes menores que realmente eran trabajos que en Estados Unidos no se querían realizar que son tareas bastante laboriosas, tediosas que no dan mucho crecimiento profesional y entonces, es por eso que las empresas estadounidenses hacen el llamado outsourcing para que estas tareas las hagan, pues profesionales menos calificados y con menor capacidad por así decirlo [...]” (Entrevista realizada cara a cara a Carlos V. B.C, el día 22 de febrero de 2023 en Puebla, Pue.).

Algunos migrantes calificados mueven sus esferas laborales debido a que el salario en su país de origen lo consideran muy bajo para las necesidades que ostentan, según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en el segundo trimestre de 2021, se estimó que 8.2 millones de personas

en México tenía un ingreso laboral inferior al salario mínimo¹³. La mayoría de los entrevistados lo refieren comentando la necesidad de un salario digno:

“[...] pues la verdad es que todos pensaban que iba a terminar en un hospital particular con unos 4 mil pesos mensuales y no más [...]” (Entrevista realizada vía plataforma zoom a Alejandro G.M, 16 de marzo de 2023).

“[...] pues trabajaba y a la quincena me pagaban 2.500 pesos entonces es algo que no me alcanzaba literalmente y luego todo está subiendo entonces no y aparte era de que una sobrecarga de trabajo [...]” (Entrevista realizada a través de la plataforma zoom a Jazmín Carolina D.P, el día 10 de marzo de 2023).

Aunado al bajo salario las oportunidades de desarrollo en México parecen no ser las adecuadas para los profesionales, lo que lleva a considerar que el desarrollo es un tema muy importante para evaluar. En primer lugar, debemos mencionar que es un país con una población joven y una fuerza laboral en crecimiento; sin embargo, a pesar de esto, el país ha enfrentado problemas de empleo y subempleo. Según los datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) la tasa de desempleo en 2021 fue del 4.2% aunque este número puede ser más alto en algunas regiones del país. Además del desempleo otro factor relevante es que los trabajadores tienen poco acceso a prestaciones sociales, pues trabajan en economías informales donde las condiciones laborales pueden llegar a ser precarias y sin protección social. Esto lo refieren las personas entrevistadas:

“[...] México, las condiciones de vida eran aceptables en términos generales. Sin embargo, había ¿cómo te diré? Carencias. en cuanto a la calidad de los servicios de salud y la seguridad en algunos lugares de trabajo. Yo estaba buscando trabajo ya llevaba 1 año sin trabajo. Trabajaba de encargada de una ferretería que los dueños eran amigos de mis papás [...]” (Entrevista realizada a través de la plataforma zoom a María Guadalupe F.P., el día 10 de marzo de 2023)

“[...] Las condiciones laborales en mi país de origen eran exigentes. Trabajaba largas horas, tenía una carga de trabajo pesada y el salario no era

¹³ Cabe destacar que el salario mínimo en México varía según la zona geográfica del país.

suficiente para cubrir mis necesidades básicas y tener una buena calidad de vida [...]” (Entrevista realizada a través de la plataforma zoom a Juan Carlos M.S., el día 10 de marzo de 2023).

La inseguridad en México también es un factor relevante para la salida de muchos de los migrantes. En el año 2022, según el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, se registraron 38.692 homicidios dolosos, lo que representa un aumento del 5.5% en comparación con el año anterior. Por ejemplo, en 2022 también se registraron 11.438 feminicidios, un aumento del 2.6% en comparación con el año anterior. Un entrevistado nos ha dado una expresión que ha marcado certeramente la inseguridad que vive, sentimientos entre sentir que puede ser vulnerado y la desesperación de la posibilidad de hacerlo:

“[...] Así es la vida en México sino te matan, tú te quieres matar [...] (ríe) bueno, yo digo [...]” (Entrevista realizada vía plataforma zoom a Alejandro G.M, 16 de marzo de 2023).

Por ello, es que en el contexto mexicano, algunos factores –ya mencionados– como la inseguridad y el salario se vuelven variables de suma relevancia cuando se evalúa la posibilidad de buscar oportunidades laborales en mercados internacionales. El salario es insuficiente para cubrir necesidades básicas y la inseguridad vive latente en su día a día, la decisión de emigrar para trabajar en el extranjero adquiere relevancia. Los sujetos de estudio enfrentaron la disyuntiva de mejorar sus condiciones salariales y buscar un ambiente seguro para ellos, aunque esto significara dejar a su familia y a su país de origen.

3.4 SOBRE LAS CONDICIONES DEL PAÍS DE RESIDENCIA (ALEMANIA)

En esta investigación, para poder hablar sobre Alemania como país de residencia y a través de las entrevistas realizadas se ofrece una perspectiva valiosa sobre la experiencia de vivir y trabajar allí. Los entrevistados comparten sus motivaciones por elegir este destino para vivir, tras considerar algunas respuestas es posible advertir que el destino ha sido escogido de forma “fortuita”, debido a que los entrevistados contestaron:

“[...] *la verdad la situación de Alemania fue muy esporádica. No lo esperaba yo estaba tirando un poco más irme a Canadá o Estados Unidos pero a la parte norte de Estados Unidos porque siento que la parte sur [...]*” (Entrevista realizada cara a cara a Carlos V.B.C, el día 22 de febrero de 2023 en Puebla, Pue).

“[...] *no pensé nunca estar aquí eh, pero recuerdo que cuando estaba justamente en la cafetería trabajando entré al Facebook y vi que estaban reclutando para enfermeros en Alemania [...]*” (Entrevista realizada a través de la plataforma zoom a Juan Carlos M, el día 10 de marzo de 2023).

“[...] *la verdad creo que jamás me senté a analizar bien que quería solo sabía que debía de trabajar para lo que estudié y siempre pensé que en México no había esa oportunidad, creo que llegó solita esa oportunidad [...]*” (Entrevista realizada a través de la plataforma zoom a Alejandro G.M, el día 16 de marzo de 2023).

Alejandro también nos comentó sobre la decisión de vivir y trabajar en Alemania:

“[...] *siento que fue el que se me atravesó, es lo único que había y de ahí me agarré [...]*” (Entrevista realizada a través de la plataforma zoom a Alejandro G.M, el día 16 de marzo de 2023).

Aunque se puede considerar que han llegado a este destino de manera accidental e inesperada. Pero muchos de ellos también se ven felices y satisfechos de la decisión que tomaron al elegir a Alemania como país de destino. Después de pasado el minucioso proceso de reclutamiento, en el cual se evaluaron cuidadosamente las habilidades y competencias de nuestros entrevistados, estos profesionales experimentados nos brindaron algunas impresiones sobre las numerosas ventajas laborales que se encuentran estableciéndose en Alemania. Algunas de ellas son: los salarios competitivos, la experiencia internacional y la diversidad así como el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Salarios competitivos

Los profesionales destacaron que Alemania ofrece salarios competitivos en comparación con otros países, lo que les permite disfrutar de una calidad de vida favorable. Además de brindar seguridad y bienestar. María Guadalupe, una enfermera, enfatizó:

“[...] *En Alemania como enfermera, encuentro ventajas como salarios competitivos, beneficios laborales, oportunidades de desarrollo profesional [...]*” (Entrevista realizada a través de la plataforma zoom a María Guadalupe, el día 14 de marzo de 2023).

María Guadalupe también remarcó:

“[...] *la verdad el salario (refiriéndose porque llegó a Alemania a vivir) cuando oí cuanto iba a ganar [...] creí que me iba a volver millonaria [...]*” (Entrevista realizada a través de la plataforma zoom a María Guadalupe el día 14 de marzo de 2023).

Experiencia internacional y diversidad

Trabajar en Alemania, especialmente en entornos internacionales como hospitales, brinda a los profesionales una experiencia única y enriquecedora. La oportunidad de interactuar con personas de diferentes países y culturas no solo amplía sus horizontes, sino que también mejora sus habilidades interculturales y de comunicación. Juan Carlos M., al hablar de su trabajo en un hospital internacional, destacó:

“[...] *esta es una excelente oportunidad porque tienes una experiencia inigualable porque trabajas con personas que tú nunca piensas que vas a conocer, el hospital donde estoy es internacional y conoces diferentes personas de diferentes tipos de países [...]*” (Entrevista realizada a través de la plataforma zoom a Juan Carlos M, el día 10 de marzo de 2023).

Equilibrio entre el trabajo y la vida personal:

Alemania es conocida por su enfoque en el equilibrio entre trabajo y vida personal. Las jornadas laborales regulares y el respeto por los períodos de descanso permiten a los profesionales dedicar tiempo a sus pasatiempos y familias. Alejandro G.M. resaltó cómo en Alemania, las condiciones laborales permiten un equilibrio más adecuado entre trabajo y tiempo libre, además de valorar y respetar las aspiraciones individuales:

“[...] aquí es completamente diferente: el dinero, las vacaciones aquí sí tienes muchas vacaciones y además pues como te diré, como que te dignifican en lo que tú quieres hacer [...]” (Entrevista realizada a través de la plataforma zoom a Alejandro G.M el día 16 de marzo de 2023).

Estas impresiones subrayan las ventajas que Alemania ofrece en términos de salario competitivo, oportunidades de crecimiento profesional, una experiencia multicultural y un enfoque en la calidad de vida laboral. Los entrevistados destacaron cómo estas ventajas influyen en su decisión de establecerse y trabajar en el país.

Así también se ofrecían algunas ventajas como la seguridad, tal y como María Guadalupe lo menciona:

“[...] la seguridad el país en general (refiriéndose al por qué eligió Alemania como país para vivir) Alemania es muy seguro, puedes salir por la noche, pasear y conocer sin miedo a que te hagan daño [...]” (Entrevista realizada a través de la plataforma Zoom a María Guadalupe el día 14 de marzo de 2023).

En conjunto, todos los factores expuestos hacen que Alemania sea un destino relevante para la migración calificada, incluso si la llegada a veces ocurre de manera fortuita. La combinación de estabilidad económica, calidad de vida y políticas de apoyo hace que Alemania sea un lugar atractivo para aquellos que buscan nuevas oportunidades en el ámbito internacional.

3.5 SOBRE EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO

El proceso de reclutamiento, nos comentaron los entrevistados, surge para los migrantes calificados por contacto inicial de una reclutadora o directamente en el consulado

alemán. La reclutadora es un ente físico o moral que se especializa en la búsqueda de personal para algunas empresas. Su función principal es encontrar a los migrantes ideales para una determinada posición o puesto de trabajo y encontrar el perfil que se ajuste a la necesidad de las empresas contratantes. El proceso completo de reclutamiento debe de considerarse como un sistema complejo para la incorporación de un trabajador. Para fines de esta investigación, se ha obtenido un proceso de reclutamiento que se detalla a continuación:

Planeación y primer acercamiento al país de destino: para nuestros sujetos de estudio, este paso implicó investigar y evaluar las oportunidades laborales en el país de destino. En ese momento están explorando las perspectivas profesionales, condiciones de vida y otros aspectos clave que influyen en su decisión; algunos de ellos se vieron influenciados por varios comentarios de compañeros que habían tenido acercamiento con el país y otros lo tuvieron por un medio de difusión.

Selección de medio de reclutamiento: nuestros sujetos de estudio identifican los canales más adecuados para buscar empleo en el país de destino. Existieron en la investigación solo dos formas de reclutamiento: el consulado alemán y las empresas de reclutamiento, las cuales como veremos más adelante se tornaron relevantes en dicho proceso.

Requisitos de elegibilidad: los sujetos de estudio conocen e investigan a fondo los requisitos específicos que deben cumplir para ser elegibles para trabajar en Alemania. Esto incluye verificar sus credenciales educativas, experiencia laboral y algunos de ellos de inscribirse en cursos para el dominio del idioma.

Preparación de la documentación: nuestros sujetos de estudio reúnen y organizan cuidadosamente la documentación necesaria para respaldar sus solicitudes. Esto puede involucrar la preparación de currículums, certificados académicos, referencias laborales y otros documentos relevantes. La entrega de dichos documentos se dio en su caso de manera física o virtual.

Entrevista y evaluación: en esta etapa, los sujetos de estudio fueron de manera presencial o virtual con empleadores potenciales. Sus habilidades, experiencia y habilidades interpersonales se evaluaron para determinar su adecuación para el puesto y el entorno laboral.

Aprobación y selección: etapa en la cual nuestros sujetos de estudio han validado y cumplido los requisitos legales y administrativos para obtener los permisos de trabajo o visas necesarios.

Preparación de viaje: con la aprobación y los permisos en proceso, los sujetos de estudio comenzaron a planificar su mudanza, organizar su transporte, buscar alojamiento y hacer los arreglos logísticos necesarios para su llegada al país de destino.

Llegada al país de destino: Una vez en el país de destino, nuestros sujetos de estudio realizaron trámites de inmigración adicionales, como el registro y la obtención de números de identificación. También por lo que nos pudieron compartir en las entrevistas mucho de ellos conocieron e identificaron su lugar de trabajo y se presentaron con algunos de sus compañeros.

Este proceso de reclutamiento es específicamente abordado en el contexto de nuestra investigación y se presenta como un conjunto de pasos que los sujetos de estudio transitan en su búsqueda de oportunidades laborales en un país de destino. Dicho proceso, diseñado para ser especialmente relevante en este estudio abarca desde la planificación dándose en el país de origen (México) hasta el acercamiento inicial al país de destino (Alemania).

Cabe considerar que existirán muy probablemente algunos otros pasos inmersos en las etapas propuestas, todas ellas cruciales e importantes y que garantizaron la selección de nuestros sujetos de estudio. Así, el propósito de mostrar las etapas del proceso es el de comprender mejor los desafíos, oportunidades y consideraciones que los individuos enfrentan al buscar nuevas experiencias laborales en el extranjero en el contexto de nuestro estudio.

3.5.1 EMPRESAS RECLUTADORAS

En nuestra investigación identificamos a estas empresas que llevan migrantes calificados de un país a otro son organizaciones que se especializan en facilitar el proceso de migración laboral para individuos con habilidades y calificaciones específicas. Dichas compañías desempeñan un papel importante en la movilidad laboral internacional al conectar a empleadores en un país con profesionales calificados de otro que cumplen con los requisitos para ocupar puestos vacantes. Las empresas reclutadoras internacionales se centran en identificar talentos calificados en un país de origen y ayudarlos a encontrar oportunidades laborales en un país de destino donde se demanden sus habilidades. Estas empresas se encargan de una serie de tareas esenciales para asegurar una migración laboral exitosa.

Nuestros sujetos de estudio decidieron acudir a una empresa reclutadora porque tenían un objetivo claro en mente: establecerse en Alemania para aprovechar las oportunidades laborales y el ambiente profesional que el país ofrece. Sin embargo, enfrentaron desafíos significativos en su búsqueda. Aunque estaban decididos a migrar, se encontraron con obstáculos como la falta de conocimiento sobre los procedimientos migratorios y laborales en Alemania, así como las dificultades para adaptarse al idioma local.

La decisión de recurrir a una empresa reclutadora fue motivada por varios factores cruciales. En primer lugar, reconocieron la necesidad de contar con un asesoramiento especializado. La migración laboral implica una serie de pasos complejos, como la obtención de visas y permisos de trabajo, la validación de calificaciones y la búsqueda de empleadores dispuestos a contratar a extranjeros. Ante esta realidad, la experiencia y el conocimiento de una empresa reclutadora se convirtieron en un recurso invaluable para navegar por el proceso.

Además, el desafío del idioma también fue un factor determinante en su elección. La lengua alemana es esencial para la vida cotidiana, la interacción social y el éxito profesional en Alemania. Nuestros sujetos de estudio reconocieron que mejorar sus habilidades lingüísticas era crucial para integrarse en la sociedad y destacar en el mercado laboral. Sin embargo, se dieron cuenta de que el estudio del idioma por sí solo podría llevar tiempo y no garantizaría una migración laboral efectiva a corto plazo.

Al acudir a una empresa reclutadora, nuestros sujetos de estudio buscaban soluciones integrales para estos desafíos. Sabían que estas no solo podían guiarlos en los aspectos legales y administrativos de la migración, sino también asesorarlos en cómo abordar las

barreras lingüísticas. Estas organizaciones cuentan con conexiones en la industria laboral y pueden ayudar a identificar oportunidades que se ajusten a las habilidades y calificaciones de los migrantes calificados.

Las reclutadoras buscan convenios avalados por el gobierno para llevar a cabo un reclutamiento masivo en empresas o instituciones reconocidas en el país de origen; por ejemplo, en algunas universidades en México, el principal objetivo es atraer a los recién egresados de las facultades de carreras que son de mayor interés para Alemania. El siguiente testimonio de Jazmín C. hace referencia a ello:

“[...] me vine en un reclutamiento por parte de la Universidad de Chihuahua de la UACH, ahí nos reclutaron y nos pidieron pues requisitos como título, cédula profesional también un mapa curricular donde vienen todas las horas y todo de tus estudios para que ellos validen si te faltan horas de prácticas u horas teóricas al llegar a Alemania y hacer nivelación [...]” (Entrevista realizada a través de la plataforma zoom a Jazmín Carolina D.P, el día 10 de marzo de 2023).

El reclutamiento también se llevó a cabo para dos personas a través internet; y fue específicamente en la página oficial del consulado alemán, como lo mencionaron dos personas:

“[...] yo empecé mis trámites en la página del consulado de Alemania. yo realicé el trámite donde coloqué la información sobre mi currículum, aparte escribí todos mis generales y me hablaron para comentarme que estaban interesados en que cubriera una vacante [...]” (Entrevista realizada a través de la plataforma zoom a María Guadalupe M.P, el día 14 de marzo de 2023).

“[...] Para obtener mi permiso laboral en Alemania, tuve que pasar por un proceso que inició cuando solicité una visa que me permitiera trabajar en el hospital, tuve que llenar la información ósea el formato que incluyó solicitar una visa de trabajo, llevar como el contrato del hospital y también me pidieron dar dinero [...]” (Entrevista realizada a través de la plataforma zoom a Juan Carlos M.S., el día 10 de marzo de 2023).

Ambos entrevistados ingresaron a Alemania según la Ley de Inmigración del 2006, por lo tanto fueron reclutadas bajo ese marco legal. Recordemos que la ley de inmigración de 2016 estableció un “Permiso de búsqueda de Empleo”, que permitía a los graduados extranjeros permanecer en el país durante seis meses para buscar trabajo relacionado con su campo de estudio. Eso también se refleja en estas palabras:

“[...] yo me fui para allá (refiriéndose a Alemania) y fui aplicar para una visa para búsqueda de trabajo (Entrevista realizada cara a cara a Carlos V. B.C, el día 22 de febrero de 2023 en Puebla, Pue.)

“[...] sabiéndome embarazada dije: - Aquí nunca voy a empezar a avanzar, un amigo me recordó que en Alemania solicitaban médicos y los requisitos eran: saber alemán, que yo ya sabía, esperé que naciera mi hija. Michell, así se llama y me organicé un viaje para ver hospitales donde trabajar, conocí a una niñera, me regresé (refiriéndose a México) tramité mi permiso de trabajo y dije Adiós, Bye y llegué a Alemania con visa de trabajo en esos entonces era más fácil, ahora hay que hacer más cosas [...]” (Entrevista realizada vía zoom a Mariana S.F, el día 23 de febrero de 2023).

Como se puede observar existe una diferencia entre los tipos de reclutamiento e ingreso al país, debido a que anteriormente no existía el tipo de reclutamiento que se está llevando a cabo desde el país de origen. También cabe mencionar que las personas que entraron con la Ley del 2006 poseían el dominio de una segunda lengua, así como habían tenido la experiencia con otros países en su época estudiantil, lo cual les brindaba una ventaja de seguridad y de prospección laboral fuera del país.

En el capítulo dos habíamos referido a los inmigrantes calificados que ingresaban con la Ley del 2016 y que se debía a que el país buscaba inmigrantes altamente calificados, con una formación académica avanzada, habilidades técnicas y experiencia laboral significativa, y a menudo que hablaran otro idioma, además de contar con un recurso económico para que su estancia no dependiera de la ayuda del gobierno. También, un migrante altamente calificado no solo tiene una formación que es muy valorada en el mercado laboral de su país

de origen, sino también en el país de destino, contribuyendo así al crecimiento económico y a la innovación. Y al respecto podemos referenciar dos testimonios:

“[...] Tuve la oportunidad de viajar por varios países, principalmente de Sudamérica y estuve un tiempo estudiando en Canadá bueno alrededor de 4 meses, pero bueno, ya era un enfoque más profesional y bueno, ahí también estuve un poco con profesionistas de diversas áreas que también buscaban adquirir el conocimiento del idioma inglés porque lo veían como un requisito como un requerimiento para poder emigrar a otro país [...]” (Entrevista realizada cara a cara a Carlos V. B.C, el día 22 de febrero de 2023 en Puebla, Pue.)

“[...] yo iba en un colegio alemán en el colegio alemán o sea, yo ya desde el inicio pude haber pensado eso, pero la verdad no, yo no sé, nunca lo pensé, aunque sí hice un intercambio en medicina, o sea en la universidad hice un intercambio de enseñanzas en Alemania cada año iba a Alemania o sea, digamos que ya estaba familiarizada [...]” (Entrevista realizada vía plataforma zoom a Mariana S.F, 23 de febrero de 2023).

Cabe mencionar que su formación profesional se realizó en escuelas de prestigio, que es otra característica que se puede advertir en los dos migrantes altamente calificados que ingresaron con la Ley del 2006 como mencionan en sus palabras:

“[...] soy ingeniero en sistemas computacionales por parte de la Universidad de las Américas Puebla me gradué en 2007, ya tengo pues una gran carrera en lo que es el área de Tecnologías de Información [...]” (Entrevista realizada cara a cara a Carlos V. B.C, el día 22 de febrero de 2023 en Puebla, pue.).

“[...] en una particular en Guadalajara pues ahí en la Universidad de Guadalajara estudié medicina, el colegio alemán es un colegio privado [...]” (Entrevista realizada vía plataforma zoom a Mariana S.F, 23 de febrero de 2023).

Esto muestra el contraste con aquellos que encontraron trabajo por medio de una reclutadora posteriormente y por carecer de las ventajas formativas mencionadas anteriormente, ya que ellos no contaban con una experiencia de intercambio trasnacional, tampoco el dominio de otra lengua y por no haber cursado una formación profesional privada. Por lo tanto, detallaremos estos temas en los siguientes testimonios.

Sobre el idioma:

- “[...] *Hablo español, que es mi lengua materna y estudio actualmente alemán [...]*” (Entrevista realizada vía plataforma Zoom a María Guadalupe, 14 de marzo 2023).
- “[...] *Domino el español (ríe) solamente ese [...]* *actualmente debo avanzar en el alemán [...]*” (Entrevista realizada vía plataforma zoom a Juan Carlos M.S, 14 de marzo de 2023).
- “[...] *Pues se puede decir que el alemán, sigo estudiando el idioma pero pues ya entiendo muchas cosas y pues me puedo defender un poco ya con el idioma [...]*” (Entrevista realizada vía plataforma zoom a Jazmín Carolina D.P, 10 de marzo de 2023).
- “[...] *Hablo español y tengo un nivel básico de inglés también ahora pues nos solicitaron el alemán, idioma que para mí encuentro muy difícil a dos intentos logré el nivel B1 que es el nivel que me solicitaban [...]*” (Entrevista realizada vía plataforma zoom a Alejandro G.M, 16 de marzo de 2023).

Sobre su formación profesional y algunos procedimientos para el reclutamiento de los migrantes calificados:

- El primer contacto con el país destino. Este primer acercamiento se lleva a cabo a través de una reclutadora o directamente con el consulado alemán.
- Cubrir los requisitos correspondientes para el ingreso. Los requisitos pueden variar según la ley de ingreso.

Entonces, se revelan estas diferencias entre quienes ingresaron con la Ley de inmigración del 2006 que tienen el dominio de una segunda lengua, concluyeron sus estudios universitarios homologando el título alcanzado y la cantidad aproximada de

9000 euros. Las personas entrevistadas nos refirieron que cubrieron los siguientes requisitos:

“[...] hace 7 años estaba este modelo como como yo me fui fue de aplicar para una visa para búsqueda de trabajo para eso te piden bueno que tengas tu título profesional, apostillado y traducido que compruebes que tienes al menos 180 mil pesos lo que yo debía tener en mi cuenta de banco con una antigüedad de tres meses no podías ir al banco y pedir un préstamo de 180 mil pesos y decir ya los tengo sino que tenía que ser comprobable que eran tus ahorros [...]” (Entrevista realizada cara a cara a Carlos V. B.C, el día 22 de febrero de 2023 en Puebla, Pue.).

Lo anterior, en contraste con quienes ingresaron con la Ley de inmigración del 2020. Ellos debieron inscribirse a la escuela de formación del idioma alemán cubriendo para su permiso el nivel B1. Además, en la Ley de Inmigración del 2020 no era necesaria una experiencia laboral previa en el país de origen. Se considera importante obtener la experiencia en el país de destino para lograr una inmersión total en el idioma, cultura y volverse especialistas en el área profesional.

Tales objetivos de esta nueva ley pueden estar entonces enfocados en una habilidad destacada entre los inmigrantes que entran en este nuevo proceso: “La Flexibilidad Cognitiva”. Esta capacidad que pareciera tratarse de una habilidad subjetiva comparada a los otros requisitos que cubren los inmigrantes, se entiende entonces como una capacidad de resolución. Por lo tanto, es valorado aprender nuevas maneras para abordar los mismos conceptos o problemas, así como la flexibilidad cognitiva que implica ser capaz de cambiar entre diferentes estrategias o enfoques de aprendizaje y encontrar soluciones creativas o efectivas para los problemas que se presentan.

