

An illustration featuring several large, yellow gears of various sizes. Four stylized human figures are shown interacting with the gears using long, pinkish-red ropes. One figure on the left is pulling a rope attached to a gear. Another figure in the center is holding a rope that loops around a large gear. A third figure on the right is standing on a platform and pulling a rope. A fourth figure is partially visible at the bottom center. The background is a mix of yellow and white, with some blue and pink accents.

Ser migrante y trabajar en Colombia:

¿cómo va la inclusión
laboral de las personas
provenientes de
Venezuela?

*Lucía Ramírez Bolívar
Lina Arroyave Velásquez
Jessica Corredor Villamil*

DOCUMENTOS 80



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Embajada de Suiza en Colombia
Ayuda Humanitaria y Desarrollo (COSUDE)

Dejusticia

DOCUMENTOS 80

LUCÍA RAMÍREZ BOLÍVAR

Abogada, especialista en Derecho Constitucional de la Universidad Nacional de Colombia (2008), y magíster en Trabajo Social con énfasis en Trabajo Social Internacional y Pobreza e Inequidad de la Universidad de Chicago (2015). Ha trabajado en investigación, docencia, litigio e incidencia en derechos humanos –especialmente en los temas de migración forzada, política de drogas y derechos de las mujeres– con agencias de cooperación internacional y organizaciones no gubernamentales en Colombia y Estados Unidos. En Dejusticia fue coordinadora de temas de migración y Venezuela, e investigadora de la línea de Política de drogas. Actualmente coordina la línea de Género. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9429-5812>:

LINA ARROYAVE VELÁSQUEZ

Abogada y magíster en Derecho con énfasis en Investigación de la Universidad EAFIT (Medellín, Colombia). Sus áreas de mayor interés se centran en la justicia transicional, el desplazamiento y la migración forzada. Su trabajo se ha enfocado en la investigación sobre temas de educación y profesión jurídica, derechos de las víctimas del conflicto armado, temas agrarios y flujos migratorios. En Dejusticia fue investigadora de la línea de Justicia Transicional. Actualmente se desempeña como investigadora del área Internacional en los temas de migración. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5445-2286>

JESSICA CORREDOR VILLAMIL

Jessica es doctora en Sociología y Antropología de la Universidad Paris VII – Denis Diderot en Francia (2015). Cuenta con una maestría en Migración y relaciones interétnicas de la misma universidad (2009). Fue becaria del Instituto de Investigación para el Desarrollo (IRD) en Francia. Ha trabajado en el ámbito académico en Francia y en Colombia, donde ha desarrollado investigaciones sobre la construcción del Estado, los movimientos sociales y la participación colectiva de campesinos y grupos étnicos. También ha trabajado con ONG internacionales y como consultora de derechos humanos. Actualmente es la directora del área Internacional de Dejusticia. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0250-1349>

Ser migrante y trabajar en Colombia:

¿cómo va la
inclusión laboral
de las personas
provenientes de
Venezuela?

Lucía Ramírez Bolívar

Lina Arroyave Velásquez

Jessica Corredor Villamil



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Embajada de Suiza en Colombia
Ayuda Humanitaria y Desarrollo (COSUDE)

Ser migrante y trabajar en Colombia: ¿cómo va la inclusión laboral de las personas provenientes de Venezuela? / Lucía Ramírez Bolívar, Lina Arroyave Velásquez, Jessica Corredor Villamil. – Bogotá: Editorial Dejusticia, 2022.

xvii, 172 páginas; Tablas; Figuras; 24 cm. – (Documentos)

978-628-7517-37-0 (digital)

978-628-7517-36-3 (impreso)

1. Derecho al trabajo 2. migración 3. refugio 4. trabajo decente
5. inclusión laboral. I. Tít. II. Serie

Documentos Dejusticia 80

SER MIGRANTE Y TRABAJAR EN COLOMBIA:

¿cómo va la inclusión laboral de las personas provenientes de Venezuela?

ISBN: 978-628-7517-37-0 Versión digital

978-628-7517-36-3 Versión impresa

Centro de Estudios de Derecho, Justicia y Sociedad, Dejusticia

Calle 35 N° 24-31, Bogotá, D.C.

Teléfono: (57 1) 608 3605

Correo electrónico: info@dejusticia.org

<https://www.dejusticia.org>



Licencia Creative Commons 4.0 Internacional

Atribución - No Comercial - Compartir Igual

Puede ser descargado gratuitamente en <https://www.dejusticia.org>

Corrección de estilo: María José Díaz Granados

Ilustración de portada: Daniela Hernández

Diagramación de portada: Alejandro Ospina

Preprensa: Precolombi EU, David Reyes

Impresión: Ediciones Antropos Ltda.

Bogotá D. C., julio de 2022

Ficha Técnica

Conceptualización y diseño metodológico

Lucía Ramírez Bolívar

Jessica Corredor Villamil

Lina Arroyave Velásquez

Recolección y análisis de datos

Lina Arroyave Velásquez

Lucía Ramírez Bolívar

Diana León

Sistematización de información

Camilo Miranda

Andrea Fonseca

Juliana Joya Guerrero

Escritura y revisión

Lucía Ramírez Bolívar

Lina Arroyave Velásquez

Jessica Corredor Villamil

Contenido

LISTADO DE SIGLAS	XI
AGRADECIMIENTOS	XV
INTRODUCCIÓN	1
Alcance y metodología de esta investigación.....	3
I. MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO DEL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS MIGRANTES Y REFUGIADAS	9
Marco conceptual.....	9
Marco normativo: estándares internacionales y nacionales sobre la protección y garantía del derecho al trabajo	13
II. EL MERCADO LABORAL COLOMBIANO Y LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS MIGRANTES Y REFUGIADAS VENEZOLANAS	23
Características del mercado laboral colombiano	24
Situación de las personas migrantes y refugiadas al ingresar al mercado laboral formal	30
III. ESFUERZOS PARA PROMOVER LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS MIGRANTES Y REFUGIADAS VENEZOLANAS EN COLOMBIA.....	45
Rutas de regularización migratoria.....	46
Acciones gubernamentales para promover la inclusión laboral y el desarrollo de emprendimientos por parte de las personas migrantes y refugiadas venezolanas	54

IV. BARRERAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL Y EL DESARROLLO DE EMPRENDIMIENTOS DE LAS PERSONAS MIGRANTES Y REFUGIADAS PROVENIENTES DE VENEZUELA.....	67
Barreras legales	68
Barreras sociales y culturales para acceder al empleo ..	84
Barreras impuestas por entidades del ecosistema laboral	92
Barreras para el desarrollo de emprendimientos.....	95
V. CONSIDERACIONES FINALES Y RECOMENDACIONES..	101
Recomendaciones generales	105
Recomendaciones específicas.....	114
REFERENCIAS	117
ANEXO I	137
Obligaciones del Estado colombiano en relación con el derecho al trabajo en normas internacionales y nacionales	137
ANEXO II.....	139
Caracterización de las personas migrantes y refugiadas venezolanas entrevistadas para la investigación.....	139
ANEXO III	141
Instituciones y organizaciones entrevistadas durante la investigación	141
ANEXO IV	145
Instrumentos de entrevistas semiestructuradas.....	145
ÍNDICE DE RECURSOS GRÁFICOS	163

Listado de siglas

Acnur: Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados

ANDI: Asociación Nacional de Empresarios de Colombia

ARL: Administradora de Riesgos Laborales

BID: Banco Interamericano de Desarrollo

BPO: Business Process Outsourcing

CDR: Danish Refugee Council / Consejo Danés para Refugiados

CELS: Centro de Estudios Legales y Sociales

Cepal: Comisión Económica para América Latina y el Caribe

CIDH: Comisión Interamericana de Derechos Humanos

Comité DESC: Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Conpes: Consejo Nacional de Política Económica y Social

COP: Peso colombiano (moneda)

Corte IDH: Corte Interamericana de Derechos Humanos

Cosude: Embajada de Suiza en Colombia – Ayuda Humanitaria y Desarrollo

Covid-19: Enfermedad por coronavirus de 2019

CP: Constitución Política de Colombia

Creer: Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables

DANE: Departamento Administrativo Nacional de Estadística

DESC: Derechos Económicos, Sociales y Culturales

DIAN: Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales

DW: Deutsche Welle

EAPBS: Entidades Administradoras de Planes de Beneficios de Salud

EPS: Entidades Prestadoras de Salud

ETPMV: Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos

FIP: Fundación Ideas para la Paz

Fupad: Fundación Panamericana para el Desarrollo

GEIH: Gran Encuesta Integrada de Hogares

Invamer: Investigación y Asesoría de Mercado

HIAS: Hebrew Immigrant Aid Society

LGBTIQ+: Población Lesbiana, Gay, Bisexual, Transexual/ Transgénero, Intersexual, Queer, entre otros

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

OIT: Organización Internacional del Trabajo

OIM: Organización Internacional para las Migraciones

ONG: Organización no Gubernamental

ONU: Organización de las Naciones Unidas

PECP: Permiso Especial Complementario de Permanencia

PEP: Permiso Especial de Permanencia

PEPFF: Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización

Pidesc: Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

PIB: Producto interno bruto

PIM: Política Integral Migratoria del Estado colombiano

PPT: Permiso por Protección Temporal

PNUD: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

R4V: Plataforma de Coordinación Interagencial para Refugiados y Migrantes de Venezuela

RAMV: Registro Administrativo de Migrantes Venezolanos en Colombia

Red-DESC: Red Internacional para los Derechos Económicos,
Sociales y Culturales

RUMV: Registro Único de Migrantes Venezolanos

Rutec: Registro Único de Trabajadores Extranjeros de Colombia

RUV: Registro Único de Víctimas

SENA: Servicio Nacional de Aprendizaje

SHV: Saber Hacer Vale

SIRE: Sistema de Información para el Reporte de Extranjeros

SMMLV: Salario Mínimo Mensual Legal Vigente

UIP: Unión Interparlamentaria

UNGRD: Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres

USPE: Unidad de Servicio Público de Empleo

Agradecimientos

La integración socioeconómica y la inclusión laboral de las personas migrantes y refugiadas venezolanas en Colombia es una de las tareas más importantes que tendrá el país en los próximos años y que requiere del trabajo colectivo de muchas personas en diferentes sectores de la sociedad.

La investigación *Ser migrante y trabajar en Colombia: ¿cómo va la inclusión laboral de las personas provenientes de Venezuela?* es el reflejo de ese trabajo colectivo, pues los aportes de muchas personas, desde diferentes áreas, contribuyeron a los análisis y hallazgos que presentamos en este informe.

En primer lugar, agradecemos a todas las personas migrantes y refugiadas venezolanas que de manera generosa compartieron con nosotras sus historias de vida. En medio de las difíciles condiciones que enfrentan, el impacto de la migración forzada en sus vidas y el duelo migratorio, se tomaron el tiempo para hablar de sus experiencias y los retos que viven día a día para construir una vida en Colombia. Esperamos que esta investigación contribuya a fortalecer las políticas de generación de ingresos para las personas migrantes y refugiadas y, en últimas, a garantizarles un trabajo digno.

La información y los hallazgos que presenta este documento fueron recopilados gracias a la disposición y generosidad de muchas personas que trabajan en la respuesta a la migración, como las organizaciones de población migrante, agencias de cooperación, organizaciones de la sociedad civil, centros de investigación, universidades, cámaras de comercio, fundaciones empresariales y, por supuesto, funcionarios y funcionarias del nivel nacional y municipal como alcaldías, ministerio público, Ministerio de Trabajo, Servicio Nacional de Aprendizaje

(SENA), entre otros. Nuestros agradecimientos especiales a la Gerencia de Fronteras de la Presidencia de la República que nos brindó información permanente para esta investigación, y a la Cámara de Comercio de Cali que nos apoyó con la difusión de un sondeo a empresarios.

En Dejusticia contamos con diferentes apoyos para el desarrollo de la investigación. Para el diseño metodológico fueron esenciales los aportes del Comité Académico, y en las etapas más avanzadas del proyecto tuvimos tres espacios de validación de los hallazgos y recomendaciones, dos de ellos al interior de Dejusticia y uno con un grupo externo de expertos. Agradecemos especialmente a Xiomara Rauseo, abogada venezolana especialista en derecho laboral de la organización Ávila Monserrate, y a Alejandro Rodríguez, economista del equipo de Dejusticia, quienes fueron nuestros comentaristas y revisores principales de este reporte de investigación. Asimismo, agradecemos a Diana Guzmán, Paulo Ilich Bacca, César Valderrama, Silvia Ruiz y Valentina Rozo, quienes nos apoyaron en discusiones iniciales de la metodología de la investigación. Diana León analizó los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares para identificar las brechas salariales entre la población migrante y sus pares colombianos. Camilo Miranda, Andrea Fonseca y Juliana Joya, pasantes del área internacional, contribuyeron con la revisión y sistematización de fuentes primarias y secundarias de información, entre otras tareas.

Los seminarios internos contaron con los valiosos comentarios de Vivian Newman, Diana Guzmán, Mauricio Albarracín, Adriana Torres, Natalia Torres, Daniel Ospina, Paloma Cobo y Adriana Abramovits. El taller sobre validación de recomendaciones contó con la participación de personas expertas en los temas de migración y trabajo, y estuvo integrado por líderes de organizaciones de población migrante, instituciones del nivel nacional, organizaciones internacionales y academia. Agradecemos a Camila Soto y a Manuela Neu quienes desde la Escuela de Derechos Humanos de Dejusticia (Escuela D) nos apoyaron con el diseño metodológico del taller.

También agradecemos a todo el equipo del área institucional de Dejusticia que hace posible el trabajo de investigadoras e investigadores; en particular a Claudia Luque, coordinadora de la Editorial Dejusticia, quien lideró la publicación de esta investigación, y a William Morales y Luis Daza quienes nos apoyaron logísticamente.

Finalmente, agradecemos el generoso apoyo e interés de la Embajada de Suiza en Colombia – Ayuda Humanitaria y Desarrollo (COSUDE), quien confió en Dejusticia y nos proporcionó los recursos financieros y el acompañamiento para adelantar este proyecto. Las opiniones y contenidos de esta publicación son propiedad de sus autoras, y no necesariamente reflejan la posición oficial de la Embajada de Suiza en Colombia o del Gobierno suizo.

Introducción

Colombia es el principal país receptor de población proveniente de Venezuela en América Latina y el Caribe. De acuerdo con la Plataforma de Coordinación Interagencial para Refugiados y Migrantes de Venezuela (R4V), más de 6 millones de personas han salido de Venezuela (Plataforma de Coordinación Interagencial, 2022), y cerca del 31,6 % (1 842 390) de ellas se encuentran en Colombia (Migración Colombia, 2021b).

El actual proceso migratorio implica retos importantes para un país como Colombia, que no contaba con la experiencia y la infraestructura necesarias para atender las necesidades de esta población, en particular de quienes enfrentan marginación socioeconómica. Esta marginación resulta no solo de la situación económica del país, sino también de la ausencia de mecanismos permanentes que les permitan acceder a un estatus migratorio regular¹ –requisito para acceder a un empleo formal–, otras barreras de acceso al empleo y la limitada prestación de servicios sociales que faciliten la satisfacción de necesidades básicas mientras las personas logran autosostenerse.

Los análisis e investigaciones adelantadas por Dejusticia en los últimos cuatro años han evidenciado que la mayoría de las personas migrantes y refugiadas que han llegado al país enfrentan situaciones de vulnerabilidad debido al agravamiento de la crisis socioeconómica y el incremento de los niveles de violencia en este país. La mayoría de las personas que han llegado desde 2018 tienen menores niveles de

1 El estatus migratorio es la autorización que asigna la autoridad encargada del control migratorio de un país cuando una persona extranjera llega a su territorio.

escolaridad (UNGR, 2018) y limitados recursos económicos, en comparación con sus connacionales que llegaron antes a Colombia. Esto ha ocasionado que se enfrenten a mayores dificultades para acceder a la documentación necesaria para aplicar a un estatus migratorio regular. Como resultado de la combinación de estos factores, el acceso a derechos como la salud, la educación, el empleo y la prevención de la explotación laboral, entre otros, se complejiza y se reduce, ya que en gran medida acceder a estos depende de si las personas cuentan o no con autorización para permanecer en el país.

A este crítico panorama que enfrentan las personas migrantes y refugiadas se le suman las características del mercado laboral al cual llegan a ofrecer su fuerza laboral: una tasa de informalidad del 48,4 %, y una tasa de desempleo correspondiente a 13,7 % (DANE, 2021d). Además, el país enfrenta un bajo crecimiento económico desde 2018, que se ha agravado durante la pandemia de la covid-19 (Consejo Privado de Competitividad, 2021). Esta situación ha conllevado una profundización de la pobreza y de las desigualdades sociales en el país, que afectan a las poblaciones más vulnerables (Bonet-Morón *et al.*, 2020), entre ellas a las personas migrantes y refugiadas.

Para atender a la población migrante y refugiada proveniente de Venezuela, el gobierno colombiano ha adelantado distintas acciones que van desde la atención humanitaria hasta la creación de permisos especiales para facilitar la regularización migratoria. Sin embargo, la vocación de permanencia de esta población ha evidenciado la necesidad de avanzar hacia el diseño e implementación de políticas de integración socioeconómica, donde la inclusión laboral es un elemento clave. La inclusión laboral, proceso por medio del cual se adelanta la vinculación al mercado laboral formal, va más allá del acceso al empleo (Cepal, 2001; Fundación ANDI *et al.*, 2020). Es decir que implica también unas condiciones de trabajo dignas, contenidas en la definición de *trabajo decente*.

En Colombia, el reconocimiento del estatus migratorio regular es fundamental para acceder a un trabajo y combatir la explotación laboral. Por esta razón, la creación del Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos (ETPMV) –la medida más reciente del Gobierno nacional para responder a la migración y que está en proceso de implementación– es un paso importante para la inclusión laboral de esta población, puesto que eliminaría una de las barreras más importantes de acceso al empleo: la falta de un estatus migratorio regular. A pesar de

los avances en materia de integración socioeconómica de la población migrante y refugiada, aún persisten barreras en los procesos de inclusión laboral y desarrollo de emprendimientos, que no solo limitan el acceso a un trabajo decente a las personas migrantes y refugiadas, sino también su permanencia en este. Aunque las instituciones que gestionan la migración en el país son conscientes de la urgencia de promover la inclusión laboral de esta población, aún no existe una política pública que formalice las estrategias y los programas de inclusión laboral. Si bien la ley de Política Integral Migratoria (PIM)² contiene un capítulo sobre integración socioeconómica y productiva de las personas migrantes que incluye medidas como el fomento al empleo y emprendimiento, al cierre de esta investigación no se había reglamentado.

Por otro lado, la migración proveniente de Venezuela también ha impactado las relaciones sociales, económicas y culturales en las comunidades de acogida, y ha impuesto desafíos como la integración socioeconómica.

De ahí que sea fundamental que el Estado colombiano tome medidas para que los flujos migratorios impacten de formas positivas a las comunidades de acogida (Fundación ANDI *et al.*, 2020). Esto último con el objetivo de generar acciones sin daño, tanto para la población nacional como para la población migrante y refugiada que busca establecerse en el país.

Alcance y metodología de esta investigación

Los estudios sobre inclusión laboral de población migrante, tanto en Colombia como en la región, se han enfocado principalmente en tres aspectos. En primer lugar, analizar los impactos de la migración en los mercados laborales de América Latina en general y en particular en Colombia (Blyde *et al.*, 2020; Tribín-Uribe *et al.*, 2020; Bonilla-Mejía *et al.*, 2020). En segundo lugar, los estudios identifican, describen y sistematizan las barreras de acceso al mercado laboral que enfrentan las personas migrantes y refugiadas provenientes de Venezuela (Fupad,

2 Ley 2136 de 2021, “Por medio de la cual se establecen las definiciones, principios y lineamientos para la reglamentación y orientación de la Política Integral Migratoria del Estado colombiano (PIM), y se dictan otras disposiciones (Capítulo V: Integración socioeconómica y productiva de los migrantes).”

2019; BID *et al.*, 2020). Finalmente, la literatura también ha examinado las ventajas y los beneficios que la migración puede aportar a los países y las comunidades de acogida, así como la necesidad de implementar políticas de inclusión laboral como una apuesta que involucra a los sectores público y privado, y la sociedad en general (Escobar *et al.*, 2021; Fundación ANDI, 2020; Proyecto Migración Venezuela y FIP, 2021). Así pues, la ausencia de estudios que, desde un enfoque de derechos humanos, permitan entender cómo se está dando el proceso de inserción laboral, qué barreras encuentran las personas migrantes y refugiadas en el proceso, sus causas, el impacto que tienen en las condiciones del empleo y qué estrategias adoptan las personas migrantes y refugiadas para enfrentar estas barreras, nos llevó a plantear esta investigación.

Frente a este contexto, esta investigación parte de la tesis de que para lograr la integración socioeconómica de las personas migrantes y refugiadas es necesario fomentar su inclusión laboral, puesto que este mecanismo no solo impacta de manera positiva en la garantía de los derechos de esta población y en su integración en los países receptores, sino que, además, a través de la integración socioeconómica y en particular de la inclusión laboral, se pueden evitar los impactos negativos de la migración.

Así mismo, partimos de la hipótesis de que, si bien el Estado colombiano ha estado desarrollando programas y políticas para promover la inclusión laboral de las personas migrantes y refugiadas, aún persisten barreras legales y no regulatorias que impiden su inserción al mercado laboral. En ese sentido, esta investigación busca resolver tres preguntas: 1) ¿Cómo se está dando la inclusión laboral de las personas migrantes y refugiadas venezolanas en Colombia? 2) ¿Qué barreras encuentra esta población para insertarse en el mercado laboral y acceder a un trabajo decente? 3) ¿Cómo pueden los diversos actores del sector trabajo promover la inclusión laboral de las personas migrantes y refugiadas venezolanas?

El presente documento tiene dos objetivos. En primer lugar, analizar cómo ha sido el proceso de inclusión laboral de las personas migrantes y refugiadas venezolanas. Y, en segundo lugar, proponer recomendaciones de política pública que contribuyan a mejorar el proceso de inclusión laboral de esta población, a la protección de sus derechos, y, en últimas, a su integración socioeconómica.

La información que se analiza en este documento fue recopilada entre marzo y diciembre de 2021 a través de la combinación de métodos

de investigación cualitativa y cuantitativa que incluyeron cinco diferentes fuentes de información. Primero, la revisión y el análisis de fuentes secundarias como bibliografía y prensa. Segundo, el análisis de los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del Departamento Nacional de Estadística (DANE) desde el año 2014³ hasta el 2020, que permitió comparar la brecha salarial⁴ entre todos los colombianos que no han migrado, y los migrantes provenientes de Venezuela (extranjeros y retornados). Tercero, se adelantaron seis solicitudes de información pública a diferentes entidades del Estado del nivel nacional. Por último, se adelantaron 71 entrevistas⁵ en modalidad virtual a nueve tipos de actores claves localizados en las ciudades de Bogotá, Cali y Santa Marta:⁶ 1) personas migrantes y refugiadas⁷ con educación media, bachillerato y superior (nivel técnico, tecnológico y profesional), estas entrevistas se hicieron con enfoque de acción sin daño, teniendo en cuenta que hablar sobre las historias de vida puede ser difícil de exteriorizar con personas ajenas a su círculo o redes de apoyo; 2) empleadores, fundaciones empresariales y cámaras de comercio; 3) funcionarios de instituciones del nivel nacional encargadas del tema de migración y del sector trabajo; 4) funcionarios de gobernaciones y alcaldías; 5) funcionarios de instituciones del Ministerio Público como la Defensoría del Pueblo y las personerías municipales; 6) agencias de las Naciones Unidas y de cooperación internacional; 7) organismos multilaterales; 8) organizaciones no gubernamentales (ONG) que trabajan con población migrante o refugiada; y 9) centros de estudios. Finalmente, se realizó un

3 A partir de este año se incluye la variable “Migrantes provenientes de Venezuela” en la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

4 La brecha salarial se calcula entre colombianos o nativos, venezolanos y colombianos retornados de Venezuela.

5 Ver anexos II (Caracterización de las personas migrantes y refugiadas venezolanas entrevistadas), III (Instituciones y organizaciones entrevistadas) y IV (Instrumentos de entrevistas semiestructuradas).

6 Estas ciudades están dentro de las cinco entidades territoriales con mayor número de personas migrantes y refugiadas venezolanas en Colombia.

7 En total se entrevistaron 17 personas migrantes y refugiadas, distribuidas de la siguiente forma: 10 personas en Bogotá y 7 en Cali. De esta muestra, 13 personas migrantes y refugiadas venezolanas fueron mujeres (76,4%) y 4 fueron hombres (23,6%).

sondeo⁸ para empleadores con preguntas que indagaban sobre la percepción que estos tienen sobre la inclusión laboral de las personas migrantes y refugiadas venezolanas en sus empresas y en el mercado laboral en general.

Adicionalmente, las recomendaciones que se presentan en este documento son el resultado del análisis de la información durante la investigación y que fueron discutidas en marzo 2022 con un grupo de expertos y expertas en temas de migración, el cual estuvo integrado por representantes de organizaciones de población migrante, funcionarios y funcionarias, cámaras de comercio, fundaciones empresariales, organizaciones internacionales y académicos.

La metodología seleccionada permite abordar la inclusión laboral de población migrante desde un enfoque de derechos humanos, pues al contener un análisis del marco normativo nacional e internacional sobre el derecho al trabajo, se proponen recomendaciones de política pública que respondan a estos estándares que buscan la protección y garantía de los derechos laborales de las personas migrantes y refugiadas venezolanas en Colombia.

Es importante mencionar que a lo largo del proceso investigativo se encontraron una serie de limitaciones que dificultaron el acceso a la información debido a que el trabajo de campo se realizó de manera virtual. Sin embargo, a pesar de las dificultades que esto implicó, se debe resaltar que la virtualidad fue el medio idóneo para no afectar a los diferentes actores que participaron en el trabajo de campo. De esta forma se mitigaron posibles acciones con daño que la presencialidad podía desencadenar en medio de los picos de la pandemia durante el año 2021. Por otra parte, hubo dificultades para obtener respuesta de las solicitudes realizadas a las entidades públicas del nivel nacional, así como para contactar a los empleadores. Para mitigar ambas situaciones se recurrió, en primer lugar, al recurso de insistencia y, en segundo lugar, se desarrolló un sondeo para los empleadores, y se realizaron acercamientos con las cámaras de comercio y las fundaciones empresariales.