Esta habilidad es importante para adaptarse a situaciones nuevas o inesperadas en la vida y en el trabajo y para seguir aprendiendo continuamente como lo hacen los inmigrantes en un país nuevo.

3.5.2 SELECCIÓN Y CALIFICACIÓN

Las entrevistas nos revelaron cómo se genera la selectividad de estos migrantes. Esta se sostiene en cuatro características: ser jóvenes, contar con una profesión, interés de cambiar de residencia por un periodo prolongado y ser solteros.

Sobre la selección y calificación según la edad. La selección y calificación de los sujetos de estudio que se trasladaron a Alemania se llevó a cabo con base en una serie de criterios específicos. Partiendo de la suposición de que su decisión de migrar estaba influida por su juventud, se tomaron en cuenta diversos aspectos para identificar candidatos calificados y adecuados para esta experiencia.

La juventud de los sujetos de estudio fue un factor central que influyó en su capacidad para emprender una migración internacional. Su energía, adaptabilidad y disposición para enfrentar nuevos desafíos fueron cualidades clave que se tuvieron en cuenta en el proceso de selección. Se reconoció que ser joven proporcionaba una ventaja en términos de aprendizaje rápido, capacidad para asimilar nuevas culturas y flexibilidad para integrarse en un entorno laboral y social diverso.

Además de la edad, se evaluaron las habilidades y la educación de los sujetos de estudio. La suposición de que su decisión se basó en aspiraciones profesionales significaba que se priorizaba la formación académica y la experiencia laboral relevante. Se consideraron sus conocimientos técnicos, su capacidad para contribuir al mercado laboral alemán y la alineación de sus habilidades con las demandas del país de destino.

La selección también se centró en la adaptabilidad cultural y la disposición para aprender el idioma alemán. Se suponía que la juventud de los sujetos de estudio les permitiría enfrentar con éxito el desafío lingüístico y social. Su disposición para integrarse y sumergirse en una nueva cultura fue un indicador clave de su capacidad para enfrentar los obstáculos interculturales y desarrollar relaciones en su nuevo entorno.

Sobre la selección y calificación según su especialización. La selección y calificación de los sujetos de estudio que se dirigieron a Alemania también se vio influenciada por la nueva Ley de Inmigración de 2020, que establece un marco específico para una migración calificada con educación y especialización en sus respectivas profesiones. Esta legislación marcó un

punto de inflexión en el proceso de selección, donde la elegibilidad se basó en criterios más precisos y orientados hacia las habilidades.

La nueva ley de inmigración priorizó a los migrantes calificados, valorando su formación académica y experiencia profesional en campos específicos. La educación y la especialización se convirtieron en factores decisivos para determinar la idoneidad de los candidatos. Se supuso que todos los sujetos de estudio cumplían con los requisitos de migrantes calificados según los estándares definidos por la ley.

Dentro de este marco legal, los sujetos de estudio se sometieron a una evaluación detallada de sus credenciales académicas y experiencia laboral. La ley de 2020 estableció un proceso de evaluación más estructurado para garantizar que todos los migrantes calificados cumplieran con los estándares de educación y habilidades requeridos. Esta evaluación aseguró que los candidatos aportaran un valor significativo al mercado laboral alemán.

Además de las calificaciones profesionales, la adaptabilidad también se consideró un factor importante. La disposición para aprender el idioma alemán y la voluntad de integrarse en la sociedad y la cultura alemanas se convirtieron en aspectos destacados en el proceso de selección. Aunque todos eran migrantes calificados, aquellos que mostraban un mayor compromiso con la integración eran más propensos a ser seleccionados.

Sobre la selección y calificación según el idioma. La selección y calificación de los migrantes que se dirigieron a Alemania también incorporó la importancia del dominio del idioma alemán, específicamente un nivel B1, según lo establecido por la Ley de Inmigración de 2020. Además de las credenciales profesionales, se consideró vital que los candidatos tuvieran una comprensión funcional del alemán, lo que facilitaría la integración en la sociedad y el entorno laboral.

La disposición para continuar mejorando sus habilidades lingüísticas también fue un aspecto esencial en la evaluación. La nueva ley de inmigración reconocía que aprender y perfeccionar el alemán era fundamental para una integración exitosa y una comunicación efectiva, tanto en el lugar de trabajo como en la vida cotidiana. Los sujetos de estudio que demostraron un compromiso en constante crecimiento con el idioma se consideraron más preparados para enfrentar los desafíos interculturales y para aprovechar al máximo sus oportunidades en Alemania.

Además de la importancia del idioma, la disposición para interactuar en un entorno de trabajo donde el suyo no es el idioma nativo fue otro criterio clave. La comunicación efectiva es esencial en cualquier entorno laboral, y en el caso de migrantes calificados, la capacidad de comunicarse de manera clara y colaborativa en un idioma no nativo se volvió fundamental para el éxito profesional y la integración en equipos multiculturales.

Sobre la selección y calificación según su estado civil. La selección y calificación de los migrantes que se dirigieron a Alemania también reflejó un patrón en el estado civil de los candidatos. El total de los sujetos de estudio eran solteros en el momento de su reclutamiento. La mayoría no tenía compromisos familiares que pudieran limitar su capacidad para trasladarse y adaptarse a un nuevo entorno.

Además, se observó que uno de los sujetos de estudio estaba casado, pero en el momento de su reclutamiento era soltero. Esto subraya la importancia del momento en que se tomó la decisión de migrar. En el proceso de selección, la falta de compromisos familiares o la situación de soltería facilitaron la flexibilidad necesaria para enfrentar los desafíos y las oportunidades que conlleva la migración internacional.

La elección de migrar a Alemania como solteros o solteras puede estar relacionada con la voluntad de explorar nuevas experiencias y abrirse a oportunidades profesionales y personales en un entorno extranjero. Al no tener cargas familiares inmediatas, los sujetos de estudio podrían centrarse en su propio crecimiento y adaptación, maximizando su capacidad para enfrentar los retos y aprovechar al máximo su estadía en el país de destino.

3.5.3 TIEMPOS DE ESPERA

Los sujetos revelaron también que emigrar a Alemania implica enfrentarse a una compleja burocracia, donde el candidato deberá lidiar con la recopilación de una amplia variedad de documentos, cuyo procesamiento y traducción pueden consumir incluso más tiempo que el propio proceso de solicitud de visa. Por eso, es importante tener en cuenta que el migrante puede encontrarse con desafíos adicionales durante los trámites, como requisitos específicos, solicitudes de documentos adicionales y posibles barreras idiomáticas.

A pesar de estos desafíos, es destacable que mudarse a Alemania puede resultar relativamente económico debido a la proximidad geográfica del país, especialmente para

aquellos que se encuentran en Europa, pero significativamente caro si se encuentra fuera de ella. Los tiempos de espera en un trámite se refieren al lapso que transcurre desde que se presenta una solicitud o documentación hasta que se obtiene una respuesta o se completa el proceso. Estos tiempos pueden variar dependiendo de la naturaleza del trámite, su complejidad, la carga de trabajo de la entidad responsable y otros factores externos.

En el contexto de los trámites administrativos, como los procesos de solicitud de visas, permisos o licencias, los tiempos de espera son cruciales para los solicitantes. Asimismo, representan la duración estimada que puede llevar el procesamiento de la solicitud y la emisión de una respuesta formal por parte de la autoridad competente. Y cabe destacar que los tiempos de espera pueden generar incertidumbre y ansiedad entre los solicitantes, ya que afectan la planificación personal y profesional, así como la toma de decisiones relacionadas con el trámite en cuestión.

3.5.4 ESTATUS MIGRATORIOS EN ALEMANIA

Alemania tiene varios tipos de estatus migratorios disponibles para personas que desean vivir, trabajar, estudiar o refugiarse en el país. Nuestros sujetos de estudio, al ser seleccionados como trabajadores calificados, obtienen un estatus migratorio en Alemania que juega un papel crucial en su experiencia de migración laboral. La importancia de estos estatus migratorios se extiende más allá de la mera autorización legal para trabajar en el país. Los estatus migratorios tienen un impacto significativo en varios aspectos de la vida de nuestros sujetos de estudio, y su comprensión es esencial para apreciar plenamente los desafíos y oportunidades que enfrentan.

La relevancia de que los sujetos de estudio así como cualquier migrante lo obtenga es, como se mencionó en el capítulo 2, la legitimidad para vivir y trabajar en Alemania. Este punto resulta de crucial relevancia, ya que les otorga como primer punto una seguridad y protección en el país de destino, pues evita problemas legales y les permite contribuir activamente en la sociedad y en la economía.

El estatus migratorio también los ayuda a recibir servicios, a los que nuestros sujetos de estudio se hacen acreedores cuando tienen el acceso a Alemania. Estos incluyen servicios médicos, educación, seguridad social, todos de vital importancia para una mejor calidad de vida. De la misma manera, con estatus migratorio se determinan las posibilidades laborales

en los centros de trabajo, así como también se les permite trabajar en diversos sectores, ya que existen estatus en los que solo se les permite estudiar.

La posesión de un estatus migratorio influye incluso en la capacidad de nuestros sujetos de estudio para integrarse en la sociedad y participar en la vida comunitaria. Puede contribuir en su capacidad para interactuar con otros, construir redes profesionales y personales, y sentirse parte integral y activa de la sociedad. Para aquellos sujetos que nos refirieron a la posible migración de su familia en meses posteriores, el estatus migratorio puede afectar o beneficiar el ingreso de ella, lo que impacta en el bienestar general del migrante calificado.

En la tabla 8 se detallan algunos de los estatus migratorios más comunes en Alemania. Esta información es esencial para contextualizar la diversidad de perfiles dentro del grupo de migrantes calificados mexicanos. Estos estatus migratorios, como los obtenidos a través de la Ley de Inmigrantes Extracomunitarios de 2020 o la Ley de Inmigración de 2016, no solo revelan la variedad de vías de entrada, sino también ofrece un marco para comprender las condiciones y regulaciones específicas que estos individuos enfrentan en su proceso de migración.

Tabla 8

Estatus migratorios en Alemania

Estatus migratorio	Breve descripción	Sujetos de estudio con dicho estatus	entrevistados que corresponden al estatus
Ciudadanía alemana	Aquellas personas que cumplen con ciertos requisitos, como residir en Alemania durante un período determinado, pueden solicitar la ciudadanía alemana.	02	CBC-2023-PCO MSF-2023-PCO
Residencia permanente de la Unión Europea (UE)	Los ciudadanos de la UE que han vivido y trabajado en Alemania durante cinco años generalmente pueden solicitar la residencia permanente, lo que les permite vivir y trabajar en Alemania de forma indefinida.		
Residencia Temporal Por trabajo	Para personas de países no pertenecientes a la UE que tienen una oferta de trabajo en Alemania, pueden solicitar una visa de trabajo temporal. Esta visa suele estar ligada a un	05	MGFP-2023-PCO JCMS-2023-PCO JC DP-2023-PCO AGM-2023-PCO LGA-2023-PCO

	contrato de trabajo específico y tiene una duración determinada.		
Residencia para estudiantes	Los estudiantes extranjeros que han sido admitidos en una institución educativa en Alemania pueden solicitar una visa de estudiante. Esto les permite estudiar en el país durante el tiempo de duración de sus estudios.		
Blue Card (Tarjeta Azul UE)	Si eres un profesional altamente calificado de fuera de la UE y tienes una oferta de trabajo en Alemania, puedes solicitar la <i>blue card</i> , que es un permiso de residencia y trabajo que permite una estadía a largo plazo.		
Reagrupación familiar	Los familiares de personas que ya tienen estatus migratorio en Alemania pueden solicitar la reagrupación familiar para unirse a ellos en el país.		
Asilo y protección internacional	Personas que buscan asilo debido a persecución o riesgo en sus países de origen pueden solicitar protección internacional en Alemania.		
Visa de búsqueda de empleo	Los graduados extranjeros de instituciones alemanas pueden solicitar una visa de búsqueda de empleo para quedarse en Alemania y buscar trabajo relacionado con sus estudios.		
Visa de trabajo autónomo	Aquellos que deseen establecer y dirigir su propio negocio en Alemania pueden solicitar una visa de trabajo autónomo.		
Permisos de residencia por razones humanitarias	Personas que enfrentan circunstancias excepcionales y necesidades humanitarias pueden solicitar permisos de residencia especiales.		

Fuente: Elaboración propia a partir de BAMF- Oficina Federal para la Migración y los Refugiados, Embajada de Alemania en México en <https://www.auswaertiges-amt.de/en/aamt/auslandsvertretungen>, Portal Europeo de Movilidad Profesional <https://ec.europa.eu/eures/>.

Además, la llegada a Alemania como migrante calificado en busca de empleo, ya sea en el campo de la enfermería o la ingeniería, puede dar lugar a múltiples estatus migratorios debido a las complejidades inherentes a los procesos de integración laboral y la valoración

de habilidades. En el caso de enfermeros, ingenieros y médicos calificados, Alemania, como muchos otros países, enfrenta una demanda creciente de profesionales de la salud. Las personas que desean aprovechar estas oportunidades pueden llegar con una visa de búsqueda de empleo. A medida que encuentran una posición acorde con su formación y habilidades, pueden solicitar un cambio en su estatus migratorio a una visa de trabajo. Este cambio les permite no solo trabajar legalmente en el país, sino también contribuir a la atención médica y afrontar la escasez de personal sanitario.

De manera similar, los ingenieros y profesionales altamente capacitados también pueden ingresar a Alemania con una visa de búsqueda de empleo. Una vez que encuentran un empleador dispuesto a contratarlos, pueden cambiar su estatus a una visa de trabajo. Dado que Alemania valora y busca activamente atraer a profesionales con conocimientos técnicos y experiencia, este proceso de cambio de estatus refleja la importancia de contribuir a la industria y la innovación en el país. Es importante también señalar que el sistema de evaluación de credenciales y habilidades para profesiones específicas, como la enfermería y la ingeniería, puede influir en la variación de los estatus migratorios. La validación de títulos extranjeros y la correspondencia de habilidades son consideraciones esenciales para determinar la idoneidad de un individuo para un empleo determinado en Alemania.

Por lo anterior, aquellos que buscan empleo en estas áreas pueden pasar por un proceso de evaluación y ajuste de sus calificaciones, lo que podría influir en la transición de su estatus migratorio. La llegada de migrantes calificados en busca de empleo en campos como la enfermería y la ingeniería puede dar lugar a cambios en los estatus migratorios debido a la necesidad de adaptarse a las regulaciones laborales y de habilidades en Alemania. La importancia de llenar vacantes en sectores vitales y la necesidad de asegurarse de que las habilidades sean pertinentes y reconocidas contribuyen a esta variación.

3.6 LA DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO

El incluir preguntas sobre discriminación en el trabajo en el cuestionario para los sujetos de estudio, se basa en la importancia crucial de abordar y comprender las violaciones a los derechos humanos que puedan surgir en el contexto de las políticas migratorias y los procesos de reclutamiento de migrantes calificados extracomunitarios en Alemania. En

concreto, la discriminación en el trabajo es un problema arraigado en muchas sociedades y puede ser especialmente relevante en el contexto de los migrantes calificados. Estas personas están dejando sus países de origen en busca de mejores oportunidades laborales en otro país, lo que a menudo los coloca en una posición vulnerable. Las políticas migratorias y de reclutamiento pueden influir directamente en las condiciones laborales y en la igualdad de oportunidades para estos migrantes en su nuevo entorno laboral.

El consultar en relación con la discriminación en el trabajo busca obtener una comprensión amplia y detallada de las posibles experiencias de los migrantes calificados en el ámbito laboral alemán. Las respuestas a estas preguntas ayudaron a identificar y poner de manifiesto posibles violaciones de derechos humanos, ya que la discriminación en el trabajo va en contra de los principios fundamentales de igualdad y no discriminación establecidos en tratados internacionales de derechos humanos, como en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Aquí detallamos lo que los sujetos de investigación nos refirieron al respecto; por ejemplo, los siete entrevistados refirieron conocer el término discriminación y todos ellos saber el significado del concepto. Por ejemplo, Alejandro G.M nos compartió lo que él cree que fue considerado un acto de discriminación hacia él:

“[...] solamente una vez creí que sí había sido (un acto de discriminación). Aquí en Alemania se hace un carnaval y entonces pues estábamos muy emocionados de verlo y pues queríamos saber cómo íbamos a ir vestidos, los demás compañeros (alemanes) nos decían a mi amiga y yo que fuéramos vestidos como mexicanos que podíamos llevar nuestros huaraches o quizá con nuestros nopales en forma de zapatos y que nos pusiéramos nuestros sombreroes y así [...]” (Entrevista realizada a través de la plataforma zoom a Alejandro G.M el día 16 de marzo de 2023).

Alejandro nos compartió que al principio esta experiencia resultó muy divertida; sin embargo, a medida que la insistencia aumentaba le costó comprender; la situación dejó de ser entretenida y se transformó para él en un acto de discriminación. Y otro relato es el que nos comparte Carlos V.B.C, el cual nos refiere que él considera no haber tenido ningún acto de discriminación por su color de piel, pero que ha observado a lo largo del tiempo lo siguiente:

“[...] yo creo que sí hay que mencionarlo es el color de piel, el que diferencia mucho porque cuando he ido a hacer renovación de la visa o trámites en oficinas gubernamentales, si me ha tocado ver gente de tez oscura que le ponen objeciones [...]” (Entrevista realizada cara a cara a Carlos V.B.C, el día 22 de febrero de 2023 en Puebla, Pue).

En contraposición a los comentarios anteriormente mencionados, Mariana S.F nos comparte su perspectiva, en la cual considera a México como un país de discriminación mientras no percibe eso en Alemania. Su visión nos enriquece, ya que contradice algunas de las consideraciones de la investigación y en la entrevista manifestó lo siguiente:

“[...] ¿Sabes donde hay discriminación? En México aquí si es donde existe. Si es elitista, se discrimina a los indígenas, que si este moreno, que si vives por allá que si vives por acá. que ¿en qué escuela vas?, aquí sí es el trauma, que es mejor ser güero que moreno [...]” (Entrevista realizada vía plataforma zoom a Mariana S.F, 23 de febrero de 2023).

Estas voces no solo robustecieron nuestro análisis, sino también nos permitieron abordar con profundidad los objetivos que habíamos planteado en nuestra investigación. A través de sus perspectivas, pudimos obtener una comprensión completa de los temas que se estaban abordando. Sus relatos ofrecen una valiosa perspectiva de primera mano que contribuye a entender la discriminación en el contexto laboral y migratorio en Alemania, sus experiencias y opiniones dan vida a las cuestiones y van más allá de un panorama, el cual se ve enriquecido de la realidad que deseábamos analizar.

3.7 LA LIBERTAD SINDICAL

La sección de preguntas sobre la libertad sindical fue fundamental para explorar cómo las políticas migratorias y de reclutamiento en Alemania pueden afectar la capacidad de los migrantes calificados extracomunitarios para ejercer ese derecho y a la protección del derecho de asociación en el ámbito laboral. La libertad sindical es un derecho humano fundamental reconocido internacionalmente. Como se mencionó en el capítulo 2, fue ratificado por Alemania el 20 de marzo de 1957. Implica que los trabajadores tienen el

derecho de formar sindicatos, unirse a ellos y participar en actividades sindicales sin temor a represalias o discriminación por parte de los empleadores o el Estado. Este derecho también garantiza que los sindicatos tengan la capacidad de negociar colectivamente en nombre de los trabajadores para mejorar sus condiciones laborales, salarios y otros beneficios.

En el contexto de los migrantes calificados, es esencial considerar si las políticas migratorias y de reclutamiento en Alemania permiten o restringen la capacidad de estos trabajadores para unirse a sindicatos y ejercer su derecho a la libertad sindical. Las preguntas formuladas sobre la libertad sindical en el cuestionario arrojaron los siguientes testimonios:

“[...] No, yo creo que esa información es un tanto reservada. Yo creo que igual que en México en ningún momento se ha comenta que tienes esos derechos [...]” (Entrevista realizada cara a cara a Carlos V.B.C, el día 22 de febrero de 2023 en Puebla, Pue).

Es posible advertir que, según los resultados obtenidos de las entrevistas con los siete sujetos de estudio, todos ellos indicaron que no estaban conscientes de sus derechos en relación con la afiliación a sindicatos y a la libertad sindical. Esta falta de conocimiento puede tener implicaciones significativas en la capacidad de los migrantes calificados para ejercer sus derechos laborales de manera plena y efectiva. La falta de información sobre la libertad sindical podría limitar su participación en actividades sindicales y su capacidad para organizarse en busca de mejores condiciones laborales.

La ausencia de conciencia sobre la libertad sindical entre los migrantes calificados infiere la necesidad de mejorar la difusión de información sobre sus derechos laborales y sindicales. Esto podría involucrar campañas de sensibilización y educación que informen a los migrantes sobre sus derechos, fomentando así su participación en actividades sindicales y empoderándolos para poder abogar por condiciones de trabajo justas y equitativas.

3.8 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La adición de preguntas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo en el cuestionario dirigido a los sujetos de estudio busca profundizar en cómo las políticas migratorias y de reclutamiento en Alemania pueden influir en las condiciones laborales de

los migrantes calificados extracomunitarios y en su capacidad para disfrutar de un ambiente de trabajo seguro y saludable.

La seguridad y salud en el trabajo son aspectos cruciales de los derechos laborales fundamentales que todos los trabajadores deberían tener garantizados. Implica que los empleadores deben proporcionar un lugar de trabajo seguro, proteger la salud física y mental de los trabajadores y garantizar que se cumplan los estándares de seguridad necesarios para prevenir accidentes y lesiones laborales.

Dentro del contexto de los migrantes calificados en Alemania, es relevante explorar cómo las políticas migratorias y de reclutamiento pueden afectar la seguridad y salud en el trabajo de estos trabajadores. Y Es importante destacar que, de acuerdo con las respuestas obtenidas de las entrevistas con los siete sujetos de estudio, se evidenció que las políticas migratorias alemanas y las condiciones laborales en todos los casos cumplen con los estándares óptimos de seguridad y salud en el trabajo. Algunos de ellos mencionaron:

“[...] la seguridad pública es bastante buena y realmente en Alemania puedes ir a cualquier hospital salvo que este indicado como que es de uso privado, pero puedes ir a cualquier hospital y todo está cubierto [...]” (Entrevista realizada cara a cara a Carlos V. B.C, el día 22 de febrero de 2023 en Puebla, pue.).

“[...] existe mucha seguridad [...]” (Entrevista realizada vía plataforma zoom a Alejandro G. M, 16 de marzo de 2023).

El tener condiciones laborales seguras y saludables puede tener un impacto positivo en la calidad de vida de los migrantes calificados y en su bienestar general. Las políticas migratorias y de reclutamiento van de la mano con la protección de los derechos laborales, incluida la seguridad y salud en el trabajo de los migrantes calificados extracomunitarios en Alemania.

3.9 DERECHO AL TRABAJO

La inclusión de preguntas relacionadas con el derecho al trabajo en el cuestionario dirigido a los sujetos de estudio busca examinar cómo las políticas migratorias y de reclutamiento en Alemania pueden influir en la realización efectiva del derecho al trabajo para los migrantes calificados extracomunitarios.

El derecho al trabajo es un principio fundamental reconocido internacionalmente que garantiza a todas las personas el derecho a elegir su empleo y a condiciones de trabajo justas y favorables. Este derecho también abarca el derecho a condiciones de trabajo seguras y saludables, y la protección contra la explotación y el abuso laboral, al pago de impuestos y al cumplimiento de obligaciones

Dentro del contexto de los migrantes calificados en Alemania, es esencial analizar cómo las políticas migratorias y de reclutamiento pueden afectar la realización del derecho al trabajo de estos trabajadores. Las preguntas sobre el derecho al trabajo en el cuestionario pueden abordar cuestiones como: la retención de impuestos, las remuneraciones adicionales, las vacaciones y algunas ventajas y desventajas que les han sido otorgadas por ser migrantes calificados en su centro de trabajo.

Según las respuestas recopiladas durante las entrevistas con los sujetos de estudio, se identificaron condiciones óptimas respecto a las remuneraciones adicionales, las cuales nos hacen considerar que ellas están por encima del promedio de sus expectativas al momento de migrar. Algunos de los testimonios son relevantes, como el de María Guadalupe F.P que nos señala:

“[...] *nos van a dar un bono de navidad y también de bienvenida* [...]”
(Entrevista realizada a través de la plataforma zoom a María Guadalupe F.P., el día 10 de marzo de 2023).

Por su parte, Luis Antonio nos indica que obtienen remuneraciones adicionales que no solo incluyen bonos sino que tras las evaluaciones de desempeño reciben gratificaciones adicionales:

“nos comentaron que nos van hacer una evaluación y de ahí vamos a recibir un buen bono...”(Entrevista realizada a través de la plataforma zoom a Luis Antonio G.A, el día 18 de marzo de 2023).

Respecto a la participación del pago de los impuestos, los siete entrevistados tienen noción del porcentaje que es descontado por parte del gobierno, el cual oscila según las respuestas entre un 40% y un 50% del monto neto de su ingreso. Y al respecto los sujetos de investigación refirieron lo siguiente:

“[...] muchísimo (refiriéndose a cuanto le descuentan de impuestos) en Alemania nos sorprendió que si eres soltero pagas más impuestos [...]” (Entrevista realizada a través de la plataforma zoom a Juan Carlos D.P, el día 10 de marzo de 2023).

“es mucho [...] para todo te quieren cobrar impuestos, quedan con la mitad de mi salario. Es mucho...mucho” (Entrevista realizada a través de la plataforma zoom a Alejandro G.M, el día 16 de marzo de 2023).

“[...] entre 3500 a 3200 euros. Al inicio te depositan como 4.800 bruto pero si te retienen fácil como el 60% [...]”

La inclusión de preguntas sobre el derecho al trabajo resalta la importancia de garantizar que las políticas migratorias y de reclutamiento sean coherentes con el respeto y protección de este derecho fundamental para los migrantes calificados. Además, subraya la necesidad de crear un entorno laboral equitativo y justo para que los trabajadores calificados extracomunitarios puedan contribuir plenamente a la economía y la sociedad de Alemania. Pero también el pago de impuestos como una obligación general por los servicios públicos que brinda el Estado.

Este capítulo tercero, nos permitió conocer de primera mano las experiencias de trabajadores migrantes calificados extracomunitarios en Alemania. Todas las personas entrevistadas fueron de origen mexicano por la facilidad para contactarles y para realizar las

entrevistas. Se les aplicó el cuestionario elaborado a partir de las categorías de análisis que se desprendieron de la revisión teórica, conceptual, el marco legal internacional y alemán respecto de derechos humanos y laborales que deben estar presentes desde el proceso de reclutamiento de personas migrantes.

CONCLUSIONES

El objetivo inicial de nuestra investigación era “*analizar las violaciones de derechos humanos en las políticas migratorias alemanas de reclutamiento de migrantes calificados extracomunitarios en el periodo 2020-2022*”. Para lograr este objetivo se llevó a cabo una investigación de tipo cualitativa en la cual se estudió el caso de siete mexicanos que viven y trabajan actualmente en Alemania como trabajadores calificados y quienes atravesaron el proceso de reclutamiento bajo estas políticas. Para conocer sus experiencias, los sometimos a entrevistas previamente diseñadas con un cuestionario. Este se dividió en cinco secciones distintas. La primera de ellas se enfocó en recopilar información sobre el perfil de los migrantes calificados, la segunda aborda temas relacionados con el país de origen (México), la tercera sección se centró en aspectos vinculados al país de residencia (Alemania), la cuarta sección se dedicó a investigar sobre su proceso de reclutamiento, que es el tema central de esta tesis. En dicha sección sobre el reclutamiento se incluyeron un total de 18 preguntas.

Siete de estas preguntas estaban relacionadas con el artículo 2 de la DUDH y con el convenio 111 de la OIT; ambos referentes prohíben la discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión pública o de cualquier índole social, política o económica. Dos preguntas se desprenden del artículo 20 de la DUDH y del convenio 87 de la OIT; ambos refieren a la defensa de la libertad de reunión y asociación, así como la protección del derecho de sindicación.

También, tres preguntas se basaron en el artículo 22 de la DUDH y en el convenio 18 de la OIT, los cuales establecen que toda persona tiene derecho a la seguridad social y salud en el trabajo. Y adicionalmente continuamos con tres preguntas que se desprenden del artículo 22 de la DUDH, el cual establece que toda persona tiene derecho a la seguridad social y del convenio 18 de la OIT referente al marco promocional para la seguridad y salida en el trabajo.

Igualmente, se incluyeron tres preguntas que se desprenden del artículo 23 de la DUDH el cual establece el derecho al trabajo y del convenio 97 de la OIT referente al convenio sobre los trabajadores migrantes. Y después de las preguntas temáticas, el cuestionario concluye en la quinta sección resguardando la privacidad de los participantes y una despedida.

De las siete personas entrevistadas cuatro fueron hombres y tres mujeres, con edades entre los 22 a los 38 años. Durante los meses de febrero y marzo del 2023 se llevó a cabo el

periodo de entrevistas. Seis de las entrevistas se llevaron a cabo de manera virtual y una presencial brindando con esto un enfoque equilibrado para comprender las perspectivas de los participantes. Las entrevistas tuvieron un procedimiento de aplicación conocido comúnmente como “bola de nieve” permitiendo con ello crear una diversidad en las voces de los participantes.

En cuanto a las profesiones y a la ocupación de los participantes, cuatro de ellos son licenciados en enfermería, una es licenciada en medicina, uno se desempeña como ingeniero en sistemas computacionales y otro como técnico en enfermería. Las entrevistas resultaron ser cruciales para conocer el proceso de reclutamiento, pues no solo se obtuvieron respuestas respecto al proceso, sino que también logramos conocer sus historias personales.

Las entrevistas nos permitieron conocer a fondo algunos hechos como la causa de su migración a un país europeo, además de brindarnos una comprensión sobre la situación en la que se encontraban laboralmente antes de migrar. Esto nos permitió identificar el momento clave en que ellos decidieron migrar debido a la situación laboral en su país de origen, en este caso México.

Por medio de las entrevistas se pudo saber el tiempo que duró su proceso de reclutamiento. Los entrevistados tienen en común que todos ellos coincidieron en que son inexistentes las políticas de retención por parte del país de origen (México). Además, todos experimentaron una enorme dificultad para obtener un empleo dignificante antes de migrar, a pesar de contar con un título universitario.

Asimismo, las entrevistas lograron identificar las experiencias diferenciadas a partir de la implementación de dos leyes en Alemania que revisamos en el segundo capítulo. Dos sujetos de estudio ingresaron con políticas migratorias de la Ley de Inmigración del 2006 y cinco con la Ley de Inmigrantes Extracomunitarios del 2020, esta última con mayor flexibilidad. Las entrevistas permitieron constatar la diferencia que radica principalmente en algunas políticas más estrictas en la Ley de Inmigración del 2006, tales como el nivel de alemán que los solicitantes debían de cubrir, la situación económica que debía de tener el solicitante, así como algunos tiempos de espera prolongados que hacían imposible el ingreso a muchos migrantes calificados.

Con la información proporcionada por los sujetos de estudio se cubrió el objetivo de analizar los procesos de reclutamiento de trabajadores calificados en Alemania. Estas

experiencias personales y laborales contribuyeron de manera significativa a nuestro análisis sobre las implicaciones de las políticas migratorias en la vida de individuos calificados que buscan oportunidades laborales en otro país.

Siguiendo nuestro enfoque cualitativo, planteamos inicialmente preguntas de investigación que otorgaron dirección a nuestro estudio. La primera pregunta específica fue: *desde la perspectiva de las relaciones internacionales y derechos humanos, ¿cómo se analizan las políticas alemanas de reclutamiento de migrantes calificados extracomunitarios durante el periodo 2020-2022?*

Como se pudo analizar en el capítulo 1, las RI como disciplina cuentan con teorías propias para dar explicación a la interacción que surge en el campo internacional y con campos de estudio específico; una de estas teorías es el Realismo Clásico, el cual se trata de uno de los enfoques teóricos y de mayor peso por su amplia utilización en dicha disciplina.

En dicho enfoque se argumenta que el poder radica en el Estado y algunos de sus conceptos bases son: el interés nacional y la anarquía. Así, el Estado ejerce su poder en el control de sus fronteras y en sus políticas migratorias promulgando leyes según sus intereses particulares y fortaleciendo su presencia en el marco internacional. El poder del Estado también se extiende creando políticas de ingreso a migrantes calificados, seleccionando mediante ellas el perfil del migrante que desean atraer para la contribución económica y social del país.

En el Realismo Clásico, la anarquía se manifiesta como la ausencia de una autoridad máxima o central en el ámbito internacional. Este enfoque sostiene que el Estado es el actor principal y busca la promoción de sus intereses nacionales, fortaleciendo de esta manera su ejercicio de soberanía y su capacidad de acción en la toma de decisiones en un mundo caracterizado por la anarquía. A partir de estos supuestos, a lo largo de la investigación dimos cuenta de cómo el Estado alemán promulga leyes que sean acordes a sus intereses nacionales y las políticas migratorias se convierten en una herramienta interrelacionada con su política exterior y su política interna de reclutamiento de migración calificada.

Al analizar el proceso de reclutamiento en dos leyes de años diferentes (2006 y 2020), se pudo observar cómo la perspectiva realista influye en la configuración de las políticas de un Estado y en su relación con las dinámicas migratorias y la defensa de sus intereses.

En el caso específico de Alemania, resulta evidente que sus intereses evolucionaron a lo largo de estos años, lo que llevó a cambios en sus políticas de reclutamiento de migrantes calificados. En 2006 Alemania buscaba, por ejemplo, mejorar su capacidad económica al atraer a trabajadores altamente capacitados para contribuir al crecimiento y desarrollo del país. Además, enfrentaba desafíos demográficos, como el envejecimiento de la población, y buscaba el ingreso de jóvenes talentosos para atenuar dicho problema.

Sin embargo, para el año 2020, los objetivos se ampliaron aún más debido a que los problemas económicos y demográficos se intensificaron. Por lo tanto, las políticas de reclutamiento de migrantes calificados se han modificado para no sólo considerar trabajadores de la UE, sino también para ampliar la admisión de migrantes calificados, incluyendo en este caso a los extracomunitarios.

De igual manera, los requisitos de la ley sufrieron modificaciones que muestran mucha más apertura por parte del Estado alemán, para darle paso a un mayor número de migrantes calificados extracomunitarios, es decir, fuera de la UE. Este cambio de enfoque subraya cómo los intereses nacionales del Estado pueden cambiar con el tiempo y cómo la perspectiva realista sigue siendo un factor clave en la toma de decisiones de políticas migratorias.

La perspectiva realista enfatiza la importancia de maximizar los beneficios y la seguridad del Estado en un sistema internacional, lo que puede llevar a adaptaciones estratégicas en las políticas de migración con el paso de los años. Como Alemania lo hace a través de las leyes de Migración del 2006 y la Ley de Inmigración (2006) y la Ley de Inmigrantes Calificados procedentes fuera de la Unión Europea (2020).

Ahora bien, continuamos con nuestra segunda pregunta específica, que fue la siguiente: *¿Cuál es el marco jurídico de las políticas migratorias sobre reclutamiento de migrantes calificados extracomunitarios en Alemania?* como se planteó en el capítulo 2, a inicios de marzo 2020 se promulgó una nueva Ley de Inmigrantes Calificados procedentes fuera de la UE. La llamada “Fachkräftenwanderungsgesetz”. Subsecuente a la Ley de Inmigrantes del 2006, la nueva ley no solo consideraba oportunidades laborales a profesionales pertenecientes a la UE.

Las leyes planteadas en la investigación tienen su origen en el año 2000 cuando en Alemania se introdujo la “green card” para especialistas en información y científicos,

marcando con esto una nueva etapa de la migración calificada en el país. En los sujetos de estudio se pueden apreciar algunas diferencias entre dichos requisitos, dado que las personas que ingresaron con la Ley del 2006 poseen un dominio de dos lenguas (alemán e inglés), así como la experiencia en otros países en su época estudiantil, lo cual les brindó una ventaja de seguridad y prospección laboral fuera de su país de origen (México); también se puede observar que su procedencia de escuelas particulares de prestigio.

En la ley del 2006, se refleja que Alemania buscaba inmigrantes altamente calificados, con una formación académica avanzada, habilidades técnicas y también con una experiencia laboral significativa. Un rasgo relevante era que contaran con un recurso económico durante su estancia o su tiempo de búsqueda de trabajo y que no dependieran de los apoyos gubernamentales.

Posteriormente, con la nueva ley del 2020, Alemania buscó ampliar la gama de ingreso a los migrantes calificados no solamente a los pertenecientes a la UE. Es ello que se puede observar en nuestros sujetos de estudios que ingresaron con dicha ley que no contaban con más experiencia profesional, algunos no ejercían la profesión que habían estudiado y otros habían tenido un corto periodo de haber concluido sus estudios universitarios, así como tampoco habían estudiado alemán ni otra lengua como el inglés en el momento de migrar. Estas diferencias son visiblemente notables en la posición laboral que tienen actualmente en Alemania, ya que los que ingresaron con la ley del 2006 tienen mejores condiciones laborales que los que ingresaron con la Ley de Migración del 2020.

También se puede distinguir que la selección y la calificación de los migrantes calificados ha sido modificada, dado que se puede ver que el ingreso anteriormente se hacía solo a través del consulado alemán y en tiempos actuales participan algunas empresas reclutadoras desde el país de origen (México), lo que ocasiona algunas irregularidades en su proceso, como costos para los migrantes y variación en los requisitos.

La tercera pregunta específica de esta investigación fue: *¿Cuáles son las violaciones a derechos humanos en las que se ha incidido en los procesos de reclutamiento de migrantes calificados extracomunitarios en Alemania, durante el periodo 2020-2022?*

Es crucial destacar que, a pesar de que en nuestra pregunta de investigación se utiliza el término de “violación de derechos humanos” en el contexto estudiado y a razón de las respuestas de los sujetos de estudio debemos utilizar el término “vulneración de derechos

humanos” para describir de manera más precisa las situaciones en las que se comprometen los derechos fundamentales, sin necesariamente implicar una transgresión grave.

Y para responder a esta pregunta de investigación, las experiencias de los sujetos de estudio nos marcaron las respuestas: sobre cómo las políticas migratorias alemanas sí inciden en vulneración de derechos humanos con la presencia de empresas reclutadoras irregulares, amplios tiempos de espera, la falta de información sobre los derechos laborales y sindicales, la discriminación y ciertas oportunidades limitadas. En primer lugar, la presencia de empresas reclutadoras irregulares. Se observó que algunas empresas reclutadoras operan de manera irregular. Esto puede llevar a situaciones en la que los migrantes calificados pueden ser explotados o mal remunerados debido a la falta de control sobre las condiciones laborales. Estos abusos pueden afectar el bienestar y la tranquilidad de los migrantes que con su afán de obtener una mejor oportunidad laboral se expongan a pagos excesivos o a contratos mal elaborados; todo esto constituye una vulneración a sus derechos humanos.

En segundo lugar, es importante destacar los prolongados tiempos de espera que los migrantes calificados experimentan en un lapso que varía entre 12 y 24 meses, durante el proceso de reclutamiento y solicitud de visa. Estos extensos retrasos son indicativos de una burocracia excesiva por parte de la "Bundesagentur für Arbeit" o la "Agencia Federal de Empleo". Dichas demoras pueden resultar en incertidumbre y ansiedad tanto para los migrantes como para sus familias, al mismo tiempo que les generan costos adicionales, como la interrupción de sus empleos actuales o la inversión en cursos de alemán en un país donde, posiblemente, no los puedan utilizar. En última instancia, estas circunstancias limitan la capacidad de los migrantes para tomar decisiones informadas y planificar su futuro de manera efectiva.

En tercer lugar, es crucial abordar la falta de información sobre los derechos laborales y sindicales. La carencia de conocimiento en estos asuntos es de vital importancia para la protección de los derechos laborales, ya que puede dejar a los migrantes vulnerables a situaciones de explotación y abuso en el entorno laboral. La falta de información acerca de sus derechos puede poner a los migrantes en desventaja al negociar las condiciones de trabajo y salariales. Algunos migrantes sólo llegan a conocer sus derechos laborales con el tiempo y a través de conversaciones con sus compañeros de trabajo, lo que les permite negociar de manera más efectiva en contratos futuros.

En cuarto lugar, es importante abordar la discriminación y las oportunidades limitadas que enfrentan los migrantes calificados. Los migrantes calificados pueden experimentar discriminación en el entorno laboral y en la sociedad en general. Además, se ha observado que a menudo se les asignan roles que no incluyen puestos de liderazgo, lo que restringe sus oportunidades de crecimiento profesional y limita la realización de su potencial. No obstante, es relevante señalar que nuestros sujetos de estudio, a pesar de los desafíos iniciales, expresaron satisfacción con las nuevas oportunidades laborales en Alemania. Para muchos de ellos, estas oportunidades representaron una mejora significativa en sus condiciones de trabajo y les brindaron acceso a nuevas posibilidades de desarrollo tanto profesional como personal.

Las experiencias de los migrantes calificados han proporcionado información valiosa sobre vulneración de derechos humanos en los procesos de reclutamiento en Alemania. La presencia de empresas reclutadoras irregulares, los tiempos de espera prolongados, la falta de información sobre la libertad sindical y la discriminación en el lugar de trabajo son aspectos que señalan áreas en las que las políticas migratorias pueden estar en conflicto con los derechos humanos de los migrantes calificados extracomunitarios. A pesar de esto, la perspectiva positiva de nuestros sujetos de estudio destaca la importancia de reconocer las mejoras en las condiciones laborales y las oportunidades que estas políticas pueden brindar.

Para continuar con nuestra conclusión, se planteó inicialmente una pregunta general que fue:

¿Por qué inciden las políticas migratorias alemanas sobre el reclutamiento de migrantes calificados extracomunitarios en violaciones de derechos humanos durante el periodo 2020-2022? Al respecto nuestra hipótesis planteada para responder a esto fue: “Las políticas migratorias alemanas han caído en irregularidades jurídicas durante el proceso de reclutamiento de migrantes calificados extracomunitarios incidiendo en violaciones de derechos humanos justificadas bajo el interés económico del Estado alemán”.

Como se analizó en el segundo capítulo, las nuevas legislaciones y los intereses nacionales han permitido dar paso a nuevas dinámicas de selección de la inmigración en Europa. Algunos países lograron implementar nuevas legislaciones que restringieran el ingreso a los trabajadores extranjeros y Alemania no fue la excepción. Calculando una

decreciente tasa de trabajadores, la Cámara de Comercio e Industria alemana ha estimado requerir para el 2030 unos seis millones de trabajadores.

La hipótesis que se consideró para esta investigación es válida, ya que propone que estas políticas migratorias se ven involucradas en prácticas irregulares desde un punto de vista legal. Además, estas irregularidades pueden estar presentes debido al deseo del Estado alemán de impulsar su economía mediante el reclutamiento de migrantes calificados, aun si esto fuera como resultado de la vulneración de derechos humanos. Pretender resolver de manera inmediata el desafío demográfico y económico mediante la rápida incorporación de migrantes calificados es una causa fundamental del problema que se evidenció en la investigación.

Para validar esta hipótesis, en esta investigación se realizó –como se mencionó– la exploración profunda de las posibles causas que llevan a la relación entre las políticas migratorias de Alemania y las posibles violaciones de derechos humanos que podrían surgir en el proceso de reclutamiento de migrantes calificados extracomunitarios en ese período específico. Sugerir que las políticas migratorias podrían estar involucradas en prácticas legales deficientes señala la necesidad de analizar los marcos legales y las regulaciones vigentes en Alemania en relación con la contratación de migrantes calificados. Además, la idea de que estas irregularidades puedan ser justificadas por el interés económico del Estado agregó una capa de complejidad ética y estratégica a nuestro análisis.

Los testimonios de nuestros sujetos de estudio también nos permitieron considerar algunas políticas que Alemania ha establecido medidas para no caer en dichas irregularidades jurídicas tales como el acompañamiento de monitores para evaluar y descartar la discriminación en todo el proceso de reclutamiento. Este es un ejemplo de dicha intervención por parte de esta nación. Por ello, resultaría crucial evaluar dichas políticas en tiempos posteriores y de igual manera sería válido examinar algunas experiencias sobre el análisis jurídico. Para la extensión de esta investigación en el futuro se sugiere evaluar las políticas de integración que Alemania ha llevado a cabo para una efectiva adaptación de los migrantes calificados en la sociedad.

La profundidad de las experiencias compartidas por nuestros entrevistados ha generado una gama diversa de sentimientos al involucrarnos en esta investigación. Al adentrarnos en la historia de vida de los individuos que han emprendido el camino hacia un

nuevo país, no podemos más que admirar y empatizar con las personas que van a Alemania con aspiraciones laborales y que parten de México en busca de mejores oportunidades. En correlación, la investigación nos permitió introducirnos en esta experiencia de primera mano, una inmersión en las realidades y desafíos que los migrantes calificados enfrentan en su búsqueda de una vida mejor en Alemania.

Somos conscientes de la importancia de compartir estas historias y perspectivas para fomentar un entendimiento más profundo de las implicaciones de las políticas migratorias y las condiciones laborales en el contexto actual. Para finalizar, debemos decir que esta investigación no sólo buscó analizar y comprender las complejidades de las políticas migratorias, las violaciones y vulneraciones de derechos humanos, sino también honrar y celebrar el coraje y la perseverancia de aquellos que han compartido sus experiencias con nosotros. Esperamos que este estudio contribuya al diálogo y al esfuerzo continuo por mejorar las condiciones de los migrantes calificados extracomunitarios en Alemania y en otros lugares del mundo.

ANEXOS

Tabla 1

INDICADOR	DERECHOS DE LOS MIGRANTES
RESULTADO OBTENIDO	<p>-“Los migrantes tienen el mismo estatus que los ciudadanos para acceder a la educación primaria y secundaria financiada por el gobierno”.</p> <p>-“El acceso a la seguridad social se proporciona independientemente de la nacionalidad a cualquier persona con un título de residencia, pero puede haber limitaciones en el nivel de protección ofrecido para aquellos que carecen de empleo estable y para aquellos con permisos temporales”.</p> <p>-“Los residentes legales temporales tienen derecho a solicitar un permiso para permanecer en Alemania de forma permanente, siempre que cumplan una serie de condiciones”.</p>
ÁREA CON POTENCIAL PARA UN MEJOR DESARROLLO	<p>-“El acceso a la atención médica es limitado para los migrantes indocumentados”.</p> <p>-“La reunificación familiar con migrantes regulares es una razón reconocida para la inmigración, pero la elegibilidad depende de diferentes condiciones”.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de Migración Data Portal. Perfil de gobernanza de la migración: República Federal de Alemania. Recuperado de: <https://www.migrationdataportal.org/overviews/mgi/germany#6>

Tabla 2

INDICADOR	ENFOQUE DE TODO EL GOBIERNO
RESULTADO OBTENIDO	<p>-“La mayoría de las actividades relacionadas con la migración son realizadas por el Ministerio Federal del Interior (BMI) y los Länder Federales, así como por la Oficina Federal de Migración y Refugiados (BAMF). El Comisariado de Migración, Refugiados e Integración (Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration) se encarga de apoyar al gobierno en la formulación de políticas sobre el tema de la integración”.</p> <p>-“El Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales (BMAS) y su Agencia Federal de Empleo (BA) se encargan de la migración con fines de empleo, así como de la integración de los migrantes en el mercado laboral”.</p> <p>-“Alemania tiene un conjunto claro y transparente de normas y reglamentos relativos a la migración y publica periódicamente datos sobre los flujos migratorios”.</p>
ÁREA CON POTENCIAL PARA UN MEJOR DESARROLLO	<p>-“Alemania no ha publicado una estrategia nacional integral integrada de migración, aunque existen documentos programáticos que abordan distintos aspectos de la migración”.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de Migración Data Portal. Perfil de gobernanza de la migración: República Federal de Alemania. Recuperado de: <https://www.migrationdataportal.org/overviews/mgi/germany#6>

Tabla 3

INDICADOR	BIENESTAR DE LOS MIGRANTES
RESULTADO OBTENIDO	-“Cada seis meses, la Agencia Federal Alemana de Empleo publica un informe de las necesidades de trabajadores cualificados, que evalúa la situación de los trabajadores cualificados en Alemania” -“Los extranjeros y los alemanes pueden solicitar que se reconozcan sus calificaciones extranjeras a través del proceso de reciprocidad (Anerkennungsvorgang/Anerkennung). El Ministerio Federal de Educación e Investigación (BMBWF) opera un sitio web que define los perfiles ocupacionales y establece si una calificación de equivalencia es obligatoria para ejercer una profesión”.
ÁREA CON POTENCIAL PARA UN MEJOR DESARROLLO	-Los costos promedio totales de enviar remesas desde Alemania son más altos en comparación con otros países del G20.

Fuente: Elaboración propia a partir de Migración Data Portal. Perfil de gobernanza de la migración: República Federal de Alemania. Recuperado de: <https://www.migrationdataportal.org/overviews/mgi/germany#6>

Tabla 4

INDICADOR	ASOCIACIONES
RESULTADO OBTENIDO	-“Alemania es un miembro activo de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y trabaja en estrecha colaboración con el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR). -Alemania ha firmado acuerdos bilaterales con Albania, Bosnia-Herzegovina, la ex República Yugoslava de Macedonia, Serbia, Turquía y la Federación de Rusia sobre el empleo en determinadas ocupaciones”. -“El Gobierno alemán también se está asociando activamente con organizaciones de la sociedad civil (OSC) que trabajan en temas de migración”.
ÁREA CON POTENCIAL PARA UN MEJOR DESARROLLO	-“El país no involucra formalmente a los miembros de la diáspora alemana en el establecimiento de la agenda y la implementación de la política de desarrollo”.