El documento está dividido en cinco secciones. En la primera se presenta el marco conceptual y normativo del derecho al trabajo de las personas migrantes y refugiadas que busca ser el punto de referencia

8 Para la difusión de este sondeo contamos con el apoyo de la Cámara de Comercio de Cali.

teórico y jurídico para entender la importancia de la garantía de este derecho para esta población. En la segunda, se analizan las características del mercado laboral colombiano y el impacto de estas en la inclusión de las personas migrantes y refugiadas venezolanas en dicho mercado. En la tercera sección se presenta un balance de las medidas tomadas por el Estado colombiano para promover la inclusión laboral y el desarrollo de emprendimientos, partiendo de un análisis de los procesos de regularización migratoria que se han ido implementando en el país y su impacto en el acceso al empleo. En la cuarta sección se describen las barreras legales, sociales y culturales, así como las barreras impuestas por entidades del ecosistema laboral que limitan el acceso y permanencia en el mercado laboral, y el desarrollo de emprendimientos de la población migrante y refugiada venezolana. Finalmente, en la sección de consideraciones finales y recomendaciones se hace una reflexión sobre la importancia de la inclusión laboral como un mecanismo de integración, por qué las políticas para alcanzar este propósito deben tener un enfoque de derechos humanos que promueva el trabajo decente, y aportamos unas recomendaciones sobre cómo avanzar en esa dirección.

I. MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO DEL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS MIGRANTES Y REFUGIADAS

En esta sección se desarrolla el marco conceptual y normativo del derecho al trabajo, punto de partida para entender los hallazgos de la investigación, y sustento teórico y jurídico de las recomendaciones que se ponen a consideración de diferentes actores públicos y privados del sector trabajo para promover y fortalecer los programas de inclusión laboral dirigidos a la población migrante y refugiada venezolana.

Esta sección se divide en dos partes. En la primera, se exponen algunos conceptos generales y consideraciones sobre los beneficios de los procesos migratorios en las comunidades de acogida, con el objetivo de mostrar cómo los procesos migratorios pueden ser exitosos, si desde el Estado y la sociedad en general se promueve la integración socioeconómica de las personas migrantes y refugiadas. En la segunda, se presentan los instrumentos internacionales y la normatividad nacional que reconocen el derecho al trabajo de las personas migrantes y refugiadas.

Marco conceptual

Relación entre migración, integración socioeconómica e inclusión laboral

La provisión de ayuda humanitaria es la primera etapa de la atención que los Estados receptores brindan a las personas migrantes y refugiadas para satisfacer, en principio, sus necesidades básicas de alimentación, salud y vivienda. No obstante, dicha asistencia debe evolucionar hacia la integración socioeconómica sostenible de estas personas, con el objetivo de que contribuyan a las economías locales y las comunidades de

acogida, y así lograr que esta población se convierta en la protagonista de su propia subsistencia (OIT y PNUD, 2021).

La *integración socioeconómica* hace referencia a aquellos procesos y programas estatales, basados en equidad, que promueven y garantizan los derechos económicos, sociales y culturales (DESC), para mejorar las condiciones de vida y la dignidad de las personas, en particular de las más vulnerables, como las migrantes y refugiadas (Sierra, 2011). Así mismo, los procesos de integración benefician a las comunidades en las que esta población vive, ya que permiten fortalecer el desarrollo económico, la salud pública y la equidad social, y reforzar la cohesión social (Chaves-González *et al.*, 2021).

En ese sentido, la integración económica y social de la población migrante y refugiada se debe materializar a través de políticas públicas que permitan garantizar, no solo su integración efectiva, sino también el disfrute de sus derechos. Adicionalmente, este proceso depende de la articulación entre los sectores público y privado –los cuales tienen un rol fundamental en el proceso de integración, particularmente respecto a la inclusión laboral, por medio del aprovechamiento del capital humano, la creación de fondos para el emprendimiento y la inclusión financiera– (Proyecto Migración Venezuela y Fundación Ideas para la Paz, 2021), y la sociedad en general para impulsar y ejecutar dichas políticas.

Por otra parte, se requiere del trabajo coordinado entre los Estados, la cooperación internacional, los organismos internacionales y multilaterales para formular respuestas concretas y coordinadas encaminadas a la atención de la población migrante y refugiada, reducir sus vulnerabilidades socioeconómicas en los países receptores, maximizar las contribuciones en las comunidades de acogida y promover la cohesión social (OIT y PNUD, 2021).

Una de las maneras para lograr la integración de la población migrante en una comunidad de acogida es a través de la *inclusión laboral*, esta es un mecanismo que hace referencia a los procesos de incorporación a la actividad laboral fomentados por el Estado y el sector privado a través de políticas y programas que contribuyen a la vinculación al mercado laboral (Fundación ANDI *et al.*, 2020; Cepal, 2001). La inclusión laboral permite que las personas vivan en mejores condiciones, contribuyan al desarrollo de sus comunidades, establezcan relaciones con la población local y ejerzan derechos como la salud y la seguridad social (OCDE y OIT, 2018). En últimas, la inclusión laboral promueve y facilita

la integración socioeconómica de las personas migrantes y refugiadas en las comunidades de acogida.

Es importante resaltar que la inclusión laboral no se materializa exclusivamente en el momento en que las personas acceden al empleo, sino que implica que se garanticen condiciones adecuadas de trabajo, así como las prestaciones sociales establecidas en la ley de acuerdo con el tipo de contratación que tengan (Cepal, 2001). Otros indicadores de integración socioeconómica como el nivel educativo, la reunificación familiar, la participación política y el acceso a un estatus migratorio regular mejoran la inclusión en el mercado laboral (OIM, 2019).

Así pues, al haber mayor inclusión laboral de las personas migrantes y refugiadas, no solo se les está garantizando la entrada al mercado laboral, sino que, además, se está materializando su integración socioeconómica, puesto que tanto la inclusión laboral como la integración se refuerzan entre sí. Por ello es necesario que haya un trabajo articulado entre el sector privado, el Estado y la sociedad en general, pues son estos círculos virtuosos los llamados a promover y facilitar la integración de la población migrante y refugiada en el país.

Los beneficios de la inclusión laboral y el desarrollo de emprendimientos de las personas migrantes y refugiadas para las comunidades de acogida

La experiencia muestra que la población migrante y refugiada contribuye al desarrollo de los países receptores (Fundación ANDI *et al.*, 2020). En primer lugar, la migración es una fuente de capital humano que permite responder a la falta de mano de obra en algunos sectores económicos. Así mismo, las personas migrantes y refugiadas pueden contribuir a desarrollar nuevas capacidades en el país receptor y a diversificar las competencias y aptitudes de la mano de obra cualificada del país, la cual puede beneficiar e impulsar el producto interno bruto (PIB) (UIP, 2015). Además, la migración puede estimular la productividad de las empresas ya que en algunos sectores económicos a veces es difícil encontrar mano de obra cualificada. Así pues, la contratación de personas migrantes y refugiadas cualificadas puede facilitar a las empresas superar la escasez de esta mano de obra, ayudar a mejorar su competitividad, fortalecer la innovación y crear empleo. De igual forma, puede ayudar a mejorar el financiamiento de los sistemas nacionales de seguridad social, ya que al estar empleados en el sector formal se les harán las deducciones

correspondientes para el pago de la protección social (UIP, 2015; Graham *et al.*, 2020).

En segundo lugar, promover la inclusión laboral de la población migrante también permite dinamizar la economía, en tanto que al haber un aumento de la mano de obra (factor de producción) como consecuencia de los flujos migratorios, la producción de bienes y servicios necesariamente va a aumentar, ya que los factores de producción y la producción están correlacionados positivamente. Así mismo, la inserción de las personas migrantes y refugiadas al mercado laboral hace que estas contribuyan al consumo de bienes y servicios como alimentos y vivienda (Fundación ANDI *et al.*, 2020; OIT y PNUD, 2021).

Finalmente, promover políticas de inclusión laboral o de desarrollo de emprendimientos permite que la población migrante y refugiada aporte de igual forma que los nacionales al pago de impuesto al país receptor, lo que contribuye a mejorar los ingresos públicos (Proyecto Migración Venezuela y FIP, 2021).

Así las cosas, si bien los procesos migratorios pueden representar beneficios para los países receptores, esto solo será posible siempre y cuando los sectores público y privado, y la sociedad en general, trabajen articuladamente en el desarrollo y la promoción de políticas y programas que cumplan con los estándares de derechos humanos y principios fundamentales, con el propósito no solo de garantizar la inclusión laboral de la población migrante y refugiada, sino también la efectiva protección del derecho al trabajo de esta población.

Barreras que limitan la inclusión laboral de las personas migrantes y refugiadas

Si bien es cierto que la inclusión laboral de la población migrante y refugiada es la meta a la que deberían apuntar los Estados receptores para fomentar la integración socioeconómica de esta población, no se puede perder de vista que la implementación de políticas y programas no solo requiere de la buena voluntad de las autoridades, sino también de su trabajo articulado con otros actores como el sector privado, la sociedad en general, y de recursos. En ese sentido, los procesos de implementación de políticas públicas muchas veces están acompañados de una serie de barreras de acceso que dificultan, en efecto, la inclusión laboral de las personas migrantes y refugiadas a los mercados laborales. A este respecto, para efectos prácticos de esta investigación, las *barreras*

de acceso son conductas y prácticas que, por acción u omisión (La Mesa, 2019), imponen obstáculos que afectan, disminuyen, dificultan, limitan, retrasan, impiden, niegan o dilatan el acceso y el ejercicio de un derecho humano a grupos de personas determinados por situaciones o características específicas. Estos obstáculos pueden ser de tipo informativo, legal, administrativo, institucional, normativo, interpretativo (Mejía, 2014), procedimental, tecnológico, económico, social y cultural, e involucran a los diferentes actores como la población vulnerable, los operarios estatales, los empleadores y la sociedad en general. Asimismo, el acceso a derechos y servicios se encuentra fuertemente ligado a la disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad (Vélez *et al.*, 2016).

Es importante resaltar que, si bien las diferentes barreras de acceso pueden darse respecto de toda la ciudadanía, estas tienden a acentuarse en grupos de personas en situación de vulnerabilidad, como es el caso de las personas migrantes y refugiadas (La Mesa, 2019), es decir que “tienen efectos diferentes y desproporcionados” en grupos históricamente discriminados y que tienen mayores condiciones de vulnerabilidad, imponiendo una desigualdad material respecto del resto de la población (Navarro Monterroza, 2018). Estas barreras tienen un carácter “sistemático, repetitivo y trascendental” (La Mesa, 2019), y al no garantizar las condiciones de igualdad y universalidad impiden la participación plena y efectiva frente al resto de la sociedad (Aristizábal, 2019; Vélez *et al.*, 2016).

Marco normativo: estándares internacionales y nacionales sobre la protección y garantía del derecho al trabajo

Todo Estado que se encuentre en medio de un proceso de integración socioeconómica de personas migrantes y refugiadas, en particular de su inclusión laboral, debe garantizar que dicha integración cumpla con los estándares internacionales y la normatividad nacional en materia de derechos humanos, para promover de esta forma, no solo el acceso al mercado laboral, sino también al trabajo decente y digno (OIT, 2004).

El trabajo⁹ es un derecho humano y es la base para la realización de otros derechos y del desarrollo de una vida digna (Red-DESC, s. f.). Este

9 Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el trabajo es un conjunto de actividades humanas remuneradas o no, para producir bienes y servicios en una economía y satisfacer, de un lado, las necesidades de la sociedad, y de otro, proveer los medios de

derecho ha sido reconocido en diversos instrumentos internacionales –la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Pidesc) y el Protocolo de San Salvador entre otros–, ratificados por el Estado colombiano y que hacen parte de la legislación interna a través de la figura del bloque de constitucionalidad establecido en el artículo 93 de la Constitución Política de Colombia (CP). En consecuencia, el Estado colombiano tiene la obligación de garantizar y promover el derecho al trabajo. Para cumplir con este objetivo, las instituciones, los empleadores y la sociedad en general tienen el deber de cumplir con unas condiciones mínimas que garanticen la realización de cualquier actividad en condiciones dignas y prevengan los casos de explotación laboral. Estas condiciones mínimas están establecidas tanto en las legislaciones internas como en los tratados internacionales de derechos humanos y son necesarias para que un empleo se considere decente. Así, el trabajo decente se refiere a:

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

Dicho de otra manera, el trabajo decente es toda actividad que promueve oportunidades de empleo e ingresos, garantiza la protección social a los trabajadores en caso de contingencias, protege los derechos laborales y fomenta el diálogo social entre el Estado, los empleadores y los trabajadores (Creer, 2021).

Al igual que otros derechos, el trabajo decente exige condiciones de igualdad, es decir, a trabajo igual salario igual. Esto implica condiciones laborales y una remuneración equitativa y proporcional a los esfuerzos realizados, sin discriminación de género, raza, religión, nacionalidad o de cualquier otro tipo, y que asegure tanto a las y los trabajadores como

subsistencia de las personas. Por su parte, el empleo es una forma de trabajo que se realiza a cambio de una remuneración (salario, sueldo, comisiones, propinas o pagos en especie), sin importar si la persona es asalariada o independiente (OIT, 2004).

a sus familias una vida digna¹⁰ (Declaración Universal de Derechos Humanos, art. 23). Es importante destacar que al principio de igualdad le subyace el principio de no discriminación.¹¹ En esta línea, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), en la Opinión Consultiva 18 de 2003, recordó a los Estados su deber de respetar y garantizar los derechos de todos los trabajadores, bien sean nacionales o extranjeros, en igualdad de condiciones.

En el caso de Colombia, esto implica que las y los trabajadores migrantes y refugiados gozan de los mismos derechos y de las “garantías concedidas a los nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la ley” y, en consecuencia, no pueden recibir un trato discriminatorio debido a su origen nacional (CP, art. 100).¹² Así las cosas, toda relación laboral, independientemente de si involucra a una persona nacional o extranjera debe estar basada en el principio de igualdad, donde todas y todos los trabajadores tengan las mismas oportunidades y no sean víctimas de discriminación. Así mismo, las relaciones laborales

-
- 10** De acuerdo con la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH): “los derechos esenciales del hombre no nacen del hecho de ser nacional de determinado Estado, sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana”. De igual forma, el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Pidesc), establece que los Estados reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales—Comité DESC, 2005).
- 11** El artículo 2 del Pidesc establece que los Estados deben “garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”. Aunado a lo anterior, el Comité DESC, en la Observación 18 de 2005, establece que el artículo 2 del Pidesc debe aplicarse con relación a las oportunidades de empleo de los trabajadores migrantes y sus familias.
- 12** En Colombia, la Cláusula de Igualdad, establecida en el artículo 13 de la Constitución Política, estipula que “todas las personas [...] recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de [...] origen nacional”. Así mismo, el artículo 100 de la CP determina que las personas migrantes y refugiadas tienen los mismos derechos que los nacionales colombianos y, en consecuencia, no podrán recibir un trato discriminatorio debido a su origen nacional.

decentes y dignas deben garantizar el acceso a la protección social. Finalmente, la garantía de estos derechos no es óbice para que a las y los trabajadores se les prive de la asociación sindical (CP, art. 53).¹³

Sin embargo, es importante resaltar que el derecho al trabajo es un derecho económico, social y cultural (DESC), relacionado con la existencia de condiciones sociales y económicas necesarias para el disfrute de una vida digna y libre (Red-DESC, s. f.). En ese sentido, los DESC son derechos de cumplimiento progresivo, ya que dependen de los recursos y las fuentes disponibles de financiación que tengan los Estados para garantizarlos (Pinto, 2012). Ahora bien, la progresividad no significa postergación, por el contrario, los Estados tienen la obligación de ir garantizando la cobertura de estos derechos por etapas, es decir, velar por la realización progresiva de su ejercicio (Comité DESC, 2005) a través de la adopción de políticas diseñadas de manera individual o con la asistencia económica y técnica de la cooperación internacional hasta el máximo de recursos que disponga, para lograr progresivamente “la adopción de medidas legislativas que promuevan la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos” (Pidesc, art. 2), en este caso, el empleo con todas las garantías.

En este marco, el objetivo es contar con políticas y programas de inclusión laboral que promuevan el trabajo decente para la población migrante y refugiada. Para ello, es importante que el Estado incorpore dentro de estas políticas los elementos esenciales del derecho al trabajo que han sido desarrollados por el Comité DESC en la Observación General 18.¹⁴ De acuerdo con este Comité, el empleo en todas sus formas

13 Aunque el artículo 53 de la CP reitera que los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados por Colombia hacen parte de la legislación interna, la Corte Constitucional, en la Sentencia C-401 de 2005 señala que a pesar de que todos los convenios de la OIT debidamente ratificados por Colombia hacen parte de su ordenamiento jurídico, sin que sea necesario tramitar posteriormente una ley que los desarrolle en el derecho interno, no todos los convenios hacen parte del bloque de constitucionalidad, concretamente aquellos que no regulan temas de derechos humanos en el ámbito laboral como por ejemplo aquellos que tratan sobre cuestiones administrativas, es decir que no son de índole constitucional.

14 La Observación General n.º 18 interpreta el contenido del derecho al trabajo, el cual se encuentra consagrado en los artículos 6, 7 y 8 del Pidesc.

y en todos los niveles debe contemplar las siguientes características interdependientes y esenciales:

- a) La *disponibilidad* implica que el Estado cuente con servicios especializados cuya función sea ayudar y apoyar a las personas a identificar empleos disponibles y acceder a ellos.
- b) La *accesibilidad* significa que el mercado debe poder ser accesible para todas las personas que estén bajo la jurisdicción del Estado. De acuerdo con el Comité DESC la accesibilidad contempla tres dimensiones:
 - La prohibición de no discriminación, por tanto, el derecho al trabajo no podrá ser limitado por razones de raza, género, nacionalidad o de cualquier otro tipo (Pidesc, art. 2, párr. 2; art. 3) al momento de acceder a un empleo, ni en el ejercicio de este.¹⁵
 - El empleo debe ser accesible físicamente, es decir, las personas con discapacidad, que vivan en zonas rurales o en zonas urbanas, han de tener las mismas oportunidades de empleo productivo y remunerado en el mercado de trabajo (Comité DESC, 1994).
 - Finalmente, involucra la posibilidad de acceder a canales informativos que permitan la búsqueda de empleo, a través del establecimiento de redes de información sobre el mercado laboral a nivel local, regional, nacional e internacional.
- c) La *aceptabilidad y calidad* conllevan que la persona tiene derecho a trabajar en condiciones justas y favorables, en particular en condiciones laborales seguras, el derecho a constituir sindicatos y el derecho a elegir y aceptar libremente empleo.

Los anteriores principios son reiterados tanto en el artículo 25.3 de la Convención sobre la Protección de los Trabajadores Migratorios como en el Convenio 143 de los Trabajadores Migrantes de la Organización

15 Según el artículo 2 del Convenio 111 de la OIT, los Estados deben “formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”.

Internacional del Trabajo (OIT).¹⁶ Ambos establecen que los Estados partes deben adoptar medidas adecuadas para garantizar que ningún trabajador sea privado de sus derechos fundamentales, e impone a los empleadores el deber de cumplir con sus obligaciones jurídicas y contractuales sin importar la situación migratoria de los trabajadores; de la misma manera, se establece que las personas migrantes y refugiadas deben recibir un trato igualitario, así como la igualdad de oportunidades de términos del acceso al empleo, además de respetar los derechos humanos básicos de todos los trabajadores migrantes.¹⁷

A continuación, se describen los principales componentes del derecho al trabajo con fundamento en los tratados internacionales de derechos humanos, con énfasis en su aplicación para la población migrante y refugiada.

Derecho a la libre elección del trabajo

El derecho al trabajo implica, en primer lugar, el poder elegir libremente el tipo de actividad que las personas quieran realizar.¹⁸ Lo anterior significa que se prohíbe cualquier situación que vulnere el derecho a escoger

16 Colombia aún no ha ratificado dicho Convenio, por el contrario, la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares sí está ratificada por el Estado colombiano.

17 La OIT establece y adopta normas internacionales del trabajo, entre ellas se destacan cuatro convenios y dos recomendaciones que abordan la protección de los trabajadores migrantes: Convenio 19 y la Recomendación 25 sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925; el Convenio sobre la conservación de los derechos de pensión de los migrantes, 1935 (núm. 48); el Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118), y el Convenio 157 y la Recomendación 167 sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, de 1982 y 1983 respectivamente. Asimismo, es importante mencionar el Convenio sobre trabajadores migrantes, 1949 (núm. 97) y el Convenio sobre trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), junto con sus respectivas recomendaciones.

18 Declaración Universal de Derechos Humanos, artículos 23 y 25; Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, artículo 14; Convención Americana sobre Derechos Humanos, artículo 6. Estos lineamientos fueron ampliados en el artículo 6 del Pidesc, en el cual también se establece el reconocimiento del derecho a trabajar que comprende “el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado”. Este instrumento establece compromisos y medidas

o aceptar libremente un trabajo, como: la esclavitud, la servidumbre, el trabajo forzoso u obligatorio.¹⁹

Por su parte, en la Constitución Política de Colombia el trabajo tiene una doble connotación: por un lado, se le reconoce como una obligación social y, a su vez, como un derecho fundamental que goza de especial protección.²⁰ La Corte Constitucional ha dicho que, independientemente de cuál sea su modalidad, todas las personas tienen derecho a escoger libremente un empleo en condiciones dignas y justas, es decir que toda persona es autónoma para seleccionar y realizar cualquier actividad que desee, salvo las restringidas por la ley, sin que puedan impedirselo los particulares o el Estado quien, por el contrario, es el competente para adoptar las políticas y medidas tendentes a su protección y garantía (Corte Constitucional, Sentencia C-107 de 14 de febrero de 2002).

Derecho a la seguridad social²¹

La garantía y el acceso a la seguridad social implica la protección que el Estado ofrece a las personas y los hogares para alcanzar un nivel de vida adecuado a través del acceso a atención médica y de garantizar la

que deben tomar los Estados para garantizar el cumplimiento de este derecho.

19 Pacto de Derechos Civiles y Políticos (PDCP) (art. 8). Este instrumento entró en vigor el 23 de marzo de 1976 y fue ratificado por Colombia el 29 de octubre de 1969.

20 Constitución Política, artículos 25 y 26.

21 Los artículos 22 y 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que “toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, [...], así como a “un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia [...] la asistencia médica y los servicios sociales necesarios. Tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos [...]. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales”. En el mismo sentido, el artículo 9 del PIDESC reconoce que “los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social”. En relación con las personas migrantes, refugiadas y apátridas, la Observación General 19 del Comité DESC es clara al establecer que la seguridad social es un derecho que se les debe garantizar y el Estado no puede negarlo debido a la nacionalidad de las personas. Por el contrario, es deber de este tomar medidas proactivas para garantizar el acceso en igualdad de condiciones a los planes de seguridad social.

seguridad del ingreso que pueden verse alterados por circunstancias de fuerza mayor o ajenas a la voluntad como el desempleo, la enfermedad, viudez o invalidez. Las transferencias monetarias que tienden a ser de carácter solidario y público, cuya responsabilidad principal recae sobre los Estados, deben promover la recuperación de las personas ante un riesgo social materializado con el objetivo de reducir las vulnerabilidades a las que se exponen las personas, “dignificando así las distintas etapas de la vida, y promoviendo la inclusión y el reconocimiento de la diversidad social” (Cabello y Castillo, s. f.).

En el ordenamiento interno, el artículo 48 de la CP reconoce una doble dimensión a la seguridad social. Por una parte, como un derecho fundamental que se debe garantizar a todas las personas, representado en la cobertura de: salud, pensiones y servicios sociales complementarios definidos por la ley a través de la afiliación al Sistema General de Seguridad Social; y, por otra parte, como un servicio público de carácter obligatorio que se presta bajo la dirección, coordinación y control del Estado, con base en los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad (Corte Constitucional, Sentencia C-083 de 27 de febrero de 2019).

Derecho al descanso

Toda persona tiene derecho al “disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas” (Declaración Universal de Derechos Humanos, art. 24; Pidesc, art. 7).²² En Colombia, el derecho al descanso tiene rango constitucional (CP, art. 53) y es una garantía que tienen las y los trabajadores para su desarrollo integral y, a su vez, un mecanismo que les permite obtener las condiciones físicas y mentales para mantener no solo la productividad

22 En el mismo sentido y en virtud de los Principios Rectores de las Naciones Unidas Sobre Empresas y Derechos Humanos (2011), las empresas tienen la obligación de respetar el derecho al tiempo libre como parte de su debida diligencia a garantizar y salvaguardar los derechos humanos. Adicionalmente, la Convención sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migrantes y los Miembros de sus Familias, tiene por objetivo proteger los derechos laborales de los trabajadores migrantes, incluido su derecho al descanso (art. 25) y al tiempo libre. Sin embargo, hasta el momento este convenio solo ha sido ratificado por 54 Estados, principalmente aquellos de los que provienen las personas migrantes y refugiadas, y no por los Estados receptores (Noticias ONU, 2018).

y eficiencia en el trabajo, sino también garantizar condiciones de dignidad de las personas (Corte Constitucional, Sentencia C-710 de 9 de diciembre de 1996).

Derecho de asociación colectiva y sindical

El derecho a la libre asociación colectiva y sindical reconoce a las y los trabajadores la posibilidad de constituir espacios de reunión que les permitan defender sus intereses y derechos laborales.²³

En el ordenamiento interno, el artículo 38 de la CP garantiza el derecho de asociarse libremente para llevar a cabo las diferentes actividades que las personas realizan en sociedad. Como desarrollo de este mandato, el artículo 39 de la CP establece que los trabajadores y empleadores tienen derecho a formar sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado, siempre y cuando su funcionamiento se acoja al ordenamiento legal.

Si bien la integración socioeconómica de la población migrante, en particular la inclusión laboral, genera unos beneficios colectivos tanto para las comunidades de acogida como para la población migrante y refugiada, no puede olvidarse que el empleo al que accedan debe promover y garantizar las condiciones de un trabajo decente, los derechos humanos y principios fundamentales consagrados en los tratados internacionales y las normas nacionales. Así mismo, el Estado colombiano tiene la obligación de promover y garantizar, de manera progresiva, el derecho al trabajo de todas las personas que se encuentren bajo su jurisdicción, independientemente de su nacionalidad y estatus migratorio, asegurando la satisfacción de elementos esenciales del derecho como la no discriminación y la igualdad de protección del empleo (ver Anexo I).

23 El Pidesc, en su artículo 8, y el Protocolo de San Salvador adicional a la CADH reiteran que el derecho al trabajo implica reconocer los derechos sindicales.

II. EL MERCADO LABORAL COLOMBIANO Y LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS MIGRANTES Y REFUGIADAS VENEZOLANAS²⁴

Si bien la inclusión laboral es una de las formas más efectivas para promover la integración de la población migrante, es clave analizar el contexto económico en el cual se busca alcanzar la inclusión de esta población. De ahí que sea necesario examinar las dinámicas del mercado laboral colombiano que afectan el derecho al trabajo de la población en

24 Para efectos de este informe se asumen los términos trabajadores, trabajadores informales y desempleados que son definidos por el DANE de la siguiente manera: 1) Ocupados son las personas que durante el periodo de referencia se encontraban en una de las siguientes situaciones: i) trabajó por lo menos una hora remunerada; ii) los que no trabajaron la semana de referencia, pero tenían un trabajo; iii) trabajadores sin remuneración que trabajaron en la semana de referencia por lo menos una hora. 2) Ocupados informales son las personas que durante el periodo de referencia se encontraban en una de las siguientes situaciones: i) empleados particulares y los obreros que laboran en establecimientos, negocios o empresas que ocupen hasta cinco personas en todas sus agencias y sucursales, incluyendo al patrono o socio; ii) trabajadores familiares sin remuneración en empresas de cinco trabajadores o menos; iii) trabajadores sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares; iv) empleados domésticos en empresas de cinco trabajadores o menos; v) jornaleros o peones en empresas de cinco trabajadores o menos; vi) trabajadores por cuenta propia que laboran en establecimientos hasta de cinco personas, excepto los independientes profesionales; vii) patronos o empleadores en empresas de cinco trabajadores o menos; viii) se excluyen los obreros o empleados del gobierno. 3) Desocupados: personas que en la semana de referencia se encontraban en alguna de las siguientes situaciones: i) desempleo abierto; ii) desempleo oculto (DANE, 2021d).

general, y que pueden tener un impacto diferenciado frente a la población migrante y refugiada en situación de marginación socioeconómica. Por esta razón, el diseño de políticas y programas sobre inclusión laboral debe tener en cuenta estas dinámicas.