Fuente: Elaboración propia a partir de Migración Data Portal. Perfil de gobernanza de la migración: República Federal de Alemania. Recuperado de: <https://www.migrationdataportal.org/overviews/mgi/germany#6>

Tabla 5

INDICADOR	MIGRACIÓN SEGURA, ORDENADA Y REGULAR
RESULTADO OBTENIDO	-“La Policía Federal (Bundespolizei) es responsable del control y la seguridad de las fronteras. Los agentes de policía, los funcionarios

	<p>públicos y los inspectores de inmigración reciben capacitación periódica, incluida la capacitación en idiomas”.</p> <p>-“El Ministerio de Relaciones Exteriores tiene un sitio web que describe claramente las opciones de visado y hay centros de asesoramiento sobre migración en una serie de países de los Balcanes Occidentales, África del Norte, África Occidental y Oriente Medio que brindan asesoramiento sobre migración legal y posibilidades de trabajo en Alemania”</p> <p>-“Los programas gubernamentales centrados en facilitar el retorno y la reintegración de los migrantes en los países de origen son un elemento central de la política migratoria de Alemania”</p> <p>-“La Policía Criminal Federal Alemana es la principal agencia que se ocupa de la trata de personas junto con la policía a nivel estatal y publica un informe anual sobre la trata en Alemania”</p>
<p>ÁREA CON POTENCIAL PARA UN MEJOR DESARROLLO</p>	<p>-“Aunque existe un sistema formal para solicitar tipos de visa específicos antes de la llegada, la solicitud debe presentarse en persona y se basa en papel”</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de Migracion Data Portal. Perfil de gobernanza de la migración: República Federal de Alemania. Recuperado de: <https://www.migrationdataportal.org/overviews/mgi/germany#6>

Tabla 6

INDICADOR	DIMENSIÓN DE MOVILIDAD DE LAS CRISIS
<p>RESULTADO OBTENIDO</p>	<p>-“El gobierno tiene una estrategia nacional de reducción del riesgo de desastres con disposiciones específicas para abordar el desplazamiento por desastres; la asistencia humanitaria es igualmente accesible para todos, incluidos los inmigrantes”.</p> <p>-“El país tiene un conjunto de leyes y reglas para gestionar los grandes movimientos de población”.</p> <p>-“Alemania participa en procesos internacionales sobre migración y desplazamiento forzado, incluidos el Pacto Mundial sobre Migración y el Pacto Mundial sobre Refugiados”.</p>
<p>ÁREA CON POTENCIAL PARA UN MEJOR DESARROLLO</p>	<p>-“Alemania no cuenta con ninguna estrategia para abordar los movimientos migratorios causados por los efectos adversos de la degradación ambiental o el cambio climático”.</p> <p>-“La Oficina Federal de Protección Civil y Asistencia en Casos de Desastre de Alemania cuenta con estrategias integrales de comunicación en caso de desastre, pero los idiomas utilizados por los sistemas de alerta son limitados”.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de Migración Data Portal. Perfil de gobernanza de la migración: República Federal de Alemania. Recuperado de: <https://www.migrationdataportal.org/overviews/mgi/germany#6>

ENTREVISTA 1
Entrevista a Migrantes Calificados Extracomunitarios en Alemania

Información de la Entrevista	
Fecha de la entrevista:	14 de marzo 2023
Lugar de la entrevista:	VIA ZOOM
FOLIO:	MGFP-2023-PCO
Objetivo:	Determinar violaciones de los Derechos Humanos en el reclutamiento de los migrantes calificados extracomunitarios

1. Datos generales del migrante calificado

Perfil del migrante calificado	<p>Entrevistador: ¡Hola! Muchas gracias por participar en esta entrevista. Comencemos con algunas preguntas básicas. ¿Cuál es su nombre completo?</p> <p>Entrevistado: Mi nombre es María Guadalupe F.P</p> <p>Entrevistador: Mucho gusto, María Guadalupe. ¿Podrías indicarme tu sexo?</p> <p>Entrevistado: Soy mujer.</p> <p>Entrevistador: ¿Cuál es tu edad?</p> <p>Entrevistado: Tengo 22 años.</p> <p>Entrevistador: ¿Cuál es tu estado civil?</p> <p>Entrevistado: Soy soltera.</p> <p>Entrevistador: ¿Cuál es tu nacionalidad?</p> <p>Entrevistado: Soy mexicana.</p> <p>Entrevistador: ¿Cuál es tu país de origen?</p> <p>Entrevistado: soy de la Ciudad de México.</p> <p>Entrevistador: ¿Cuál es tu grado de estudios?</p> <p>Entrevistado: Soy licenciada en Enfermería.</p> <p>Entrevistador: ¿Cuál es tu área de conocimiento dentro de la Enfermería?</p> <p>Entrevistado: Me especialicé en enfermería pediátrica, bueno tome cursos y también hice mi residencia en esa área.</p> <p>Entrevistador: ¿Cuánto tiempo llevas viviendo en Alemania?</p> <p>Entrevistado: Hace 1 año.</p> <p>Entrevistador: Entiendo. ¿Y a qué te dedicas actualmente?</p> <p>Entrevistado: Trabajo como enfermera en un hospital pediátrico en Colonia, Alemania.</p> <p>Entrevistador: Excelente. ¿Qué idiomas dominas?</p> <p>Entrevistado: Hablo español, que es mi lengua materna, y estudio actualmente alemán.</p> <p>Entrevistador: Muy bien. ¿Dónde realizaste tus estudios de licenciatura, Maestría y Doctorado? ¿Fue en Alemania o en otro país?</p> <p>Entrevistado: Realicé mi licenciatura en Enfermería en una universidad en México. Aún no he realizado una Maestría o Doctorado, pero estoy considerando estudiarla aquí en un futuro.</p> <p>Entrevistador: Gracias por compartir tu información, María Guadalupe. Ahora, me gustaría preguntarte sobre tus estudios. ¿En qué tipo de institución cursaste tus estudios de licenciatura? ¿Fue una universidad pública o privada?</p> <p>Entrevistado: Estudié en una universidad pública.</p> <p>Entrevistador: ¿Cuál es tu situación migratoria actualmente?</p> <p>Entrevistado: Actualmente tengo un permiso laboral para trabajar como enfermera en Alemania.</p> <p>Entrevistador: Entiendo. ¿Podrías hablarnos sobre el proceso migratorio que seguiste para obtener tu residencia en Alemania?</p> <p>Entrevistado: pues la residencia no la tengo, la verdad no recuerdo como se llama que estatus tengo, pero es un permiso para trabajar en Alemania, yo empecé mis tramites en la página del consulado de Alemania yo realice el trámite donde coloque la</p>
--------------------------------	---

	<p>información sobre mi curriculum, aparte escribí todos mis generales y me hablaron para comentarme que estaban interesados en que cubriera una vacante.</p> <p>Entrevistador: ¿Quién te marco?</p> <p>Entrevistado: creo que es un intermediario entre el hospital y nosotros los interesados, después me entrevistaron virtualmente, conteste una información como un cuestionario y como a la semana me hablo una persona encargada del hospital y ya ellos ya me comentaron que día podría yo viajar y presentarme en el trabajo.</p> <p>Me enviaron mi boleto de avión y también cuando llegue también me sugirieron donde vivir.</p> <p>Yo creí que no me iban aceptar porque no había yo trabajado en ningún hospital en ese entonces. Sólo había terminado la licenciatura pero veo que si necesitan muchos enfermeros y enfermeras porque la verdad se ve que la mayoría de los que trabajamos somos de otros países.</p>
<p>2. Condiciones del país de origen</p>	
<p>País no perteneciente a la Unión Europea</p>	<p>Entrevistador: Claro, entiendo lo difícil de los cambios. Ahora, me gustaría preguntarte sobre tus condiciones de vida en tu país de origen. ¿Cómo eran tus condiciones de vida en términos de calidad de vida, acceso a servicios, seguridad, etc. en México?</p> <p>Entrevistado: En México, las condiciones de vida eran aceptables en términos generales. Sin embargo, había como te diré? Carencias, en cuanto a la calidad de los servicios de salud y la seguridad en algunos lugares de trabajo. Yo estaba buscando trabajo ya llevaba 1 año sin trabajo. Trabajaba de encargada de una ferretería que los dueños eran amigos de mis papas.</p> <p>Entrevistador: ¿Y cómo eran tus condiciones laborales como enfermera en México? ¿Tenías acceso a oportunidades laborales adecuadas, beneficios laborales, etc.?</p> <p>Entrevistado: Las condiciones laborales como enfermera en México eran bastante retadoras. Los salarios eran bajos y había limitaciones en los beneficios laborales y oportunidades de crecimiento profesional, como te comenté no trabajé en mi área pero eso nos ofrecían cuando yo buscaba trabajo de enfermera.</p> <p>Entrevistador: Entiendo. ¿Hubo alguna condición específica como profesionista en tu país de origen que influyera en tu decisión de considerar vivir en otro país?</p> <p>Entrevistado: Sí, la falta de oportunidades laborales y el deseo de buscar mejores condiciones de vida y oportunidades de crecimiento profesional fueron factores importantes en mi decisión de considerar vivir en otro país.</p> <p>Entrevistador: ¿Recuerdas cuándo fue el momento en el que tomaste la decisión de radicar en otro país?</p> <p>Entrevistado: Fue aproximadamente hace un año cuando comencé a investigar y considerar seriamente la posibilidad de vivir y trabajar en otro país para mejorar mi situación laboral y de vida, me acuerdo de que un amigo que también estudió enfermería me comentó que estaba buscando en la página de internet de Alemania y hasta me mando el link y todo eso.</p> <p>Entrevistador: Gracias por compartirme todo esto María Guadalupe. Ahora, me gustaría saber si hubo situaciones personales importantes que influyeron en tu decisión de salir del país. Si es así, ¿cuáles fueron?</p> <p>Entrevistado: Sí, hubo algunas situaciones personales que influyeron en mi decisión de considerar vivir en otro país. Por ejemplo, me rompo cuando pienso en que mi mamá no va a poder disfrutar de mi trabajo, que no voy a poder darle dinero ni a invitarla a un restaurante o una cenita o comprarle algo. Ahorita estoy hasta planeando traerla a pasear a Europa.</p> <p>Entrevistador: ¿Has vivido en otro país antes de considerar Alemania como destino?</p> <p>Entrevistado: No, no he vivido en otro país antes de considerar Alemania como una opción.</p> <p>Entrevistador: ¿Por qué elegiste Alemania y no otro país para vivir?</p> <p>Entrevistado: Elegí Alemania debido a su reputación en el campo de la salud, su sistema de salud bien desarrollado y las oportunidades laborales que ofrece para los profesionales de la salud. Además, también me interesaba la cultura y la calidad de vida en Alemania y pues (se empieza a reír) la verdad el salario, cuando oí cuanto iba a ganar ... creí que me iba a volver la millonaria.</p>
<p>1. Condiciones del país de residencia</p>	
<p>País de residencia. Alemania</p>	<p>Entrevistador: ¿Cuáles son las ventajas laborales que encuentras en Alemania como enfermera?</p> <p>Entrevistado: En Alemania, como enfermera, encuentro ventajas como salarios competitivos, beneficios laborales, oportunidades de desarrollo profesional, y la seguridad del país en general porque la verdad Alemania es muy seguro, puedes salir por la noche, pasear y conocer sin el miedo a que te hagan daño.</p> <p>Entrevistador: ¿Cómo te sientes al trabajar en Alemania como enfermera?</p> <p>Entrevistado: Me siento agradecida y valorada por las oportunidades laborales que he tenido en Alemania como enfermera. Siento que mis compañeros son amables, también empiezan a llegar más mexicanos.</p>

	<p>Mi jefe es super amable conmigo y también cualquier cosa que no entendemos el trata de explicarlo muy así pacientemente.</p> <p>Entrevistador: ¿Qué sentimientos tienes al vivir en Alemania como enfermera mexicana de 22 años?</p> <p>Entrevistado: Me siento emocionada por la oportunidad de vivir y trabajar en un país extranjero, pero también enfrente desafíos como adaptarme a una nueva cultura y aprender un nuevo idioma. Sin embargo, estoy determinada a hacerlo lo mejor posible y aprovechar al máximo esta experiencia en Alemania.</p> <p>Entrevistador: María Guadalupe, me gustaría saber cómo te sientes en términos de satisfacción al tener un trabajo en Alemania en comparación con las oportunidades laborales que tenías en tu país de origen.</p> <p>Entrevistado: Estoy muy satisfecha con mi trabajo en Alemania. Las oportunidades laborales aquí son mucho mejores en términos de salario, beneficios y condiciones de trabajo en comparación con mi país de origen. Me siento valorada y apreciada en mi rol como enfermera en Alemania.</p> <p>Entrevistador: ¿Cómo ha mejorado tu condición económica desde que te encuentras en Alemania?</p> <p>Entrevistado: Mi condición económica ha mejorado significativamente desde que llegué a Alemania. Mi salario es bueno y los beneficios laborales son mejores, lo que me ha permitido tener una mejor calidad de vida y mayores oportunidades de ahorro, porque cuando ganaba poquito hasta debía dinero.</p> <p>Entrevistador: ¿Consideras que las condiciones económicas son el principal motivo por el cual te encuentras en Alemania?</p> <p>Entrevistado: Si bien las condiciones económicas fueron un factor importante en mi decisión de venir a Alemania, no fueron el único motivo. También buscaba mejorar en lo que me gusta hacer, ser una buena enfermera ósea como aplicar en lo que realmente estudié.</p> <p>Entrevistador: ¿Cómo son las oportunidades para profesionales en tu área de conocimiento en Alemania?</p> <p>Entrevistado: Las oportunidades para profesionales en el campo de la enfermería en Alemania son bastante favorables. Hay una alta demanda de enfermeras y se valoran mucho las habilidades y la experiencia en el campo de la salud. Además, hay oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional en este país.</p>
--	---

PROCESO DE RECLUTAMIENTO

Declaración de Derechos Humanos	Convenios OIT	
Artículo 2. No distinción por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión pública o de cualquier índole social, política o económica.	C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)	<p>Entrevistador: ¿Conoces tus derechos laborales en Alemania como enfermera?</p> <p>Entrevistado: Pues, mi jefe de área me explico cuantos días puedo pedir de vacaciones, y también me explico cuantos días descanso que debo hacer para solicitar otra área de trabajo.</p> <p>Entrevistador: ¿En qué momento empezaste a conocer tus derechos laborales en Alemania?</p> <p>Entrevistado: Pues desde que llegue a Alemania me pidieron que agendara mis días de descanso, también con otros amigos me han ido diciendo como debemos hacerle de algunas cosas.</p> <p>Entrevistador: María Guadalupe, me gustaría hacer algunas preguntas relacionadas con tus condiciones laborales en Alemania.</p> <p>Entrevistado: si, claro.</p> <p>Entrevistador: ¿Tienes contrato en tu trabajo actual en Alemania?</p> <p>Entrevistado: Sí, tengo un contrato de trabajo con el hospital, me lo dieron y lo tengo ahí guardado.</p> <p>Entrevistador: ¿Te brindaron en el contrato la información detallada de tus derechos laborales?</p> <p>Entrevistado: No que yo recuerde, pero el jefe inmediato me lo explico.</p> <p>Entrevistador: ¿Sabes qué es la discriminación?</p> <p>Entrevistado: Sí, la discriminación se refiere a tratar injustamente o de manera desfavorable a una persona por su origen o por su color, o por que familia viene.</p> <p>Entrevistador: ¿Has experimentado alguna forma de discriminación en tu lugar de trabajo en Alemania?</p>

		<p>Entrevistado: Afortunadamente, no he experimentado ninguna forma de discriminación en mi lugar de trabajo en Alemania.</p> <p>Entrevistador: Si la respuesta hubiera sido sí, ¿qué motivó esa discriminación y en qué consistió ese acto de discriminación?</p> <p>Entrevistado: N/A (No aplica)</p> <p>Entrevistador: ¿Has recibido algún trato de discriminación por la actividad que realizas en tu trabajo en Alemania?</p> <p>Entrevistado: No, no he recibido ningún trato de discriminación por la actividad que realizo en mi trabajo en Alemania.</p> <p>Entrevistador: Si la respuesta hubiera sido sí, ¿qué motivó esa discriminación y en qué consistió ese acto de discriminación?</p> <p>Entrevistado: N/A (No aplica)</p>
Artículo 20. DDH. C087 Convenio sobre la libertad sindical	C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (nº 87)	<p>Entrevistador: María Guadalupe, ahora me gustaría hacer algunas preguntas relacionadas con tus condiciones laborales específicas en Alemania.</p> <p>Entrevistado: sí.</p> <p>Entrevistador: ¿Cuáles son las oportunidades que tienes actualmente para afiliarte o crear una organización sindical en Alemania?</p> <p>Entrevistado: la verdad lo desconozco.</p> <p>Entrevistador: ¿Te dieron a conocer esta información cuando fuiste reclutada para tu trabajo actual?</p> <p>Entrevistado: no, la verdad no se habla de eso.</p>
Artículo 22. Derecho a la Seguridad Social	C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo	<p>Entrevistador: ¿Estás afiliada actualmente a la asistencia de seguridad social en Alemania?</p> <p>Entrevistado: Sí, me mandaron a realizar el trámite y me lo descuentan estoy obligada a estar afiliada al sistema de seguridad social de aquí.</p> <p>Entrevistador: ¿Cuáles son las condiciones de seguridad social en tu centro de trabajo?</p> <p>Entrevistado: pues las condiciones se ven estables, la verdad no he podido poner tanta atención en eso (ríe) de por si soy bien distraída.</p> <p>Entrevistador: ¿Te fueron descritas y explicadas estas condiciones de seguridad social durante tu reclutamiento?</p> <p>Entrevistado: no.</p>
Art. 23 Derecho al trabajo	C97- Convenio sobre los trabajadores migrantes.	<p>Entrevistador: ¿Qué parte de tu ingreso te retienen por el pago de impuestos?</p> <p>Entrevistado: La verdad no se bien el porcentaje así exactamente pero yo creo que si se pasa mas del 50%</p> <p>Entrevistador: ¿Actualmente cuáles son las remuneraciones adicionales que te ofrece tu centro de trabajo?</p> <p>Entrevistado: En el hospital ahorita lo que me han mencionado, pues las vacaciones, nos dijeron que nos van a dar un bono en navidad y de bienvenida.</p> <p>Entrevistador: ¿Cuáles consideras que son las ventajas o desventajas que se te han otorgado o no, por ser un calificado extracomunitario en tu centro de trabajo?</p> <p>Entrevistado: Como un calificado extracomunitario, creo que algunas ventajas en el hospital, también puede haber desafíos y desventajas, como el proceso de obtención de visas y permisos de trabajo, la barrera del idioma y adaptarse aquí son reglas y mas reglas siempre.</p> <p>Entrevistador: ¿Podrías contarme más sobre las ventajas y desventajas que consideras que se te han otorgado o no, como un calificado extracomunitario en tu centro de trabajo en Alemania?</p> <p>Entrevistado: tengo muchas ventajas, pero también he oído que si existe discriminación porque muchas personas pues son de aquí mismo de Europa pero de otros países que no los aceptan como a nosotros los latinos, pues es difícil para algunos, afortunadamente para mi no lo ha sido.</p>

		<p>Entrevistador: Gracias por compartir tu perspectiva. ¿Hay algo más que desees comentar sobre tus condiciones laborales en Alemania?</p> <p>Entrevistado: En general, estoy satisfecho con las condiciones laborales en Alemania y valoro todo lo bonito que he vivido, los lugares que he conocido espero que mucha gente tenga esta oportunidad de venir que aquí hay trabajo.</p> <p>Y ya... creo, eso es todo.</p> <p>Entrevistador: Gracias por tu participación en esta entrevista y por compartir tu experiencia. Tus respuestas han sido muy valiosas.</p> <p>Entrevistado: De nada, ha sido un placer participar. Gracias por darme la oportunidad de compartir mi historia.</p>
<p>Hemos concluido nuestra entrevista y me gustaría saber si tiene usted algún comentario, o alguna experiencia que quisiera compartir con nosotros.</p> <p>Hago de su conocimiento que la información proporcionada es considerada, confidencial, por lo que me obligo a protegerla, reservarla, resguardarla y no divulgarla, utilizándola única y exclusivamente para llevar a cabo y cumplir con las actividades y obligaciones que expresamente me sean conferidas por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.</p> <p>Agradezco su tiempo y sus respuestas.</p>		

ENTREVISTA 2	
Fecha de la entrevista:	
Lugar de la entrevista:	VIA ZOOM
FOLIO:	CG-2023-PCO
Objetivo:	
	1. Datos generales del migrante calificado
Perfil del migrante calificado	<p>Entrevistador: ¡Hola! ¿Cuál es su nombre completo?</p> <p>Entrevistado: Hola, mi nombre completo es Juan Carlos M.S.</p> <p>Entrevistador: ¿Cuál es su sexo?</p> <p>Entrevistado: Soy hombre.</p> <p>Entrevistador: ¿Cuál es su edad?</p> <p>Entrevistado: Tengo 32 años.</p> <p>Entrevistador: ¿Cuál es su estado civil?</p> <p>Entrevistado: Soy soltero y tengo un hijo</p> <p>Entrevistador: ¿Cuál es su nacionalidad?</p> <p>Entrevistado: Soy mexicano nacido en Puebla.</p> <p>Entrevistador: ¿Cuál es su país de origen?</p> <p>Entrevistado: México.</p> <p>Entrevistador: ¿Cuál es su grado de estudios?</p> <p>Entrevistado: Soy Licenciado en Enfermería.</p> <p>Entrevistador: ¿Cuál es su área de conocimiento?</p> <p>Entrevistado: Mi área de conocimiento es la enfermería.</p> <p>Entrevistador: ¿Cuánto tiempo lleva viviendo en Alemania?</p> <p>Entrevistado: Llevo viviendo en Alemania 2 años.</p> <p>Entrevistador: ¿A qué se dedica actualmente?</p> <p>Entrevistado: Actualmente trabajo como enfermero en un hospital en Colonia. Alemania.</p> <p>Entrevistador: ¿Qué idiomas domina?</p> <p>Entrevistado: Domino el español (ríe) solamente ese... actualmente debo avanzar en el alemán.</p> <p>Entrevistador: ¿Dónde realizó sus estudios de licenciatura, Maestría y Doctorado (Alemania u otro país)?</p> <p>Entrevistado: Realicé mi licenciatura en escuela de enfermería Angelópolis, en Puebla no tengo maestría ni doctorado.</p> <p>Entrevistador: ¿En qué tipo de institución cursó sus estudios (pública o privada)?</p> <p>Entrevistado: Cursé mis estudios de licenciatura en una institución privada.</p> <p>Entrevistador: ¿Cuál es su situación migratoria actualmente?</p> <p>Entrevistado: Actualmente tengo un permiso laboral que me permite residir y trabajar en Alemania.</p> <p>Entrevistador: ¿Cuál fue el proceso migratorio que usted siguió para su residencia en Alemania?</p>

	<p>Entrevistado: Para obtener mi permiso laboral en Alemania, tuve que pasar por un proceso que inició cuando solicité una visa que me permitiera trabajar en el hospital, tuve que llevar la información ósea el formato que incluyó solicitar una visa de trabajo, llevar como el contrato del hospital y también me pidieron como dar dinero.</p> <p>Entrevistador: ¿Cuánto te pidieron de dinero?</p> <p>Entrevistado: 1200 euros</p> <p>Entrevistador: ¿Cuáles fueron los requisitos para su ingreso en Alemania?</p> <p>Entrevistado: Los requisitos para mi ingreso fue eso del dinero, también me pidieron estar inscrito en una escuela donde pase yo el examen B2 de alemán, mi contrato laboral y también mi cedula y mi título tuve que hacer una revalidación aquí. Ósea que sea válido por aquí.</p>	
País no perteneciente a la Unión Europea	<p>1. Condiciones del país de origen</p>	<p>Entrevistador: ¿Cuál eran sus condiciones de vida en su país de origen?</p> <p>Entrevistado: Difíciles muy difíciles en Puebla hay muchos enfermeros, somos varios que ahora ya estamos buscando trabajo de todo, hasta de camillero, algunos se han quedado como de encargados de seguridad en hospitales siendo enfermeros. Yo creo que una parte de esa dificultad es porque hay muchas escuelas y también pues ya el trabajo pues ya no es bien pagado. Todos sabemos que las mejores pagadas de nuestra profesión pues son del IMSS y de hospitales de gobierno, lo demás en hospitales particulares estamos bien mal pagados.</p> <p>Entrevistador: ¿Cómo eran las condiciones laborales que usted tenía en su país de origen?</p> <p>Entrevistado: Las condiciones laborales en mi país de origen eran exigentes. Trabajaba largas horas, tenía una carga de trabajo pesada y el salario no era suficiente para cubrir mis necesidades básicas y tener una buena calidad de vida.</p> <p>Entrevistador: ¿Cuáles fueron las condiciones como profesionista en su país de origen que influyeron en la decisión de salir?</p> <p>Entrevistado: Las condiciones laborales difíciles, incluyendo el bajo salario y las limitadas oportunidades de crecimiento profesional, fueron factores importantes que influyeron en mi decisión de buscar oportunidades en otro país.</p> <p>Entrevistador: ¿Cuándo fue el momento en el que usted tomó la decisión de radicar en otro país?</p> <p>Entrevistado: Tomé la decisión de radicar en otro país hace aproximadamente 3 años, cuando las condiciones laborales en México se volvieron insatisfactorias y decidí explorar oportunidades en el extranjero. Recuerdo que estaba el COVID a todo lo que daba y mi hijo estaba en casa haciendo como escuela en casa, estaba desesperado porque no tenía para mantenerlo, nos corrieron a muchos y eso me trastocó me preocupe mucho sobre mi futuro y de mi hijo.</p> <p>Entrevistador: ¿Hubo situaciones personales importantes que influyeron en la toma de decisión para salir del país? Si la respuesta es sí: ¿Cuáles fueron?</p> <p>Entrevistado: Sí, hubo algunas situaciones personales importantes que influyeron en mi decisión de salir del país. El de poder mantener a mi hijo, el tener un trabajo seguro estoy cansado de que no sepamos que va a pasar con nosotros en un trabajo y también que no tengamos las mejores oportunidades para trabajar, aquí hace falta muchos enfermeros y también pues ganamos bien. Aquí es donde debemos estar.</p> <p>Entrevistador: ¿Vivió en otro país antes de Alemania?</p> <p>Entrevistado: No, Alemania es el primer país en el que he vivido fuera de mi país de origen, México.</p> <p>Entrevistador: ¿Por qué eligió Alemania y no otro país para vivir?</p> <p>Entrevistado: Elegí Alemania porque tenía una buena reputación en términos de oportunidades laborales en mi campo profesional, especialmente en el área de la enfermería.</p>
	<p>2. Condiciones del país de residencia</p>	