Este capítulo se divide en dos secciones. En la primera, se presentan las principales características y dinámicas del mercado laboral colombiano que son el desempleo y la informalidad. A partir de esta descripción, se realiza un análisis de la situación tanto de los ciudadanos colombianos como de las personas migrantes y refugiadas en el mercado laboral. Así mismo, en esta sección se trata de evidenciar cómo las características del mercado laboral profundizan las condiciones de precariedad en las relaciones laborales. Finalmente, en la segunda sección, se presenta una descripción de la situación de las personas migrantes y refugiadas al ingresar al mercado laboral formal colombiano. En particular, esta sección presenta las desigualdades o brechas salariales que enfrenta la población migrante y refugiada frente a sus pares colombianos, no solo por las características del mercado laboral, sino también debido a su condición de migrante, que las puede llegar a poner en una situación de desventaja al momento de conseguir empleo.

Características del mercado laboral colombiano

Desempleo

Entre 2015 y 2019 se empezaba a visibilizar en el país un deterioro en la tasa de desempleo, justamente porque esta tasa volvió a ser de dos dígitos, situación que se había logrado subsanar a inicios de la década de 2010. Al igual que para otros indicadores económicos, la crisis desencadenada por la pandemia de la covid-19 ha tenido efectos negativos en la tasa de desempleo.

De acuerdo con las cifras del DANE, para 2021 había cerca de 3,3 millones de personas desocupadas y una tasa de desempleo anual de 13,7 %. Si bien esta cifra disminuyó 2,2 puntos porcentuales en comparación con la tasa de desempleo de 2020 que fue de 15,9 %, el 2021 cerró con una tasa alta si se le compara con la de 2019 que fue de 10,5 %. En ese sentido, de los 2,4 millones de empleos que se perdieron durante 2020, el año más crítico de la pandemia, para el año 2021 solo fue posible recuperar el 50 % (1 243 000 empleos) (DANE, 2021d).

Adicionalmente, de las 404 mil personas que salieron de la situación de desempleo en el último año, 246 mil son hombres y 157 mil son mujeres, lo que refleja una inequidad de género debido posiblemente a la responsabilidad exclusiva que recae sobre las mujeres con relación a los trabajos de cuidado no remunerados. Esto dificulta que las mujeres, en comparación con los hombres, puedan acceder a empleos formales y mejor remunerados.

Por otra parte, una de las poblaciones que se vio más afectada por el desempleo durante el 2021 fueron las mujeres. Al desagregar la tasa de desempleo nacional anual de 2021 según el sexo, se encuentra que esta fue de 10,6 % para los hombres, mientras que para las mujeres fue de 18,1 %. Esto demuestra que persiste una alta tasa de desempleo en las mujeres, y una brecha de género entre hombres y mujeres de 7,5 puntos porcentuales que las desfavorece (DANE, 2021d). De esta manera, a pesar de haber un leve aumento dentro de la población ocupada, no se debe perder de vista que la recuperación del empleo se debe en gran medida al empleo informal (Consejo Privado de Competitividad, 2021), lo que significa que el país enfrenta importantes desafíos para seguir disminuyendo la población desempleada, así como el empleo informal.

Esta tendencia se replica a mayor escala en el caso de la población migrante reciente y permanente,²⁵ cuyas tasas de desempleo en 2021 respectivamente, fueron de 24,4 y 13,7 %. En comparación con 2020, la tasa de desempleo para las personas migrantes permanentes fue de 15,9 %, es decir, que hubo una importante disminución de 2,2 puntos porcentuales en la tasa de desempleo de 2021. Frente a este punto se evidencia que la tasa de desempleo se reduce para quienes tienen un mayor tiempo de permanencia y tiende a ser más parecida a la de la población colombiana (DANE, 2021d).

Con relación a las mujeres migrantes y refugiadas se encontró que la tasa de desempleo en 2021 de estas es considerablemente superior (33,8 %) a la de los hombres (17,1 %); que en comparación con el año 2020 disminuyó menos de un punto porcentual para las mujeres (34,6 %) y aumentó 2,8 puntos porcentuales para los hombres (14,3 %). En ese

25 Según el DANE, los migrantes recientes son aquellas personas que hace 12 meses vivían en Venezuela. Por su parte, los migrantes permanentes son aquellos que llevan viviendo al menos cinco años en Colombia.

sentido, las cifras muestran que, en efecto, hay una mayor tasa de desempleo para las mujeres migrantes –casi el doble de la de los hombres migrantes– y una brecha entre hombres y mujeres de 16,7 puntos porcentuales que desfavorece a estas últimas. Estas cifras evidencian que, si bien las brechas de género persisten tanto para las mujeres colombianas como para las venezolanas, la tasa de desempleo para estas últimas es más alta (33,8 %) en comparación con la de las colombianas (18,1 %). Es posible que esto se deba a las múltiples barreras que enfrentan las mujeres para insertarse en el mercado laboral –discriminación profesional por género, sobrecarga en las labores del cuidado y del hogar no remuneradas, entre otras– que, además, se exacerbaban para las mujeres de nacionalidad venezolana (Proyecto Migración Venezuela, 2021).

Informalidad

El mercado laboral colombiano se caracteriza por altos niveles de informalidad, situación que se deriva de la precarización de las condiciones laborales en los empleos en los que se ocupan la gran mayoría de los trabajadores y que, en consecuencia, no produce los ingresos necesarios para contribuir a la seguridad social y garantizar una vida digna (OIT, 1993; Misión de Empleo, 2021, p. 7). En últimas, la informalidad es una consecuencia directa del desempleo y la baja productividad de las empresas, lo que resulta en una alta tasa de trabajadores informales.

La mayoría de las personas ocupadas en Colombia laboran por cuenta propia o en empresas muy pequeñas que se caracterizan por tener una baja productividad y ser informales. En consecuencia, gran parte de sus trabajadores no gozan de las protecciones derivadas de la legislación laboral y de la seguridad social contributiva. Esta ausencia de protección social puede derivarse del incumplimiento de esa legislación por parte de las empresas, ya sea porque dada su baja productividad no pueden cubrir estos costos o porque consideran que pueden infringir la ley sin ser sancionadas. No obstante, la ausencia de protección social también puede explicarse a partir de la ocupación de los trabajadores que no tienen una relación de subordinación y dependencia (contratistas) en estas empresas y cuyos ingresos son inferiores a un salario mínimo. Para este caso, la informalidad es producto de las exclusiones que la misma ley hace al establecer que las cotizaciones a la seguridad social solo se realizan a partir de un salario mínimo, lo que deja expuestos a muchos

trabajadores de bajos ingresos a riesgos graves como la invalidez, la pérdida de ingresos o la pobreza en la vejez (Misión de Empleo, 2021).

La informalidad no solo dificulta la reducción de los niveles de pobreza y desigualdad, sino también el crecimiento económico del país. Los empleos informales se han convertido en una alternativa para generar ingresos ante la falta de oportunidades de acceso al mercado formal, sin embargo, se caracterizan por ser trabajos de baja calidad, pocos ingresos y mucha inestabilidad (Quejada *et al.*, 2014). Además, este tipo de empleos genera un círculo vicioso en el que las y los trabajadores tienden a tener un acceso limitado a la protección social, o incluso nunca llegan a acceder a este derecho (Misión de Empleo, 2021). La precarización e inestabilidad de sus ingresos son obstáculos que les impiden a las y los trabajadores acceder a recursos para capacitación, lo cual les permitiría ascender a empleos más estables y de mayor productividad. Así mismo, las personas con empleos informales deben enfrentarse a la ausencia de garantías ante los diversos riesgos a los que están expuestas, como la “pérdida del empleo, problemas de salud, condiciones de trabajo inseguras, menor protección de sus derechos laborales relacionados, por ejemplo, con el horario de trabajo o las regulaciones de seguridad” (OCDE, 2020).

Aunque la informalidad es un fenómeno que aqueja a Colombia y ha sido una característica predominante de su mercado laboral desde hace varias décadas (Mora, 2017), esta situación se ha acentuado en el marco de la pandemia de la covid-19. Las medidas implementadas por el Estado colombiano para frenar la propagación del virus, entre ellas el confinamiento y el distanciamiento social, generaron el cierre de la economía, lo que aumentó las tasas de desempleo e informalidad en el país (Consejo Privado de Competitividad, 2021; Ramírez y Arroyave, 2021).

De acuerdo con información recogida por el DANE, para 2021, el 48,35%²⁶ de las personas encuestadas en la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) se ocuparon en el sector informal. Para el mismo periodo se encontró que de las 5,45 millones de personas ocupadas en el sector informal, el 44,4% eran mujeres (2,42 millones) y el 55,6% hombres (3 millones). Ahora bien, con relación a las mujeres ocupadas,

26 Para el periodo enero-diciembre de 2021 el número de personas ocupadas fue de 11,70 millones.

que corresponden a 4,9 millones, casi la mitad de ellas (49,3 %) trabaja en el sector informal (DANE, 2021d). Esto evidencia que, si bien hay más mujeres ocupadas en el sector formal que en el informal (aproximadamente 2,5 millones), sigue habiendo una brecha de género con relación a sus pares hombres, pues aproximadamente 3,3 millones de hombres se encuentran trabajando en empleos formales.

En este contexto, y teniendo en cuenta las restricciones que enfrentan las personas migrantes y refugiadas para acceder al mercado laboral formal, es muy probable que su principal opción para generar ingresos sea la informalidad y que estén más expuestas a situaciones de abuso y explotación ante la falta de opciones de trabajo. Al analizar la situación particular de las personas migrantes y refugiadas se encontró que entre julio y agosto de 2021, el 58,5 % trabajó en los últimos siete días, el 12,2 % estuvo buscando trabajo y el 21,1 % se dedicó a las labores del hogar (DANE, 2021b). Aunque en principio este podría ser un dato prometedor sobre la inclusión laboral de la población migrante, si se analiza a la luz de otras cifras se evidencian las dificultades que tiene esta población para acceder a un trabajo formal con mejores condiciones laborales. Por ejemplo, el 66,6 % de los encuestados no se encuentra afiliado al sistema de salud (DANE, 2021b). Según el DANE, “el bajo acceso de personas migrantes al sistema de salud puede explicarse por la carencia de regularización de su permanencia en el país, así como el hecho de que su inserción laboral se da primordialmente mediante empleos informales” (2021c, p.16). Otro dato revelador es que aproximadamente el 90 % de esta población migrante y refugiada no hace contribuciones a la seguridad social.²⁷ Además, en la mayoría de los casos, sus salarios son inferiores al salario mínimo. “De hecho, solamente un 42 % de los migrantes ocupados tienen una remuneración superior a 0,9 salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) y un 4,4 % recibe ingresos superiores a dos SMMLV” (Tribín-Uribe *et al.*, 2020).

Igualmente, de acuerdo con la encuesta Pulso de la Migración, realizada por el DANE, se evidencia que el 98 % de las personas encuestadas manifestaron que su ocupación involucra prestar servicios a clientes y recibir pagos a través de una aplicación móvil o página de internet. De estas personas, el 52 % ejerce su actividad con Rappi y el 21 % con Ifood

27 La seguridad social es un indicador que permite aproximarnos a la tasa de informalidad de esta población.

(2021b). Estas son aplicaciones que los clientes usan para pedir domicilios, los cuales son entregados principalmente por personas migrantes y refugiadas. De acuerdo con el Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, en 2019 el 57 % de los colaboradores de Rappi eran ciudadanos venezolanos (Redacción El Tiempo, 2019). Es importante resaltar que, debido a la ausencia de reglamentación de las plataformas digitales en la legislación laboral, hay una falta de claridad para definir las relaciones laborales entre las plataformas digitales intermediarias y las personas que trabajan con ellas, así como en las formas de remuneración y protección social. Aunque para las plataformas, dado que ellas son simples intermediarias entre el consumidor y el oferente del servicio, no hay dependencia laboral porque no hay empleados. Un estudio reciente de la Universidad de Los Andes establece que, por el contrario, sí existe un contrato de trabajo. En primer lugar, “existe una actividad personal que debe ser cumplida por el rappidendero”; en segundo lugar, existe una retribución por prestar el servicio y, en tercer lugar, hay subordinación del rappidendero frente a la empresa Rappi (Ramírez *et al.*, 2021). Así las cosas, aunque se cumplen los tres elementos de un contrato laboral –prestación personal del servicio, subordinación y remuneración del servicio–, actualmente el trabajo en las plataformas digitales sigue sin estar regulado. En ese sentido, el funcionamiento actual de Rappi no cumple con el aseguramiento de sus empleados al sistema de seguridad social ni con el pago de sus prestaciones, lo que indica que hasta que no se regulen las plataformas digitales, los rappidenderos hacen parte del sector informal de la economía, toda vez que hay una precarización de sus condiciones laborales e ingresos bajos que impiden la contribución al sistema de seguridad social. Asimismo,

... la plataforma transfiere los riesgos de su operación no solo a los rappidenderos, sino a la sociedad en general, en la medida en que la falta de afiliación de estos al sistema contributivo de salud los obliga a recurrir al sistema subsidiado, incluso por los riesgos en los que incurrir al servicio de la aplicación. (Ramírez *et al.*, 2021)

Finalmente, la encuesta Pulso de la Migración también destaca que el 59 % de las personas manifestó su intención de cambiar de empleo. De ellos, el 87 % debido a que necesita mejorar sus ingresos y el 30 % para trabajar de manera formal (DANE, 2021b). Estos datos indican que un

número importante de personas migrantes y refugiadas está trabajando en el sector informal, lo que es una característica persistente del mercado laboral colombiano que se ha acentuado por la pandemia de la covid-19.

Situación de las personas migrantes y refugiadas al ingresar al mercado laboral formal

Las dinámicas migratorias actuales imponen presiones adicionales y complejizan la situación del mercado laboral colombiano. La poca oferta y la alta demanda de trabajo en Colombia afectan su calidad y remuneración (Fundación ANDI, 2020). Esta situación no es ajena para las personas migrantes y refugiadas quienes, debido a esta condición, pueden encontrarse en una situación de desventaja al momento de conseguir empleo, ser contratadas e incluso para el pago por sus labores por razones como el estatus migratorio regular, pero también pueden influir sesgos socioculturales por parte del sector empresarial relacionados con características como el sexo, la edad, la raza o el grupo etario.

De acuerdo con un informe del Consejo Danés para Refugiados (Escobar *et al.*, 2021), al comparar a las personas migrantes y refugiadas venezolanas que llevan en Colombia entre un año y más de cinco, frente a los trabajadores colombianos, se observa que las personas migrantes y refugiadas tienden a tener más contratos verbales en comparación con los trabajadores colombianos. Así mismo, se evidencia que una persona venezolana que está viviendo en el país desde hace cinco años o más tiende a tener menos contratos verbales (35 %) en comparación con una persona migrante que lleva menos de un año en el país, este último tiene una probabilidad de 91 % de obtener contratos verbales. Esta misma situación se replica con relación a los trabajadores que cotizan a pensión, es decir que a mayor tiempo que un trabajador venezolano lleve viviendo en el país, su probabilidad de cotizar a pensión aumenta. Así pues, se observa que al comparar a las personas que han migrado en diferentes momentos de Venezuela a Colombia (ver grupos 2, 3 y 4),²⁸

28 El grupo 1 corresponde a *personas no nacidas en Venezuela*: nacionales colombianos o extranjeros nacidos en lugares diferentes a Venezuela; su función es ser el grupo de referencia sobre el cual comparar el acceso a servicios y derechos por parte de los migrantes venezolanos. El grupo 2 hace referencia *personas nacidas en Venezuela* que viven hace más de 5 años en Colombia; personas

con relación a los trabajadores colombianos, se concluye que la población migrante y refugiada tiende a tener más contratos verbales, cotizar menos a pensión y cesantías, y sus ingresos son menores. No obstante, estas tendencias empiezan a variar para los trabajadores venezolanos a medida que aumenta su permanencia en el país (DANE, 2021b; Escobar *et al.*, 2021) (tabla 1).

Tabla 1. Condiciones laborales por grupo de análisis

Causa	Personas no nacidas en Venezuela	Personas nacidas en Venezuela (viven hace más de 5 años en Colombia)	Personas nacidas en Venezuela (viven en Colombia desde hace 1 año y menos de 5)	Personas nacidas en Venezuela (viven hace menos de 1 año en Colombia)
Trabajadores con contratos verbales	35%	52%	81%	91%
Trabajadores que cotizan a pensiones	40%	29%	10%	1%
Trabajadores con cesantías	60%	37%	21%	11%
Media de ingreso	\$ 1 346 176	\$ 2 321 489	\$ 914 357	\$ 659 586

Fuente: Consejo Danés para Refugiados (Escobar *et al.*, 2021).

Con base en lo anterior, a continuación se presentan las brechas o desigualdades salariales que enfrentan las personas migrantes y refugiadas frente a sus pares colombianos al momento de ingresar al mercado laboral colombiano.

Las brechas salariales

La brecha o desigualdad salarial es la diferencia porcentual entre lo que recibe un grupo de individuos con relación a lo que recibe el resto de la población (Galvis, 2011). Por lo general, las brechas salariales suelen medirse entre grupos homogéneos o que comparten al menos

que migraron a Colombia hace más de 5 años. El grupo 3 son las *personas nacidas en Venezuela* que han vivido entre 1 y 5 años en Colombia. El grupo 4 hace referencia a las *personas nacidas en Venezuela* que han vivido menos de 1 año en Colombia.

características similares como, por ejemplo, cuando comparamos las diferencias salariales entre hombres y mujeres que residen en el mismo país, o entre mujeres y hombres migrantes, entre otros posibles casos de análisis (Salas, 2015). Las brechas salariales o de ingresos ayudan a determinar la causalidad de la desigualdad de salarios con relación al resto del mercado laboral (OIT, 2019). En ese sentido, estas desigualdades se reproducen debido a los sesgos sociales a favor de un grupo particular que hace que consigan mejores trabajos, más estables y mejor remunerados. Algunas de las características que generan estos sesgos se relacionan con el sexo, la raza, el grupo etario o la nacionalidad. Si bien muchas de estas características no suelen ser una decisión individual, varias de estas determinan tanto las oportunidades que se encuentran disponibles para los individuos como la percepción de los mercados. Sin embargo, la brecha salarial también puede verse reflejada en el mercado laboral por las decisiones individuales de los empleadores frente a diferentes condiciones de las personas tales como: una bonificación salarial por tener más educación, realizar tareas sofisticadas o estar ubicados en ciertos dominios geográficos.

En Colombia, por ejemplo, la brecha salarial promedio de género en la población que recibe ingresos laborales es de 12,9 % (DANE, 2020a). Esto quiere decir que por cada 100 COP que recibe un hombre por sus actividades laborales, una mujer recibe 87,1 COP. En efecto, las mujeres en Colombia, de manera estructural, han visto limitadas sus oportunidades para ingresar al mercado laboral ya que su incorporación ha estado marcada por jornadas de trabajo mal remuneradas, una excesiva carga en las tareas del cuidado del hogar y de personas, y han sido segregadas históricamente a ciertas ocupaciones y actividades económicas. En consecuencia, estas condiciones las ponen en situaciones de desigualdad frente a sus pares hombres (DANE, 2020b).

Esta brecha salarial se traduce en desincentivos en la participación dentro del mercado laboral y mayores tasas de pobreza en la población afectada. Por ejemplo, cuando las mujeres ven que a sus pares hombres les pagan más y tienen mejores condiciones laborales, se desincentiva su participación en el mercado, sobre todo en los hogares donde las labores domésticas les son impuestas (Dávila, 2020). Disminuir la participación laboral de las mujeres tiene repercusiones en los ingresos de los hogares ya que pueden no tener la capacidad suficiente para suplir sus

necesidades básicas. En ese sentido, la brecha salarial de género puede ser un mecanismo que acentúe las trampas de pobreza.

Al igual que las mujeres, las minorías étnicas y las personas migrantes y refugiadas han sido grupos que en la mayoría de los países receptores tienen peores condiciones laborales que el resto de la población lo cual, en algunos casos, sucede por razones discriminatorias. En el caso de las personas migrantes y refugiadas la desventaja en las condiciones laborales también se puede relacionar con la falta de documentación para acceder al estatus migratorio y, por consiguiente, a un permiso de trabajo.

En el caso de las personas migrantes y refugiadas provenientes de Venezuela para 2019, sus ingresos laborales promedio fueron de 746 716,5 COP, que no llegaron a ser ni un salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV). Mientras que los ingresos de un colombiano promedio para dicho año fueron de 1 095 640 COP. La brecha salarial de la población migrante frente a los colombianos es de más de 30 puntos porcentuales. De hecho, por cada 100 COP que recibe un colombiano, el migrante venezolano recibe solo 68,15 COP. En ese sentido, la condición de migrante puede llegar a ponerlos en desventaja a la hora de conseguir trabajo, ser contratados e incluso por el pago de sus labores.

La brecha salarial se revela de forma más aguda cuando se analiza el número de horas trabajadas. Así, mientras que para 2019 los colombianos trabajaron 44,73 horas a la semana, las personas migrantes trabajaron alrededor de 50,49 horas semanales. Así, si a un venezolano se le pagara por cada hora trabajada lo mismo que recibe un colombiano, su ingreso salarial mensual aumentaría en un 71,07 %.

Muchas de las diferencias que suelen haber en el pago entre las personas migrantes y las nacionales no solo responden a la discriminación hacia los extranjeros. Puede suceder que uno de los dos grupos tenga un mayor nivel educativo, trabaje en sectores menos remunerados o incluso esté ubicado en ciudades de mayor ingreso. Si bien las brechas salariales promedio discutidas anteriormente son amplias, aún no podemos atribuir las a un problema de discriminación. Características como el sexo, el nivel educativo, el sector laboral o el oficio que desempeñan pueden determinar el ingreso salarial que reciben las personas. Por ejemplo, la remuneración en el mercado laboral colombiano para mujeres y hombres es distinta, entonces la brecha salarial puede no ser solo una

diferencia basada en el país de procedencia, sino en las características de la población de cada grupo dentro del mercado laboral.

A continuación, se analizan las brechas salariales entre la población colombiana y la venezolana en el país teniendo en cuenta su sexo, rango de edad, autorreconocimiento étnico, nivel educativo, el dominio en el que se encuentra y algunas condiciones de sus empleos.

Brecha salarial según el sexo

Las oportunidades de las mujeres en el mercado laboral colombiano son menores que las de sus pares hombres. No solo tienen menos participación en el mercado, sino que les es más difícil conseguir un empleo, tienen menos ingresos laborales y se enfrentan a una segregación laboral tanto por las ramas de la economía en las que se emplean como por la posición ocupacional en sus trabajos (DANE, 2020b). De acuerdo con el DANE (2020a), la población colombiana en edad de trabajar para 2019 fue de 20,18 millones de personas; y se reportó que para ese año la tasa de desempleo de los hombres fue de 8,2 %, mientras que la de las mujeres fue de 13,2 %, es decir, una diferencia de 5,4 puntos porcentuales.

Frente a la población migrante y refugiada se reportaron 1,4 millones de personas en edad de trabajar, de las cuales 682 233 eran hombres y 684 592 mujeres; aunque hay más mujeres colombianas y venezolanas, su participación en el mercado laboral es menor que la de sus pares hombres. Respecto a la tasa de desempleo durante ese mismo periodo, para los hombres venezolanos esta fue de 9,3 % y la de las mujeres de 22,05 %. Esto demuestra que no solo hay una alta tasa de desempleo para las mujeres migrantes, sino también una brecha de género entre hombres y mujeres migrantes venezolanos de más de 12 puntos porcentuales. Es importante resaltar que la tasa de desempleo es mucho más alta para las mujeres sin importar si son colombianas o venezolanas. No obstante, la tasa de desempleo de las venezolanas es 66,54 % más alta que la de las colombianas, es decir, si bien las mujeres colombianas se enfrentan a retos más grandes que sus pares hombres dentro del mercado laboral, para las mujeres venezolanas estos retos son mayores, ya que no solo tienen una menor tasa de participación (62,44 %), sino que el 22,05 % de ellas está desempleada.

La experiencia de Astrid como mujer migrante y lideresa de una organización para la promoción de emprendimientos de mujeres migrantes en la ciudad de Cali ha sido difícil en términos de búsqueda de empleo:

“... yo soy ingeniera industrial con 13 años de experiencia laboral y aquí no me ha servido de nada. Entonces es duro, y no soy irregular, soy una persona que está completamente regular. [...] un día fui a buscar trabajo como ingeniera y me preguntaron si tenía papeles y yo dije sí, ‘pues te vamos a pagar esto’. Cuando yo llego a la casa y le digo a mi esposo que me prometieron pagarme la mitad del sueldo mínimo de acá, que en aquel momento eran ochocientos, creo, me estaba hablando de cuatrocientos entonces dije que no aceptaba [...] Pero mientras tanto, pues vamos avanzando. Pero lo que me ha pasado a mí también les ha pasado a muchas. Y si yo siendo regular he pasado por esto. Tú te debes imaginar a todas las demás chicas que están irregulares aquí. No ha sido fácil escuchar cada una de esas anécdotas de ellas, que fulanita fue a buscar trabajo y la violaron, que fui víctima de él, de acoso sexual, de violencia de género [...] son miles de historias que te pueden contar las mujeres”.

Aunque existe una brecha salarial entre hombres y mujeres, es importante resaltar que, independientemente del sexo, esta también se presenta entre colombianos y personas migrantes y refugiadas de Venezuela. Al analizar los datos de la GEIH de 2020 (DANE, 2021a), se observa que los hombres colombianos son quienes tienen el mayor ingreso laboral (1 172 729 COP). Con relación a las horas laboradas, son los hombres venezolanos quienes más horas a la semana trabajan (53,83 horas). Sin embargo, la peor remuneración por hora trabajada la tienen las mujeres venezolanas (14 109,35 COP), mientras que los hombres colombianos tienen la mejor remuneración por hora trabajada (25 457,27 COP).