País de residencia. Alemania	Entrevistador: ¿Cuáles son las ventajas laborales que usted encuentra en Alemania?	
	Entrevistado: Las ventajas laborales que encuentro en Alemania incluyen un salario competitivo, un horario de trabajo razonable nada de explotación, un ambiente laboral seguro y protegido.	
	Entrevistador: ¿Cómo se siente al trabajar en Alemania?	
	Entrevistado: Me siento agradecido y valorado por mi trabajo en Alemania. Aprecio el reconocimiento y respeto que se le da a los trabajadores, así como las oportunidades de crecimiento.	
	Entrevistador: ¿Qué sentimiento tiene usted al vivir en Alemania?	
	Entrevistado: Me siento agradecido y emocionado de vivir en Alemania. Disfruto de la calidad de vida que ofrece este país, todo es muy padre siento que podría vivir aquí por siempre.	
	Entrevistador: ¿Cómo es el sentimiento de satisfacción de tener un trabajo en Alemania comparado con alguna oportunidad laboral en su país de origen?	
	Entrevistado: La satisfacción de tener un trabajo en Alemania es alta en comparación con las oportunidades laborales en mi país de origen. El salario es más competitivo, las condiciones laborales son mejores y hay más oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional en Alemania, lo que me hace sentir satisfecho y motivado en mi carrera.	
	Entrevistador: ¿Cómo ha mejorado su condición económica?	
	Entrevistado: Mi condición económica ha mejorado significativamente desde que me mudé a Alemania. El salario es más alto y las oportunidades de ahorro y planificación financiera son mejores, lo que me ha permitido tener una mayor estabilidad económica y una mejor calidad de vida en general.	
Entrevistador: ¿Esas condiciones económicas son el principal motivo por el cual usted se encuentra en Alemania?		
Entrevistado: Si bien las condiciones económicas son un factor importante, no son el único motivo por el cual me encuentro en Alemania. También buscaba mejor oportunidad de trabajo.		
Entrevistador: ¿Cómo son las oportunidades para profesionistas en su área de conocimiento en Alemania?		
Entrevistado: Las oportunidades para profesionistas en mi área de conocimiento, que es la enfermería, son muy buenas en Alemania. Hay una alta demanda de profesionales de la salud y existen oportunidades de empleo en hospitales, clínicas, hogares de cuidado y otras instituciones de atención médica.		
PROCESO DE RECLUTAMIENTO		
Declaración de Derechos Humanos	Convenios OIT	
Artículo 2. No distinción por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión pública o de cualquier índole social,	C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)	<p>Entrevistador: ¿Conoce usted sus derechos laborales en Alemania?</p> <p>Entrevistado: Sí, en general, me voy apenas familiarizando con todos.</p> <p>Entrevistador: ¿Tienes contrato en tu lugar de trabajo en Alemania? Entrevistado: Sí, tengo un contrato de trabajo.</p> <p>Entrevistador: ¿Te proporcionaron en el contrato la información detallada de tus derechos laborales? Entrevistado: no le entiendo muy bien, está en alemán.</p> <p>Entrevistador: ¿Sabes qué es la discriminación? Entrevistado: Sí, el ser discriminado por alguna razón como el color de la piel, los ojos, la religión etc.</p> <p>Entrevistador: ¿Has recibido algún trato de discriminación en tu lugar de trabajo en Alemania? Entrevistado: No, no he recibido trato de discriminación en mi lugar de trabajo.</p> <p>Entrevistador: ¿Has recibido algún trato de discriminación por la actividad que realizas? Entrevistado: No, no he recibido trato de discriminación por la actividad que realizo.</p>

política o económica.		
Artículo 20. DDH. C087 Convenio sobre la libertad sindical	C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	<p>Entrevistador: ¿Cuáles son las oportunidades que tienes actualmente para afiliarte o crear en Alemania una organización sindical? Entrevistado: desconozco no creo que se pueda aquí, nunca me he percatado de un paro o de algo así.</p> <p>Entrevistador: ¿Cuándo fuiste reclutado, te dieron a conocer esta información sobre las oportunidades de organización sindical? Entrevistado: Sí, durante mi proceso de reclutamiento se me proporcionó información sobre las oportunidades de organización sindical en Alemania.</p>
Artículo 22. Derecho a la Seguridad Social	C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo	<p>Entrevistador: ¿Actualmente estás afiliado a la asistencia de seguridad social? Entrevistado: Sí, actualmente estoy afiliado a la asistencia de seguridad social en Alemania.</p> <p>Entrevistador: ¿Cuáles son las condiciones de seguridad social en tu centro de trabajo? Entrevistado: Las condiciones de seguridad social en mi centro de trabajo en Alemania son muy adecuadas.</p> <p>Entrevistador: ¿Te fueron descritas y explicadas en tu reclutamiento estas condiciones de seguridad social? Entrevistado: no. Pero se ve así muy adecuado para trabajar, además que todas las personas aquí te asesoran en lo que tu desees.</p>
Art. 23 Derecho al trabajo	C97- Convenio sobre los trabajadores migrantes.	<p>Entrevistador: ¿Qué parte de tu ingreso te retienen por el pago de impuestos en Alemania? Entrevistado: El porcentaje de retención de impuestos de mi ingreso en Alemania varía según mi nivel de ingresos, eso me han comentado.</p> <p>Entrevistador: ¿Actualmente, cuáles son las remuneraciones adicionales que te ofrece tu centro de trabajo en Alemania? Entrevistado: Las remuneraciones adicionales que me ofrece mi centro de trabajo en Alemania incluyen beneficios como bonos y bonificaciones por desempeño nos comentaron que nos van hacer una evaluación y de ahí vamos a recibir un bono.</p> <p>Entrevistador: ¿Cuáles son las ventajas o desventajas que consideras que se te han otorgado por ser un calificado extracomunitario en tu centro de trabajo en Alemania? Entrevistado: Como calificado extracomunitario, considero que una ventaja es que mi experiencia y habilidades profesionales pueden ser valoradas en el mercado laboral alemán, lo que me ha permitido acceder a oportunidades de empleo. Sin embargo, también puede haber desventajas, como la necesidad de cumplir con requisitos adicionales de inmigración y obtener la aprobación para trabajar en el país, así como enfrentar barreras culturales o de idioma en el entorno laboral.</p> <p>Entrevistador: Gracias por compartir tus respuestas. ¿Hay algo más que desees agregar o comentar sobre tu experiencia laboral en Alemania? Entrevistado: En general, mi experiencia en Alemania es enriquecedora, siento que la gente debería de venir por aquí y no exponerse a irse a los Estados Unidos. sorry pero es la verdad creo que debemos de ver a Alemania como un destino para la gente que quiere trabajar.</p> <p>Entrevistador: Muchas gracias por compartir tu perspectiva y experiencia. Ha sido un placer conversar contigo. ¡Buena suerte en tu carrera laboral en Alemania!</p> <p>Entrevistado: Gracias, ha sido un placer participar en la entrevista. ¡Gracias por su tiempo y consideración!</p>
<p>Hemos concluido nuestra entrevista y me gustaría saber si tiene usted algún comentario, o alguna experiencia que quisiera compartir con nosotros.</p> <p>Hago de su conocimiento que la información proporcionada es considerada, confidencial, por lo que me obligo a protegerla, reservarla, resguardarla y no divulgarla, utilizándola única y exclusivamente para llevar a cabo y cumplir con las actividades y obligaciones que expresamente me sean conferidas por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.</p>		

Agradezco su tiempo y sus respuestas.

ENTREVISTA 3 Entrevista a Migrantes Calificados Extracomunitarios en Alemania	
Información de la Entrevista	
Fecha de la entrevista:	10 de marzo 2023
Lugar de la entrevista:	VIA ZOOM
FOLIO:	JCDP-2023-PCO
Objetivo:	Determinar violaciones de los Derechos Humanos en el reclutamiento de los migrantes calificados extracomunitarios
	1.Datos generales del migrante calificado
Perfil del migrante calificado	Entrevistador: Muchas gracias, este. Bueno, me encantaría que me platicaras un poco más de ti. Como todos tus generales. mira, eh, no sé si tú me quieras platicar un poco más sobre ti en la guía que te envíe están las primeras preguntas de datos generales (se envió a su petición las preguntas anteriormente) (el entrevistado tiene la hoja y quiere seguirlas según el orden)
	Entrevistado: ah, bueno, pues yo me llamo Jazmín Carolina D.P. 27 años actualmente ya casi los 28 años y pues estoy soltera soy de México específicamente en Tuxtla Gutiérrez Chiapas yo soy chiapaneca, sí, este y pues soy enfermera.
	Entrevistador: ¿Tú hablas algún otro idioma aparte del nuestro?
	Entrevistado: pues se puede decir que el alemán, sigo estudiando el idioma pero pues ya entiendo muchas cosas y pues me puedo defender un poco ya con el idioma,
	Entrevistador: ¿estás en eso?
	Entrevistado: es un requisito que nos piden para poder venir acá a Alemania
	Entrevistador: En qué tipo de institución estudiaste tu licenciatura pública o privada?
	Entrevistado: yo estudié en la única escuela pública que hay en Tuxtla Gutiérrez se llama Estudios de Enfermería del Estado de Chiapas, está muy largo el nombre pero así es.
	Entrevistador: cuál es tu situación migratoria actualmente? Que estatus tienes en Alemania?
	Entrevistado: ahorita hace como tres semanas acabo de recibir una tarjeta que se llama AUSA y jaltel, que es un permiso de residencia, pero tiene una vigencia hasta septiembre y después ya te la renuevan toca cada seis meses hasta que cumples ya los cinco años para que ya te den el pasaporte alemán.

	<p>dos semanas prácticamente dieron los resultados mandaron el correo y pues ya este nos dijeron me mandaron al correo y me dijeron pues que ya había quedado, dándole la bienvenida, que había quedado y no sé la verdad, en qué consistió, pero la otra compañera lamentablemente ella no quedó en el programa. Entonces, pues así así pasan las cosas y pues ya empezamos todo el proceso y este reclutamiento consistió en clases de alemán, eh? Primeramente ellos nos brindaron el idioma este, pues el plan era que teníamos que movernos a Chihuahua todos, pero por la pandemia, pues no se pudo entonces se iniciaron las clases este en línea. Luego teníamos que cumplir con un nivel de alemán que es el B1 que es el intermedio para que nosotros pudiéramos obtener la visa sin ese nivel, pues no puedes tener la visa y no puedes viajar a alemán, entonces este es eso y también los alemanes viajaron dos ocasiones aquí. Bueno, allá a México este Chihuahua específicamente a darnos unos cursos de enfermería también este y pues ya luego ellos nos apoyaron con el trámite de la visa y todo</p>
País no perteneciente a la Unión Europea	<p>1. Condiciones del país de origen</p> <p>Entrevistador: Oye, ya tú cómo eran tus condiciones de vida, aquí en México o sea, habías terminado de estudiar y por lo que me comentas que no tenías experiencia, habías terminado de estudiar, pero no habías trabajado,</p> <p>Entrevistado: así es solamente trabajé como tres meses en un hospital privado, pero digamos que no eran las mejores condiciones de trabajo que tenía porque yo prácticamente yo no podía como exigir un sueldo como tal de enfermera porque no tenía el título, lo que me detenía mucho porque tardó mi título casi como año y medio para que me pudiera entonces este eso sí me afectó en esa parte y solamente pude trabajar cuidando a pacientes a domicilio eso era lo que a mí me solventaba un poco y aparte también que yo me inscribí saliendo al Programa de Jóvenes Construyendo el Futuro porque dije pues ya no estudio tampoco trabajo. Creo que esto es para mí jeje (refiriéndose al programa), pues sí me inscribí y entré a trabajar como cajera en un hospital privado, entonces ahí era cajera de una cafetería y yo aspiraba en ese momento a poder trabajar después en ese hospital ya cuando tuviera el título,</p> <p>Entrevistador: ok. Claro.</p> <p>Entrevistado: porque conocía a la jefa de enfermeras de ese hospital pero pues todo cambió después</p> <p>Entrevistador: Cuáles fueron cuáles eran como que cuál es el momento en que tú tomaste la decisión de viajar? O sea, de irte de México hubo algún momento así como preciso que tú recuerdes y que digas no, no estoy en el lugar, que debo de estar y me tengo que ir.</p> <p>Entrevistado: Ah, no pensé exactamente lo mismo, pero recuerdo que cuando estaba justamente ahí en la cafetería trabajando este en un tiempo libre, Justamente entré al Facebook y vi que estaban reclutando para para enfermeros para trabajar en Alemania pero que pedían el título entonces este, pues dije yo cuando venga mi título yo quisiera poder intentarlo pero pues fue un pensamiento vago, ya después un año después de ese pensamiento justamente salí en Facebook de nuevo el post de que estaban reclutando enfermeros y que decía que también tenía la oportunidad las personas que su título estuviera en trámite, entonces dije pues ya de aquí soy y pues fue cuando empecé el proceso de meter mis papeles</p> <p>Entrevistador: hace cuánto cuántos años ya llevas con digamos desde el que iniciaste tu proceso hasta ahorita que estás viviendo, cuánto tiempo fue?</p> <p>Entrevistado: 2020 haber 2022 en el 2021 se puede decir que ya voy a hacer dos años en todo el proceso el proceso pero pues apenas atrasaron muchas cosas por lo de la pandemia y todo eso se atrasaron de hecho yo debía de haber estado aquí en Alemania desde abril del año pasado (se refiere al 2022) pero este sí sé cómo se trataron muchas situaciones documentos y luego que pues para entrar a Alemania es mucha burocracia que es el otro problema entonces pues ya tú ya viaje hasta septiembre, apenas cumplí 5 meses de estar aquí.</p> <p>Entrevistador: ¿porque escogiste Alemania y no otro país?</p> <p>Entrevistado: Creo que igual recuerdo que una ocasión el secretario de Salud de Alemania que fue a México este como que firmaron un documento no sé de qué estaban ya que iban a comenzar a reclutar personal de la salud para traernos Alemania y pues se me hizo interesante y este y aparte de que pues ahorita estaba muy sonado, aunque Alemania necesita personal de la salud.</p>
	<p>2.Condiciones del país de residencia</p>

País de residencia. Alemania	<p>Entrevistador: Bueno, ya llegando tú que ves en cuestión laboral, o sea, ¿tú ves una mejoría para ti? ¿cómo te sientes viviendo ahí en Alemania?</p> <p>Entrevistado: Pues cuando vine la verdad, no sabíamos bien que iba a pasar porque o sea, no sabíamos si ya el siguiente día íbamos a trabajar al hospital o aquí, o sea, no nos dijeron, eh? No nos explicaron muchas cosas. Entonces es este sí un sentimiento de satisfacción de que y luego algo increíble de que pensar él ya estoy acá, no? O sea, algo increíble este no lo podía creer pero pues ya estando aquí desde que venimos nos dieron como casi una semana libre, pero solamente estuvimos firmando documentos volvimos a firmar de nuevo un contrato acá y todo ya después nos fueron a presentar a las estaciones o los servicios a donde íbamos a comenzar a trabajar y prácticamente en cada estación porque ahorita nosotros como somos nuevos, estamos haciendo un proceso de homologación porque nuestro título como tal digamos, no tiene validez, aquí en Alemania</p> <p>Entrevistador: claro, entiendo.</p> <p>Entrevistado: entonces ahorita estamos como ayudantes de enfermería y estamos haciendo una nerd kenon, que es para que validen nuestro título, pues eso lleva tiempo y ahorita el proceso era que tenemos que cumplir unas horas este de servicio en el hospital pasando por diferentes áreas entonces ya ahorita yo ya lo cumplí porque son cuatro meses y ya después te piden de que tú puedas elegir un servicio en el cual tú quieras.</p> <p>Entrevistador: Y tú en qué servicio te gustaría estar?</p> <p>Entrevistado: Pues ahorita yo elegí el Servicio de Cirugía este donde están los pacientes post operados, mí me gustaría en particular trabajar con los bebés con los neonatos me llama mucho la atención, pero aquí no puedo todavía porque solamente necesitas una especialidad para poder trabajar con los bebés, entonces primero tienes que terminar tu tramite hacer tu homologación de tu título tener el nivel B2 del alemán y ya después tú puedes estudiar una especialidad que aquí le llaman para que ya tú puedas trabajar en ciertas áreas o que en la que tú quieres tu condición económica mejore.</p> <p>La verdad no me puedo imaginar, eh? Cómo sería ahorita estando en México porque sí es algo que este que ha mejorado de una manera que no me lo imaginaba este en este momento yo puedo apoyar a mi familia tengamos si hay algún familiar enfermo o algo así es este, pues yo puedo apoyarlos económicamente algo que en México no podía.</p> <p>Entrevistador: claro,</p> <p>Entrevistado: entonces y me puedo comprar las cosas que yo quiero</p> <p>Entrevistador: claro, ¿crees tú que esa situación económica es la que impulsa a las personas a irse?</p> <p>Entrevistado: Ah, por una parte creo que sí es algo que influye muy fuertemente el área económica porque en enfermería no está como tal muy bien reconocida en México y siento mucho que el personal de enfermería allá hace muchas cosas en cuanto a las actividades y no es muy bien remunerado, entonces este, pues digamos fácilmente y yo en ese hospital privado, pues trabajaba y a la quincena me pagaban 2.500 pesos entonces es algo que no, no me alcanzaba literalmente y luego todo está subiendo entonces no y aparte era de que una sobrecarga de trabajo porque como por ser hospital privado no quieren contratar mucho personal y quiere solamente que una persona gato entonces ellos sí estaba como que muy saturada de trabajo tenía que estar en quirófano. Luego subir a ver a los pacientes que están en piso, entonces sí era mucho trabajo y muy poco remunerable</p> <p>Entrevistador: ahorita como ves tú la oportunidad laboral que hay para los enfermeros en Alemania</p> <p>Entrevistado: pues desde mi punto de vista pues la veo que es una excelente oportunidad porque aparte tienes una experiencia inigualable porque trabajas con personas que no tú nunca piensas conocer, el hospital donde estoy es internacional entonces conoces diferentes personas de diferentes tipos de países y con solamente el idioma te puedes comunicar con ellos entonces en este caso el alemán en cada uno habla su propio idioma, pero todos hablamos el alemán y así nos podemos comunicar y aparte de que pues aquí en Alemania digamos que las actividades de enfermería son menos a México sí y pues aquí es como que más valorado el trabajo.</p>	
---------------------------------	---	--

PROCESO DE RECLUTAMIENTO

Declaración de Derechos Humanos	Convenios OIT	
Artículo 2. No distinción por motivos de raza, color, sexo, idioma,	C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)	<p>Entrevistador: ¿conoces tus derechos laborales que tienes en Alemania?</p> <p>Entrevistado: justamente estaba leyendo eso hoy y le pregunté una amiga y le dije oye, no se enseñaron y cuáles son derechos le digo porque no me acuerdo y me dijo no, yo tampoco me acuerdo que nos hayan enseñado y ciertamente este no nos dieron como un documento como para así formar estos son tus derechos, pero sí me hizo pensar mucho porque pues sí, sé que tengo que conocerlo.</p> <p>Existe un sistema que maneja en el hospital donde tú puedes ver este tus horas tu horario del mes y todo eso y aparte creo que también hay bien, eh? los derechos de los</p>

<p>religión, opinión pública o de cualquier índole social, política o económica.</p>		<p>trabajadores pero a nosotros como nuevos trabajadores, o sea, no nos lo dieron a conocer,</p> <p>Entrevistador: ¿no te lo explicaron? Tú tienes contrato, tienes contrato y te dieron tu copia?</p> <p>Entrevistado: Sí, sí, sí, de hecho este, pues nos mandaron una copia porque era un requisito como tal para la visa, entonces nos mandaron una copia por correo en México y pues vienen en alemán vienen de español y pues ahí viene específicamente que el contrato para trabajadores mexicanos y sí tiene una fecha tiene una fecha de que vence el siguiente año en marzo y algo que nos explicaron era de que ese tiempo era como que para conocer el hospital el ambiente laboral, y pues por sí no nos gusta.</p> <p>Entrevistador: Se habla mucho sobre la discriminación, no este y yo quisiera preguntarte si tú en el lugar de trabajo conoces a alguien o tú has sido víctima de algo que tú consideres que fuera discriminatorio</p> <p>Entrevistado: no me ha tocado ver la verdad.</p> <p>Gracias a Dios porque yo digo fácilmente aquí. Sí se puede. Sí se podría ver porque somos de diferentes países muchas personas trabajando, pero en los servicios donde yo he estado siempre me ha tocado encontrar a personas muy amables, este siendo propios alemán y también personas extranjeras, que pues se tratan muy bien, o sea, te explican tus actividades o si no entiendes algo porque hablan muy rápido y tú les dices, por favor, hablen más despacio que no entendí te vuelven a explicar las cosas. Entonces, Creo que hasta ahorita no, no he visto ese tipo</p>
<p>Artículo 20. DDH. C087 Convenio sobre la libertad sindical</p>	<p>C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)</p>	<p>Entrevistador: ¿Tú crees que haya oportunidad o tú conoces tu oportunidad que tienes para afiliarte a una organización social, no sé en este caso como los sindicatos?</p> <p>Entrevistador: la verdad es que desconozco del tema totalmente,</p>
<p>Artículo 22. Derecho a la Seguridad Social</p>	<p>C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo</p>	<p>Entrevistador: ¿te encuentras actualmente afiliada a la asistencia de Seguridad Social allá en Alemania?</p> <p>Entrevistado: Eh, sí, sí, cuando nosotros tengamos acá en Alemania eh, como te digo ellos nos dan cita para todos, nos manda un correo. Ya nos dijo tiene que enviarnos una fotografía, por favor, para que para su seguro y ya nos enviaron este la tarjetita del seguro médico,</p> <p>Entrevistador: ok.</p> <p>Entrevistado: tú no pagas del seguro te lo da a ti, no, a nosotros le pagamos.</p> <p>Entrevistador: Ah, tú lo pagas.</p> <p>Entrevistado: Sí, ya viene descontado en nuestro sueldo.</p>
<p>Art. 23 Derecho al trabajo</p>	<p>C97- Convenio sobre los trabajadores migrantes.</p>	<p>Entrevistador: ¿qué parte de tu ingreso te retienen por pago de impuestos?</p> <p>Entrevistado: muchisiisimo (ríe) en Alemania es algo que nos sorprendió como con mis compañeros es de que si estás soltero pagas más impuestos.</p> <p>Entrevistador: este entonces porque cuando vienes te tienes que registrar en Hacienda</p> <p>Entrevistado: ajá y nos dieron un documento aquí, nosotros llenáramos y ahí venía de que si qué religión profesas y tu estado civil y en cuanto a eso, pues te van reteniendo tu dinero para los impuestos, pero sí te quitan casi como la mitad de tu sueldo es muchísimo es algo que es algo de que también, eh? O no lo recuerdo o no nos lo dijeron cuando estábamos en México porque pues fácilmente en las convocatorias, pues yo ahorita no, pues que estamos aquí, pues vemos que no te vas a ganar tanto y lo conviertes a pesos mexicanos, pero ya cuando estás acá y pues tienes que pagar los impuestos y todo eso, pues ya se reduce. Sí es otra cantidad a la mitad. Sí sí, a veces decimos, no sé si con eso me va a alcanzar, porque pues traemos como la mentalidad de los pesos mexicanos, no, sí, pero pues la verdad es que sí, sí nos ha alcanzado hasta ahorita.</p> <p>Entrevistador: ¿ Oye, algunas remuneración adicional que tengas aparte del sueldo?</p>

	<p>Entrevistado: Sí, de hecho ahorita estoy en vacaciones. Ay, qué bueno vacaciones porque pues inicia, trabajar formalmente en octubre del 6 de octubre y para diciembre, ya se habían acumulado los días de vacaciones y nos mandaron un correo y nos dijeron este, pues tienen tantos días de vacaciones y los deben de tomar antes de que termine marzo, no? Entonces yo terminando ya mis vacaciones que mi rotación la terminé apenas el domingo y ya fui a aprender mis vacaciones hace una semana y ya para que empezara desde ayer mis vacaciones y pues ya tengo ahorita.</p> <p>Entrevistador: Ay, qué padre oye, pues por mi parte es todo este todas estas preguntas y todo esto que me hiciste favor de compartir conmigo. Yo quisiera saber si tú tienes algo adicional que te gustaría compartirme una anécdota algo todo, la verdad todo me ayuda porque en realidad todas estas entrevistas las tengo que te comenté la estoy grabando por nada más por audio y la tengo que oír para traspassar platicar con una especialista y todo este para saber qué hay más allá, no? Entonces a mí me gustaría mucho lo que tú quisieras compartirme algo que te nazca compartirme.</p> <p>Mucho, te lo voy a agradecer</p> <p>Entrevistado: ok bueno, pues la verdad a una de las cosas que a mí me ha impresionado mucho aquí en Alemania como como el área, pues de enfermería que, que estoy desarrollando era lo que te decía que es este completamente diferente las actividades a México y pues de que así como dicho porque tú quieres trabajar más y hacer más, porque a eso estás acostumbrada ya todo, no? Y aquí no, por ejemplo, una de las actividades cuando yo estaba en mi en mi práctica de Servicios Sociales allá en México era de que yo veía que todos los días el turno de la mañana tienen que hacer el cambio de sábanas a todo a todos los pacientes, no, a todas las camas esté sucia o no esté sucia, se tiene que cambiar las sábanas porque pues está estipulado, que eso se tiene que hacer sin falta en las mañanas y aquí no, aquí solamente es de que si está sucio lo cambias o si está mojado y si no, déjalo, o sea, ya no hagas más entre menos hagas, digamos como que mejor así como de que pero si yo lo quiero cambiar no, pues ya si tú quieres ya es de ti, no, pero esto no es algo como obligatorio del turno, digamos y otra de las cosas que sí me quedó impresionada es en cuanto a los baños de los pacientes, pues en México a veces hasta mojamos toda la cama por bañar al paciente y es muy diferente, es este fácilmente solamente con la toallita húmeda medio le pasas aquí y allá y ya es el baño que ellos hacen a los pacientes, te quedas así como de que de aquí que los bañamos con esponjas, jajaja. Les vas a mojar el cabello y todo eso aquí no, aquí es completamente diferente, o sea, solamente con que les pases la toallita y ya está el paciente hasta ellos mismos ya saben que así debe ser. Ah, no, eh? Y otra de las cosas es de que por ejemplo, aquí no hay, eh? Cómo les llaman a los las personas que acompañan a hacer los movimientos?</p> <p>Entrevistador: los camilleros</p> <p>Entrevistado: pues se me olvidó aquí no hay camilleros este entonces solamente entró el personal de enfermería, tienes que hacer los movimientos de los pacientes o ir o mover las camas y todo eso este porque aquí no hay ese ese personal camillero en el área y una de las cosas también es de que aquí no es que vas a tener un horario fijo como en México que solamente está el turno de la mañana, de la tarde y de la noche y de los fines de semana y solamente ellos llegan en estos turnos, aquí te puede tocar fácilmente en dos días de mañana y al siguiente día tarde y luego de mañana no te van cambiando aquí son cambiantes los turnos todos hacen todos los turnos y si trabajas sin fin de semana o si trabajas en festivo, pues ya pues te pagan un poco más también igual y no es como en México que el turno de la noche es un día así y un día no, aquí te pueden dar hasta tres o cuatro días de turno de noche, pero también así te dan cuatro días de descanso en las vacaciones, por ejemplo, después de ahorita que termine mis vacaciones cuando yo ya empiece en el servicio donde ya voy a estar fija y ya con la jefa ese servicio, ya tengo que planear mis vacaciones de este año, entonces es algo que este, pues se ha sorprendido ya ni tienes como dividir los días porque son 30 días que te dan de vacaciones entonces sin contar días festivos y fines de semana y en este caso, que voy a la escuela hasta junio, si</p> <p>Y ya fácilmente tenemos que esperar nada más, pero es algo de que no nos lo esperábamos,</p> <p>Entrevistador: Muchísimas gracias por todo lo que me has comentado este, pues te agradezco nuevamente el tiempo que me has dedicado y también la oportunidad de escucharte este yo estoy igual. Yo vivo en Puebla y bueno también estoy para servirte cualquier cosa que necesites con mucho gusto Jazmín, de verdad este tramos para ayudarnos.</p> <p>Entrevistado: Sí, claro que sí y bueno mucho gusto.</p>
--	---

		<p>Entrevistador: Igualmente mucho gusto y bueno, pues estamos aquí para servirte cualquier duda o algo, pues házmelo, saber sale claro, te agradezco mucho tu tiempo. Muchísimas gracias y pues buenas tardes a las cuatro para las tres, pues aquí ya van a dar las 10. Bueno, muchísimas gracias, ya sé que tengas muy buena noche, gracias</p> <p>Entrevistado: y pues igual a usted buenas tardes y noches.</p> <p>Entrevistador: Gracias, gracias, nos vemos.</p>
<p>Hemos concluido nuestra entrevista y me gustaría saber si tiene usted algún comentario, o alguna experiencia que quisiera compartir con nosotros.</p> <p>Hago de su conocimiento que la información proporcionada es considerada, confidencial, por lo que me obligo a protegerla, reservarla, resguardarla y no divulgarla, utilizándola única y exclusivamente para llevar a cabo y cumplir con las actividades y obligaciones que expresamente me sean conferidas por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.</p> <p>Agradezco su tiempo y sus respuestas.</p>		

ENTREVISTA 4 Entrevista a Migrantes Calificados Extracomunitarios en Alemania	
Información de la Entrevista	
Fecha de la entrevista:	16 de Marzo 2023
Lugar de la entrevista:	VIA ZOOM
FOLIO:	Alejandro G.M-2023-PCO
Objetivo:	Determinar violaciones de los Derechos Humanos en el reclutamiento de los migrantes calificados extracomunitarios
1. Datos generales del migrante calificado	
Perfil del migrante calificado	<p>Entrevistador: antes que nada te agradezco que me hayas dado la oportunidad de contactarte y entrevistarte sé que estas regresando de trabajar y es pesado el horario pero si estás de acuerdo podríamos empezar. Me presento mi nombre es Paolina Cruz, actualmente estoy estudiando la Maestría en Relaciones Internacionales y Derechos Humanos y esta entrevista es parte de mi investigación de tesis.</p> <p>Entrevistado: mucho gusto Pau mi nombre es Alejandro G.M</p> <p>Entrevistador: ¿Cuál es tu sexo, Alejandro?</p> <p>Entrevistado: Soy hombre.</p> <p>Entrevistador: ¿Cuál es tu edad?</p> <p>Entrevistado: Tengo 23 años.</p> <p>Entrevistador: ¿Cuál es tu estado civil Alejandro?</p> <p>Entrevistado: Soy soltero gracias al cielo.</p> <p>Entrevistador: jajaja. Ok es cierto eso es una bendición. ¿Cuál es tu nacionalidad?</p> <p>Entrevistado: Soy mexicano.</p> <p>Entrevistador: ¿Cuál es tu país de origen?</p> <p>Entrevistado: Vengo de México nací en Villa hermosa, Sonora (rectificando con el entrevistado, me refiere que es Villa Hermosa, una población de Sonora)</p> <p>Entrevistador: ¿Cuál es tu grado de estudios?</p> <p>Entrevistado: Soy técnico en Enfermería estudié en la UNIDEP Hermosillo.</p> <p>Entrevistador: ¿Cuál es tu área de conocimiento?</p> <p>Entrevistado: Mi área de conocimiento es la enfermería.</p> <p>Entrevistador: ¿Cuánto tiempo llevas viviendo en Alemania, Alejandro? Entrevistado: Llevo viviendo en Alemania desde hace 6 meses.</p> <p>Entrevistador: ¿A qué te dedicas actualmente?</p> <p>Entrevistado: Actualmente trabajo como enfermero en un hospital en Berlín.</p> <p>Entrevistador: ¿Qué idiomas dominas?</p> <p>Entrevistado: Hablo español y tengo un nivel básico de inglés también ahora pues nos solicitaron el alemán, idioma que para mí me encuentro muy difícil a dos intentos logré el nivel B1 que es el nivel que me solicitaban.</p> <p>Entrevistador: ¿Dónde realizó sus estudios de licenciatura, maestría y doctorado? ¿Fue en Alemania o en otro país?</p> <p>Entrevistado: Realicé mis estudios de dónde vengo, pues ahí estuve hasta hace 6 meses, nunca había salido antes, recuerdo que de chiquillo me llevaron a ciudad de México y en una conferencia fui a Querétaro pero de ahí pa'ca jamás me había ido tan lejos de mis tierras.</p> <p>Entrevistador: ¿En qué tipo de institución cursó sus estudios, pública o privada?</p> <p>Entrevistado: Cursé mis estudios en una universidad privada en mi país de origen no es como muy cara, así como muy de paga pero si es privada.</p> <p>Entrevistador: ¿Cuál es su situación migratoria actualmente?</p>

	<p>Entrevistado: Actualmente tengo un permiso laboral en Alemania, la verdad no se como se llama pero se debe de renovar cada 6 meses hasta que cumpla los 6 años y de ahí me dan mi residencia, a través de un pasaporte alemán.</p> <p>Entrevistador: Alejandro ¿Cuál fue el proceso migratorio que seguiste para obtener su residencia en Alemania?</p> <p>Entrevistado: En la escuela nos ofrecieron venir para acá, fuimos un grupo de 20 personas que nos venimos, ósea nos fueron diciendo que necesitábamos y nos fueron ahora sí que guiando ellos mismos nos llenaron los requisitos muchos si no quisieron ya venir porque si es muy difícil creer que vas a vivir aquí, primero todo mundo piensa que es fácil, pero es muy difícil, además yo pienso, bueno es mi punto de vista, que entre mas cosas nos han pedido pues también se disminuyen nuestras ganas de venir, porque sentimos que las ganas ahí están pero que es difícil estar aquí, todo mundo piensa por el lugar de donde venimos que es mejor irnos para el norte, jamás se te pasa en la cabeza llegar a Europa. Es un sueño, mucha gente de ahí de mis vecinos, de mis amigos de mi mamá creen que estoy metido en cosas malas y que pues que a lo mejor ni estoy aquí, de que es imposible estar pues hasta acá y mas trabajando en lo que te gusta.</p> <p>Entrevistador: que difícil ha de ser entiendo dejar tu familia, tu tuviste que cubrir algunos requisitos. ¿Cuáles fueron los requisitos para tu ingreso a Alemania?</p> <p>Entrevistado: primero no estaba titulado, y espere a que me llegara mi título, creo que ese es el único requisito como fuerte que me pidieron porque la verdad no es tanto, ósea si no hubiera estado la universidad como intermediaria creo que no lo hubiera podido lograr porque es imposible llenar tantos papeles y así, yo creo que uno por su cuenta pues se da la media vuelta y pues muy amables muchas gracias pero no.</p> <p>Entrevistador: ¿la universidad te cobro algo?</p> <p>Entrevistado: nada, algunos amigos dicen que es lo que nos descuentan de nuestro contrato que unas personas que ya habían llegado acá antes que nosotros, pues que ellos les dijeron que esa parte que nos descuentan es de ellos de los que hacen convenios para que nosotros estemos por aquí, pero la verdad que no me importaría seguirles pagando, pues vale la pena estar aquí.</p>
	<h2>2. Condiciones del país de origen</h2>
País no perteneciente a la Unión Europea	<p>Entrevistador: Alejandro me encantaría preguntarte ¿Cuál era tu situación de vida aquí en México?</p> <p>Entrevistado: pues no me quejo verdad? Siempre tenia pues amigos, la oportunidad de ver a mi familia, de tener viva a mi abuela, a la gente que más quiero pero, respecto al trabajo, todos me decían que para que estudiaba eso que mejor de médico, pero pues ahora no se dan una idea de cuanto me gusta lo que hago. La gente ya sabes que siempre quiere que hagas lo que te dicen ellos tiene la razón pero como te digo pues la verdad es que todos pensaban que iba a terminar en un hospital particular con unos 4 mil pesos mensuales y no más.</p> <p>Así es la vida en México sino te matan tú te quieres matar... (ríe) bueno, yo digo.</p> <p>Entrevistador: ¿Cómo eran las condiciones laborales que tenía en tu país de origen, bueno aquí en México como eran para ti?</p> <p>Entrevistado: yo creo que iban a resultar muy difícil de vivir, para empezar yo terminando de estudiar no me dedique a lo que estudie, en lo que salía mi título daba clases de regularización de química y de matemáticas porque la verdad siempre se me ha facilitado no, pues las matemáticas y también pues por eso creo que estudie enfermería porque también me facilitó siempre las materias como química, me pagan muy poco la verdad sólo tenia dos estudiantes de prepa.</p> <p>La mayor parte del tiempo era de hacer cosas para mi familia y para mi casa, en lo que mi mamá pues me estaba pidiendo cosas y así, pues ayudaba a todos y daba como mantenimiento a la casa.</p> <p>Entrevistador: ¿Cuáles fueron las condiciones como profesionista en su país de origen que influyeron en su decisión de salir?</p> <p>Entrevistado: Pues yo siento que ahí en mi lugar pues nunca hubiera encontrado un trabajo como este, creo que ahora gano más que un doctor en México, que digo como un doctor como el mero jefe del hospital (ríe).</p> <p>Entrevistador: Alejandro ¿Cuál fue el momento en el que tomaste la decisión de radicar en otro país?</p> <p>Entrevistado: La verdad creo que jamás me senté a analizar bien que quería sólo sabía que debía de trabajar para lo que estudie y siempre pensé que en México no había esa oportunidad, creo que llego solita esta oportunidad y me fui pues animando hasta que pues se cumplió.</p> <p>Entrevistador: ¿Hubo situaciones personales importantes que influyeron en la toma de decisión para salir del país? Si la respuesta es sí, ¿cuáles fueron?</p> <p>Entrevistado: Sí, hubo situaciones personales pues también tome la decisión con mi familia y todos estuvieron de acuerdo, como que rompe uno el esquema de familia que uno traía como que mirar para otro lado, ver a donde nos vamos a dirigir estoy abriendo esta puerta que siento que aquí pueden venir mis sobrinos, mis amigos a buscar oportunidades.</p> <p>Entrevistador: ¿Vivió en otro país antes de Alemania?</p>

	<p>Entrevistado: No, te digo que no había salido.</p> <p>Entrevistador: ¿Por qué elegiste Alemania y no otro país para vivir?</p> <p>Entrevistado: siento que fue el que se me atravesó, es lo único que había de ahí me tome.</p>	
País de residencia. Alemania	<p>Entrevistador: ¿Cuáles son las ventajas laborales que encuentras en Alemania?</p> <p>Entrevistado: un chorro, la verdad que aquí es completamente diferente el dinero, las vacaciones aquí si tienes muchas vacaciones y además tienes pues como te diré, como que te dignifican en lo que tu quieres hacer, en tu trabajo, aquí no te discriminan por lo que eres, todo lo contrario tienes como la oportunidad de ser bueno en lo que eres.</p> <p>Entrevistador: ¿Cómo te siente al trabajar en Alemania?</p> <p>Entrevistado: Me siento como que no quepo así como dicen en mi tierra.</p> <p>Entrevistador: ¿Qué sentimiento tienes al vivir allá (Alemania)?</p> <p>Entrevistado: estoy muy emocionado a cualquier cosa quiero tomarle fotos y así, siento que todo es bonito y limpio, lo que siento también es que la gente aquí pues es más como más rígida como que no te hablan como en México, aquí son mas serios en todo, no saben cómo pues reírse allá el mexicano de todo queremos hacer relajo pero aquí no. Y pues también pues si extraño mucho la comida sobre todo.</p> <p>Entrevistador: ¿Cómo ha mejorado tu condición económica?</p> <p>Entrevistado: pues te digo, la verdad antes no existía en mi la condición económica (ríe)</p> <p>Entrevistador: ¿Esa condición económica es el principal motivo por el cual te encuentras Alejandro en Alemania?</p> <p>Entrevistado: yo creo que si, la verdad es que sino te ofrecen esto, creo que no te moverías pero es que es un buen dinero y las condiciones laborales pues no se comparan con nada en lo que tenemos en México.</p> <p>Entrevistador: ¿Cómo son las oportunidades para profesionales de enfermería en Alemania?</p> <p>Entrevistado: Las oportunidades para profesionales en mi área de conocimiento en Alemania son bastante buenas. El mercado laboral se ve que esta muy falto de muchas personas de salud, porque contratan no sólo aquí donde estoy yo, sino también en todos los hospitales de todo el país. Es una gran demanda yo veo que están llegando no sólo de México es robusta esta necesidad, si se ve ehh cañón. Están requiriendo muchísima gente que cuide a todos los enfermos de todos lados, ósea siento que nos piden desde enfermeros porque en algún momento con especialidad pues podemos ser de mucha utilidad, también siento que no piden como médicos porque como que esos puestos se los dan de aquí porque no veo doctores mexicanos por ejemplo, pero siento que pronto van a empezar a llenar como que esos huecos de otro nivel de puestos.</p>	
PROCESO DE RECLUTAMIENTO		
Declaración de Derechos Humanos	Convenios OIT	
Artículo 2. No distinción por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión pública o de cualquier índole	C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)	<p>Entrevistador: ¿Conoce usted sus derechos laborales en Alemania?</p> <p>Entrevistado: no, la verdad es que apenas que cuando me dijiste de que se trataba la entrevista fue cuando pensé que es verdad esto era muy bonito para ser cierto no? (ríe) siento que si entonces pues quizá por ahí está el truco.</p> <p>Entrevistador: (ríe) ¿entonces no conoces nada, sobre tus derechos laborales?</p> <p>Entrevistado: no nada, cero.</p> <p>Entrevistador: ¿Tienes contrato en tu trabajo actual en Alemania?</p> <p>Entrevistado: Sí, tengo un contrato de trabajo, de hecho lo firme en México y me lo dieron en alemán y en español.</p> <p>Entrevistador: ¿Te brindaron en el contrato la información detallada de tus derechos laborales?</p> <p>Entrevistado: pues la verdad yo creo que si ha de estar ahí la información, pero que yo recuerde no me dijeron nada antes de firmarlo, creo que nos pasa como buenos mexicanos, estamos tan emocionado ni leemos bien o ni leemos nada antes de firmarlo.</p> <p>Entrevistador: ¿Sabes qué es la discriminación Alejandro?</p>

<p>social, política o económica.</p>		<p>Entrevistado: Sí claro, la discriminación es cuando tratas injustamente a una persona, por ser anciana, de color por sus preferencias sexuales y actúas de forma arbitraria.</p> <p>Entrevistador: ¿Has recibido algún trato de discriminación en tu lugar de trabajo en Alemania?</p> <p>Entrevistado: pues yo creo que si.</p> <p>Entrevistador: Si la respuesta es sí, ¿qué motivó esta discriminación y en qué consistió este acto de discriminación?</p> <p>Entrevistado: pues solamente una vez creí que así había sido, mis compañeros aquí en Alemania se hace un carnaval y entonces pues estábamos muy emocionados de verlo y pues queríamos saber cómo íbamos a ir vestidos y así, los demás compañeros nos decían a mi amiga y yo que fuéramos vestidos de mexicanos, que podíamos llevar nuestros Huaraches o quizá nuestros nopales en forma de zapatos y que nos pusiéramos nuestros sombreroes y así</p> <p>Primero me dio mucha risa pero como ya estaban así como muy insistentes pues no fue divertido, aunque francamente no se si fue como broma o discriminación porque cuando llegamos al carnaval pues si había gente así vestida entonces pues no se si es parte de las bromas o si es verdad que así podíamos ir.</p> <p>También siento que muchas ocasiones se burlan como de nuestro tono de voz como yo digamos soy del norte tengo una amiga que es de Tamazula y pues tenemos como tipos de tonos pues muy peculiares no, ya sabes como que el tonito y pues como tratan de imitarlos pero sus bromas como ellos son muy serios de pronto te bromean y tú dices? Que? Es una broma o una burla? Es muy difícil saber.</p> <p>Entrevistador: ¿Has recibido algún trato de discriminación por la actividad que realizas en Alemania?</p> <p>Entrevistado: No, yo no. Pero alguna ocasión escuche que a una chica no le permitieron estar en terapia intensiva, igual así como enfermera porque era Mexicana, porque así como que el área es de cierto nivel de riesgo no iban a poner a una persona que fuera mexicana como cuidando a alemanes muy delicados, yo sé que ella sufrió eso. La verdad que feo ojalá que no sea así.</p> <p>Entrevistador: Si la respuesta es sí, ¿qué motivó esta discriminación y en qué consistió este acto de discriminación?</p> <p>Entrevistado: N/A</p>
<p>Artículo 20. DDH. C087 Convenio sobre la libertad sindical</p>	<p>C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)</p>	<p>Entrevistador: ¿Cuáles son las oportunidades que tiene usted actualmente para afiliarse o crear en Alemania una organización sindical?</p> <p>Entrevistado: la desconozco eh, la verdad es que no, (lo piensa) creí que aquí no había eso.</p> <p>Entrevistador: Cuando fuiste reclutado, ¿no te dieron a conocer esta información?</p> <p>Entrevistado: no, la verdad no.</p>
<p>Artículo 22. Derecho a la Seguridad Social</p>	<p>C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo</p>	<p>Entrevistador: ¿Actualmente se encuentra usted afiliado a asistencia de seguridad social?</p> <p>Entrevistado: Sí, me viene mi descuento en mi pago.</p> <p>Entrevistador: ¿eso significa que tú lo pagas?</p> <p>Entrevistado: si, es parte de nuestros pagos.</p> <p>Entrevistador: ¿Cuáles son las condiciones de seguridad social en su centro de trabajo?</p> <p>Entrevistado: cuando me dices las condiciones de seguridad social te refieres a el hospital no? Porque la verdad son seguras existe mucha seguridad.</p> <p>Entrevistador: ¿Le fueron descritas y explicadas en su reclutamiento estas condiciones de seguridad social?</p>

		Entrevistado: pues no la verdad no, pero así en el hospital se encuentran pegadas como los posters y en las puertas.
Art. 23 Derecho al trabajo	C97- Convenio sobre los trabajadores migrantes.	<p>Entrevistador: ¿Qué parte de su ingreso le retienen por pago de impuestos?</p> <p>Entrevistado: es mucho. Para todo te quieren cobrar impuestos, se quedan con la mitad de mi salario. Es mucho, mucho.</p> <p>Entrevistador: pero ¿tienes actualmente remuneraciones adicionales?</p> <p>Entrevistado: Pues las vacaciones que son muy buenas verdad?, también pues los bonos que nos han comentado que dan.</p> <p>Entrevistador: ¿no te han otorgado aun?</p> <p>Entrevistado: no, llevo muy poquito aquí.</p> <p>Entrevistador: ¿Cuáles son las ventajas o desventajas que tu consideras que se le han sido otorgadas por ser un calificado extracomunitario, en su centro de trabajo?</p> <p>Entrevistado: pues la verdad es que siento que la oportunidad de trabajar aquí, mucha gente daría lo que fuera, además siento que con la experiencia y el idioma que estoy aprendiendo podría regresar a México y me pueden dar un buen trabajo por allá.</p> <p>Entrevistador: te agradezco enormemente el tiempo que me has brindado, espero que si tienes alguna duda o comentario. Me lo hagas saber.</p> <p>Entrevistado: no, pues gracias a ti. Linda noche.</p>
<p>Hemos concluido nuestra entrevista y me gustaría saber si tiene usted algún comentario, o alguna experiencia que quisiera compartir con nosotros.</p> <p>Hago de su conocimiento que la información proporcionada es considerada, confidencial, por lo que me obligo a protegerla, reservarla, resguardarla y no divulgarla, utilizándola única y exclusivamente para llevar a cabo y cumplir con las actividades y obligaciones que expresamente me sean conferidas por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.</p> <p>Agradezco su tiempo y sus respuestas.</p>		

ENTREVISTA 5	
Entrevista a Migrantes Calificados Extracomunitarios en Alemania	
Información de la Entrevista	
Fecha de la entrevista:	22 de febrero 2023
Lugar de la entrevista:	En el café toks en plaza san Pedro , Puebla. La persona se encontraba en vacaciones en México.
FOLIO:	Carlos Valente B.C.-2023-PCO
Objetivo:	Determinar violaciones de los Derechos Humanos en el reclutamiento de los migrantes calificados extracomunitarios
	1. Datos generales del migrante calificado
Perfil del migrante calificado	<p>Entrevistador: Bueno, pues buenas tardes, estoy en este momento con Carlos B. entrevistándolo acerca de un tema sobre la migración calificada extracomunitaria en Alemania y bueno, pues él tiene un antecedente migratorio en Alemania, es mexicano. Y quisiera compartir con ustedes, toda la información que él pudiera enriquecer esta investigación.</p> <p>Entrevistador: Bueno, pues antes que nada me presento mi nombre es Paolina Cruz y vamos a hablar un poco sobre algunas de alguna información sobre el reclutamiento y selección de los migrantes calificados extracomunitarios en Alemania. hola Carlos buenas tardes,</p> <p>Entrevistado: buenas tardes, Paulina.</p> <p>Entrevistador: Carlos. no sé si pudieras platicar con nosotros un poquito más sobre de ti este cuál es tu edad, cuál es tu estado civil tu nacionalidad? Por favor,</p> <p>Entrevistado: sí, mi nombre es Carlos V.B.C soy ingeniero en sistemas computacionales por parte de la Universidad de las Américas Puebla me gradué en 2007, ya tengo pues una gran carrera en lo que es el área de Tecnologías de Información, soy soltero, tengo 38 años y soy de nacionalidad mexicana.</p> <p>Entrevistador: Carlos ¿cuánto tiempo llevas viviendo en Alemania?</p> <p>Entrevistado: son siete años desde que tuve la primera incursión en Alemania este la primera vez no salió como yo esperaba y luego lo volví a intentar, Al año siguiente y desde ahí llevo 6 años consecutivos, viviendo en Alemania</p> <p>Entrevistador: ok, entonces te fuiste y regresaste digamos que al año no volviste a regresar y llevas ahorita seis años viviendo allá sí es correcto y cuál es tu área de conocimiento Carlos en Alemania y a qué te dedicas actualmente?</p> <p>Entrevistado: Yo soy ingeniero de software, mi posición en el trabajo en el que estoy actualmente es ingeniero senior de servicios en bakend, sí, básicamente toda mi experiencia está enfocada en servicios web todo enfocado a tecnologías de información en internet, ya sea en la nube actualmente o anteriormente en servicios monolíticos como se les conoce que es cuando una empresa contrata sus propios servidores y los tiene físicamente en sus instalaciones y ahorita bueno ya todos están migrando a la nube, que son ya servicios informáticos.</p> <p>Entrevistador: ¿Nos puedes platicar algo más sobre tu situación legal en Alemania?</p> <p>Entrevistado: hace 7 años estaba este modelo como como yo me fui fue de aplicar para una visa para búsqueda de trabajo para eso te piden bueno que tengas tu título profesional, apostillado y traducido que compruebes que tienes al menos 180 mil pesos lo que yo debía tener en mi cuenta de banco con una antigüedad de tres meses no podías ir al banco y pedir un préstamo de 180 mil pesos y decir ya los tengo sino que tenía que ser comprobable que eran tus ahorros.</p> <p>Entrevistador: ¿este era el único requisito para que te dieran una visa de trabajo?</p> <p>Entrevistado: Sólo dura seis meses afortunadamente yo llegué conseguí trabajo más o menos en tres semanas y esa visa la cambié por una blue card que venía siendo el equivalente a una green card de Estados Unidos que es una visa que le dan a profesionistas, altamente calificados y para eso necesitas un contrato de empleo que tenga cierto mínimo como profesional, en ese momento creo que eran 35.000 euros anuales era la base si tenías menos que eso no te podían dar la blue card y bueno, básicamente ese es el la situación primero te dan la blue card sólo por un año y después del año si sigues en el mismo trabajo y no ha habido ningún problema ya te la renuevan por cinco años y ya después por lo que lo que dure tu pasaporte. Hoy hay diferentes condiciones como para que cambies esa blue card a una de residencia permanente o a una de nacionalidad ya como alemán la cuestión ahí digo se oye todo bastante en orden, pero conocí a una persona que durante ese año que tenía permiso para tener su primer año de blue card este se enfermó y cayó en incapacidad entonces como empezó a pedir la ayuda de gobierno cuando fue a renovarla, le dijeron que sólo se le iban a renovar por un año porque había estado viviendo de la ayuda del gobierno, lo cual pues genera un poco de ruido porque dices bueno, yo me enfermé. no lo propicie y que te limiten o te condicionen la extensión de la visa por ese tipo de cuestiones, pues no está tan también, pero bueno se entiende por el otro lado también porque dices bueno Alemania está esperando que vaya gente que vaya a trabajar, no que vaya a aportarle a su producto interno bruto que vaya a generar, que la economía se mueva y todo y no quieren gente que llegue a vivir de las ayudas. entonces por ese lado llegan y dicen bueno, como estuviste viviendo seis meses con ayuda del gobierno este, pues te voy a dar otro año para que me demuestres que efectivamente este eres una persona económicamente activa y te puedes quedar y si no cumples pues bueno, ya no te renuevo la visa y te tienes que regresar a tu país.</p>