Al analizar los datos se pudo observar que la situación de las mujeres migrantes venezolanas es preocupante, y se asemeja a la de las mujeres colombianas, guardando sus proporciones. De hecho, por cada peso que recibe una mujer colombiana por su ingreso laboral mensual (987 407,8 COP), una venezolana recibe el 59,2 % de ese ingreso (584 814,8 COP). Sin embargo, son las mujeres venezolanas las que más horas trabajan a la semana (45,16 horas), y su remuneración por hora trabajada, como se señaló, es de apenas 14 109 COP. Esto hace que la brecha salarial se acentúe, puesto que las mujeres migrantes reciben 43,74 % menos por hora trabajada que sus pares colombianos.

Por su parte, los hombres venezolanos ganan 27,66 % menos que los colombianos. Respecto a las horas trabajadas, los hombres retornados trabajan en promedio 50,96 horas, es decir, dos horas más que los hombres colombianos, y los venezolanos laboran 53,83 horas. Teniendo en cuenta el ingreso laboral promedio, la brecha se acentúa por cada hora trabajada. Tanto los hombres venezolanos (34,72 %) como los retornados (36,45 %) ganan menos que sus pares colombianos.

En ese orden de ideas, las mujeres migrantes venezolanas sufren de una doble brecha en el mercado laboral colombiano: la de género y la de ser migrante. Una de las realidades más preocupantes del mercado laboral colombiano es la poca participación de las mujeres, pero en el caso de las personas migrantes, si bien la brecha frente a sus pares hombres se mantiene, de igual forma siguen teniendo una mayor participación en comparación con las mujeres colombianas. Así mismo, se enfrentan a tasas de desempleo mucho más altas, en particular las mujeres venezolanas, que además son quienes reciben en promedio una menor remuneración salarial por cada hora trabajada, que las pone en una desventaja frente a cualquier otro grupo.

Brecha salarial según el rango de edad

Los jóvenes²⁹ son el otro grupo poblacional que está en desventaja en el mercado laboral colombiano y quienes usualmente encabezan la tasa de desempleo, aunque su participación suele ser menor. Para el caso de la población migrante y refugiada, la fuerza laboral es más joven. En ese sentido, mientras que los jóvenes colombianos en edad de trabajar correspondían a 5 399 674 (26,49 %), más del 40 % de la población en edad de trabajar venezolana tenía menos de 28 años. Además de esto, son los jóvenes migrantes quienes más participan en el mercado laboral (78,03 %) y tienen una tasa de desempleo menor (17,86 %) que la de los jóvenes colombianos (21,13 %). Llama la atención este hecho porque si bien los jóvenes colombianos tienen una tasa de desempleo superior al 20 %, en los adultos venezolanos esta tasa es mayor (13,045 %) respecto de aquella de las personas adultas colombianas (8,60 %). Aun así, el desempleo de los jóvenes venezolanos es mayor que el de sus connacionales adultos.

29 Para efectos de esta investigación, consideramos joven a una persona entre 18 y 28 años, y una persona adulta a todo mayor de 28 años, pero que no haya cumplido los 60.

No obstante, los jóvenes venezolanos son quienes tienen la peor remuneración tanto total mensual (593 875,2 COP) como por el valor por hora trabajada (12 209,48 COP). Frente a sus pares colombianos, ellos reciben 17,84 % menos. Ahora, al mirar el pago por hora trabajada la brecha aumenta drásticamente, debido a que un joven venezolano gana 29,40 % menos por cada hora trabajada (12 209,48 COP) que un joven colombiano (17 294,68 COP). Además, cabe resaltar que los jóvenes son el grupo poblacional que menos ventajas tiene en el mercado laboral colombiano. No tener la experiencia exigida por los empleadores los hace una población menos atractiva al momento de ser contratados, debido a los riesgos y los altos costos que esta falta de experiencia implica, especialmente en el caso de los jóvenes que no cuentan con educación superior o que no saben algún oficio (Portafolio, 2021).

En el caso de los adultos, los venezolanos tienen el peor pago por hora trabajada (17 279,42 COP). La brecha de este grupo en comparación con los colombianos es más del 30 %, es decir que por cada 100 COP que reciba un colombiano al mes, un venezolano recibe 67,39 COP.

Brecha salarial según nivel educativo

Otra de las razones que pueden explicar esa diferencia salarial está dada por el nivel educativo. A medida que aumenta la cualificación de las personas, los ingresos salariales se incrementan, incluyendo los de los migrantes y retornados. Por ejemplo, es de esperarse que una persona con educación terciaria³⁰ tenga una mayor remuneración salarial que aquellas que cuentan solo con educación básica, por esta razón es importante comparar a los individuos de cada uno de los grupos según el último nivel educativo alcanzado. Adicionalmente, se debe tener en cuenta que el nivel educativo de las personas migrantes y refugiadas ha cambiado con el paso del tiempo, es decir que hasta 2017 esta población tenía un nivel de escolaridad semejante al de sus pares colombianos. Sin embargo, a partir de 2018 hay un aumento en el promedio educativo de las personas migrantes y refugiadas, que alcanzan hasta un año más de

30 De acuerdo con el Ministerio de Educación, la educación terciaria ofrece dos opciones educativas según su orientación académica u ocupacional, ordenadas según grados de complejidad y especialización y, con posibilidades de tránsito y reconocimiento entre ellas. Las dos rutas son: 1) educación universitaria y 2) formación profesional (técnica) (Ministerio de Educación, 2021).

educación que sus pares colombianos (Tribín-Uribe *et al.*, 2020, p. 12). Independientemente del grupo al que pertenezcan, sean colombianos o personas migrantes, las personas sin ningún nivel de educación ganan menos de 400 000 COP, mientras que las personas con educación terciaria completa ganan más de 1 000 000 COP mensuales como remuneración monetaria por su trabajo. Al analizar la brecha salarial entre las personas con educación primaria –colombianas y migrantes–, se observa que esta es la brecha salarial más baja: las personas migrantes y refugiadas venezolanas ganaron un 7,61 % menos (551 880,8 COP) en comparación con los colombianos, cuyos ingresos promedio fueron de 597 336,9 COP. No obstante, al revisar los ingresos por horas trabajadas de las personas con estudios primarios completos, se evidenció que las personas migrantes y refugiadas tienen una brecha salarial de 30,7 puntos porcentuales con relación a sus pares colombianos. Por su parte, los venezolanos con educación superior o universitaria ganan 51,16 % menos que los colombianos.

Las discusiones sobre la cualificación de las personas migrantes y refugiadas son importantes a la hora de analizar el impacto de la migración en las dinámicas del mercado laboral. Así pues, es significativo resaltar que los salarios de los trabajos poco cualificados se pueden ver afectados por la llegada de las personas migrantes y refugiadas con bajo o ningún nivel de educación. Al ser mano de obra con estas características, sumadas las precariedades económicas con las que llega al país, es posible que este sector de la población esté dispuesto a ofrecer su trabajo por un menor salario y más horas laborales, a cambio de poderse emplear.

Por su parte, los migrantes y refugiados cualificados también pueden ser una amenaza para los trabajadores nacionales cualificados. A diferencia de los trabajos más simples, los empleadores requieren de una certificación sobre las habilidades del candidato más que recomendaciones de terceros. Sin embargo, los extranjeros cualificados, ya sea con título homologado o no, pasan por el mismo proceso de entrevistas y exámenes para poder demostrar sus habilidades. Es posible entonces que, al tener una mayor disposición a trabajar por salarios más bajos, más horas o incluso no contar con una certificación adecuada, los migrantes y refugiados cualificados son atractivos para el empleador pues pueden realizar las mismas funciones que el nacional, pero recibiendo un pago menor.

Brecha salarial según la ubicación geográfica en la que se encuentra

Al momento de migrar, las personas tienden a buscar países, y en particular ciudades, en las que tengan redes de apoyo, mejores oportunidades, o simplemente donde se sientan más a gusto por similitudes culturales o cercanía a su lugar de origen. Además, la diferencia en el costo de vida en las ciudades y las oportunidades del mercado laboral también son parte de la decisión de permanencia de las personas migrantes y refugiadas. En algunos lugares, el costo de bienes básicos alimentarios y no alimentarios es más bajo que en otros, así como las habilidades requeridas en el mercado laboral de ese lugar. Así mismo, la presencia de más personas en la misma situación permite a las y los migrantes y refugiados tener redes que les permitan conocer y anticipar cómo funciona el mercado laboral: pagos, tipos de contrato e incluso dificultades para emplearse. Así pues, parte de la brecha salarial entre los grupos analizados puede estar relacionada con el lugar en que la persona migrante decide permanecer.

Las cinco ciudades de Colombia con mayor número de personas migrantes y refugiadas venezolanas son Bogotá, Medellín, Cúcuta, Barranquilla y Cali (Migración Colombia, 2021b). A excepción de Cúcuta, en todas las ciudades principales y áreas metropolitanas, un colombiano gana en promedio más de 1 00 000 COP. De la misma manera, en las cinco ciudades mencionadas trabajan menos de 50 horas a la semana y su pago por hora es mayor a 20 000 COP, menos en la zona rural dispersa, pues es allí donde se encuentra la población con peor ingreso salarial, sin diferenciar entre nacionales y personas migrantes y refugiadas venezolanas. Con relación a las desigualdades salariales de la población migrante y refugiada, las cifras muestran que solo en Bogotá, Cali, y en la zona rural, por cada 100 COP que reciba un colombiano, un migrante venezolano recibe en promedio más de 60 COP.

Frente a las horas trabajadas a la semana, en todo el país, un venezolano trabaja en promedio más de 40 horas semanales. Ahora bien, al analizar el pago por hora trabajada, se observa que la brecha salarial se acentúa. Tanto así que, por cada 100 COP pagados por hora trabajada a un colombiano, solo en Cali y las zonas rurales las personas venezolanas reciben 60 COP o más.

Si bien migrar a ciertos lugares específicos tiene ventajas como el acceso a redes de apoyo, la situación de los venezolanos en el país en

cualquier ubicación geográfica es peor que la de los colombianos. Este punto es crucial para las políticas públicas locales que afecten el mercado laboral, puesto que el costo de vida, la posibilidad de emplearse, la jornada laboral y la remuneración salarial dependen de las condiciones sociales, económicas y políticas de cada lugar.

Finalmente, es importante resaltar que no solo las características demográficas influyen en la remuneración y la jornada laboral y, por ende, en las brechas salariales analizadas. Las condiciones laborales –tales como la relación entre empleado y empleador– constituyen una dimensión de desigualdad, donde las diferencias de poder afectan al tipo de opciones entre las que puede elegir cada uno, puesto que los empleadores se encuentran en posición de ejercer poder sobre sus empleados, a través del establecimiento de pagos salariales, tareas por realizar y la posibilidad de despido.

Condiciones laborales y sus dimensiones de desigualdad

Si bien es cierto que las personas migrantes y refugiadas venezolanas están en desventaja en los pagos salariales, desventajas que, sumadas a ciertas características sociodemográficas, pueden acentuarse, para muchos el trabajo que se encuentran desempeñando es el único disponible y las condiciones laborales como la posición ocupacional,³¹ el tamaño de la empresa, el tiempo trabajado allí o el sector determinan la remuneración salarial. A continuación, se explican cómo estas condiciones laborales impactan las remuneraciones salariales y reproducen desigualdades.

En su mayoría, tanto los colombianos (46,12 %) como las personas migrantes y refugiadas (45,92 %) son independientes.³² En esta posición, se presenta la segunda brecha salarial más alta, la primera de

31 La posición ocupacional se refiere a la situación en la que una persona está ocupada en relación con su posición laboral actual. Esta posición puede ser en ocupaciones de asalariados como obrero, empleado, tanto en el sector privado como público; empleado doméstico o jornalero; en ocupaciones independientes como los trabajadores por cuenta propia o empleadores; o trabajadores sin remuneración.

32 La GEIH define como trabajadores independientes a quienes son empleadores (personas que dirigen su propia empresa vinculando a uno o más trabajadores remunerados) y a quienes trabajan por cuenta propia (personas que explotan su propia empresa o ejercen

ellas es en los empleados, como se explicará más adelante. Este grupo ocupacional gana, en promedio, menos de un SMMLV sin importar si son colombianos o personas migrantes. Sin embargo, las personas migrantes y refugiadas reciben 24,97 % menos (603 918,6 COP) que los colombianos (804 913,4 COP); una brecha que se acentúa al analizar el pago por hora trabajada.

La segunda posición ocupacional más importante son los obreros o empleados, tanto públicos como privados, y las personas migrantes y refugiadas venezolanas constituyen la mayor proporción de empleados en esta posición ocupacional, para un total de 395 259 personas (45,80 %). Ahora, en los dos grupos poblacionales analizados, los empleados son quienes reciben mayores ingresos laborales. Si bien en promedio todos reciben más de 1 SMMLV, la brecha salarial en esta posición ocupacional es la más alta. Por cada 100 COP que recibe un colombiano, una persona migrante y refugiada recibe 61,14 COP. Además, esta es la posición ocupacional donde ambos grupos poblacionales trabajan más horas semanales en promedio: los colombianos trabajan 48,2 horas semanales, mientras las personas migrantes y refugiadas 52,9; esto hace que la brecha por el pago recibido por cada hora trabajada sea mayor. Es decir que por cada 100 COP que recibe un empleado colombiano por hora trabajada, el empleado venezolano recibe 56,46 COP.

En cuanto a los empleos domésticos, más de un 3 % corresponde a personas migrantes y refugiadas venezolanas y 3 % a colombianos. En esta posición ocupacional, la peor remuneración por hora trabajada la tienen las personas migrantes (10 495,27 COP), con una brecha salarial de 25,2 puntos porcentuales con relación a los empleados domésticos colombianos, quienes por hora trabajada perciben 14 042,41 COP. A diferencia de otros procesos migratorios internacionales, esta posición ocupacional no es predominante para las personas venezolanas con respecto a los nacionales. Sin embargo, el 96,80 % de estos empleados son mujeres, como la tendencia internacional y en los otros grupos poblacionales en Colombia. Además de ser un trabajo mal remunerado, el empleo doméstico está marcado por condiciones de violencia y precariedad.

un oficio, pero sin vincular a ningún trabajador remunerado) (Proyecto Migración Venezuela, 2020).

Asimismo, es importante anotar que las personas migrantes y refugiadas suelen trabajar menos como jornaleros o peones, unas 17 000 personas aproximadamente se encuentran ocupadas en esta posición (1,9 %) en comparación con los colombianos (740 752). Cabe resaltar que las personas migrantes y refugiadas se dedican en menor medida a trabajos sin remuneración (2,7 %).

La brecha salarial también se puede relacionar con el tiempo que lleva cada trabajador en la empresa. Otro de los grandes retos a los que se enfrentan las personas migrantes y refugiadas es la falta de certificación de experiencia laboral y recomendaciones sobre su desempeño y habilidades. No obstante, sin depender del tipo de trabajo o la remuneración, los empleadores asumen un riesgo alto al contratar un nuevo empleado puesto que desconocen completamente su forma de trabajar y habilidades necesarias para cumplir las funciones.

La mayoría de las personas migrantes venezolanas llevan menos de un año trabajando en la empresa en que se encuentran actualmente (68,46 %), mientras que la mayoría de los colombianos sí tienen una mayor experiencia en el lugar de trabajo (72,59 %). Si parte de la brecha se relaciona con el tiempo trabajado en la empresa, entonces se puede esperar que esta desaparezca mientras más tiempo lleva allí. A medida que aumenta el tiempo trabajando en la misma empresa, los trabajadores de ambos grupos ganan más. Esto puede en parte responder a aumentos salariales por permanencia en la empresa o incluso a otras formas de recompensar el tiempo y aprendizaje como ascensos laborales. Ahora bien, la brecha por ingresos laborales mensuales entre colombianos y personas migrantes y refugiadas no cambia mucho entre llevar más de cinco años en la misma empresa que haber ingresado en los últimos seis meses. No obstante, entre más tiempo lleve la persona venezolana dentro de la empresa, más parecida es la remuneración por hora trabajada al pago que reciben sus pares colombianos. Sin embargo, la brecha sigue existiendo y por cada 100 COP que gane un colombiano, el venezolano gana 82,2 COP. En comparación con los empleados más recientes, de menos de seis meses, el venezolano gana 30,76 % menos que los colombianos no migrantes.

Por último, otra condición laboral que puede influir en las brechas salariales se relaciona con el sector en el que trabajan las personas, ya que cada sector o actividad económica necesita ciertas habilidades, algunas más sofisticadas que otras, y algunas con más experticia. En

ese sentido, parte de la brecha puede responder a que las personas migrantes y refugiadas venezolanas y colombianas retornadas trabajan en sectores menos remunerados. Así, el comercio es el sector económico que más emplea personas, tanto colombianas como migrantes. En particular, la proporción de personas venezolanas en este sector es mayor en comparación con los otros grupos. El segundo sector que más empleos genera en el país son las actividades agropecuarias, sin embargo, es el sector donde menos participan las personas migrantes. Las industrias manufactureras, los sectores de servicios, el transporte y la construcción también son importantes en la generación de empleo en el país, estos ocupan al 56,1 % de los migrantes (Tribín-Uribe *et al.*, 2020).

Así las cosas, como se ha explicado a lo largo de este informe, el mercado laboral colombiano, al que pretenden insertarse las personas migrantes y refugiadas, tiene múltiples falencias que se han acentuado en los últimos seis años como consecuencia de factores que han interferido en el ritmo de crecimiento económico del país, así como en la generación de empleo (Consejo Privado de Competitividad, 2021). En este contexto, y sumado a la necesidad de acceder a un empleo que les permita cubrir sus necesidades básicas, especialmente aquellas personas en condiciones de vulnerabilidad se ven obligadas a aceptar empleos que no cumplen con las condiciones de un trabajo decente, exponiéndose a situaciones de explotación laboral y a desigualdades salariales.

En este sentido, el análisis de las brechas salariales entre la población colombiana y la migrante nos permitió entender cómo los múltiples sesgos sociales, a favor o en contra, de un grupo poblacional han sido determinantes para definir la desigualdad salarial entre ambos grupos. Así, cuando se analizan de manera detallada las brechas entre colombianos y personas migrantes y refugiadas venezolanas es posible entender en qué condiciones de desigualdad en materia de desempleo, informalidad, salarios, entre otros indicadores, se encuentra la población migrante y refugiada frente a la nacional. Este tipo de análisis facilita la toma de decisiones, así como el diseño de políticas de integración socioeconómica y de inclusión laboral, atendiendo a las necesidades de la población.

En este contexto, las personas migrantes y refugiadas que llegan a Colombia con el ánimo de establecerse en el país y en busca de nuevas oportunidades se enfrentan con un mercado laboral hostil, atravesado por una alta tasa de desempleo e informalidad. Aunque estas condiciones

del mercado laboral afectan tanto a los colombianos como a las personas migrantes y refugiadas, lo cierto es que la situación tiende a complejizarse para esta última población, puesto que su condición de migrante las pone en situación de desventaja frente a sus pares colombianos al momento buscar empleo, o incluso frente a sus condiciones laborales, que suelen ser más precarias no solo por el sexo y la edad, sino también por sesgos o prejuicios culturales. En ese sentido, las dinámicas y las características del mercado laboral colombiano tienen implicaciones en cuanto al tipo de empleos en los que se ocupan las personas migrantes y refugiadas, e incluso cuando esta población logra ingresar al mercado laboral, ya que se enfrenta a brechas o desigualdades salariales con relación a sus pares colombianos.

Así pues, es importante tener presente que, al momento de elaborar los programas y las políticas de inclusión laboral se requiere estudiar la capacidad de absorción del mercado, tanto a nivel nacional como local, de la mano de obra de la población migrante y refugiada, e identificar los sectores empresariales que tienen una mayor demanda y que podrían aportar a su inclusión laboral. Además, es necesario desarrollar cambios estructurales para enfrentar la informalidad, lo que no solo beneficiaría a la población migrante, sino también a los trabajadores del país en general. En ese orden de ideas, aunque el mercado laboral del país se caracteriza por el desempleo y la informalidad, esto no puede ser una excusa para no tomar acciones que permitan crear procesos de inclusión laboral a favor de la población migrante y refugiada.

III. ESFUERZOS PARA PROMOVER LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS MIGRANTES Y REFUGIADAS VENEZOLANAS EN COLOMBIA

Históricamente, las personas extranjeras que llegaban al país y deseaban acceder a un empleo o desarrollar un emprendimiento debían solicitar una visa³³ ante el Ministerio de Relaciones Exteriores. Sin embargo, con la llegada masiva de personas provenientes de Venezuela desde 2015 – cuya mayoría tenía la intención de permanecer en el país (UNGRD, 2018), pero que no contaba con los recursos y la documentación necesaria para solicitar una visa³⁴ –, el gobierno colombiano se vio en la necesidad de

33 La Resolución 6045 de 2017 del Ministerio de Relaciones Exteriores regula el tipo de visas. Las visas más comunes son: visa de visitante (Tipo V), visa de migrante (Tipo M) y visa de Residente (Tipo R). Dependiendo de la actividad que la persona vaya a realizar, puede o no contar con autorización para trabajar.

34 El requisito principal para solicitar una visa en Colombia es tener un pasaporte. Sin embargo, tramitar uno tiene un costo muy elevado en Venezuela —cerca de 42 salarios mínimos mensuales—. A esto se suma que el trámite puede tardar meses por las trabas administrativas (Ruiz Mancera *et al.*, 2020). Según el DANE, solo el 28% de las personas venezolanas en Colombia tienen pasaporte y, de ellas, el 69% lo tienen vencido (2021b). Además del pasaporte, para solicitar una visa se requiere haber tenido un ingreso regular al país, presentar documentos apostillados dependiendo del tipo de visa –trámite que es casi imposible de adelantar en Venezuela– y tener los recursos para pagarla (Ruiz Mancera *et al.*, 2020). Por ejemplo, en el caso de la visa M, el estudio cuesta 52 dólares, y el pago de la visa, si es aprobada, es de 230 dólares (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2022a). Estos valores son muy elevados para quienes llegan al país con pocos recursos económicos.

tomar medidas que facilitaran el acceso a un estatus migratorio regular y, en consecuencia, al empleo y al emprendimiento.

Los procesos de regularización han sido uno de los pasos iniciales para promover la inclusión laboral de las personas migrantes y refugiadas venezolanas. Por eso, en la primera parte de esta sección se presenta un recorrido por los diferentes mecanismos de regularización migratoria que se han implementado desde 2017 hasta llegar al actual Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos (ETPMV) creado en 2021. El análisis del alcance y las limitaciones de las rutas de regularización se realiza a partir de la revisión de diferentes normas migratorias. En la segunda parte se presenta una descripción de otras acciones que ha emprendido el Gobierno nacional, con el apoyo de la cooperación internacional, para promover la inclusión laboral y la generación de ingresos de la población migrante venezolana. La descripción de estas acciones se presenta con el fin de contextualizar las barreras que aún sigue enfrentando la población migrante y refugiada del país vecino para insertarse y permanecer en el mercado laboral y que se presentan de manera detallada en el capítulo siguiente.

Rutas de regularización migratoria

Desde 2017, el gobierno ha venido creando una serie de permisos especiales que permiten que las personas migrantes y refugiadas venezolanas puedan acceder a un estatus migratorio regular y superar la barrera legal para acceder a un empleo.

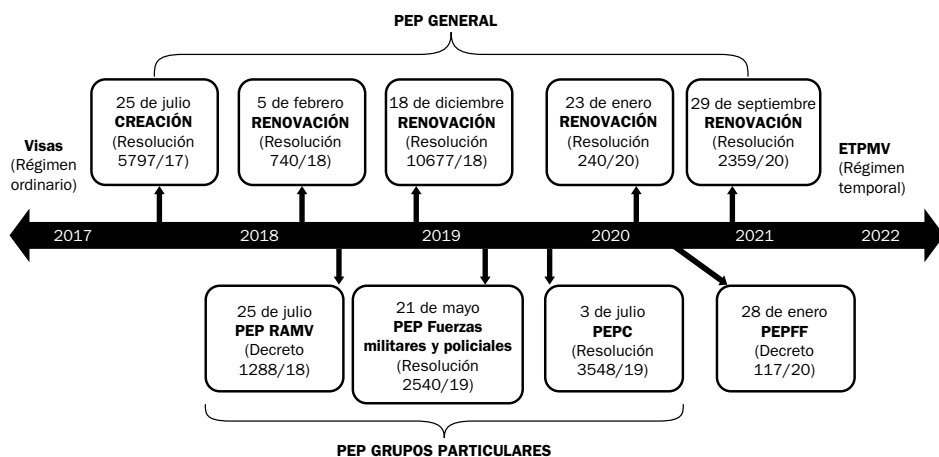
El Permiso Especial de Permanencia (2017-2021)

El primer esfuerzo del gobierno colombiano para facilitar el acceso a un estatus migratorio regular para las personas venezolanas que no podían acceder a una visa fue la creación del Permiso Especial de Permanencia (PEP), por medio de la Resolución 5797, del 25 de julio de 2017. Este permiso autorizaba a quien lo portaba a permanecer en el territorio nacional por un periodo de dos años, a ejercer cualquier actividad u ocupación legal, y acceder al sistema de salud, educativo y financiero. Los requisitos para acceder al PEP eran: 1) haber ingresado por un puesto de control migratorio, en el cual Migración Colombia debió estampar

un sello con un permiso para ingresar al país³⁵; y 2) haber ingresado antes de la fecha establecida en la norma, como se muestra en la figura 1.

Debido a que las personas provenientes de Venezuela siguieron llegando al país de manera permanente, y los tiempos establecidos para solicitar el PEP eran muy limitados, el Ministerio de Relaciones Exteriores tuvo que ampliar el plazo para solicitar el permiso en cuatro ocasiones.³⁶

Figura 1. Línea de tiempo del Permiso Especial de Permanencia



Fuente: elaboración propia con base en el análisis de las resoluciones del Ministerio de Relaciones Exteriores que regulan el PEP.

Desde 2018, los beneficios del PEP se extendieron a personas venezolanas pertenecientes a tres grupos particulares para que pudieran acceder de manera más fácil a un estatus migratorio regular: 1) las personas que se habían inscrito en el Registro Administrativo de Migrantes

35 El Estado colombiano no exige visa a las personas provenientes de Venezuela (Resolución 10535 de 2018 del Ministerio de Relaciones Exteriores), por lo cual ellas pueden ingresar al país presentando su pasaporte y recibirán el Permiso de Ingreso y Permanencia (PIP) que les permite realizar actividades turísticas, tratamientos médicos, labores periodísticas, asistir a eventos o el tránsito temporal hacia un tercer país, entre otras (Resolución 3167 de 2019 de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia).