	<p>Entrevistador: ¿Tú conoces a alguien que haya sido deportado?</p> <p>Entrevistado: no, pero sí conozco a una persona que está condicionada porque su hijo nació en Alemania. Nació alemán. esta persona es mexicana y como ha estado viviendo de la ayuda del gobierno, le condicionaron su permanencia en el país hasta que su hijo tenga la mayoría de edad 18 años cuando su hijo tenga 18 años esta persona tiene que dejar el país. Entonces sí es bastante duro por así decirlo.</p>
País no perteneciente a la Unión Europea	<p>Entrevistador: ¿En México tenías un trabajo similar?</p> <p>Entrevistado: No. desgraciadamente el sector en México está bastante castigado. Cuando yo empezaba a trabajar como ingeniero en sistemas, ingeniero de software. Todo el trabajo que nosotros hacíamos era este soporte y el soporte a producción y cambios y ajustes menores que realmente eran trabajos que en Estados Unidos no se querían realizar que son tareas bastante laboriosas, tediosas que no dan mucho crecimiento profesional y entonces, es por eso que las empresas estadounidenses hacen el llamado outsourcing para que estas tareas las hagan, pues profesionales menos calificados y con menor capacidad por así decirlo.</p> <p>Entrevistador: Cuáles son algunas condiciones que tenías en México que actualmente tengas en Alemania</p> <p>Entrevistado: yo creo que el reconocimiento a esté, a la capacidad de los ingenieros latinos hispanoparlantes o fuera de del bloque comunitario. Yo creo que el reconocimiento que se les da es mucho mayor.</p> <p>Entrevistador: Bueno, reanudando quisiera preguntarte ¿cuáles fueron las condiciones como profesionista en tu país de origen que influyeron en tu decisión de salir de ahí?</p> <p>Entrevistado: Sí, yo creo que la falta de oportunidades para crecer de manera profesional, como te decía, yo veo que la industria aquí en México por lo menos hace hasta hace cinco años, estaba muy castigado. Estaba con labores muy tediosas que no daban para crecimiento profesional y bueno, el buscar un crecimiento profesional en otro país, la verdad me ayudó, me ayudó bastante, ahora sí considero que he aprovechado todos los conocimientos que obtuve en la carrera universitaria en ingeniería e incluso los he desarrollado aún más, cosa que a lo mejor si me hubiera quedado en México la verdad seguiría siendo el mismo trabajo tedioso y monótono, que a lo mejor los estadounidenses no quieren realizar.</p> <p>Entrevistador: ¿existió algún momento en el que tomas la decisión de radicar en otro país? ¿sucedió algo una situación personal o importante que influyeron en esa decisión?</p> <p>Entrevistado: sí, yo creo que sí, por ejemplo, el estar trabajando aquí (en México) en la industria mexicana y darte cuenta de que las personas que ya llevaban mucho tiempo trabajando en la empresa no tenían el conocimiento que uno esperaría o uno tiene unas expectativas cuando sales de la universidad. pues vaya, ves a todos los famosos o la gente que ha destacado mucho en el en el sector y de repente llegas pues a la industria y ves que muy pocas personas tienen las capacidades que uno aspira ¿no?, entonces ahí es cuando te das cuenta.</p> <p>También me tocó que mucho de mis colegas se iban a trabajar por periodos cortos de tres o seis meses a Estados Unidos y ahí es donde sí se encontraban con ingenieros que realmente aplicaban su ingenio para resolver problemas informáticos. Entonces eso te motiva a decir, sabes que ese tipo de trabajos o ese tipo de pues sí, de requerimientos no los voy a encontrar en México o sería muy difícil que los encontrara.</p> <p>Estuve trabajando para una empresa de capital indio y esas oportunidades se le daban a personal de origen indio. Principalmente que los traían directamente desde la India para cubrir esas posiciones, entonces era muy difícil que a los mexicanos incluso estando en una empresa pues vaya con residencia aquí en México se le diera oportunidad.</p> <p>Entrevistador: ¿Entonces había también ese esa discriminación?.</p> <p>Entrevistado: Sí, claro,</p> <p>Entrevistador: ¿tú viviste en algún otro país antes de Alemania?</p> <p>Entrevistado: Tuve la oportunidad de viajar por varios países, principalmente de Sudamérica y estuve un tiempo estudiando en Canadá bueno alrededor de 4 meses, pero bueno, ya era un enfoque más profesional y bueno, ahí también estuve un poco con profesionistas de diversas áreas que también buscaban adquirir el conocimiento del del idioma inglés porque lo veían como como un requisito como un requerimiento para poder emigrar a otro país.</p> <p>Entrevistador: ¿alguna razón por la que elegiste Alemania y no otro país para para vivir?</p> <p>Entrevistado: la verdad la situación de Alemania fue muy esporádica. No lo esperaba, yo estaba tirando un poco más irme a Canadá o a Estados Unidos pero a la parte norte de Estados Unidos porque siento que en lo que es la parte Sur de Estados Unidos la que colina con la frontera mexicana, igual hay muchos racismo, pero ya en la parte Norte en Seattle, Washington y Nueva York siento que está más abierto a este, pues a una comunidad internacional,</p>

	1.Condiciones del país de residencia
País de residencia. Alemania	<p>Entrevistador: ¿cuáles son las ventajas que has encontrado en Alemania?</p> <p>Entrevistado: En Alemania de entrada, yo creo que el crecimiento profesional, el reconocimiento. Ahí no les importa tanto de qué nacionalidad seas siempre y cuando puedas hacer tu trabajo bien de la manera, correcta y eficiente. Y bueno, fuera del ámbito profesional, pues bueno, la seguridad que te brinda el país en todos los aspectos tanto de seguridad pública como de salud y como de prospecto para jubilación o retiro.</p> <p>Entrevistador: ¿cómo te sientes al vivir allá?</p> <p>Entrevistado: al trabajar si me siento un poco. ¿Qué será? como contenido, o sea, independientemente de que el país sí te brinda muchas comodidades y sabes que estás cubierto por muchos sectores. El no tener un conocimiento fluido del idioma y ser reconocido como extranjero siempre te limita en muchas cosas para pedir apoyo gubernamental por ejemplo, tuve una experiencia en la que la primera vez que me fui a Alemania en la empresa para la que empecé a trabajar, se fue a bancarrota y en ese momento me acerqué a la embajada mexicana para pedir algún tipo de asesoría para ver qué es lo que podía yo hacer porque pues soy un mexicano que no tiene conocimiento del marco legal o de qué protecciones pudiera yo tener en Alemania y me encontré que en la embajada tampoco tenían mucho conocimiento, no me pudieron orientar y lo único que me dijeron. Bueno, pues espera a ver si te dan algo después de la liquidación, vaya de la empresa y ya fue lo único que me dijeron realmente me sentía yo totalmente descubierto totalmente desprotegido y bueno, pues realmente esa vez me fui con mis ahorros técnicamente me los gasté todos allá porque no percibía ningún ingreso y bueno, pues sí lo vi como una pérdida, ya al pasar el tiempo alrededor de dos o tres años recibí una carta en la que ya el proceso había culminado y me hicieron un depósito de lo que era el equivalente a mi sueldo y a lo que me tocaba de prestaciones por la liquidación de la empresa pero vaya yo en ningún momento tuve conocimiento de que ese dinero iba a llegar entonces me llegó y fue como pues una buena sorpresa pero pues también parte de algo que me debían y que yo como al acercarme a las autoridades pues nadie me supo decir que yo iba a tener ese dinero. Entonces pues bueno fue una buena noticia pero en su momento si fue bastante estresante porque pues es daño pensar que no vas a obtener este recurso.</p> <p>Entrevistador: ¿cuál es el sentimiento que mayoritariamente tienes trabajando en Alemania?</p> <p>Entrevistado: Pues se podría decir que en lo social viste mucho decir que trabajas en Alemania, pero yo creo que eso romantiza un tanto esa ideología o esa idea, porque realmente sí se le batalla mucho estando por allá. Si te puedes mover de manera autónoma digamos por ejemplo soy soltero, pues técnicamente hago mis cosas o haciendo mis procesos o mis necesidades de manera autónoma y bueno, pues hay más o menos la voy sorteando, pero si he conocido personas que se van con toda la familia y que le batallan mucho ¿no? la pasan muy mal al momento de recibir algún tipo de ayuda, porque si los alemanes tienen muchas ayudas sociales, pero son para los alemanes cuando uno va como extranjero a decir, sabes que este yo tengo este a mi pareja que no trabaja y tengo a mis hijos y necesito esas ayudas cuando vas a las agencias gubernamentales realmente este te encuentras con mucha resistencia para que te lo den, no se dice... se habla de la burocracia alemana y todo eso al final te lo dan, pero si tienes que estar dando varias vueltas, no este mucho de lo que recomiendan ahí es que si tienes que hacer un trámite gubernamental vayas con alguien que hable alemán y hay personas que a eso se dedican a esto incluso los encuentras en Internet : “ yo rento dos horas de mi tiempo como alemán nativo para hacer trámites entonces esa persona te acompaña va a las oficinas”... habla con el encargado extrae toda la información, te la traduce inglés o español y tú consigues todo eso y vuelves en otra visita y ya este se facilita tu trámite, pero no es algo que te facilite el gobierno alemán como tal y este es algo que tienes que pagar por tu cuenta, pero bueno se entiende porque estás en otro país y bueno, ahí entraría una disyuntiva, no de decir. Bueno, estoy en otro país, tengo que aprender el idioma.</p> <p>Entrevistador: Sí, pero si acabo de llegar: ¿quién me apoya? A veces es muy difícil ¿tú hablas alemán?</p> <p>Entrevistado: llegué hasta nivel B1 que se considera pues medio, no para tener una conversación fluida sobre temas profundos, pero sí, para tener una conversación para que vaya al supermercado o este hacer algunos trámites y todo eso, no mucho, me apoyo con los traductores que ya hay ahorita con Google o con amigos cuando el tema es bastante complicado, por ejemplo, cuando firme el contrato de arrendamiento si le pedía a un amigo alemán que leyera el contrato y que me dijera si habría algo, que pues que me pusiera me pudiera causar algún problema, pero bueno, para ese tipo de cuestiones legales y todo eso sí me apoyo en otras personas.</p> <p>Entrevistador: ¿Tú crees que el idioma sea un impedimento para obtener un mejor trabajo en Alemania?</p> <p>Entrevistado: sí, definitivamente sí, es una limitante las personas que dominan el idioma o que al menos son más fluidas o no tienen esa pena de hablar en alemán o el que le llaman roto, tienen muchas más facilidades en el país,</p> <p>Entrevistador: tú como mexicano ¿consideras que has tenido algunas restricciones, alguna limitante para tener una oportunidad laboral mejor que los alemanes digamos o que alguna otra nacionalidad?</p> <p>Entrevistado: Sí, yo creo que sí, incluso lo veo en la empresa en la que estoy trabajando, los puestos altos están reservados principalmente para Europa; para alemanes y si no hay alemanes disponibles para europeos, últimamente se ha estado trabajando eso, porque la empresa fue adquirida por una empresa más grande que tiene esas políticas antirracismo y bueno se están abriendo un poco, pero no es habitual encontrar en puestos directivos a personas que no sean alemanes o europeos.</p>

	<p>Entrevistador: ¿Ha mejorado tu condición económica o tú has visto alguna ventaja porque bueno, finalmente Alemania también ha de ser muy caro vivir ahí, no, pero tu condición económica ha mejorado?</p> <p>Entrevistado: Significativamente sí, por el ingreso como sueldo, prestaciones que voy a tener en el retiro sí veo que mejora mucho pero igual como mencionas se gasta mucho también allá los servicios son muy caros y los productos también son más elevados son de mejor calidad y tienes acceso a productos de mucha mejor calidad pero bueno sí salen más caro pero bueno al final contrarresta no lo que es el sueldo con el costo de vida por allá la condición económica es la que te permite vivir ahí.</p> <p>Entrevistador: es la condición económica tu principal motivo por el cual te encuentras actualmente en Alemania</p> <p>Entrevistado: no. realmente ahorita estoy en Alemania por como dicen, por la anécdota. Me gusta el crecimiento profesional que estoy teniendo, no es como que idealice estar en Alemania si las condiciones fueran lo suficientemente buenas en México yo me regresaría a México sin dudar.</p> <p>Entrevistador: ¿Carlos las oportunidades que tú tienes como profesionistas tú consideras que las tienen cualquiera de tu área?</p> <p>Entrevistado: Si compruebas que tienes los conocimientos y haces tu trabajo de la manera que se espera creo que todos tienen las mismas oportunidades sobre todo en el área de tecnologías de información que es muy demandada, realmente cualquier ingeniero en sistemas encuentra trabajo muy rápido, de hecho lo he visto en foros de discusión las personas que se dedican a contaduría algo así si tardan alrededor de un año o año y medio en conseguir un trabajo para un ingeniero en sistemas es cuestión de meses.</p>
--	--

PROCESO DE RECLUTAMIENTO

Declaración de Derechos Humanos	Convenios OIT	
Artículo 2. No distinción por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión pública o de cualquier índole social, política o económica.	C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)	<p>Entrevistador: ¿Carlos has recibido en algún momento un trato que tal vez tú sientas como discriminación?</p> <p>Entrevistado: No. Pero yo creo que es por este por el color de piel este. Yo creo que sí hay que mencionarlo es el color de piel, el que diferencia mucho porque cuando he ido a hacer renovación de la visa o trámites en oficinas gubernamentales, si me ha tocado ver a gente de tez más oscura que le ponen más objeciones, a veces cuando yo llevo mis documentos y de repente me falta algo como que me lo dejan pasar dicen bueno, pasas, por la tez que manejo pero otras personas en similares condiciones los rechazan lo rechazan totalmente, a veces también puede ser un poco raro de decirlo, pero en México tenemos la costumbre de que cuando vas a hacer algún trámite o algo, pues bueno más lo más presentable posible, por ejemplo, cuando vamos a hacer el trámite del pasaporte, pues bueno, vas de traje. Te vistes, sabes que te van a sacar una foto y dices bueno, voy lo más guapo,</p> <p>Entrevistador: si claro.</p> <p>Entrevistado: como dicen te peinas cuñado y bueno en otras culturas no es así, entonces de repente si me tocaba ver, por ejemplo gente que yo asumo que es de África llega y a veces, pues parece que no se bañaron o algo así, entonces a veces siento que el trato también es un tanto reacio hacia ellos. Pero no sabemos cuáles son sus condiciones de por qué no llevan una mejor higiene por así decirlo, A lo mejor no tienen acceso a este a ese tipo de servicios, no, que uno como, pues bueno con las condiciones con las que llega,</p> <p>Entrevistador: ¿entonces tú consideras, que en ese momento si los discriminan?</p> <p>Entrevistado: Si en cierto sentido no tan marcada porque últimamente ya ponen a una persona que esté como que monitoreando. Pero sí ves mucho drama sobre todo en gente de un color de piel un tanto más oscuro.</p> <p>Entrevistador: ¿Tú consideras que algún compañero de trabajo ha sufrido de igual manera alguna discriminación?</p> <p>Entrevistado: No. por lo menos en la empresa donde yo estoy no todo es en base a resultados, Si ha habido personas que las han tenido que liquidar, pero ha sido por rendimiento. Llegan con ciertas expectativas, prometen que sí pueden hacer ciertas cosas y al final no cumplen y pues bueno, se tienen que retirar.</p>

<p>Artículo 20. DDH. C087 Convenio sobre la libertad sindical</p>	<p>C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)</p>	<p>Entrevistador: ¿Carlos cuando fuiste reclutado te dieron alguna información sobre la oportunidad que tienes para afiliarte o tal vez crear en Alemania alguna organización sindical?</p> <p>Entrevistado: No. de hecho toda esa información yo creo que es un tanto reservada. Yo creo que igual en México en ningún momento se te comenta que tienes esos derechos incluso no se me comentó, que podía yo negociar las prestaciones básicas, como los días de vacaciones o tener una jornada reducida todo eso no se me comentó, simplemente dijeron. : Bueno, necesitamos una persona que tenga tal perfil y esto es lo que te ofrecemos y pues ya al final el desconocimiento fue lo que no me ayudó como para negociar el contrato inicial ya después al año. Sí, ya con un poco más de información. Bueno, ya pude negociar la renovación del contrato ya con la información obtenida.</p> <p>Entrevistador: ¿Y tú cómo obtuviste esa información?</p> <p>Entrevistado: preguntando y definitivamente acercarse a la comunidad. hay una comunidad latina también con mis compañeros del trabajo, es mucho interactuar para preguntar. Me ayudó gente de la Unión Europea bueno de Islandia particularmente donde las condiciones laborales son mucho mejores e incluso mejores que en Alemania y entonces empezaban a platicar que en Islandia las condiciones eran tales y que con eso como base lo podías negociar en Alemania sobre todo cuando ya tienes más de un año o dos años en la empresa ya que genera cierta antigüedad, entonces es cuando ya te puedes dar el lujo entre comillas de decir bueno ahora negocio para ver si quieren retenerme en la empresa o puedo buscar ya otra empresa, pero ya con esa información ya puedes ir a otra empresa y decir bueno, esto es lo que puedo negociar. Esto es lo que quiero lo que necesito</p>
<p>Artículo 22. Derecho a la Seguridad Social</p>	<p>C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo</p>	<p>Entrevistador: ¿tú actualmente te encuentras afiliado a alguna asistencia de seguridad social?</p> <p>Entrevistado: La seguridad pública es bastante buena y realmente en Alemania puedes ir a cualquier este hospital salvo que esté indicado como que es de uso privado, sí, pero puedes ir a cualquier hospital y todo está cubierto.</p>
<p>Art. 23 Derecho al trabajo</p>	<p>C97- Convenio sobre los trabajadores migrantes.</p>	<p>Entrevistador: ¿Qué parte de tu ingreso te retienen por pago de impuestos?</p> <p>Entrevistado: cerca del 40%</p> <p>Entrevistador: ¿Actualmente cuáles son las remuneraciones adicionales que te ofrece tu centro de trabajo?</p> <p>Entrevistado: son ayudas muy limitadas. sí he visto en otras empresas que tienen mucho mejores..</p> <p>Entrevistador: ¿Tú conoces alguna prestación que tú no tengas y que tenga tal vez algún alemán alguna europeo, sí?</p> <p>Entrevistado: de hecho bueno, en otras empresas lo que dan es lo que aquí conocemos como aguinaldo ya lo conocen como este sueldo número 13, entonces normalmente cuando llegas a trabajar, te dicen, sabes que en esta empresa damos 13 sueldos es uno por mes y en diciembre te dan dos que vendría siendo lo que nosotros conocemos como aguinaldo, pero yo no lo tengo.</p>
<p>Hemos concluido nuestra entrevista y me gustaría saber si tiene usted algún comentario, o alguna experiencia que quisiera compartir con nosotros.</p> <p>Hago de su conocimiento que la información proporcionada es considerada, confidencial, por lo que me obligo a protegerla, reservarla, resguardarla y no divulgarla, utilizándola única y exclusivamente para llevar a cabo y cumplir con las actividades y obligaciones que expresamente me sean conferidas por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.</p>		

Agradezco su tiempo y sus respuestas.

ENTREVISTA 6	
Entrevista a Migrantes Calificados Extracomunitarios en Alemania	
Información de la Entrevista	
Fecha de la entrevista:	23 de Febrero 2023
Lugar de la entrevista:	VIA ZOOM
FOLIO:	MSF-2023-PCO
Objetivo:	Determinar violaciones de los Derechos Humanos en el reclutamiento de los migrantes calificados extracomunitarios
Perfil del migrante calificado	<p>1. Datos generales del migrante calificado</p> <p>Entrevistador: ¡Hola! Muchas gracias por participar en esta entrevista. Comencemos con algunas preguntas básicas. ¿Cuál es su nombre completo?</p> <p>Entrevistado: Mariana S.F, nació el 16 de marzo del 84</p> <p>Entrevistador: Mucho gusto, Mariana. ¿Podrías indicarme tu sexo?</p> <p>Entrevistado: Soy mujer.</p> <p>Entrevistador: ¿Cuál es tu edad?</p> <p>Entrevistado: . Bueno, pues tengo 38 todavía</p> <p>Entrevistador: ¿Cuál es tu estado civil?</p> <p>Entrevistado: Soy casada, me case con un Rumano.</p> <p>Entrevistador: ¿Cuál es tu nacionalidad?</p> <p>Entrevistado: Soy mexicana.</p> <p>Entrevistador: ¿Cuál es tu país de origen?</p> <p>Entrevistado: Guadalajara, México</p> <p>Entrevistador: ¿Cuál es tu grado de estudios?</p> <p>Entrevistado: , yo estudié medicina en la Universidad de Guadalajara</p> <p>Entrevistador: ¿Cuánto tiempo llevas viviendo en Alemania?</p> <p>Entrevistado: Llegué a partir del 2011</p> <p>Entrevistador: Entiendo. ¿Y a qué te dedicas actualmente?</p> <p>Entrevistado: Trabajo como doctora en un hospital en Alemania</p> <p>Entrevistador: Excelente. ¿Qué idiomas dominas?</p> <p>Entrevistado: Hablo inglés, alemán y ahorita un poco rumano.</p> <p>Entrevistador: Muy bien. ¿Dónde realizaste tus estudios de licenciatura, Maestría y Doctorado? ¿Fue en Alemania o en otro país?</p> <p>Entrevistado: Realicé mi licenciatura en una universidad en México, reanude mi especialidad en Alemania</p> <p>Entrevistador: Gracias por compartir tu información, Mariana ¿En qué tipo de institución cursaste tus estudios de licenciatura? ¿Fue una universidad pública o privada?</p> <p>Entrevistado: el Colegio Alemán es un colegio privado.</p> <p>Entrevistador: ¿Cuál es tu situación migratoria actualmente?</p> <p>Entrevistado: ya tengo pasaporte alemán que ahorita ya tengo la doble nacionalidad desde el 2020 nos ayuda desde el inicio.</p> <p>Entrevistador: Entiendo. ¿Podrías hablarnos sobre el proceso migratorio que seguiste para obtener tu residencia en Alemania?</p>