36 Resoluciones 740 y 10677 de 2018, 240 y 2502 de 2020 del Ministerio de Relaciones Exteriores.

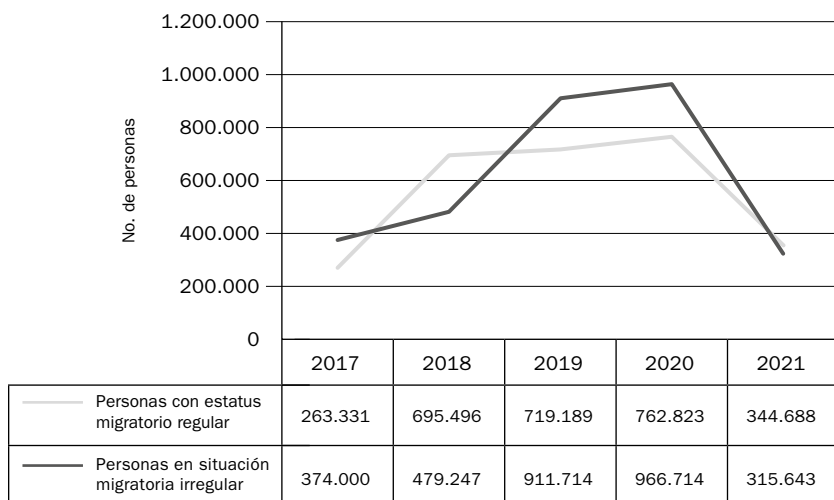
Venezolanos (RAMV),³⁷ 2) las y los miembros de las fuerzas armadas y policiales venezolanas que se separaron temporal y voluntariamente de su cargo,³⁸ y 3) las personas que solicitaron el reconocimiento de la condición de refugiado pero cuya solicitud hubiera sido rechazada.³⁹

A pesar de estos esfuerzos, las dificultades para acceder a un pasaporte en Venezuela y los tiempos limitados para solicitar el PEP hicieron que muchas personas siguieran ingresando al país de manera irregular y, en consecuencia, no pudieran regularizar su estatus migratorio. Como muestra la figura 2, a pesar de la implementación del PEP, desde 2017 el número de personas venezolanas en situación migratoria irregular era superior a quienes lograron regularizarse. Las excepciones a esta tendencia se presentaron en 2018 y 2021. En 2018, porque se extendieron los beneficios del PEP a quienes se registraron en el RAMV, y en 2021, con la puesta en marcha del ETPMV. En 2021, Migración Colombia (2021b)

-
- 37** El RAMV fue un esfuerzo del Gobierno nacional por caracterizar a la población migrante que había llegado al país hasta junio de 2018, independientemente de la forma como habían ingresado. En total se registraron 442.462 personas (UNGRD, 2018), a quienes posteriormente el Decreto 1288 de 2018 de la Presidencia de la República les extendió los beneficios del PEP. Esta fue la primera vez que el gobierno permitió que personas que habían ingresado de manera irregular al territorio colombiano pudieran acceder a un estatus migratorio regular.
- 38** Para acceder al PEP las y los miembros de las Fuerzas Armadas debían entregar sus armas, uniformes y otros implementos y haber ingresado al país antes del 13 de mayo de 2019 (Resolución 2540 de 2019 del Ministerio de Relaciones Exteriores). Esta decisión se tomó luego de los eventos ocurridos el 23 de febrero de 2019 en el puente fronterizo Simón Bolívar, donde hubo enfrentamientos por los intentos de ingresar ayuda humanitaria por parte de la oposición al gobierno de Maduro (Casey *et al.*, 2019).
- 39** Para aplicar a este permiso, las personas debían haber radicado su solicitud de refugio entre el 19 de agosto de 2015 y el 31 de diciembre de 2018, no podían tener otro permiso migratorio o estar tramitando alguno. Esta medida buscaba cubrir a un grupo importante de personas que no cumplían con los requisitos para acceder al estatus de refugiado y que no habían podido acceder al PEP porque habían ingresado de manera irregular, o porque no lo habían considerado como una opción al momento de establecerse en Colombia. Aunque los beneficios de esta medida eran los mismos del PEP, para diferenciarla fue denominada Permiso Especial Complementario de Permanencia (PECP) y fue creada mediante la Resolución 3548 de 2019 del Ministerio de Relaciones Exteriores.

calculó que cerca de 1 200 000 personas se acogerían a esta medida y, por lo tanto, las clasificó como personas en proceso de regularización.

Figura 2. Personas venezolanas en Colombia según su estatus migratorio⁴⁰



Fuente: elaboración propia con datos de Migración Colombia.

Ante la dificultad que tenían la mayoría de las personas venezolanas para regularizar su situación migratoria, y como un primer paso hacia el reconocimiento de la necesidad de buscar mecanismos que permitieran el acceso al empleo, en enero de 2020 el Gobierno nacional creó una nueva versión del PEP, que denominó el Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF).⁴¹ Este permiso estaba dirigido a las personas venezolanas en situación irregular que tenían una oferta de trabajo laboral o de prestación de servicios. Para que una persona migrante pudiera acceder al PEPFF, debía solicitar a su empleador que lo tramitara ante el Ministerio del Trabajo y, de ser aprobada la contratación, el trabajador debía ir a Migración Colombia.

40 La fecha de corte de los datos de 2019 es el 31 de octubre porque era la última fecha disponible para los datos de ese año. Para el caso de 2021, la fecha de corte es el 31 de agosto. Hasta el momento de cierre de la escritura de este informe (febrero de 2022) no se han publicado cifras actualizadas.

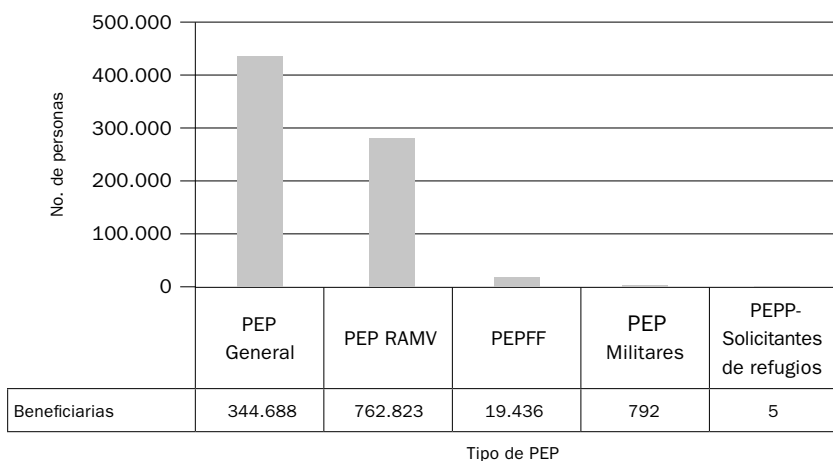
41 Decreto 117 de 2020 del Ministerio del Trabajo.

De acuerdo con el Ministerio del Trabajo, desde la entrada en vigor de este permiso hasta el 21 de mayo de 2021, la entidad recibió 36 904 solicitudes de PEPFF por parte de empleadores, de las cuales el 62 % (22 981) fueron aprobadas y remitidas a Migración Colombia. Esta entidad expidió 19 436 PEPFF, es decir que Migración Colombia entregó permisos en casi el 53 % del total de las solicitudes. Según el Ministerio del Trabajo, el rechazo de las solicitudes restantes (13 802) se debió a inconsistencias en el diligenciamiento de la información y por no adjuntar los soportes para la verificación (Ministerio del Trabajo, 2022). Estos datos muestran que, si bien el PEPFF permitía que las personas que hubieran ingresado al país de manera irregular pudieran regularizar su situación, el hecho de que el proceso dependiera de un tercero (el empleador) limitaba la efectividad de la medida.

Si se comparan las cifras de personas venezolanas en situación irregular a principios de 2020, con los PEPFF aprobados, solo el 2 % de las personas que estaban en situación irregular pudieron beneficiarse de esta medida. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la contratación de personas migrantes y refugiadas pudo verse afectada por la pandemia. Así mismo, esta vía de regularización solo estaba habilitada para contratos que tuvieran entre dos meses y dos años de duración. Si la persona cambiaba de trabajo, debía iniciar otra vez el proceso con el nuevo empleador.

Las cifras de Migración Colombia muestran que desde su creación en julio de 2017 hasta agosto de 2021 fueron expedidos 737 378 PEP en sus diferentes modalidades (Migración Colombia, 2022a). Como se observa en la figura 3, la mayoría de las personas venezolanas que accedieron al PEP lo hicieron en su modalidad general, que exigía que la persona hubiera ingresado por un puesto de control migratorio y hubiera sellado su pasaporte. Las personas venezolanas que lograron regularizar su situación migratoria –a pesar de que probablemente hayan ingresado sin autorización al país– representan el 40,8 % (301 219) del total de quienes accedieron al PEP y solamente el 16,3 % del total de la población venezolana al 31 de agosto de 2021 (Migración Colombia, 2021b).

Figura 3. Número de personas beneficiarias por tipo de PEP



Fuente: elaboración propia con datos de Migración Colombia.

Para finales de 2020, el 56 % de la población migrante venezolana se encontraba en situación irregular (Migración Colombia, 2021a), lo cual evidenció las limitaciones del PEP: la dificultad para cumplir con los requisitos, su carácter temporal y la imposibilidad de extenderse a los miembros del núcleo familiar. Además de tener el requisito de entrada legal, el PEP solo autorizaba a las personas a permanecer en el país por dos años, y aunque este término se fue prorrogando, este carácter temporal dificultó que la sociedad colombiana y las instituciones relacionadas con el mercado laboral emprendieran cambios estructurales para incluir a quienes portan este permiso.

Las falencias de los mecanismos de regularización implementados hasta 2020 evidenciaron la necesidad de contar con una respuesta migratoria que superara la visión humanitaria –es decir, una visión enfocada en atender las necesidades inmediatas de las personas migrantes y refugiadas como alimentación, albergue, agua y saneamiento– y avanzar hacia la implementación de medidas que promovieran la integración, sobre todo, a través del acceso al empleo. El 8 de febrero de 2021, el Gobierno nacional anunció la creación del ETPMV (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2021a). La creación de este programa constituyó el reconocimiento oficial por parte del Estado de la vocación de permanencia de la población migrante venezolana (Pelacani *et al.*, 2021), y respondió en alguna medida a las preocupaciones de organizaciones de

la sociedad civil que permanentemente abogaban por un mecanismo de regularización de largo plazo a través de diferentes formas de incidencia.

Un ejemplo de estas acciones de incidencia fue la elaboración y difusión del “Decálogo para una ley migratoria en Colombia” (Dejusticia, 2020), una iniciativa de 18 organizaciones nacionales y regionales, que incluía en el punto 5 la necesidad de establecer rutas de regularización permanentes, accesibles y de largo plazo dirigidas a población migrante indocumentada y en situación de vulnerabilidad (Dejusticia, 2020). De la misma manera, en diciembre de 2020, varias organizaciones sociales de la región se unieron a la campaña global ¡Regularización Ya! para visibilizar, a través de redes sociales, las graves consecuencias que tiene para una persona estar indocumentada y la necesidad de que se garanticen sus derechos en igualdad (CELS, 2020).

El Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos (2021-2031)

El Decreto 216 de 2021 del Ministerio de Relaciones Exteriores creó el Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos (ETPMV) como una medida que tiene dos objetivos: 1) identificar y caracterizar a la población migrante venezolana que se encuentra en Colombia y 2) regularizar su situación migratoria.

Dentro de las justificaciones para crear este mecanismo, el decreto señala la importancia de que el Estado colombiano tome medidas para facilitar la inclusión laboral y la integración económica de las personas migrantes y refugiadas, que les permita generar “para sí mismos y para sus familias condiciones de vida dignas y aportes importantes para el crecimiento y desarrollo económico del país” (Decreto 216 de 2021, p. 11). El decreto fundamenta la medida en tratados internacionales y en la Constitución Política colombiana, la cual establece que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas (art. 25) y que los Estados deben trabajar para “contrarrestar la ilegalidad en el empleo de los trabajadores en situación irregular, así como adoptar medidas para que la situación irregular no persista” (p. 2).

El ETPMV incluye el Registro Único de Migrantes Venezolanos (RUMV), que recoge los datos personales y socioeconómicos de quienes decidan registrarse, y que es administrado por Migración Colombia. Además, creó el Permiso por Protección Temporal (PPT), que es un documento de identificación que autoriza a la persona que lo porta a

permanecer en el país por diez años, trabajar y acceder al sistema de salud, pensional, educativo y financiero (Decreto 216 de 2021).

Para solicitar el ETPMV, las personas deben estar en alguna de las siguientes situaciones: 1) tener un estatus migratorio regular, 2) haber solicitado refugio, pero no haber recibido respuesta, 3) haber residido de manera irregular en el territorio colombiano antes del 31 de enero de 2021 o 4) haber ingresado de manera regular al país desde el 29 de mayo de 2021 hasta el 28 de mayo de 2023. Al 31 de marzo de 2022, 1 996 090 personas habían finalizado el registro virtual, 1 468 646 habían adelantado la fase de registro biométrico, se habían aprobado 859 404 permisos por protección temporal y entregado 646 198⁴² (Migración Colombia, 2022b).

El ETPMV ha sido reconocido a nivel internacional como una de las medidas más importantes y ambiciosas para atender la migración en la región (Acnur y OIM, 2021). Considerando los esfuerzos que el gobierno colombiano ha puesto en la implementación del Estatuto, es muy probable que este programa siga teniendo un lugar preponderante en la respuesta de Colombia a la migración en los próximos años, pues se convierte en el punto de partida para que la mayoría de esta población pueda insertarse en el mercado laboral y acceder a servicios de salud y educación, entre otros. El análisis de la información disponible no indica que el gobierno vaya a tomar acciones que tengan este mismo alcance en los años venideros.

A pesar de la importancia del Estatuto, varias organizaciones de la sociedad civil han resaltado vacíos y preocupaciones frente a este, entre las que se destacan el amplio control del Ministerio de Relaciones Exteriores y Migración Colombia, las dificultades de acceso debido a brechas tecnológicas, ya que el proceso se realiza a través de internet, las limitaciones al derecho al debido proceso, el debilitamiento del sistema de refugio, los riesgos frente al derecho a la intimidad y la protección de los datos personales (Dejusticia y Fundación Karisma, 2021), así como

42 La diferencia entre un PPT aprobado y un PPT entregado es que la primera categoría hace referencia a que la solicitud del permiso fue revisada por parte de Migración Colombia y que la institución considera que puede hacer entrega del permiso a la persona solicitante. Mientras que la segunda categoría se refiere a la materialización de la entrega del documento a la persona solicitante.

la falta de acceso a un estatus migratorio regular para quienes ingresen irregularmente al país luego del 31 de enero de 2021.

A pesar de estos vacíos, el ETPMV se convierte en una medida fundamental para superar una de las principales barreras para la inclusión al mercado laboral de las personas migrantes y refugiadas, que es la falta de un estatus migratorio. De acuerdo con Migración Colombia, al 31 de agosto de 2021, del total de personas venezolanas en Colombia (1 842 390), el 17 % (315 643) estaría en situación migratoria irregular y el 64 % (1 182 059) en proceso de regularización, lo que implica una reducción de casi el 40 % de las personas en situación irregular en comparación con 2020 (Migración Colombia, 2021b).

Acciones gubernamentales para promover la inclusión laboral y el desarrollo de emprendimientos por parte de las personas migrantes y refugiadas venezolanas

Además de las medidas para facilitar el acceso a un estatus migratorio regular, el gobierno colombiano con el apoyo de algunas agencias de cooperación internacional ha implementado acciones para promover el acceso al mercado laboral formal de la población migrante y refugiada venezolana y el desarrollo de sus emprendimientos.⁴³ A continuación, se presenta una breve descripción de esas medidas con base en la revisión de documentos institucionales y en la información recogida en las entrevistas con funcionarias y funcionarios públicos (ver Anexo III).

La preocupación por la inclusión laboral de la población migrante venezolana ha estado presente desde hace varios años en los análisis del Gobierno nacional. En 2018, el Consejo Nacional de Política Económica y Social (Conpes) publicó el documento 3950 que tenía como objetivo

43 El emprendimiento es entendido como “el proceso de creación de nuevas empresas, el repotenciamiento de las actuales y la expansión de las firmas en los mercados globales”. Así, una persona emprendedora es aquella que individual o grupalmente “identifica una oportunidad de negocio, realiza una propuesta de valor para los clientes, y crea o desarrolla un negocio asumiendo sus riesgos inherentes” (Duarte, 2007). Las motivaciones de una persona para emprender son principalmente la necesidad de generar ingresos y la oportunidad de poner en práctica sus conocimientos (Proyecto Migración Venezuela, 2020).

diseñar una política para la atención de la migración desde Venezuela con una vigencia de tres años. En este documento, el Conpes resaltó la dificultad de las personas migrantes y retornadas para ubicarse laboralmente debido a la falta de un estatus migratorio regular, la ausencia de documentación para certificar competencias y experiencia laboral previa, así como por las dificultades para la convalidación de títulos profesionales (Conpes, 2018), entre otros factores que siguen vigentes.

El documento Conpes 3950 (2018) propuso como una de las estrategias para mejorar la situación laboral de las personas migrantes y refugiadas venezolanas, reducir las barreras de acceso al mercado laboral a través de la formación en oficios y la certificación de habilidades y experiencia por parte del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). Con el fin de dar cumplimiento a las metas planteadas en este Conpes, a finales de 2019 la Gerencia de Fronteras de la Presidencia de la República, con el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2019) publicó la “Estrategia de generación de ingresos para la población migrante proveniente de Venezuela y las comunidades de acogida”. Esta estrategia tiene el objetivo de que las personas migrantes y refugiadas logren alcanzar su subsistencia de manera autónoma y sostenible, tomando medidas que contribuyan al mejoramiento de la “capacidad productiva de los beneficiarios a través de mecanismos de regularización migratoria, de convalidación de títulos y de certificación de competencias” (Gerencia de Fronteras y PNUD, 2019). Para definir los componentes de la estrategia el gobierno identificó las principales barreras que enfrentan las personas migrantes y refugiadas tanto para acceder al mercado laboral como para desarrollar sus emprendimientos.

La ruta de empleabilidad

La estrategia de generación de ingresos de la Gerencia Fronteras propone como una de las medidas para promover la inclusión laboral el diseño y la implementación de una ruta de empleabilidad. El objetivo central de la ruta es la *formalización laboral* que busca que la mayoría de las personas migrantes y refugiadas provenientes de Venezuela accedan a un empleo que garantice su acceso al sistema de seguridad social.

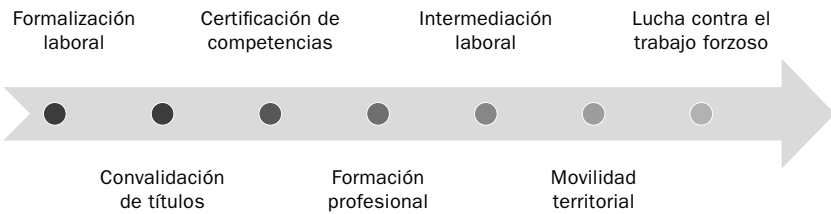
Con el fin de implementar la ruta de empleabilidad se creó la Mesa de Trabajo Interinstitucional de Generación de Ingresos para la población migrante proveniente de Venezuela, en la cual participan instituciones gubernamentales del nivel nacional, entidades privadas y

organismos de cooperación internacional. De acuerdo con la Presidencia de la República, para diciembre de 2020, dentro de los logros de esta mesa de trabajo se podían contar: la elaboración de un esquema para la optimización del proceso de convalidación de títulos, la creación del PEPFF y una encuesta de caracterización de las personas que renovaron el PEP (Presidencia de la República, 2020).

Una vez identificados los pasos necesarios para avanzar hacia la inclusión laboral de la población migrante, durante 2019 y 2020 el Gobierno nacional contó con el apoyo de la OIT y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) en la realización de un piloto para la identificación y mitigación de las barreras de acceso al mercado laboral que enfrentaba la población migrante proveniente de Venezuela en diez ciudades del país. El resultado de este trabajo fue una propuesta de ajustes a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo (USPE) para atender a esta población (BID *et al.*, 2020).

Durante 2021, el Gobierno nacional concentró sus esfuerzos en implementar la ruta de empleabilidad, la cual propone implementar acciones en varios componentes (figura 4) que se explican brevemente a continuación, así como los avances que se han dado en algunos de ellos de acuerdo con la información recogida en las entrevistas a funcionarios y funcionarias de instituciones del Gobierno nacional que han trabajado en el tema, como la Presidencia de la República, el Ministerio del Trabajo, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y la USPE.

Figura 4. Ruta de empleabilidad



Fuente: Gerencia de Fronteras y PNUD (2019).

Convalidación de títulos

Para el caso de las personas migrantes, refugiadas y retornadas con títulos universitarios, la convalidación de títulos es una herramienta muy importante pues permite que su profesión sea reconocida legalmente en

Colombia (Ministerio de Educación, 2022). En consecuencia, la convalidación permite que puedan aplicar a empleos que estén relacionados con su profesión y que exijan este requisito, por ejemplo, los empleos públicos donde el título sea requisito del cargo, las especialidades médico-quirúrgicas, las licitaciones públicas que lo exijan, las carreras que están reguladas por el Estado, es decir que requieran tarjeta profesional para su ejercicio (HIAS *et al.*, 2021).

De acuerdo con dos funcionarios del nivel nacional entrevistados, el procedimiento de convalidación de títulos ha tenido unas mejoras en términos de reducción de los tiempos para el trámite de títulos y de la contratación de personal para poder responder de manera más ágil. Gracias a las modificaciones establecidas en la Resolución 10687 de 2019 del Ministerio de Educación Nacional, el tiempo máximo que debe tomar el trámite de la convalidación de títulos es de 120 días calendario. Así mismo, el funcionario comentó que organizaciones como la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y la OIT han aportado recursos para la contratación de personal que se dedique a resolver las solicitudes de convalidación de títulos de población migrante y refugiada venezolana. Estos contratos tenían vigencia hasta agosto de 2021 y al momento de la entrevista (septiembre de 2021) se estaban buscando recursos con la cooperación internacional para poder renovarlos. De acuerdo con el funcionario, es probable que el número de solicitudes de convalidación aumente con la implementación del ETPMV que permitirá a las personas que estaban en situación irregular pero que tenían un título profesional acceder a este trámite.

Certificación de competencias

En el caso de las personas que no tienen títulos académicos, pero sí experiencia en la práctica de un oficio, la certificación de competencias les permite contar con documento oficial que “manifiesta que [...] cumple con los requisitos para desempeñar una función productiva”. El SENA es la entidad que cuenta con la experiencia e infraestructura para poder realizar este proceso, ya que tiene la capacidad de certificar una gran variedad de oficios y tiene una amplia cobertura territorial.

De acuerdo con el Ministerio del Trabajo (2022), desde el año 2020 la OIT y el SENA establecieron una alianza para desarrollar programas de evaluación y certificación de competencias laborales tanto para población colombiana como venezolana. En el marco de esta alianza se

desarrollaron tres versiones de este programa: 1) la Certificación 1.0, que certificó las competencias de más de 200 personas –colombianas y venezolanas– en áreas administrativas, *business process outsourcing* (BPO), logística y ventas, y además recibieron orientación para la presentación de hojas de vida y entrevistas de trabajo; 2) la Certificación Mujeres, que permitió que más 500 mujeres de ambas nacionalidades certificaran sus competencias en las mismas áreas de la Certificación 1.0; y 3) la Certificación Migrantes, que estuvo dirigida exclusivamente a 850 personas venezolanas en todo el país.

Considerando la importancia de esta estrategia, desde el segundo semestre de 2021 el Ministerio del Trabajo y el SENA dieron un mayor alcance a los esfuerzos de certificación de competencias a través de la creación del programa “Saber hacer vale”. El objetivo de este programa, que estará vigente hasta 2024, es “diseñar e implementar una ruta para la población nacional y migrante, que favorezca la valoración, reconocimiento y el fortalecimiento de sus competencias, de forma tal que se facilite su acceso al mercado de trabajo” (Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo y Viceministerio de Empleo y Pensiones, 2021). Se espera que este programa –financiado con el apoyo de varias agencias de cooperación internacional⁴⁴– beneficie a cerca de 9000 personas mayores de 18 años, de las cuales el 30 % debe corresponder a población migrante y refugiada (Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo, 2021). Adicionalmente, este programa incluye el acceso a unos incentivos para las madres cabeza de hogar, las personas cuidadoras, los jóvenes entre 18 y 28 años de bajos recursos, y las personas que pertenezcan a un grupo étnico o a la población LGBTIQ+. Los incentivos –que se entregan de acuerdo con las necesidades de cada persona– consisten en bono de alimentación, bono de conectividad, apoyo para contratar servicios de cuidado y para transportarse (Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo, 2021). El objetivo es que estos incentivos faciliten el acceso y la permanencia de estos grupos poblacionales al programa.

De acuerdo con uno de los funcionarios entrevistados (ver Anexo III), estos programas han sido muy importantes para la población migrante y refugiada pues les permite acceder de manera gratuita y pronta

44 El programa “Saber hacer vale” recibe recursos de la Ayuda Humanitaria y Desarrollo (Cosude) de la Embajada de Suiza en Colombia.

(5 semanas aproximadamente) a un documento expedido por una organización reconocida a nivel nacional como es el SENA, que certifica su experiencia y conocimientos.

El caso de Olga, una mujer migrante de 39 años, entrevistada para esta investigación, da cuenta de los impactos positivos de este programa. Olga realizó estudios técnicos de Contabilidad en Venezuela, pero no logró conseguir trabajo en su área, así que montó un negocio de confección pues es un oficio que se le ha facilitado. Ante las dificultades para subsistir en su país decidió migrar con su esposo a la ciudad de Cali. Luego de intentar emplearse en una fábrica de ropa y una modistería, encontró trabajo en una casa de modas. Estando en este trabajo tuvo conocimiento del proceso de certificación de competencias con el SENA, el cual pudo hacer de manera virtual y su empleador le permitió presentar las evaluaciones desde las instalaciones del taller. Gracias a este programa, Olga actualmente tiene un contrato laboral a término indefinido con un ingreso superior al salario mínimo. De acuerdo con Olga, el programa de certificación de competencias le ayudó mucho porque ya se considera una modista profesional.

Acceso a formación complementaria

Por otro lado, para las personas que no tienen ningún tipo de formación académica o experiencia en la práctica de un oficio, la ruta de empleabilidad plantea el acceso a la formación complementaria, a la luz de las necesidades del sector empresarial del país.

Intermediación laboral y movilidad territorial

Una vez se han cubierto las necesidades en términos educativos y de reconocimiento de la experiencia profesional, la ruta plantea dos elementos para lograr la inclusión laboral: la intermediación laboral y la movilidad territorial. La intermediación laboral, liderada por la USPE, consiste en establecer un puente entre la oferta y la demanda de empleo. De acuerdo con la estrategia, la intermediación laboral implica

... por un lado, que las empresas que tienen vacantes confíen en estos mecanismos y vayan actualizando sus ofertas de empleo con frecuencia. Por otro lado, es importante que las diferentes plataformas existentes tengan acceso a un gran número de hojas de vida y que los que buscan empleo puedan consultar las

ofertas y ver la evolución de las mismas de manera permanente (Gerencia de Fronteras y PNUD, 2019).

La ruta de empleabilidad de la USPE, regulada por el Ministerio del Trabajo (Resolución 293 de 2017), tiene como objetivo que las personas accedan al empleo a través de estrategias que tengan en cuenta las necesidades del sector empresarial y de los territorios. Para ello, los actores que hacen parte de esta ruta –las bolsas y agencias de empleo autorizadas por la USPE– prestan servicios de gestión y colocación del empleo. En términos generales, los cambios propuestos a esta ruta de empleabilidad incluyen el desarrollo de talleres para que la población migrante conozca la normatividad laboral colombiana, y para que el sector empresarial y el personal de las agencias y bolsas de empleo conozcan la normatividad vigente para contratar a población migrante y refugiada, así como los beneficios de hacerlo. Durante el piloto de implementación de la ruta de empleabilidad que incluía estos ajustes, la Fundación Panamericana para el Desarrollo (Fupad) aportó recursos para que se apoyara el proceso de convalidación de títulos, expedición de licencias de conducción, subsidio de transporte, y alimentación y dotación de vestuario para la entrevista, entre otros apoyos particulares para la población migrante que estaba en búsqueda de empleo (BID *et al.*, 2020).

De acuerdo con una funcionaria entrevistada, la USPE ha trabajado por el “fortalecimiento de las capacidades de los prestadores del servicio público de empleo para atender a la población [migrante] y facilitar el encuentro entre la demanda y la oferta laboral”. Para ello, la USPE ha trabajado de manera articulada con organizaciones internacionales como el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (Acnur) y la OIT en la construcción de herramientas para los diferentes actores que intervienen en el proceso de inclusión laboral como la “Guía de orientación laboral para migrantes y refugiados”, y la “Guía de contratación de migrantes y refugiados provenientes de Venezuela”, entre otras.

Como parte del proceso de intermediación laboral, la *movilidad territorial* implica promover la reubicación de las personas migrantes y refugiadas hacia otras ciudades y municipios donde pueda haber mayor oferta de empleos. De acuerdo con la estrategia, este componente debería incluir incentivos financieros para que las personas migrantes

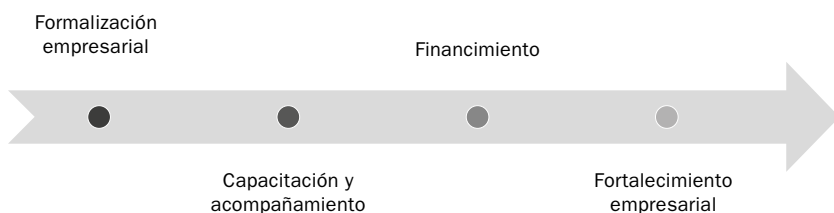
y refugiadas se desplacen a otras zonas. Dos funcionarios entrevistados comentaron que en 2021 el Ministerio del Trabajo, con el apoyo del Acnur, implementó dos pilotos de movilidad laboral que buscaban reubicar a 200 personas y sus núcleos familiares en Barranquilla, Medellín, Cali y Bogotá. El piloto implicaba la identificación de las personas que quisieran reubicarse voluntariamente y que contaran con un estatus migratorio regular.

De acuerdo con los funcionarios entrevistados, con el apoyo de las agencias de la USPE se identificaban vacantes disponibles en la ciudad de destino y una vez se confirmara la contratación, se iniciaba un trabajo de articulación con “las alcaldías para poder asegurar el acceso a derechos como salud, educación, bienestar familiar y toda la oferta institucional que pueda requerir un núcleo familiar”. El piloto incluye el apoyo para el primer mes de arriendo de la familia. El funcionario agregó que, el objetivo de este programa es “descongestionar esas zonas fronterizas donde sabemos es muy difícil que la población migrante pueda conseguir un trabajo formal, porque el tejido empresarial es muy incipiente o pequeño y que puedan llegar a ciudades grandes que pueden tener una mayor capacidad”. Las instituciones se encuentran buscando apoyo con la cooperación internacional para poder ampliar la cobertura de este programa.

La ruta de emprendimiento

Esta ruta, que también está contemplada en la Estrategia de generación de ingresos, tiene como objetivo mejorar los procesos actuales de apoyo al emprendimiento de la población migrante y refugiada venezolana, a través de la coordinación entre actores públicos y privados. Para ello propone cuatro pasos, como se muestra en la figura 5.

Figura 5. Ruta del emprendimiento



Fuente: Gerencia de Fronteras y PNUD (2019).

Formalización empresarial

La formalización implica adelantar una serie de trámites para que la empresa pueda existir legalmente, los cuales incluyen el registro mercantil ante la Cámara de Comercio y el Registro Único Tributario (RUT) ante la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN). Una vez constituida, la empresa debe afiliar a sus empleados al sistema de seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales, y pagar los aportes que le corresponden como empleador. Además, dependiendo de la actividad económica que realice la empresa, deberá cumplir con los trámites relacionados con la producción y comercialización de sus productos. Teniendo en cuenta los costos y el tiempo que se requiere para adelantar estos trámites, la ruta del emprendimiento propone que se agilicen los procesos de creación empresarial no solo para la población migrante, sino para cualquier emprendedor potencial (Gerencia de Fronteras y PNUD, 2019).

Capacitación y acompañamiento

La capacitación y el acompañamiento implican brindar conocimiento y herramientas a las personas interesadas en emprender. Para cumplir con este propósito, las personas migrantes y refugiadas en situación regular pueden acudir a los Centros de Desarrollo Empresarial, un programa liderado por el Ministerio de Comercio e Innpulsa –la agencia de emprendimiento e innovación del Gobierno nacional–. En estos centros, que se encuentran ubicados en diferentes ciudades, se brinda orientación sobre cómo iniciar un negocio propio y desarrollar un plan de negocios (Ministerio de Comercio, 2022).

Financiamiento y acompañamiento

Una vez la empresa está constituida, se requieren los recursos para ponerla en marcha. Si bien algunos empresarios traen de Venezuela su propio capital, la mayoría de las y los emprendedores requieren apoyo financiero. A pesar de que en Colombia existen programas de financiamiento público de emprendimientos (Fondo Emprender del SENA, programa Innpulsa del Ministerio de Comercio, y Mi Negocio del Departamento para la Prosperidad Social), a la fecha de cierre de esta investigación estos no estaban disponibles para personas extranjeras

lo cual, en muchos casos, afecta la posibilidad de que estas iniciativas lleguen a materializarse.

A fin de llenar este vacío, la cooperación internacional ha apoyado a las cámaras de comercio y organizaciones de la sociedad civil para que realicen el acompañamiento de emprendimientos de población migrante. La mayoría de las instituciones y organizaciones entrevistadas que implementan este tipo de programas adelantan procesos de atención psicosocial, formación en áreas claves del emprendimiento como la formalización de la empresa, el diseño del plan de negocio y las herramientas para el comercio digital, entre otras. Algunas de ellas aportan recursos para la compra de maquinaria o materia prima que permita poner en marcha el emprendimiento, e incluso algunas hacen seguimiento al uso que se haya dado a esos bienes. Sin embargo, solo una de las organizaciones entrevistadas entregaba recursos de capital semilla a personas en situación irregular, pero de manera simultánea las orientaba en su proceso de regularización.

Una funcionaria de una de las organizaciones internacionales entrevistadas compartió en qué consiste su proceso de apoyo a personas migrantes y refugiadas emprendedoras:

“Nuestro programa tiene cuatro etapas. La primera es la etapa de identificación donde las personas interesadas se inscriben o son referenciadas por el área de acción humanitaria. Luego se realiza una caracterización de los proyectos productivos vía telefónica para ver en qué nivel de desarrollo se encuentran y se les informa los apoyos que nosotros podemos brindar. Si aceptan participar se les invita a un primer taller de socialización y se ahonda mucho más en sus unidades productivas. La segunda etapa es el proceso de preselección. Un comité al interior de nuestra organización evalúa las iniciativas productivas con mayor potencial de éxito porque tienen clara la idea o porque ofrecen un valor agregado. Los preseleccionados por el Comité reciben una visita domiciliaria para recoger más información. Con esta información el Comité selecciona los beneficiarios. La tercera etapa es la de selección y entrega. Durante este tiempo se realizan siete talleres que abordan herramientas psicosociales y técnicas empresariales como fortalecimiento de *marketing*, de marca, plan de costos, plan de venta, es decir, todo lo necesario para que efectivamente el emprendimiento tenga una proyección y sea sostenible en el

tiempo. Los participantes deben entregar unos productos como resultado de los talleres que son evaluados por el Comité y si cumplen con los criterios de evaluación se realiza el proceso de compra y de entrega de insumos. Finalmente, viene la etapa de seguimiento. Se hacen tres visitas de seguimiento y se verifica el uso de los insumos y evolución del proyecto”.

La experiencia relatada por esta funcionaria muestra que incluso acceder a los programas de emprendimiento que promueven la sociedad civil y la cooperación internacional requiere tiempo, y las posibilidades de que una propuesta pueda ser seleccionada son pocas, esto se debe principalmente a que los recursos con los que cuentan estos programas son limitados. De hecho, una de las cámaras de comercio entrevistadas mencionó que la efectividad de los programas de emprendimiento se podía ver afectada por el hecho de que fueran tan cortos.

Una de las personas entrevistadas de la Cámara de Comercio comentó:

“... nosotros hemos querido seguir atendiendo a la población con la que venimos trabajando en procesos anteriores, pero tenemos una dificultad y es que el financiador no permite que se trabaje con las mismas personas. Entonces capacitamos, empezamos con el tema capital semilla, pero no hay una continuidad para seguirlos apoyando. Ellos pueden recibir capacitaciones en otros programas, pero no solamente necesitan formación, necesitan apoyo en dinero [...] entonces sí han hecho falta recursos que nos permitan seguir apoyando los emprendimientos que ya veníamos acompañando para que puedan seguir creciendo”.

Fortalecimiento empresarial

Finalmente, la ruta de emprendimiento incluye un paso de fortalecimiento empresarial que en teoría estaría dirigido a la consolidación de empresas ya existentes. Apoyar a las empresas que tienen algún tiempo de haber sido creadas es clave por su potencial de generación de empleo, que beneficia a la comunidad donde se desarrolla este negocio. Hasta el momento no se han implementado acciones significativas para apoyar a las empresas de población migrante y refugiada, pero se resalta el programa Alianza para el Desarrollo Sostenible de la Frontera, liderado

por el PNUD en tres municipios de la frontera: Arauca (Arauca), Maicao (La Guajira) y Villa del Rosario (Norte de Santander). Este proyecto busca “fortalecer empresas locales en materia de capacitación, acceso a capital, construcción de marca y gestión de mercados” (Gerencia de Fronteras y PNUD, 2019).

La información recogida durante esta investigación evidencia que las recomendaciones establecidas en el documento Conpes 3950 (2018), y que posteriormente buscaron materializarse a través de la implementación de nuevas rutas de regularización y de la estrategia de generación de ingresos propuesta por la Gerencia de Fronteras de la Presidencia se han convertido en la hoja de ruta para las instituciones del Gobierno nacional que buscan la inclusión laboral de la población migrante y refugiada y el desarrollo de sus emprendimientos.

Las acciones que proponen las rutas de empleabilidad y de emprendimiento están basadas en un diagnóstico de las barreras realizado por el Gobierno nacional, lo cual permite que en principio sean acordes con las necesidades de la población migrante. Asimismo, las entrevistas realizadas muestran que se ha logrado un nivel de coordinación interinstitucional importante no solamente entre las entidades gubernamentales, sino también con organismos internacionales y agencias de cooperación que han aportado recursos considerables para implementar las acciones de la estrategia de generación de ingresos propuesta por el gobierno.

A pesar de los avances en el diseño y la puesta en marcha de pilotos de la ruta de empleabilidad y la ruta de emprendimiento, la llegada de la pandemia implicó que las instituciones tuvieran que atender la emergencia. Esta situación retrasó la implementación de varios componentes de la estrategia de generación de ingresos, a lo que se suma la emergencia económica generada por las medidas de confinamiento. La crisis económica ha afectado en particular a sectores como el comercio, los restaurantes y hoteles, unos de los que principalmente emplean a población migrante, lo que conllevó la pérdida de muchos empleos y, a su vez, el aumento de la tasa de desempleo (BID *et al.*, 2020). Si bien se ha empezado a ver una lenta recuperación del mercado laboral, de acuerdo con el DANE (2022a), la tasa de desempleo de las personas migrantes recientes ha aumentado en casi un 2 %, pasando de 22,8 % en diciembre de 2020 a 24,4 % a diciembre de 2021. Este comportamiento coincide con lo mencionado por una funcionaria de una agremiación empresarial entrevistada para la investigación que considera que el

interés de contratar a población migrante por parte de los empleadores ha disminuido debido a la pandemia, pues están haciendo esfuerzos por mantener los empleos que ya tenían y tienen dificultades para crear nuevos.

Además de que el contexto actual hace difícil la inclusión en el mercado laboral y el desarrollo de emprendimientos de la población migrante y refugiada venezolana, la información recopilada en las entrevistas evidencia que varias barreras para el acceso, permanencia y calidad en el empleo persisten a pesar de los esfuerzos institucionales. Estas barreras serán abordadas de manera detallada en el siguiente capítulo.

IV. BARRERAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL Y EL DESARROLLO DE EMPRENDIMIENTOS DE LAS PERSONAS MIGRANTES Y REFUGIADAS PROVENIENTES DE VENEZUELA⁴⁵

La inclusión laboral y el desarrollo de emprendimientos de las personas migrantes y refugiadas provenientes de Venezuela en el mercado laboral formal es determinante para promover su independencia económica y movilidad social y, a largo plazo, su integración en las comunidades de acogida. En palabras de Simón, un periodista venezolano de 60 años, quien tardó dos años en encontrar un empleo formal en Colombia a pesar de contar con más de 40 de experiencia profesional, “el trabajo es una experiencia de integración social pues le permite a las personas, más allá de tener ingresos y suplir sus necesidades, sentirse reconocidas y valoradas, pues están poniendo su conocimiento y experiencia al servicio de nuevas causas”.

Las personas migrantes y refugiadas enfrentan diversos tipos de barreras para insertarse y permanecer en el mercado laboral formal y para desarrollar sus emprendimientos. Esta sección se enfoca en identificar y analizar las barreras legales y no legales a las que se enfrentan las personas venezolanas. A partir del análisis de la información recogida durante la investigación las barreras se clasificaron en cinco grupos: 1) legales, 2) sociales y culturales, 3) impuestas por las entidades que

45 Este capítulo retoma y amplía algunos de los análisis del artículo “Un largo camino hacia la inclusión laboral de las personas migrantes venezolanas en Colombia”, elaborado por dos de las mismas autoras e incluido en el libro *Migración y trabajo decente: retos para el Sur global* (Ramírez Bolívar y Corredor Villamil) publicado por la editorial Dejusticia en el año 2022.

conforman el sector laboral, 4) relacionadas con las condiciones del empleo una vez las personas migrantes y refugiadas han logrado acceder a uno, y 5) las barreras para el desarrollo de emprendimientos.

Barreras legales

Para efectos de esta investigación, las barreras legales son entendidas como aquellos requisitos exigidos por el marco regulatorio para que una persona migrante pueda insertarse en el mercado laboral formal y desarrollar sus emprendimientos. Los requisitos exigidos por el marco regulatorio pueden ser muy difíciles de cumplir debido a la situación de la institucionalidad en Venezuela o por la manera como se dio el proceso migratorio. Es importante anotar que estas barreras legales pueden convertirse en barreras económicas, cuando la persona no cuenta con los recursos para poder pagar los costos de los trámites que se derivan de esos requisitos legales.

Ausencia de un estatus migratorio regular y dificultades para poder mantenerlo

La falta de un estatus migratorio que autorice a una persona extranjera a trabajar en Colombia es la principal barrera legal para su inclusión laboral. La falta de una visa, un PEP y, en la actualidad, un PPT hace muy difícil que las personas migrantes y refugiadas encuentren un empleo o desarrollen un emprendimiento formal, por lo que muchas de ellas se ven empujadas a la informalidad para generar sus ingresos, exponiéndose a precarias condiciones.

Karen, una mujer de 25 años, madre de dos niñas y quien no alcanzó a terminar sus estudios de secundaria en Venezuela, cuenta que cuando llegó a Colombia de manera irregular tenía “muchas metas de trabajar y todo eso. Me puse en la cuestión del PEP y no lo pude sacar [...]. A los tres meses de haber llegado aquí quedé embarazada y desde ahí no he trabajado. He buscado, pero siempre me piden los papeles y como no tengo, no puedo trabajar”. Si bien Karen aplicó al ETPMV, desde su llegada en 2019 no ha podido encontrar un trabajo estable y en los pocos sitios donde ha trabajado ha tenido que enfrentar largas jornadas y bajos salarios. Por ejemplo, comenta que trabajó por dos semanas en un almacén de sábanas donde su horario era de 7 de la mañana a 9 de la noche y le pagaban 25 mil pesos al día. Luego le ofrecieron trabajar

en un hogar para personas de la tercera edad donde le exigían pasar la noche allí, con una jornada de más de 15 horas, cuidando a cuatro personas y con solo un día de descanso a la semana por 600 000 COP al mes, que representaban solamente el 72 % del salario mínimo legal mensual vigente para el año 2019.

El Gobierno nacional espera que el ETPMV cobije a los menos a dos millones de personas venezolanas, incluyendo a las cerca de 967 000 que estaban en situación irregular (Migración Colombia, 2021c). Sin embargo, a pesar del amplio alcance de esta medida, es muy probable que muchas personas se sigan enfrentando a la misma situación de Karen. El Estatuto no incluye a las personas en situación irregular que hayan llegado al país luego del 31 de enero de 2021, lo cual es muy preocupante si se tiene en cuenta que la migración irregular no ha cesado, incluso durante el cierre de la frontera terrestre del lado colombiano por casi un año y medio debido a la pandemia (DW, 2021; Arroyave Velásquez, 2021).

Debido a la grave situación que se vive en Venezuela, miles de personas siguen entrando al país por pasos informales o “trochas” sin el cumplimiento de los requisitos legales. A pesar de que Migración Colombia calcula periódicamente un estimado de las personas venezolanas que podrían estar en situación irregular en el país –con base en sus sistemas de información y los procesos de verificación migratoria– no es posible determinar con exactitud cuántas personas podrían estar en esta situación. De acuerdo con el Acnur, para junio de 2021 cerca de 2000 personas cruzaban diariamente la frontera entre Venezuela y Colombia a pesar de que estaba cerrada (Noticias ONU, 2021).

Si bien no se cuenta con datos oficiales que permitan establecer una relación entre el estatus socioeconómico de una persona migrante y la forma como ingresó al país, el análisis de la información de prensa y de las entrevistas (ver Anexo IV) realizadas a personas migrantes y refugiadas (ver Anexo II) y personal de instituciones y organizaciones que atienden a esta población (ver Anexo III) evidencia que es más probable que las personas con pocos recursos económicos sean quienes crucen la frontera de manera irregular.

El hecho de que las personas más vulnerables sean precisamente las que no pueden acceder al ETPMV luego del 31 de enero de 2021, por haber ingresado irregularmente, limita la efectividad de esta medida en el largo plazo. Si la migración irregular continúa con el mismo ritmo como ha venido ocurriendo, es muy probable que en un par de años

las personas sin un estatus migratorio regular sean nuevamente un porcentaje considerable del total de la población migrante en el país. Esto implica que enfrentarán las mismas dificultades para satisfacer sus necesidades básicas y acceder a derechos como la salud, la educación y la protección social, que quienes estaban en situación irregular antes de la creación del Estatuto.

Una de las apuestas del ETPMV es lograr que las personas venezolanas accedan al mercado laboral y desarrollen emprendimientos para que puedan generar para sí mismas y sus familias condiciones de vida dignas, pues acceder a un empleo incrementa las posibilidades de movilidad social de las personas en situación de vulnerabilidad. Sin embargo, resulta paradójico que las personas que más podrían beneficiarse de esta medida sean excluidas de ella debido a que no pueden cumplir con los requisitos para acceder al Estatuto. Además de ser una barrera para la inclusión laboral y el desarrollo de emprendimientos, la falta de un estatus migratorio regular es una barrera para el acceso a otros derechos como la salud y la educación, situación que puede agravar las condiciones de vulnerabilidad en las que llegan las personas migrantes y refugiadas al país y que requiere la atención del Estado colombiano en cumplimiento de sus obligaciones internacionales en materia de derechos humanos.

El principio de la unidad familiar

Otra limitación del ETPMV y de las medidas de regularización anteriores a este es que no contemplan el principio de la unidad familiar. Esto quiere decir que cuando una persona accede al PEP o al PPT que otorga el nuevo Estatuto, este estatus no es extensivo a los miembros de su grupo familiar que no están presentes en el territorio cuando se realizó la aplicación, incluso si se trata de niños, niñas y adolescentes (Pelacani *et al.*, 2021). El otorgamiento de permisos individuales desconoce las dinámicas del proceso migratorio donde no siempre es posible para un grupo familiar viajar junto. Varias de las mujeres entrevistadas mencionaron que tuvieron que dejar a sus hijos e hijas en Venezuela al cuidado de sus padres u otros familiares, o que sus parejas viajaron primero y luego ellas les alcanzaron meses o incluso años después.

De acuerdo con información documentada por los medios de comunicación, para marzo de 2020 se calculaba que había cerca de un millón de niños y niñas que fueron dejados por sus padres al cuidado de

familiares o amigos. Además de los impactos negativos en el desarrollo y la salud mental de los niños y las niñas, la imposibilidad de migrar junto a sus padres hace que algunos tengan que asumir responsabilidades de cuidado de los más pequeños, lo cual los expone a riesgos como el trabajo infantil, la violencia sexual y la trata de personas, entre otros (Turkewitz, 2020).

Las personas que no estaban presentes en territorio colombiano al momento en que se implementaron los programas de regularización como el Estatuto, no podrán aplicar después a menos que ingresen regularmente al país. El tener diferentes estatus migratorios en un mismo núcleo familiar implica que no todos sus miembros podrán acceder a los mismos derechos como el trabajo y la salud, entre otros, lo que a su vez puede limitar las posibilidades de movilidad social e integración de estas familias. Adicionalmente, es importante recordar que el Estado colombiano tiene la obligación de proteger los derechos de niñas, niños y adolescentes, en particular el derecho a tener una familia y no ser separado de ella (CP, art. 44); por tanto, la omisión de este principio en la implementación de las medidas de regularización migratoria puede tener impactos en la garantía de este derecho.

Las personas solicitantes de refugio no están autorizadas para trabajar

La Convención de las Naciones Unidas de 1951, la Declaración de Cartagena de 1984 y las normas colombianas (Decreto 1067 de 2015) establecen que una persona es refugiada cuando: 1) se encuentra fuera de su país y no puede regresar a él porque tiene un temor justificado de ser perseguida por su raza, religión, nacionalidad, opinión política o su pertenencia a un grupo social particular; 2) ha huido de su país porque su vida, seguridad o libertad han sido amenazadas por violencia generalizada, agresión extranjera, conflictos internos, violación masiva de los derechos humanos y otras circunstancias que hayan perturbado gravemente el orden público; o 3) tiene razones fundadas para creer que estaría en peligro de ser sometida a tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes en su país de origen.

En Colombia, para que a una persona se le reconozca la condición de refugiada debe presentar una solicitud ante el Ministerio de Relaciones Exteriores, la cual debe cumplir con ciertas formalidades (ver Decreto 1067 de 2015). Una vez el Ministerio de Relaciones Exteriores

acepta la solicitud, Migración Colombia expide el Salvoconducto SC-2. De acuerdo con el Decreto 1067 de 2015, los salvoconductos son documentos temporales que expide Migración Colombia para las personas extranjeras que necesitan salir o permanecer en el país. El Salvoconducto SC-2 tiene una duración de hasta 180 días, prorrogables por el tiempo que dure el proceso de determinación de la condición de refugiado. Este documento le permite a la persona que lo porta permanecer de manera regular en el país mientras se resuelve su solicitud y acceder al sistema de salud, aunque en la práctica enfrentan dificultades para hacerlo (Semana, 2020). Sin embargo, el Salvoconducto SC-2 no autoriza a la persona que lo porta a trabajar.

Teniendo en cuenta que el Decreto 1067 de 2015 no establece un plazo para que el Ministerio de Relaciones Exteriores responda a la solicitud de refugio (Presidencia de la República, 2020), la posibilidad de las personas solicitantes de trabajar para autosostenerse queda sujeta a la respuesta del Ministerio, que puede tardar varios meses e incluso años. La falta de autorización para trabajar obliga a estas personas a insertarse en el mercado informal y las expone a condiciones de trabajo precarias.

La restricción legal para trabajar que enfrentan las personas solicitantes de refugio resulta aún más preocupante teniendo en cuenta que, como se mencionó en el apartado anterior, las personas que hayan ingresado de manera irregular al país luego del 31 de enero de 2021 no podrán acogerse al ETPMV. De esta manera, en el futuro, la solicitud de refugio se convertirá –aparte de las visas– en la única alternativa disponible para acceder a un estado migratorio regular en Colombia.⁴⁶

Dificultades para mantener una visa

Es importante señalar que las personas venezolanas que han logrado acceder a algún tipo de visa que las autorice a trabajar en Colombia

46 Es importante aclarar que el reconocimiento de la condición de refugiado no es una ruta de regularización, sino un derecho establecido en los tratados internacionales de derechos humanos de los cuales el Estado colombiano hace parte. Sin embargo, la consecuencia práctica de este reconocimiento es el acceso a un estatus migratorio que le permite a la persona reconocida como refugiada acceder a derechos y servicios en el país receptor.

–visa de visitante⁴⁷ (tipo V) o visa de migrante⁴⁸ (tipo M)– enfrentan también dificultades para mantener su estatus migratorio regular. Los titulares de visas no alcanzan el 20 % del total de personas venezolanas en el país (Migración Colombia, 2021b), sin embargo, es necesario documentar las dificultades que enfrentan en el proceso de renovación, ya que este es uno de los mecanismos permanentes de acceso a un estatus migratorio, si se tiene en cuenta que el ETPMV tendrá solamente una vigencia de 10 años (Decreto 216 de 2021).

Cuando alguna de estas visas es otorgada porque la persona va a trabajar en el país, la duración dependerá de la vigencia de sus contratos laborales o de prestación de servicios y de si la persona continúa o no trabajando con el mismo empleador. Seis de las diecisiete personas migrantes y refugiadas entrevistadas para la investigación cuentan o han contado con una visa tipo V o una visa tipo M. Todas las personas entrevistadas que tienen visa coincidieron en que existen serias dificultades que enfrentan cada año cuando adelantan el proceso de renovación.