		<p>Entrevistado: Llegué con visa de trabajo que eran tres años. luego ya fue residencia permanente a los tres años y a los ocho años si cumplen los requisitos que es prácticamente demostrar tus ingresos te dan tu nacionalidad alemana.</p>
País no perteneciente a la Unión Europea	<p>2. Condiciones del país de origen</p>	<p>Entrevistador: Claro, entiendo lo difícil de los cambios. Ahora, me gustaría preguntarte sobre tus condiciones de vida en tu país de origen. ¿Cómo eran tus condiciones de vida en términos de calidad de vida, acceso a servicios, seguridad, etc. en México?</p> <p>Entrevistado: En México, las condiciones de vida eran aceptables en términos generales. Sin embargo, había como te diré? Carencias. en cuanto a la calidad de los servicios de salud y la seguridad en algunos lugares de trabajo. Yo estaba buscando trabajo ya llevaba 1 año sin trabajo. Trabajaba de encargada de una ferretería que los dueños eran amigos de mis papas.</p> <p>Entrevistador: ¿Y cómo eran tus condiciones laborales como enfermera en México? ¿Tenías acceso a oportunidades laborales adecuadas, beneficios laborales, etc.?</p> <p>Entrevistado: Las condiciones laborales como enfermera en México eran bastantes retadoras. Los salarios eran bajos y había limitaciones en los beneficios laborales y oportunidades de crecimiento profesional, como te comenté no trabajé en mi área pero eso nos ofrecían cuando yo buscaba trabajo de enfermera.</p> <p>Entrevistador: Entiendo. ¿Hubo alguna condición específica como profesionista en tu país de origen que influyera en tu decisión de considerar vivir en otro país?</p> <p>Entrevistado: yo creo que era más como que una necesidad como de realización no, bueno, yo lo yo lo escucho así no como más ser independiente no tener tus propias cosas no este era una combinación sí, digo personales económicos para mí ser importante el dinero, o sea ser independiente, pues porque yo decía yo no voy a hacer yo no quiero estar de mantenida aquí con mi papá y no manches ya bye ni de un hombre mucho menos yo soy muy feminista</p> <p>Entrevistador: ¿Recuerdas cuándo fue el momento en el que tomaste la decisión de radicar en otro país?</p> <p>Entrevistado: Fue aproximadamente hace un año cuando comencé a investigar y considerar seriamente la posibilidad de vivir y trabajar en otro país para mejorar mi situación laboral y de vida, me acuerdo de que un amigo que también estudió enfermería me comentó que estaba buscando en la página de internet de Alemania y hasta me mando el link y todo eso.</p> <p>Entrevistador: Gracias por compartirme todo esto María Guadalupe. Ahora, me gustaría saber si hubo situaciones personales importantes que influyeron en tu decisión de salir del país. Si es así, ¿cuáles fueron?</p> <p>Entrevistado: Sí, hubo algunas situaciones personales que influyeron en mi decisión de considerar vivir en otro país. Por ejemplo, me rompo cuando pienso en que mi mamá no va a poder disfrutar de mi trabajo, que no voy a poder darle dinero ni a invitarla a un restaurante o una cenita o comprarle algo. Ahorita estoy hasta planeando traerla a pasear a Europa.</p> <p>Entrevistador: ¿Has vivido en otro país antes de considerar Alemania como destino?</p> <p>Entrevistado: en Alemania estuve como estudiante cuando tenía 20 años, haciendo el intercambio si había ido a Canadá de turista que ahí fue en un campamento de verano.</p> <p>Entrevistador: ¿Por qué elegiste Alemania y no otro país para vivir?</p> <p>Entrevistado: Elegí Alemania debido a su reputación en el campo de la salud, su sistema de salud bien desarrollado y las oportunidades laborales que ofrece para los profesionales de la salud. Además, también me interesaba la cultura y la calidad de vida en Alemania y pues (se empieza a reír) la verdad el salario, cuando oí cuanto iba a ganar ... creí que me iba a volver la millonaria.</p>
País de residencia a. Alemania	<p>3. Condiciones del país de residencia</p>	<p>Entrevistador: ¿Cuáles son las ventajas laborales que encuentras en Alemania como doctora?</p> <p>Entrevistado: bueno, mira, aquí en México también no sé si ya sabes cómo trabajan los médicos, pero bueno, aquí sí, si quieres hacer una especialidad tienes que hacer el ENARM de no sé cuántos miles médicos que quieren entrar. Sólo hay muy pocos. Los demás se quedaron afuera, se quedan como médicos generales que no tiene nada</p>

	<p>de malo, pero si alguien no quiere ser médico general, pues se frustran y acaban de taxistas o no sé de qué cosas trabajando en farmacias, que no es que sea un mal trabajo, pero para muchos médicos, eso no es una satisfacción, no? O sea, va a ser porque no tienen opción, no? Porque eso sea su trabajo de sus sueños ya que trabajas como médico residente aquí bueno, en ese tiempo creo que eran como 300 euros que son como 6000 pesos al mes, entonces bueno es prácticamente casi casi un sueldo como que no es el sueldo como para este poder ahorrar y viajar y, o sea, no es como un sueldo muy bien pagado para parte del trabajo, que es que son que guardias de 48 horas con 12 de pausa o a veces que dos semanas sin salir del hospital y, o sea eso nada que ver no existen Alemania y también está totalmente absurdo la jerarquía está obsoleta que me parece aquí que el residente que se trata mal de verdad. Los Maltratos de que ay no lo hiciste bien, pues vas a tener cinco guardias de castigo y no puedes ir al baño ni tomar agua, o sea cosas totalmente a mí me parece estúpido.</p> <p>cuando yo me enteré que son seis guardias al mes. Al mes aparte, te las pagan extra el sueldo de un médico residente que empieza así desde cero sin experiencia son de más o menos 3.200 euros al mes y cada año te van subiendo más aparte las guardias las pagan extra, o sea, desde el inicio por eso yo con ese sueldo, sí puedo ser independiente, con eso ya me alcanza para pagarle a la nana y bueno ya esa forma de trabajar de 8 horas o sea, un día laboral normal de siete y media a cuatro y media entonces a las 4 ya iba por este por Michel a la guardería o bueno, un poco con la niñera, ya digamos la tarde la dedicaba a ella a estarnos paseando y andar en bici y bueno, y ahora sí, disfruta tu tarde libre y sabía guardarse guardias eran entre semana, empezaba a la una de la tarde y entonces tenía, digamos la mañana libre y al otro día a las nueve de la mañana ya me podía ir a mi casa o sea, si empezaba ya a la 1 me quedo en el hospital y el otro día a las 9 te vas y entonces tenía ese día libre.</p> <p>Entrevistador: ¿Cómo te sientes al trabajar en Alemania como enfermera?</p> <p>Entrevistado: Me siento agradecida y valorada por las oportunidades laborales que he tenido en Alemania como enfermera. Siento que mis compañeros son amables, también empiezan a llegar más mexicanos.</p> <p>Mi jefe es super amable conmigo y también cualquier cosa que no entendemos el trata de explicarlo muy así pacientemente.</p> <p>Entrevistador: ¿Qué sentimientos tienes al vivir en Alemania como enfermera mexicana de 22 años?</p> <p>Entrevistado: Me siento emocionada por la oportunidad de vivir y trabajar en un país extranjero, pero también enfrente desafíos como adaptarme a una nueva cultura y aprender un nuevo idioma. Sin embargo, estoy determinada a hacerlo lo mejor posible y aprovechar al máximo esta experiencia en Alemania.</p> <p>Entrevistador: María Guadalupe, me gustaría saber cómo te sientes en términos de satisfacción al tener un trabajo en Alemania en comparación con las oportunidades laborales que tenías en tu país de origen.</p> <p>Entrevistado: Estoy muy satisfecha con mi trabajo en Alemania. Las oportunidades laborales aquí son mucho mejores en términos de salario, beneficios y condiciones de trabajo en comparación con mi país de origen. Me siento valorada y apreciada en mi rol como enfermera en Alemania.</p> <p>Entrevistador: ¿Cómo ha mejorado tu condición económica desde que te encuentras en Alemania?</p> <p>Entrevistado: Mi condición económica ha mejorado significativamente desde que llegué a Alemania. Mi salario es bueno y los beneficios laborales son mejores, lo que me ha permitido tener una mejor calidad de vida y mayores oportunidades de ahorro, porque cuando ganaba poquito hasta debía dinero.</p> <p>Entrevistador: ¿Consideras que las condiciones económicas son el principal motivo por el cual te encuentras en Alemania?</p> <p>Entrevistado: Si bien las condiciones económicas fueron un factor importante en mi decisión de venir a Alemania, no fueron el único motivo. También buscaba mejorar en lo que me gusta hacer, ser una buena enfermera ósea como aplicar en lo que realmente estudié.</p>
--	---

		<p>Entrevistador: ¿Cómo son las oportunidades para profesionales en tu área de conocimiento en Alemania?</p> <p>Entrevistado: Las oportunidades para profesionales en el campo de la enfermería en Alemania son bastante favorables. Hay una alta demanda de enfermeras y se valoran mucho las habilidades y la experiencia en el campo de la salud. Además, hay oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional en este país.</p>
PROCESO DE RECLUTAMIENTO		
Declaración de Derechos Humanos	Convenios OIT	
Artículo 2. No distinción por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión pública o de cualquier índole social, política o económica.	C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)	<p>Entrevistador: ¿Conoces tus derechos laborales en Alemania como enfermera?</p> <p>Entrevistado: Pues, mi jefe de área me explico cuantos días puedo pedir de vacaciones, y también me explico cuantos días descanso que debo hacer para solicitar otra área de trabajo.</p> <p>Entrevistador: ¿En qué momento empezaste a conocer tus derechos laborales en Alemania?</p> <p>Entrevistado: Pues desde que llegue a Alemania me pidieron que agendara mis días de descanso, también con otros amigos me han ido diciendo como debemos hacerle de algunas cosas.</p> <p>Entrevistador: María Guadalupe, me gustaría hacer algunas preguntas relacionadas con tus condiciones laborales en Alemania.</p> <p>Entrevistado: sí, claro.</p> <p>Entrevistador: ¿Tienes contrato en tu trabajo actual en Alemania?</p> <p>Entrevistado: Sí, tengo un contrato de trabajo con el hospital, me lo dieron y lo tengo ahí guardado.</p> <p>Entrevistador: ¿Te brindaron en el contrato la información detallada de tus derechos laborales?</p> <p>Entrevistado: No que yo recuerde, pero el jefe inmediato me lo explico.</p> <p>Entrevistador: ¿Sabes qué es la discriminación?</p> <p>Entrevistado: Si.</p> <p>Entrevistador: ¿Has experimentado alguna forma de discriminación en tu lugar de trabajo en Alemania?</p> <p>Entrevistado: yo nunca he visto, nunca lo he vivido ni nunca lo he visto así como que ¡ay no como es mujer! no puedes, ajá, eso sí, así literal como como aquí lo dicen, eso no nunca escuchado, o sea para nada y ya te digo, seguramente habrá jefes, machistas, alguna forma de discriminación de la que tanto hemos como que he escuchado. Bueno, esto también lo preguntan mucho y yo les digo, saben dónde hay más discriminación en México aquí es donde la gente. Sí es elitista aquí, si discriminan a los indígenas, a que si estás moreno que no sé qué cosas aquí sí, aquí sí son racistas. Aquí sí son racistas (refiriéndose a México) aquí sí, discriminan que si vives por allá que si vives por acá, qué en que escuela vas? Que si no te ves la ropa, no sé que...aquí sí, aquí sí es el trauma. que es mejor ser güero que moreno que cosas así porque eso es un trauma de aquí y yo siempre les digo este es un trauma. ¿adivinen que? Latino. no de los alemanes, por ejemplo aquí en Alemania ¡uy!, no a mí me ven y ay no, qué bonito tono de piel quiero ser morena como tú es que mira qué bonito tono y yo aquí nunca. bueno, sí, bueno, ya luego sí, claro que también les gusta mi tono de piel, pero nada que ver con pues esa idea de si esa idea del racismo exacto en Latinoamérica es donde existe el racismo el elitismo en Alemania no más bien en mi opinión les gusta que ay, qué bonito, qué bonito pelo que así no es que el pelo el pelo güero lacio así las güeras no me dicen. Ay no, yo quiero tener el pelo como tú, porque</p>

		<p>no mira, yo nomás lo tengo así güero lacio sin chiste (ríe) bueno en Latinoamérica pero bueno, así todo el mundo está loco, no? Pero yo siempre lo digo yo el racismo. Yo veo mil veces más racismo en Latinoamérica entre los propios mexicanos contra los mexicanos que al revés ya hay reglas muy claras en realidad en Alemania ahí hay este en el hospital, por ejemplo, los contratos laborales siempre dice está prohibido el machismo. Digo el machismo, no discriminación racismo, o sea, yo tengo compañeros o jefes que son africanos, o sea, literalmente ahora sí, piel de verdad obscura y son jefes y nadie dicen nada. pues porque pues no es tema, o sea, ni siquiera entra por la cabeza, que eso va a ser una desventaja, no? Así que ese es un trauma que para mí es mexicano.</p> <p>Entrevistado: N/A (No aplica)</p> <p>Entrevistador: ¿Has recibido algún trato de discriminación por la actividad que realizas en tu trabajo en Alemania?</p> <p>Entrevistado: No, no he recibido ningún trato de discriminación por la actividad que realizo en mi trabajo en Alemania.</p> <p>Entrevistador: Si la respuesta hubiera sido sí, ¿qué motivó esa discriminación y en qué consistió ese acto de discriminación?</p> <p>Entrevistado: N/A (No aplica)</p>
Artículo 20. DDH. C087 Convenio sobre la libertad sindical	C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	<p>Entrevistador: María Guadalupe, ahora me gustaría hacer algunas preguntas relacionadas con tus condiciones laborales específicas en Alemania.</p> <p>Entrevistado: sí.</p> <p>Entrevistador: ¿Cuáles son las oportunidades que tienes actualmente para afiliarte o crear una organización sindical en Alemania?</p> <p>Entrevistado: la verdad lo desconozco.</p> <p>Entrevistador: ¿Te dieron a conocer esta información cuando fuiste reclutada para tu trabajo actual?</p> <p>Entrevistado: no, la verdad no se habla de eso.</p>
Artículo 22. Derecho a la Seguridad Social	C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo	<p>Entrevistador: ¿Estás afiliada actualmente a la asistencia de seguridad social en Alemania?</p> <p>Entrevistado: Sí, me mandaron a realizar el trámite y me lo descuentan estoy obligada a estar afiliada al sistema de seguridad social de aquí.</p> <p>Entrevistador: ¿Cuáles son las condiciones de seguridad social en tu centro de trabajo?</p> <p>Entrevistado: pues las condiciones se ven estables, la verdad no he podido poner tanta atención en eso (ríe) de por si soy bien distraída.</p> <p>Entrevistador: ¿Te fueron descritas y explicadas estas condiciones de seguridad social durante tu reclutamiento?</p> <p>Entrevistado: no.</p>
Art. 23 Derecho al trabajo	C97- Convenio sobre los trabajadores migrantes.	<p>Entrevistador: Mariana ¿Qué parte de tu ingreso te retienen por el pago de impuestos?</p> <p>Entrevistado: entre 3.500 a 3,200 euros. al inicio te depositan como 4.800 bruto si retienen como el 60%</p> <p>Entrevistador: ¿Actualmente cuáles son las remuneraciones adicionales que te ofrece tu centro de trabajo?</p> <p>Entrevistado: En el hospital ahorita lo que me han mencionado, pues las vacaciones, nos dijeron que nos van a dar un bono en navidad y de bienvenida.</p> <p>Entrevistador: ¿Cuáles consideras que son las ventajas o desventajas que se te han otorgado o no, por ser un calificado extracomunitario en tu centro de trabajo?</p> <p>Entrevistado: Como un calificado extracomunitario, creo que algunas ventajas en el hospital, también puede haber desafíos y desventajas, como el proceso de obtención de</p>

		<p>visas y permisos de trabajo, la barrera del idioma y adaptarse aquí son reglas y mas reglas siempre.</p> <p>Entrevistador: ¿Podrías contarme más sobre las ventajas y desventajas que consideras que se te han otorgado o no, como un calificado extracomunitario en tu centro de trabajo en Alemania?</p> <p>Entrevistado: tengo muchas ventajas, pero también he oído que si existe discriminación porque muchas personas pues son de aquí mismo de Europa pero de otros países que no los aceptan como a nosotros los latinos, pues es difícil para algunos, afortunadamente para mi no lo ha sido.</p> <p>Entrevistador: Gracias por compartir tu perspectiva. ¿Hay algo más que desees comentar sobre tus condiciones laborales en Alemania?</p> <p>Entrevistado: En general, estoy satisfecho con las condiciones laborales en Alemania y valoro todo lo bonito que he vivido, los lugares que he conocido espero que mucha gente tenga esta oportunidad de venir que aquí hay trabajo.</p> <p>Y ya... creo, eso es todo.</p> <p>Entrevistador: Gracias por tu participación en esta entrevista y por compartir tu experiencia. Tus respuestas han sido muy valiosas.</p> <p>Entrevistado: De nada, ha sido un placer participar. Gracias por darme la oportunidad de compartir mi historia.</p>
--	--	---

Hemos concluido nuestra entrevista y me gustaría saber si tiene usted algún comentario, o alguna experiencia que quisiera compartir con nosotros.

Hago de su conocimiento que la información proporcionada es considerada, confidencial, por lo que me obligo a protegerla, reservarla, resguardarla y no divulgarla, utilizándola única y exclusivamente para llevar a cabo y cumplir con las actividades y obligaciones que expresamente me sean conferidas por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

Agradezco su tiempo y sus respuestas.

FUENTES DE INFORMACIÓN

ACNUR. (2022). Clasificación de Derechos Humanos. <https://eacnur.org/es/actualidad/noticias/eventos/tipos-de-derechos-humanos-segun-la-onu>.

ACNUR. (2022). Derechos Humanos. <https://eacnur.org/es/actualidad/noticias/eventos/tipos-de-derechos-humanos-segun-la-onu#:~:text=Clasificación%20de%20los%20derechos%20humanos.%20ACNUR%20Los%20derechos,o%20a%20la%20no%20esclavitud%20ni%20a%20torturas>

Beard, C. A. (1934). The idea of national interest. MacMillan.

Cabrera García, E. (2013). Una tipología del realismo político. Aproximación desde el análisis conceptual. *Signos filosóficos*, 16(31), 125-155. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-13242014000100005

CEPAL. (1988). Análisis y formulación de la política exterior.: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/29426/S327N962A_es.pdf

Delgado, I. (2019). Conceptos básicos de Política exterior. En UNAM (Ed.). <https://www.studocu.com/es-mx/document/universidad-nacional-autonoma-de-mexico/politica-exterior-de-mexico-i/interes-nacional/2125217>

Delgado Wise, R., Chávez Elorza, M. G., y Gaspar Olvera, S. (2021) Migración Mexicana Altamente Calificada de Cara al siglo XXI: problemáticas y desafíos. Conacyt.

De Oliveira, A. P. (2019, 12 de febrero). Inmigrantes en Alemania: discriminados, pero muy solicitados. Deutsche Welle.. <https://www.dw.com/es/inmigrantes-en-alemania-discriminados-pero-muy-solicitados/a-47486781>

Docquier, F., & Marfouk, A. (2006). "International migration by educational attainment (1990-2000)". En C. Ozden & M. Schiff (Eds.), *International migration, remittances, and brain drain* (pp. 151-200). Palgrave Macmillan.

Espinoza Márquez, A. y Ortega Ramírez, A. S. (2010). *Entendiendo la realidad migratoria, una revisión teórica en Migración México-Estados Unidos*. Lunarena Editorial.

Expantistan. (2020). Ranking de Costo de vida por países.: <https://www.expantistan.com/es/costo-de-vida/pais/ranking>

García Rangel, C. G. (2011). El interés nacional en el estudio de la política exterior. *Escenarios XXI*, (10), 49-64. https://politicainternacional.com.mx/wp-content/uploads/2019/03/06-IntNac_GustavoGR.pdf

Gzesh, S. (2008). Una redefinición de la migración forzada con base en los derechos humanos. *Migración y desarrollo*, (10), 97-126. <http://dx.doi.org/10.35533/myd.0610.sg>

Jiménez Barrios, C. (2020). *Relaciones Internacionales: Principales Teorías*. https://www.academia.edu/3315074/Principales_Teorias_de_las_Relaciones_Internacionales.

Kinkartz, S. (2020, 3 de marzo). Alemania: nueva ley migratoria para trabajadores. Deutsche Welle <https://www.dw.com/es/alemania-nueva-ley-migratoria-para-trabajadores/a-52627517>

López Flórez, N. (2018). La migración venezolana, una ventana de oportunidad para la reestructuración de la política migratoria colombiana orientada a la inmigración. [Tesis de Grado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia] <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/25330>

Maltos, M (2023). Fuga de cerebros, la diáspora del conocimiento. Ciencia UNAM. [https://ciencia.unam.mx/leer/150/fuga de cerebros la diaspora del conocimiento](https://ciencia.unam.mx/leer/150/fuga-de-cerebros-la-diaspora-del-conocimiento).

Mármora, L. (2003). Las Políticas de Migraciones Internacionales., Paidós.

Massey, D. S. (2017). Comprender las migraciones internacionales. Balletera Edicions.

Massey, D., Arango, J., Graeme H., Kouaouci, A., Pellegrino, A., & Taylor, J. E. (1998). *Worlds in Motion: Understanding International Migration at the End of the Millennium*. Oxford University Press.

Meyers, E. (2000). Theories of International Immigration Policy: A Comparative Analysis. *The International Migration Review*, 34(4), 124-128. <http://dx.doi.org/10.2307/2675981>

Ministerio de Relaciones Exteriores de Alemania. <https://www.auswaertiges-amt.de/de/newsroom/buergerservice-faq-visum/2326204>

Ministerio de Trabajo francés. Ley de Migración. <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-migrants-et-des-refugies/immigration-professionnelle/article/les-quotas-d-immigration-professionnelle>

Ministerio del Interior francés. Ley de inmigración francesa. <https://www.interieur.gouv.fr/fr/Actualites/L-actu-du-Ministere/L-essentiel-de-l-actualite/Loi-sur-l-immigration-la-maitrise-de-l-immigration-en-actions>

Ministerio de Trabajo francés. Cuotas de migración. <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-migrants-et-des-refugies/immigration-professionnelle/article/les-quotas-d-immigration-professionnelle>

Ministerio de Trabajo francés. Programa de Industria Francesa. <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-migrants-et-des-refugies/immigration-professionnelle/article/les-quotas-d-immigration-professionnelle>

Ministerio del Interior francés. Plan de inmigración 2019. <https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/L-actu-du-Ministere/Immigration-nouvelles-mesures-pour-atteindre-un-objectif-d-efficacite-et-d-humanite>

Morgenthau, H. J., & Thompson, K. W. (1985). *Políticas among nations*. Knopf.

Naciones Unidas. (1945). Carta de las Naciones Unidas, Capítulo 1, Artículo 1. <https://www.un.org/es/about-us/un-charter/chapter-1>

Ochoa Bilbao, L., Schavion Uriegas, J. A., Tawil Kuri, M., Velázquez Flores, R. (2016). “El Surgimiento y Desarrollo de la Disciplina de las Relaciones Internacionales”. En J. Schiavon Uriegas, A. Ortega Ramírez, M. López-Vallejo Olvera, y R. Velázquez, Flores. *Teorías de Relaciones Internacionales en el siglo XXI. Interpretaciones críticas desde México* (pp. 285-296). AMEI, BUAP, CIDE, COLSAN, UABC, UANL y UPAEP

Oficina Federal de Estadística de Alemania. [DESTATIS]. 2020. https://www.destatis.de/EN/Home/_node.html.

OIM (2021). Quiénes Somos.: <https://www.iom.int/es/quienes-somos>

OIT (2017). Instrumentos, Convenios. Convenios ratificados por Alemania. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12000:::NO:::>

ONU (1948). Declaración de Derechos Humanos. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>.

ONU (SF). “La Organización” <https://www.un.org/es/about-us/>

Opeskin, B.; Perruchoud, R.; Redpath-Cross, J. (2012). “Conceptualising international migration law”. En Opeskin, B., Perruchoud, R., Redpath-Cross, J. Foundations of International Migration, (pp. 1-16). Cambridge University Press.

Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (s.f). Qué hacemos. <https://www.un.org/es/our-work>

Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (s.f). Refugiados y Migrantes. <https://refugeesmigrants.un.org/es/definitions#:~:text=definiciones%20de%20refugiados-,Migrante,utilizados%2C%20legales%20u%20otros>»

Organización Internacional para las Migraciones [OIM]. (2019). Glosario de la OIM sobre Migración. <https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml-34-glossary-es.pdf>

Organización Mundial de la Salud [OMS]. Panel de la OMS sobre el coronavirus COVID-19. <https://covid19.who.int>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE]. (s.f.).
<https://www.oecd.org/education/ceri/49600016.pdf>

Parlamento Europeo. (2021). Terrorismo en la UE: ataques terroristas, víctimas y detenciones en 2020. (“ES - European Parliament”)
<https://www.europarl.europa.eu/news/es/headlines/society/20210628STO07262/terrorismo-en-la-ue-ataques-terroristas-victimas-y-detenciones-en-2020>

Pécoud, A. (2018). A new kind of migration governance? The perspectives of International Organizations. *Migración y Desarrollo*, 16(30),31-43.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-75992018000100031#fn1

Pellegrino, M., & Martínez Pizarro, M. (2001). Una aproximación al diseño de políticas sobre la migración internacional calificada en América Latina.
<https://hdl.handle.net/11362/7158>

Schmitt, T. (2001). “Migración en Alemania”. En J. Olloqui (Coord.). *Estudios en torno a la migración*. UNAM.

UNESCO. (2020). <https://en.unesco.org/themes/higher-education>.

Velázquez, R., & González, S. (2021). “Realismo Clásico”. En J. Schiavon Uriegas, A. Ortega Ramírez, M. López-Vallejo Olvera, y R. Velázquez, Flores. *Teorías de Relaciones Internacionales en el siglo XXI. Interpretaciones críticas desde México*, (pp. 221-226). AMEI, BUAP, CIDE, COLSAN, UABC, UANL y UPAEP.

Villamar, Z. (2019). “Gobernanza Global”. En Velázquez Flores, R. Schiavon Uriegas, Jorge Alberto. Ochoa Bilbao, Luis. García Waldman, David Horacio *Introducción al Estudio de las Relaciones Internacionales, 100 años de disciplina* (pp. 195-207). UABC, CIDE, BUAP, UANL, AMEI

Yrizar Barbosa, G. (2009). Migratory and Institutional Policies Concerning Moroccans Living Abroad: Political Threat or Transborder Panacea? *Frontera Norte*,21(42),53-77.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-73722009000200003

Zabludovsky, G. (2007). *Teoría Social: Nuevos perfiles frente a la sociedad actual*, México.