Por ejemplo, Jimena, de 29 años y comunicadora social de profesión, cuenta que en varios trabajos ella pagó el estudio y la visa aprobada

-
- 47** La visa de visitante (tipo V) se otorga a las personas que deseen visitar una o varias veces el país, o permanecer temporalmente, para desarrollar alguna de las siguientes actividades: transitar a un tercer país en avión, turismo, gestiones de negocios, intercambios académicos y pasantías, adelantar estudios de educación básica, media y superior, tratamientos médicos, gestiones administrativas o judiciales, participar en eventos, voluntariado, labores periodísticas o de producción audiovisual, prestar servicios temporales a persona natural o jurídica en Colombia, u ocupar un cargo en una sede en Colombia de una compañía con presencia en el exterior (Ministerio de Relaciones Exteriores, Resolución 6045 de 2017).
- 48** La visa de migrante (tipo M) se otorga a las personas que deseen permanecer en el territorio nacional con la intención de establecerse y que cumplan con alguna de las siguientes condiciones: ser esposo(a) o compañero(a) permanente de un(a) colombiano(a), ser padre/madre o hijo(a) de un(a) colombiano(a) por adopción (que no nació en Colombia pero tiene la nacionalidad), ser nacional de alguno de los países del Mercosur, Bolivia y Chile, ser refugiado(a), contar con empleo o contrato de prestación de servicios en Colombia, participar en una sociedad comercial, venir al territorio nacional como religioso(a) o misionero(a), estar matriculado(a) en una institución de educación básica, media o superior, haber invertido en una empresa, o ser pensionado(a) (Ministerio de Relaciones Exteriores, Resolución 6045 de 2017).

a pesar de no contar con los recursos para ello y sin el más mínimo apoyo del empleador. Debido a que muchos de los trabajos en su profesión son temporales, no siempre ha logrado que las empresas le den los documentos necesarios para solicitar la visa, por lo que en alguna ocasión cayó en permanencia irregular por tres meses y tuvo que pagar una multa de dos millones de pesos que equivalía casi al salario mensual que recibía. Otras veces, mientras su solicitud de visa está en trámite ha tenido que solicitar un salvoconducto a Migración Colombia pues le han solicitado documentos que son muy difíciles de cumplir, como los diplomas apostillados que, como se explicará en la siguiente sección, es una tarea casi imposible para la mayoría de las personas profesionales en Venezuela. En palabras de Jimena, su experiencia con el proceso de visado es “cada vez más difícil, costoso, hay que sacarlo todos los años, y empezar con dos meses de anticipación”.

El caso de Viviana, psicóloga clínica, es aún más preocupante pues a pesar de ejercer su profesión de manera independiente no pudo mantener su visa tipo M por los requisitos que le exigieron para la renovación.

“Yo tenía que constatar que había facturado en ese año ocho millones de pesos mensuales. ¡Era insólito! ¡Insólito! Yo no había podido facturar eso porque era un monto muy alto [...] No sé cuánto le tendría que cobrar a la gente para poder facturar ese dinero, entonces me sacaron de una”.

Para no quedar en situación migratoria irregular Viviana se acogió como beneficiaria de la visa de su hijo, pero esta no le permite trabajar. La Resolución 6045 de 2017, que regula los tipos de visas, establece que los padres podrán ser beneficiarios de la visa de sus hijos cuando dependan económicamente de ellos. Como resultado de esta situación, Viviana está trabajando irregularmente o “en negro”, según sus palabras.

En un mercado laboral que se caracteriza por la inestabilidad, la informalidad, los bajos salarios y el desconocimiento del sistema migratorio por parte de las y los empleadores –como se describe más adelante– es muy difícil cumplir con los requisitos para acceder a una visa, que es el régimen migratorio ordinario al que se espera que todas las personas migrantes y refugiadas venezolanas puedan acceder en el futuro. Debido a la imposibilidad de cumplir con los requisitos para aplicar y renovar sus visas, varias personas han tenido que aplicar a las medidas de regularización temporales como el PEP y el ETPMV. Sin

embargo, ese tránsito tiene varias implicaciones prácticas que afectan su acceso a bienes y servicios.

Este es el caso de Pedro, abogado defensor de derechos humanos de 52 años, quien en 2018 tuvo que transitar de la visa al PEP porque su pasaporte venezolano se venció y aún no se había extendido el reconocimiento de la vigencia de los pasaportes venezolanos vencidos.⁴⁹ Pedro se afilió al sistema de salud y pensional y abrió su cuenta de ahorros con el número de la cédula de extranjería, que es el documento de identificación que recibe una persona una vez su visa ha sido aprobada. Sin embargo, cuando se cambió al PEP no pudo seguir usando su cuenta de ahorros porque el banco no reconocía al PEP como un documento de identificación válido, tampoco ha logrado que la EPS le reconozca el cambio de documento a pesar de que sigue pagando sus aportes regularmente.

Las dificultades que enfrentan quienes tienen PEP o PPT para acceder a distintos bienes y servicios hacen evidente que las visas son estatus migratorios que otorgan una mayor protección a quienes los ostentan. Sin embargo, revelan que los requisitos para acceder a ellas no son acordes con las realidades de las personas migrantes y refugiadas venezolanas que llegan al país.

Si bien los Estados tienen la discrecionalidad para establecer los requisitos para que las personas extranjeras ingresen y permanezcan en sus territorios, es importante analizar la situación de las personas venezolanas a la luz de las razones que las obligan a migrar. Teniendo en cuenta la grave situación de los derechos humanos que se vive en Venezuela, el Acnur (2018) ha considerado que las personas que salen de este país deben ser consideradas personas en necesidad de protección internacional. En consecuencia, los mecanismos de regularización que implementen los Estados para atender a la migración proveniente de Venezuela deben ser accesibles independientemente de la fecha de

49 El artículo 2° de la Resolución 2231 de 2021, del Ministerio de Relaciones Exteriores, establece que el pasaporte de las y los ciudadanos venezolanos “que se encuentre vencido o que esté próximo a vencer, podrá ser utilizado para ingresar, transitar, permanecer y salir del territorio colombiano, durante los diez (10) años siguientes, contados a partir de la fecha de vencimiento del pasaporte o de la prórroga que esté estampada”. Además, esta Resolución establece que las personas venezolanas podrán ingresar, transitar y salir de territorio colombiano con su pasaporte vencido, el cual sirve como documento de identificación, y les permite aplicar a una visa.

entrada al país de acogida, no deben generar costos o estos deberían ser mínimos, y deben permitir el derecho a servicios básicos como la atención médica, la educación, la unidad familiar y el derecho al trabajo, entre otros (Acnur, 2018).

Impacto de la falta de un estatus migratorio para el emprendimiento

La falta de un estatus migratorio regular tiene impactos tanto en el proceso de formalización empresarial como en el acceso a programas de apoyo al emprendimiento principalmente en el caso de los programas estatales, pero también en algunas iniciativas privadas.

Con respecto a la formalización empresarial se requiere que la persona migrante cuente con un documento de identificación válido en Colombia (cédula de extranjería, PEP o PPT) para poder realizar la inscripción en el RUT y el registro mercantil ante la Cámara de Comercio. Entonces, la falta de documentación genera, de plano, que los emprendimientos de quienes se encuentran en esta situación estén en la informalidad. De acuerdo con un funcionario de las Naciones Unidas entrevistado, incluso tener un PEP no es garantía de que la persona pueda solicitar el RUT y el registro mercantil, pues a nivel territorial no todos los funcionarios están familiarizados con las directrices del nivel nacional en el tema o sus sistemas no están adaptados para reconocer estos documentos.

Adicionalmente, los programas de emprendimiento del Gobierno nacional y algunos del sector privado, como incubadoras o aceleradoras, requieren también que la persona migrante esté documentada.

Trámite de la convalidación de títulos profesionales y expedición de tarjetas profesionales

Una vez superada la barrera del estatus migratorio, el siguiente requisito legal que deben cumplir las personas migrantes y refugiadas –que cuentan con títulos universitarios– para poder acceder a ciertos empleos formales es el trámite de la convalidación de sus títulos y la expedición de tarjetas profesionales. El trámite de convalidación de títulos de pregrado y posgrado se adelanta ante el Ministerio de Educación y tiene el objetivo de que esos estudios sean reconocidos legalmente en Colombia. En esta sección se explican las principales barreras que enfrentan las personas migrantes y refugiadas profesionales en relación con este trámite.

La convalidación de títulos no es obligatoria

Un primer obstáculo que enfrentan las personas profesionales para desempeñarse en su área de estudios es que algunas empresas desconocen que la convalidación de títulos es un requisito obligatorio solamente en el caso de empleos públicos –donde el título sea el requisito del cargo–, las especialidades médico-quirúrgicas por el riesgo social que su práctica implica, las licitaciones públicas que lo exijan, y las carreras que están reguladas por el Estado, es decir que requieran tarjeta profesional para su ejercicio como Contaduría, Derecho, Arquitectura, entre otras (HIAS *et al.*, 2021).

De acuerdo con un funcionario del nivel nacional conecedor del tema de convalidaciones

“... es muy importante que tanto las personas migrantes como las y los empleadores tengan claro que la convalidación no es obligatoria, sino solo en los casos que establece la ley [...]. Incluso esto tiene sus matices, por ejemplo, en el caso de que la persona vaya a trabajar como empleado público o como contratista, podría estar contratada mientras se adelanta el trámite pues tiene dos años para presentarle al Estado su convalidación [y agrega] si vas a trabajar en una empresa privada, las empresas privadas no deben exigir que tú tengas el título convalidado. No es obligatorio [...]. Es el primer gran elemento que queremos destacar porque hay una creencia popular y es que si yo no tengo convalidación no puedo trabajar. Pero si voy a trabajar en el sector productivo, o voy a montar mi propia empresa, o voy a ejercer en otros ámbitos en donde yo no necesite la convalidación, pues no la necesito, entonces no hay inconvenientes ahí”.

Si bien la convalidación de títulos no es obligatoria para todos los empleos formales, varias de las personas profesionales entrevistadas manifestaron que este trámite fue una preocupación que tenían presente como parte de su proceso migratorio, pues no sabían a qué tipo de trabajo iban a tener la oportunidad de aplicar una vez llegaran a Colombia, y si les iban a exigir que sus títulos estuvieran convalidados. Aun si la persona no ejerce alguna de las profesiones reguladas en Colombia, la posibilidad de que este requisito pueda ser exigido para poder ingresar a un empleo implica que el trámite debe ser ágil y tener

en cuenta las dificultades que las personas provenientes de Venezuela enfrentan para el cumplimiento de algunos de sus requisitos, como se explica a continuación.

Las dificultades para apostillar los títulos en Venezuela

Dentro de los documentos que se deben presentar para poder convalidar un título universitario se encuentra el diploma apostillado. La apostilla es una certificación de la Cancillería del país donde se emitió el título de que este es auténtico. Apostillar un documento sería un trámite de rutina en cualquier país, sin embargo, en el caso de Venezuela es una tarea casi imposible por las demoras en la asignación de citas y su alto costo (que implica no solo el del trámite, sino el de los tramitadores que buscan agilizar el proceso), además de que puede tomar meses o incluso años (Fupad, 2019).

La mayoría de las personas migrantes y refugiadas profesionales entrevistadas para esta investigación coincidieron en la dificultad de apostillar los diplomas en Venezuela. Muchas de ellas no cuentan con el tiempo y los recursos para poder hacer este trámite antes de migrar, y quienes intentan hacerlo se enfrentan a largas horas de filas, pago a tramitadores y estafas, entre otras vicisitudes.

Natalia, abogada de 31 años y que se consideraba como una persona con un estatus socioeconómico medio antes de salir de Venezuela, compartió su experiencia adelantando el trámite de apostille

“Decidí migrar en 2015, así que renuncié un tiempo antes para poder planear mi salida. La fila para apostillar estaba larguísima, pero logré hacerlo. No tuve que pagarle a ningún gestor, pero me demoré días completos en ese trámite y eran tres entidades distintas. Tenías que ir a un lugar para el apostille de los papeles de primaria, para el bachillerato a otro lugar, y a otro para la universidad. Después la universidad tenía que ratificar otra vez ante el Ministerio. El trámite no era solamente costoso desde el punto de vista de dinero, sino por el tiempo que requería. Era todo el día perdido ahí... o sea, tenía que amanecer haciendo fila en un lugar de Caracas que no es tan seguro. Yo tengo mis títulos de colegio y universidad apostillados, pero por pura suerte y por los privilegios que tenía para poder hacer esto [...] tenía el tiempo y los recursos porque no estaba trabajando y vivía con mis papás”.

Valentina, mujer de 42 años y profesional en periodismo tuvo una experiencia similar:

“... antes de venir a Colombia yo me encargué de hacer el trámite de la apostilla que muy pocos venezolanos tienen la suerte de hacer. Ingresar a la página del Ministerio de Educación era muy, muy difícil y de paso que te cobraban no sé cuánto. Entonces terminé contratando a una gestora que era una abogada conocida y ella me iba a hacer el trámite. Como dos o tres días antes de venirnos, ella me entregó la apostilla y se la compartí a una amiga. Ella incluyó ese código en la página del Ministerio de Educación [de Venezuela] y resulta que estaba falso. ¡Me habían estafado!, pero no fue la muchacha que yo conocía, sino que ella a su vez subcontrató a otro contacto en el Ministerio que hacía eso. Porque allá todo eso es como una cadena, una cadena de corrupción”.

Estas experiencias concuerdan con los resultados de una encuesta realizada por el DANE (2021b) a personas migrantes venezolanas: el 93 % de quienes cuentan con un título profesional de ese país no lo han convalidado y de estas personas el 40 % no lo ha hecho por la falta de documentación requerida.

Con el fin de superar el problema de la falta de apostilla de los diplomas, el gobierno colombiano y la Embajada del Gobierno Interino de Venezuela anunciaron en noviembre de 2021 la implementación de un mecanismo temporal. Este mecanismo consiste en que la Embajada emite una certificación de la validez de los diplomas que podrá solicitarse en su página web. Una vez la tenga, la persona podrá tramitar la legalización⁵⁰ de dicha certificación a través de la página web del Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia, la cual tiene un costo de 21.000 COP. La certificación de la Embajada y la legalización suplirán el requisito

50 De acuerdo con el Ministerio de Relaciones Exteriores, “la legalización consiste en certificar la autenticidad de la firma de un servidor público en ejercicio de sus funciones y la calidad en que el signatario haya actuado, la cual deberá estar registrada ante el Ministerio de Relaciones Exteriores, para que el documento surta plenos efectos legales en un país que hace parte de la Convención de Viena de 1963, sobre relaciones consulares, artículo 5°, literal f) que reglamenta las actuaciones consulares en calidad de notario” (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2022b).

de la apostilla del diploma y servirán para adelantar el proceso de convalidación ante el Ministerio de Educación (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2021b). Este mecanismo ya se encuentra funcionando, sin embargo, al cierre de esta investigación no se contaba con información que permitiera evaluar si lo estaba haciendo o no de manera adecuada.

Al preguntar al funcionario experto en el tema de convalidaciones sobre el impacto que podría tener este mecanismo alterno de apostille en el trámite ante el Ministerio de Educación, esta persona manifestó cierto escepticismo frente a la medida.

“Efectivamente es un esfuerzo que se ha hecho institucionalmente para buscar soluciones para atender a los profesionales. Pero depende también del reconocimiento que se le ha dado al gobierno de Guaidó y la fortaleza institucional que tiene allá, que parece que no es mucha. Entonces este proyecto depende de las capacidades institucionales [del gobierno interino]. [Por ejemplo] antes se planteó que ellos pudieran hacer de puente con las universidades, pero no han logrado hacerlo”.

El tiempo, los costos y otros obstáculos en el trámite de convalidación

Si la persona cuenta con un estatus migratorio regular (visa, PEP y actualmente PPT) y tiene su título apostillado puede iniciar el proceso de convalidación ante el Ministerio de Educación. Este trámite ha sido modificado en tres oportunidades desde el año 2014 con el objetivo de asegurar la calidad de los profesionales que ejercerán labores en Colombia. Si bien este es un fin importante teniendo en cuenta el impacto que una inadecuada formación profesional puede tener en la sociedad –por ejemplo debido a una mala práctica de un profesional de la salud– estas modificaciones no necesariamente han tenido en cuenta las dificultades que enfrentan las personas migrantes y retornadas provenientes de Venezuela y las implicaciones que tiene no poder ejercer su profesión, cuando están atravesando por un proceso migratorio y llegando a un nuevo país.

Durante el trabajo de campo se entrevistó a Carlos, un abogado colombo-venezolano especialista en asesorar jurídicamente a las personas que están adelantando trámites de convalidación de títulos. De acuerdo con Carlos, desde 2015 se ha visto un aumento de las solicitudes de convalidación de títulos por parte de migrantes y refugiados

venezolanos y de ellos la mayoría son profesionales de la salud. Al realizar este trámite las y los solicitantes se enfrentan con varios obstáculos que tienen que ver con los tiempos, los criterios para la evaluación de su solicitud y los costos.

Con respecto a los tiempos, si bien la última modificación al trámite realizada en 2019 establece que el procedimiento no podrá tardar más de 120 días, para las personas venezolanas este no siempre ha sido el caso. Bajo los esquemas anteriores un trámite podría durar hasta dos años, lo que constituye una pérdida de oportunidad para quien solicita la convalidación, pues mientras espera que salga una decisión no puede ejercer su profesión y esto por supuesto tiene unos impactos negativos en el bienestar económico y psicológico de las personas. En la experiencia de Carlos, el Ministerio de Educación está cumpliendo con el plazo de 120 días para responder en la mayoría de los casos. Sin embargo, no se cumplen con los términos para responder a los recursos de reposición y apelación cuando se niega la convalidación, lo cual crea demoras adicionales. En palabras de Carlos: “imágenes una persona que tiene diez, quince años haciendo determinada labor y le toca migrar [...] ya está sufriendo un impacto psicológico por la migración y de paso le dicen que no puede trabajar en lo que ha hecho toda su vida, sino que tiene que buscar otra cosa”.

En relación con el procedimiento, el Ministerio de Educación expidió la Resolución 10687 de 2019 que establece los requisitos, pasos y criterios de evaluación para tramitar las solicitudes. Estos criterios incluyen 1) la acreditación o el reconocimiento de alta de calidad del programa que se busca convalidar, 2) el precedente administrativo que aplica cuando el título sometido a convalidación coincide con títulos que han sido convalidados previamente, y 3) la evaluación académica que valora los contenidos, la carga horaria, la duración, la modalidad, etc. Dependiendo del criterio por el cual sea tramitada la solicitud, las personas migrantes y refugiadas pueden enfrentar dificultades adicionales. Por ejemplo, la exigencia de nuevos documentos apostillados, solicitudes de contacto con las universidades donde se adelantó el programa, pero que no contestan los requerimientos del Ministerio de Educación, etc. En estos casos, la orientación jurídica resulta clave para poder tramitar estos requerimientos, pero no todas las personas tienen acceso a ella. Carlos afirma:

“... si tú hablas sobre el trámite de las convalidaciones todas las personas te van a decir que es una pesadilla, ¿qué hace entonces que sea diferente para una persona migrante?, la diferencia es que el profesional colombiano que estudió en el exterior tiene un arraigo en el país, tiene un conocimiento aunque sea básico del ordenamiento jurídico y sabe a dónde puede acudir si necesita asesoría jurídica. No necesariamente está pensando en que paga el arriendo o le paga al abogado”.

Finalmente, el proceso de convalidación para el año 2022 tenía un costo de 696 993 COP para títulos de pregrado y de 792 003 COP para títulos de posgrado, sumas que representan más de un 70 % del salario mínimo mensual (Ministerio de Educación, 2022). Adicionalmente, estos costos son particularmente elevados para una persona que llega al país en muchos casos sin ahorros, sin una red de apoyo y con responsabilidades en su país de origen. Carlos agrega:

“... si tú le dices a la persona migrante el proceso de convalidación le cuesta seiscientos mil pesos y además tiene que esperar 120 días, pero además no hay garantía de que le responda en ese tiempo, pues a la persona se le hace complicado, sobre todo al recién llegado, destinar una partida de sus pocos ingresos para este trámite, si es que tiene ahorros”.

La solicitud de tarjetas profesionales

Las personas migrantes y refugiadas que desean ejercer una de las profesiones reguladas⁵¹ por el Estado, además de adelantar el trámite de convalidación del título, deben solicitar la expedición de tarjetas por parte de los consejos profesionales.

La dificultad más común que enfrentan las personas profesionales es que las normas que regulan estos consejos solo aceptan como documento de identificación las cédulas de extranjería, es decir que no reconocen el PEP como un documento de identificación válido. Entonces, a pesar de que este es un documento que se otorga desde 2017,

51 Existen cerca de 60 profesiones que requieren tarjeta profesional en el país. Para conocer la lista completa se puede visitar este listado del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), <https://n9.cl/jmph6>

los titulares que requieran una tarjeta profesional no pueden acceder a ella, incluyendo instituciones estatales como el Consejo Superior de la Judicatura que expide las tarjetas de las y los profesionales en derecho. Se espera que esta dificultad sea superada con la implementación del ETPMV, pues las normas que lo regulan establecen que el permiso que otorga (PPT) es un documento de identificación válido en Colombia.

Para Carlos, la reticencia de los consejos profesionales a expedir tarjetas profesionales a personas que no tienen cédula de extranjería va más allá de la voluntad de adaptar las normas que los regulan a las nuevas realidades migratorias del país. Los consejos están compuestos por los representantes de esos gremios profesionales, es decir que tienen la posibilidad de decidir quién ejerce la profesión otorgando o no la tarjeta profesional. En palabras de Carlos, “los consejos son actores gremiales que no tienen interés de aumentar oferta de profesionales y por lo tanto generar competencia”.

Convalidar los títulos universitarios y solicitar una tarjeta profesional son otras barreras legales que enfrentan las personas migrantes y refugiadas que requieren de esta validación para ejercer su profesión en Colombia. La imposibilidad de que quienes tienen estudios universitarios ejerzan su profesión no solamente impacta negativamente las posibilidades de movilidad social de estas personas y sus familias, sino que también limita los beneficios de la migración para el país. De acuerdo con un análisis del Banco de la República sobre la fuerza laboral migrante en el mercado, si las personas enfrentan barreras que les impidan trabajar en sus ocupaciones deseadas, esto genera una pérdida de productividad en el corto plazo, pero un crecimiento posterior cuando se ubican en una posición acorde con sus habilidades. Según las estimaciones de este estudio, si no existieran barreras para que las personas se ubicaran en puestos de su preferencia, al menos una tercera parte de los trabajadores migrantes cambiaría de ocupación, lo que incrementaría la productividad colombiana en un 0,9 % de forma permanente (Pulido y Varón, 2020).

Desde la perspectiva de los derechos humanos es importante resaltar que la convalidación de títulos de personas migrantes y refugiadas es considerada como un medio para la integración social. En diciembre de 2019, mediante la Resolución 4/19, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) aprobó los Principios Interamericanos sobre los Derechos Humanos de todas las personas migrantes, refugiadas,

apátridas y las víctimas de la trata de personas. El principio 59 sobre flexibilización de la documentación establece:

Los Estados de residencia deben considerar la excepcional situación de las personas refugiadas, apátridas y beneficiarias de protección internacional para proponer procedimientos simplificados y flexibilizar la exigencia documental referente a procedimientos de convalidación de conocimientos académicos, reconocimiento de capacidades profesionales y demás acreditaciones necesarias a la reinserción a la vida académica y profesional (CIDH, 2019).

Barreras sociales y culturales para acceder al empleo

La ausencia de un estatus migratorio regular y la convalidación de títulos son, por lo general, las barreras que más frecuentemente se mencionan en los análisis sobre acceso al empleo para la población migrante venezolana (Gerencia de Fronteras y PNUD, 2019; BID *et al.*, 2020; Castro, 2020), sin embargo, existen otras barreras sociales y culturales que pueden no solo afectar la inclusión laboral, sino la permanencia en el empleo y que, en algunos casos, pueden estar invisibilizadas. A continuación, describimos varias de estas barreras que surgieron, en su mayoría, de las entrevistas a profundidad (ver Anexo IV) realizadas durante la investigación.

Xenofobia: “Ya el cupo vinotinto lo tenemos cubierto”

De acuerdo con la OIT, la OIM y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (Oacnudh) (2001), la xenofobia se refiere a los prejuicios, comportamientos y actitudes de exclusión, rechazo y hostilidad basados en la percepción de una persona o grupo como “extranjero”, o cuyo origen se encuentra fuera de los límites nacionales. El determinante de la xenofobia es que la persona o grupo pasa a ser considerado como “el otro” respecto de la comunidad, sociedad o identidad nacional propias. Por otra parte, la xenofobia produce aumento de la inequidad económica y la marginalización de las personas en el acceso de los derechos fundamentales, económicos y sociales.

La xenofobia está basada en una idea de “miedo” que produce el migrante, pues a su llegada se le suelen atribuir problemas como el desempleo, la inseguridad, etc. Varios estudios han demostrado

que no existe una relación directa entre migración e inseguridad, ni entre migración y desempleo. Sin embargo, estas ideas se reproducen cotidianamente y generan graves consecuencias para la integración socioeconómica de la población migrante que incluyen “exclusión social, laboral, e incluso situaciones de violencia física y psicológica” (Ramírez y Arroyave, 2021, p. 7).

De acuerdo con la encuesta “Colombia Opina #10”, elaborada por Invamer durante febrero de 2022, más del 63 % de las y los encuestados manifestaron tener una opinión desfavorable de las personas venezolanas que han llegado al país para quedarse, y cerca del 60 % no está de acuerdo con que Colombia acoga a las personas migrantes (Invamer, 2022). Estas percepciones negativas frente a las personas migrantes y refugiadas se reproducen en las conversaciones familiares, las redes sociales y los discursos de autoridades, y se evidencian en acciones concretas como no arrendar a personas migrantes y refugiadas o no contratarlas (Ramírez y Arroyave, 2021).

Las opiniones negativas frente a las personas migrantes y refugiadas se afianzan aún más en las comunidades de acogida cuando son las autoridades quienes las expresan. Un ejemplo de ello han sido las desafortunadas declaraciones de la alcaldesa de Bogotá, Claudia López, que desde el inicio de su mandato ha manifestado públicamente opiniones negativas frente a las personas migrantes y refugiadas. De acuerdo con el Barómetro de la Xenofobia (2020), el 30 de octubre de 2020 se registró un incremento del 1394 % en las publicaciones en contra de la población migrante, el cual fue el más grande registrado en el año. Ese día la alcaldesa de Bogotá afirmó “yo no quiero estigmatizar a los venezolanos, ni más faltaba, pero hay unos inmigrantes metidos en la criminalidad que nos están haciendo la vida a cuadritos”. En los dos días posteriores a estas declaraciones las frases “robar y matar”, “vienen a robar” y “matando” estuvieron entre las más utilizadas a nivel nacional en la conversación sobre migración (Barómetro de la Xenofobia, 2020). Esa dinámica se repitió en marzo de 2021 cuando frente a un hecho de inseguridad en la ciudad, la alcaldesa afirmó: “no es la primera vez desafortunadamente que tenemos actos muy violentos de inmigrantes venezolanos. Este no es un tema de hurto. Primero asesinan y luego roban. Necesitamos garantías para los colombianos”. Estas declaraciones pudieron estar relacionadas con el aumento en 1259 % de la cantidad de mensajes xenófobos en redes,

los cuales incluyeron llamados a la acción, en particular a “expulsar a la población migrante del país” (Barómetro de la Xenofobia, 2021).

Cuando estos discursos vienen de una autoridad fortalecen y legitiman el estereotipo de que las personas migrantes y refugiadas llegan a delinquir, afectan las relaciones de esta población con la comunidad receptora, invisibilizan la violencia de la que también las personas migrantes y refugiadas son víctimas y convierte a una minoría en el chivo expiatorio de los problemas estructurales del país (Ramírez y Arroyave, 2021). Adicionalmente, las autoridades que realizan estas afirmaciones estarían incumpliendo su deber de asegurarse de que sus pronunciamientos no constituyen violaciones de los derechos humanos según los estándares del derecho a la libertad de expresión (CIDH, 2009).

Las percepciones negativas de la población migrante venezolana se trasladan al mercado laboral y tienen implicaciones negativas en los procesos de selección de personal. Por ejemplo, en el sondeo realizado por el Proyecto Migración Venezuela y la Fundación Ideas para la Paz (2021) con empleadores, el 23 % de los encuestados manifestó tener poca o ninguna confianza en la población migrante venezolana, y el 44 % respondió que no le genera confianza ni desconfianza. Las personas que adelantaron el análisis de este sondeo manifestaron en una entrevista que encontraron varios comentarios ofensivos y desobligantes por parte de los empresarios como “el venezolano es un ladrón, es perezoso”, lo que reafirma la idea de su preferencia por la mano de obra nacional.

De acuerdo con Luz –colombiana y empleada en una importante asociación gremial que ha venido trabajando con las empresas asociadas en estrategias para contratar a la población migrante–, las empresas son un pequeño reflejo de lo que pasa en el país y, por lo tanto, allí también se reproduce la xenofobia.

“Aunque las áreas de talento humano no lo quieran reconocer hay un sesgo al revisar las hojas de vida. No quieren hablar de cuando van al gerente y le presentan la terna de hojas de vida, el gerente les dice que si no salieron de los Andes que nos lo recibe, o si les ponen un muy buen perfil venezolano y un muy buen perfil colombiano, pues van a escoger el colombiano. O en los bancos, para ciertos cargos te piden que estés afiliado a un club. Claramente los procesos de selección son una brecha en sí misma, las empresas tienen que entender eso y ser conscientes

que para poderlo arreglar tienen que estar abiertos a identificar cuáles de los requisitos que piden están creando una brecha”.

Durante el trabajo de campo, la xenofobia fue mencionada por la mayoría de las y los entrevistados como un factor que afecta a las personas migrantes y refugiadas. Sin embargo, para algunos es más visible que para otros y ocupa un lugar diferente en sus análisis. Las autoridades nacionales y locales consideran que es un problema que se puede prevenir implementando intervenciones que beneficien a todas las personas de una comunidad y no solamente a las y los migrantes y refugiados que llegan a ella. Además, coinciden en que los brotes de xenofobia existentes se deben abordar desde la sensibilización y la pedagogía a través de campañas de comunicaciones, por ello incluso han emprendido procesos de formación de sus propios funcionarios pues reconocen que las percepciones negativas pueden afectar la manera como son atendidas. Sin embargo, estas autoridades no necesariamente establecen una relación entre la xenofobia y el acceso al empleo.

La experiencia de las personas migrantes y refugiadas entrevistadas con respecto a la xenofobia ha sido muy diversa. La mayoría coincide en que es un sentimiento que está en el ambiente y que enfrentan en su cotidianidad a través de comentarios de la gente y en la forma como se habla de ellos en los medios, pero sus experiencias directas varían dependiendo de su nivel socioeconómico y de las redes con las que cuentan. Algunas de las personas que cuentan con una formación profesional y un nivel más estable de ingresos han enfrentado algunas situaciones incómodas, pero no lo consideran como una experiencia determinante para ellas. Por ejemplo, Simón, periodista de 60 años, comenta que una vez en un proceso de aplicación en una agencia de comunicaciones a la que fue recomendado le dijeron “ya el cupo vinotinto lo tenemos cubierto en esta empresa’, pues ya tenían contratada a otra muchacha venezolana [...] cuando me puse a analizarlo me di cuenta de que no era algo muy bonito”.

Para otros con menos recursos y redes, la discriminación para acceder a un trabajo puede sentirse más directa. Ana, ingeniera de petróleos de formación, pero que por más de 15 años fue gerente de compras en una sede de Locatel, comenta que aplicó a un trabajo que requería habilidades similares en Cali.

“Pasé la prueba escrita, luego otra prueba donde demostramos si sabíamos o no el manejo de un programa, pasé. Me hicieron una prueba de inventario, la pasé. Pasé todo. Y cuando llegué a la entrevista me dijeron: el salario es millón ochocientos, pero por ser venezolana le vamos a pagar un millón. Me lo dijeron de frente. Entonces le dije, yo tengo nacionalidad colombiana, ¿qué diferencia hay? Pasé todas las pruebas. Entonces me dice ¿pero usted qué hacía antes sin ganarse un millón? Entonces yo le dije: lo siento mucho. Si ya empezamos con la discriminación desde ahora, después me vas a exigir que tengo que venir a trabajar horas extras, que me tengo que quedar hasta tarde porque soy venezolana. Yo no vine aquí a buscar trabajo por ser venezolana. Vine a buscar trabajo porque cumplo con los requisitos que ustedes están pidiendo”.

Patricia, una mujer colombiana que lidera una organización para el apoyo a población migrante en Cali comenta que varias de las personas con las que trabaja han manifestado ser víctimas de comentarios discriminatorios o de situaciones incómodas tanto de parte de sus jefes como de sus compañeros de trabajo. Para ella, muchos han aprendido a tolerarlo, “yo creo que la necesidad hace que la gente a veces aguante cosas inaceptables”.

Así, la xenofobia, que ha aumentado durante la pandemia (Ramírez y Arroyave, 2021), además de ser una forma de discriminación y una violación del derecho a la igualdad (CP, art. 13), es un obstáculo para la integración de la población migrante y puede tener efectos directos en el acceso y la calidad del empleo, en particular para las personas con bajos niveles de formación y estatus socioeconómico, pues ante la necesidad de generar ingresos deben aceptar las condiciones laborales precarias que sus empleadores ofrecen al aprovecharse de la situación de vulnerabilidad de estas personas.

Acceso a redes de contactos, referencias personales y certificación de la experiencia previa

De acuerdo con las cifras del DANE (2021b), cerca del 91 % de las personas venezolanas no tenían información sobre oportunidades específicas de empleo en Colombia antes de llegar al país, y el 10 % señala no saber dónde buscarlo. A pesar de que se han hecho esfuerzos importantes por parte del gobierno para fortalecer los sistemas de búsqueda de empleo,

en la experiencia de varias de las personas entrevistadas aplicar a trabajos a través de bolsas de empleo no siempre es un canal efectivo para poder conseguir alguno.

Este fue el caso de Simón, Ana y Valentina. Los tres son profesionales y empezaron a buscar trabajo desde antes de salir de Venezuela. Ellos pensaban que su formación y experiencia profesional iban a ser credenciales suficientes para conseguir trabajo. Sin embargo, durante el proceso de búsqueda encontraron que, en algunos casos, sus aplicaciones eran rechazadas por estar sobrecalificados. En el caso de Simón la edad jugó un papel importante, pues cuando llegó al país ya rondaba los 57 años. En los tres casos, luego de meses e incluso años de buscar empleo en su área de experticia lograron acceder al empleo en el que se encuentran actualmente gracias a las redes que fueron construyendo. Simón y Liliana, por ejemplo, a través de conocidos de Venezuela empezaron a hacer voluntariado con organizaciones que trabajan por los derechos de las personas migrantes y refugiadas y a partir de allí se vincularon a redes que les permitieron luego de algún tiempo recibir una remuneración por su trabajo. Sin embargo, este proceso tomó varios años y, en el caso de Liliana, ella tuvo que trabajar en ventas para poder conseguir algunos ingresos mientras lograba tener un trabajo estable.

El caso de Ana es similar, en Venezuela llegó a ser subeditora y editora nocturna de uno de los periódicos más importantes del estado de Zulia. Desde que decidió migrar empezó a buscar trabajo en temas de periodismo, pero no tuvo éxito, así que cuando llegó tuvo que trabajar en un *spa* haciendo manicure. Luego de un año y medio logró conseguir trabajo en un medio de comunicación gracias a la referencia de una amiga suya periodista. En palabras de Ana,

“... cambiar un trabajo informal a uno más estable, con un contrato, con unos beneficios es lo mejor que me ha podido pasar [...] porque en el *spa* de uñas te pagan por un porcentaje de la producción que haces. Entonces por hacer una manicure al salón le pagaban 12 mil pesos y a mí me pagaban 6 mil”.

A la falta de redes de contacto se suma la cultura de las referencias laborales y la certificación de la experiencia laboral. Este es un requerimiento difícil de cumplir para las personas migrantes y refugiadas venezolanas, en particular para quienes no cuentan con una formación profesional, y la posibilidad de acceder a un empleo formal recae en la

viabilidad de probar que cuentan con experiencia en un determinado oficio. Contactar a personas que podrían referenciar su trabajo puede ser muy complicado porque ya no se encuentran en el país o porque la empresa ya no existe.

Como respuesta a esta situación, el Ministerio del Trabajo y el SENA están implementando el programa de evaluación y certificación de competencias “Saber Hacer Vale”, el cual tendrá vigencia hasta el año 2024. Si bien este es un esfuerzo muy importante que beneficia a las personas que están menos calificadas y, por lo tanto, que enfrentan mayores barreras para emplearse, la experiencia de Simón, Ana y Valentina evidencia la importancia que tiene para las personas migrantes y refugiadas tener una red de contactos al momento de buscar empleo. Apoyar la construcción de este tipo de redes puede escapar a la capacidad de las instituciones del nivel nacional, sin embargo, sí propone un reto interesante para las entidades públicas y privadas a nivel local que trabajan con población migrante para promover programas que permitan la construcción de redes personales en las comunidades de acogida.

Falta de información de las y los empleadores sobre el sistema migratorio y la forma de contratación de personas extranjeras

Varios empleadores no cuentan con información clara sobre la legislación en materia migratoria, en qué casos pueden o no contratar a una persona migrante venezolana y cuáles son los requisitos legales que deben cumplir en ese proceso. De acuerdo con un sondeo virtual a 118 empresarios realizado por el Proyecto Migración Venezuela y la Fundación Ideas para la Paz (2021), para el 20 % de las empresas participantes no es clara la legislación y les genera temor cometer infracciones a la ley, y otro 16 % opina que es muy difícil cumplir con los requisitos legales para contratar a esta población. Estos resultados coinciden con lo encontrado en el sondeo virtual que se realizó durante esta investigación con algunos empleadores en la ciudad de Cali. Si bien es una muestra muy pequeña y no es posible generalizar sus resultados, el 18 % de los participantes respondió que no había contratado a personas migrantes y refugiadas porque no conocía la legislación y otro 18 % porque le genera temor ser sancionado por no cumplir la ley.

Para que una empresa privada pueda contratar a una persona migrante debe verificar que cuente con un estatus migratorio regular

o apoyarla con los documentos necesarios para aplicar a una visa y, además, debe reportar la información de la contratación en el Registro Único de Trabajadores Extranjeros de Colombia (Rutec) que lidera el Ministerio del Trabajo. A pesar de que en la práctica contratar a una persona extranjera no implica mayores complicaciones para una empresa, el desconocimiento de esta información hace que lo perciban como una difícil tarea.

Liliana comparte su experiencia al interactuar con distintos empleadores en el proceso de búsqueda de trabajo.

“Cuando llego empiezo a colocar hojas de vida, fui a muchos lugares, presenté muchas entrevistas, no te imaginas cuántas, y en muchas, no, no y no. Cuando los empleadores veían en mi hoja de vida “nacional venezolana”, me decían no, pero es que es difícil, es complejo la contratación, los venezolanos no porque es que hay que sacar visa, sacar lo otro [...] ustedes no pueden trabajar, y finalmente no podía seguir avanzando en el proceso de selección, sino que me dejaban hasta ahí”.

El temor de las empresas del sector privado, en especial de las microempresas, por el esfuerzo que les implica contratar a personas extranjeras es un asunto muy importante al que no se le ha dado suficiente visibilidad. Si bien varias organizaciones internacionales y fundaciones empresariales han trabajado en herramientas, como guías, cartillas y plataformas,⁵² para informar y sensibilizar a los empresarios sobre la importancia y el procedimiento para contratar a personas migrantes y refugiadas, parece que se requiere un mayor respaldo de las instituciones gubernamentales a nivel nacional y local para vincular al sector empresarial en estos esfuerzos. De acuerdo con la entrevista realizada a funcionarios de la Gerencia de Fronteras, esta entidad –junto con el Ministerio de Trabajo, el SENA y el Servicio Nacional de Empleo– realiza semanalmente

52 Dentro de las herramientas para facilitar el acceso a información sobre los programas de empleabilidad de la población migrante y refugiada venezolana se encuentran la plataforma web “Empleos sin fronteras”, liderada por el Ministerio de Trabajo; la “Guía para la contratación laboral de refugiados y migrantes venezolanos en la República de Colombia” elaborada por Tent, Acnur, HIAS, el Ministerio de Trabajo y el Servicio de Empleo, y eventos como el Café por la Integración promovido por la Gerencia de Fronteras que en una de sus ediciones invitó a empresarios.

encuentros con empresas y representantes gremiales con el fin de difundir la información sobre los programas de integración socioeconómica de la población migrante. Si bien esta es una iniciativa importante, es clave que estos esfuerzos se fortalezcan y amplíen en todo el país y tengan en cuenta las necesidades de los diferentes tipos de empresas.

Barreras impuestas por entidades del ecosistema laboral

Recibir una oferta de trabajo no es garantía de que las personas migrantes y refugiadas efectivamente puedan acceder al empleo, pues existen otras barreras que pueden desmotivar a los empleadores de continuar con su contratación. Las personas entrevistadas, tanto de instituciones gubernamentales como de organizaciones de la sociedad civil que atienden a esta población, y los propios migrantes y refugiados coinciden en que los obstáculos para acceder a un empleo no se agotan en el hecho de conseguirlo, sino que pueden continuar en la interacción con otros actores del mercado laboral como el sistema financiero, las aseguradoras de salud, los fondos de pensiones y las aseguradoras de riesgos profesionales.

En el caso del sistema financiero, muchos bancos se niegan a abrir cuentas de ahorros a las personas migrantes y refugiadas venezolanas, incluso aunque sean solicitadas por sus empleadores, pues además de demostrar que tienen un estatus migratorio regular, les exigen que deben presentar su pasaporte actualizado. Este es un requisito casi imposible de cumplir para los ciudadanos venezolanos por las amplias dificultades para acceder y renovar pasaporte en ese país, tanto así que el Ministerio de Relaciones Exteriores expidió la Resolución 2231 de 2021 que reconoce los pasaportes venezolanos hasta por 10 años luego de su fecha de vencimiento. Así mismo, de acuerdo con Juliana –una funcionaria del Gobierno nacional experta en temas de emprendimiento e inclusión financiera entrevistada–, hay bancos que no han adaptado sus sistemas de información para reconocer documentos diferentes a la cédula de extranjería y, por lo tanto, les es imposible inscribir cuentas de personas extranjeras con otro número de documento como el PEP, que tiene cerca de 15 dígitos.

Al respecto, la Superintendencia Financiera de Colombia, entidad encargada de supervisar las entidades del sistema financiero, expidió

desde 2019 una circular que indica que el pasaporte vencido y el permiso especial de permanencia son documentos válidos de identificación y que, por lo tanto, deben “ser admitidos como documentos autónomos y suficientes para que los nacionales venezolanos contraten o abran productos o servicios financieros en las entidades supervisadas en Colombia” (Superintendencia Financiera de Colombia, 2019). Estas disposiciones fueron actualizadas por la Circular 71 de 2021 de la Superintendencia Financiera, que recuerda a las entidades vigiladas que el PPT “es un documento con plena validez para la identificación de su titular y, por lo tanto, debe ser admitido para la apertura y contratación de productos y/o servicios financieros” (Superintendencia Financiera de Colombia, 2021). A pesar de estas medidas, según un informe de inclusión financiera publicado por esta misma entidad (Superintendencia Financiera de Colombia y Banca de las Oportunidades, 2021), entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2020 se habían vinculado 242 601 ciudadanos venezolanos al sistema financiero colombiano, lo que representa solamente el 18,5 % del total de las personas venezolanas entre los 18 y 69 años que se encontraban para esa fecha en Colombia.

Por otro lado, también se presentan barreras con algunas aseguradoras de salud, los fondos de pensiones y las aseguradoras de riesgos profesionales, entidades a las que debe estar afiliado todo empleado y trabajador independiente en el país, debido a que no han adaptado sus sistemas para incluir los documentos de identificación de las personas migrantes y refugiadas venezolanas, como el PEP. Como se mencionó, esta barrera se puede deber al carácter temporal que tenía este permiso, y se espera que este no sea el caso del ETPMV, pensado para un periodo de diez años. En todo caso, la búsqueda de instituciones del sistema de salud, pensional y de riesgos profesionales que estén adaptadas para recibir a la población migrante puede constituirse en una carga adicional para las y los empleadores y, en consecuencia, desmotivarlos para contratar a personas extranjeras.

Explotación laboral

El hecho de acceder a un empleo no garantiza que este cumpla con las condiciones para considerarse un trabajo decente. Sin embargo, las personas migrantes y refugiadas, en particular aquellas que enfrentan situaciones de vulnerabilidad, se ven obligadas a aceptar estas condiciones con el fin de conseguir ingresos.

Las personas que no cuentan con estatus migratorio regular son más vulnerables a la explotación laboral (Piper *et al.*, 2005). Una de las razones que hace a este grupo de personas más vulnerable radica en que la gran mayoría de ellas se ocupa en la economía informal en los países a los que llegan, por lo que carecen de la protección (total o parcial) de las leyes laborales y de las disposiciones de seguridad y bienestar social del país de acogida (OIT, 2005).

La OIT (2005) ha identificado al menos cinco formas en que la explotación laboral de las personas migrantes y refugiadas se puede manifestar: 1) el no pago o retención de salarios; 2) sustracción del pasaporte; 3) jornadas de trabajo extensas (entre 12 y 16 horas diarias) o semanas laborales sin días de descanso; 4) violaciones a la integridad física (castigos físicos, intimidaciones, humillaciones verbales y explotación sexual); 5) pésimas condiciones de vida como la falta de provisión de alimentos, agua y alojamiento adecuados. En Colombia, la Ley 1010 de 2016 establece medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, incluye definiciones de varias modalidades de acoso laboral que coinciden con las identificadas por la OIT como el maltrato laboral, la persecución y la discriminación laborales, entre otras.

De acuerdo con una investigación realizada por Fupad (2019), en Colombia la explotación laboral es un factor que dificulta la permanencia de las personas migrantes y refugiadas venezolanas en sus empleos. Las personas que hicieron parte de este estudio afirmaron que fueron víctimas de diferentes modalidades de explotación, entre ellas: jornadas muy largas de trabajo, salarios por debajo del mínimo, malos tratos y cambios en las condiciones laborales acordadas inicialmente en el contrato una vez comenzaron a trabajar.

Frente a las horas laboradas, según estudio de la Universidad Externado de Colombia (Farné y Sanín, 2020), que cubre el periodo 2014-2019, las personas migrantes venezolanas trabajan en promedio 50 horas semanales, más horas que sus pares colombianos cuyo horario semanal es de 44 horas. Sin embargo, quedan ocupadas por menos tiempo, unos diez meses al año, en promedio un mes menos que los colombianos. Con respecto a los salarios, las personas venezolanas “ganan menos que los colombianos, aunque trabajan más horas. Un 12 % menos si son trabajadores independientes –626 mil pesos mensuales vs. 710 mil– y, aproximadamente, un 10 % menos si son asalariados –1,27 millones vs.

1,39 millones—. Por el contrario, no existen diferencias significativas en el caso del personal doméstico” (Farné y Sanín, 2020, p. 22).

De acuerdo con una entrevista con un funcionario público que trabaja en una sede regional de la Defensoría del Pueblo, dentro de las dificultades para atender los casos de explotación laboral está el desconocimiento de las víctimas de sus derechos y el temor de presentar las denuncias ante las autoridades respectivas por miedo a perder sus empleos. Estas dificultades no se presentan solamente en el caso de la población migrante, sino en general con la mayoría de las y los trabajadores del país. De acuerdo con el informe de la Misión de Empleo,

... la muy baja probabilidad de que los trabajadores en general puedan ejercer sus derechos laborales, particularmente cuando se ocupan en empresas con menos de diez empleados [se debe] en parte [a la] insuficiencia de recursos, pero también [al] desconocimiento de los trabajadores de sus derechos laborales o por temor a hacerlos valer si eso afecta su reputación con futuros empleadores (Misión de Empleo, 2021).

Así, la Misión encontró que seis de cada diez personas que decían tener un problema de justicia laboral decidieron no hacer nada para solucionarlo.

Barreras para el desarrollo de emprendimientos

En 2020, el Proyecto Migración Venezuela publicó un artículo titulado “Emprendimiento de los migrantes venezolanos en Colombia”, el cual realiza un análisis de los datos de la GEIH relacionados con las personas venezolanas mayores de edad que se encontraban trabajando de manera independiente con corte a enero de 2020.

De acuerdo con este estudio, 2 de cada 10 personas venezolanas que trabajan en el país son independientes y el 98 % lo hace de manera informal. En cuanto a su perfil, la mayoría son hombres (57,7 %), menores de 30 años (48,9 %), y 23,5 % tienen un título de educación superior y el 64 % son bachilleres. Dentro de las razones para trabajar de manera independiente, casi el 60 % de las personas encuestadas respondieron que lo hacen porque no encontraron trabajo como asalariadas. El 43,7 % de los trabajadores independientes se ubica en el sector del comercio, y la mitad estos lo hacen en la calle (54,8 %). Con respecto a la formalización de sus negocios, el 78 % no ha hecho ningún registro de su negocio

y el 52 % de los que sí lo hicieron no lo renovó (Proyecto Migración Venezuela, 2020).

Estos datos indican que un porcentaje importante de población migrante se ha dedicado a generar sus propios ingresos a través del trabajo independiente, pero la mayoría lo hace en la informalidad, lo que iría en contravía de las metas que se propuso el gobierno en la ruta de emprendimiento en 2019. La alta informalidad de estos emprendimientos puede deberse, por un lado, a las dificultades para cumplir con los requisitos para formalizarse, formarse y acceder a financiamiento o, por otro lado, a las dinámicas más propias de la economía como el conocimiento de los mercados locales.

Desconocimiento de la oferta de apoyo al emprendimiento

Muchas personas migrantes y refugiadas que deciden emprender no tienen claro a dónde deben acudir para solicitar información y acompañamiento. A esto se suma que los requisitos para acceder a los programas de apoyo al emprendimiento no necesariamente se adaptan a las necesidades de la población migrante. De acuerdo con Juliana, la funcionaria del Gobierno nacional mencionada anteriormente, la primera barrera con la que se encuentra una persona migrante es que no tiene

“... acceso a información centralizada de la oferta que hay de atención para emprendimiento. Hay una estructura para los temas de empleabilidad que es el Servicio Público Nacional de Empleo, pero para los temas de emprendimiento no hay algo similar. Lo primero que una persona que va a emprender necesita saber es quién lo puede ayudar en ese proceso”.

Para solucionar este vacío, Juliana comentó que están trabajando con la agencia Innpulsa para lograr centralizar esa información y que se incluyan los esfuerzos que se están haciendo desde la cooperación internacional.

Acceso a financiamiento, crédito y dificultades para la inclusión financiera

Una vez se han superado las barreras de forma y el emprendimiento está constituido formalmente, la gran dificultad es acceder a financiamiento para ponerlo en funcionamiento.

Con respecto al acceso a financiamiento de programas del Estado, la dificultad radica en que estos fondos están dirigidos exclusivamente a ciudadanos colombianos. De acuerdo con Juliana, este es el caso del Fondo Emprender que es el único fondo del Estado que ofrece recursos de capital semilla. La exclusión de las personas extranjeras de este fondo viene desde las normas que lo crearon, por lo cual se requiere hacer unos cambios normativos para que la inclusión sea posible, y esto depende de lograr movilizar muchas voluntades en entidades públicas que no necesariamente están familiarizadas con el tema de migración. En el caso de otros fondos para apoyar el emprendimiento, el problema es que los recursos provienen de proyectos que tienen una destinación específica, por ejemplo, víctimas del conflicto que estén registradas en el RUV, lo cual hace imposible que sean entregados a población migrante.

Por el lado de la búsqueda de financiación a través del crédito, las personas migrantes y refugiadas se enfrentan a las dificultades de acceso al sistema financiero por razones de documentación, pero también por la imposibilidad de los bancos de verificar su identidad e historia crediticia y de contar con una garantía que respalde su deuda. Con respecto a la verificación de identidad, normalmente en Colombia quienes almacenan esta información son las centrales de riesgo que tienen convenios con la Registraduría General de la Nación. En el caso de la población migrante y refugiada, la entidad que tiene la posibilidad de verificar su identidad es Migración Colombia, por lo que las entidades financieras deberían solicitarle esa información directamente. El problema es que los costos de hacer esa verificación son muy altos. De acuerdo con Juliana, anteriormente la verificación de identidad de una persona extranjera tiene un costo aproximado de 1003 COP, mientras que la de un ciudadano colombiano cuesta 78 COP. Debido a que esos costos no se pueden trasladar a la población migrante, los bancos prefieren no asumirlos. Se espera que con la implementación del ETPMV se pueda superar esta barrera y se facilite el intercambio de información entre entidades. Un avance en este sentido fue la expedición de la Resolución 1074 del 15 de marzo de 2022 de Migración Colombia, que baja los costos de consulta de información a 353 COP. Este es un avance importante frente a la necesidad de crear mecanismos costo-eficientes que faciliten el acceso a información de las centrales de riesgo y, a su vez, a las entidades financieras para avanzar en la inclusión financiera de la población migrante y refugiada.

La segunda dificultad para el acceso a crédito es la falta de garantías bancarias. Según Juliana, muchos bancos perciben todavía a los migrantes como una población en tránsito y sienten temor de no tener la capacidad de recuperar la cartera. La imposibilidad de acceder a microcréditos, créditos, y menos aún a créditos condonables dificulta que el emprendimiento migrante pueda tener un crecimiento sostenible y promover el desarrollo económico a través de la generación de empleo. Además, les expone a buscar financiación por canales informales que se aprovechan de su situación de vulnerabilidad para cobrar tasas de interés de usura, como sucede con los préstamos gota a gota.

Desconocimiento de los mercados locales

Un problema más estructural que enfrenta la población migrante emprendedora es que no conoce los territorios donde desea ubicar su negocio, lo que genera que sus iniciativas no necesariamente respondan a la demanda de bienes y servicios de los mercados locales, sino que sean negocios tradicionales donde hay mayor competencia. Según la experiencia de Juliana, la mayoría de los negocios de población migrante que ha conocido se ubican en el sector de alimentos (panaderías) y servicios de belleza (peluquerías), “lo que genera que el carácter diferencial de este tipo de productos y de servicios pues es bajo”. Esta situación, además, se convierte en una barrera para acceder a financiación, pues muchos programas de apoyo al emprendimiento están buscando productos y servicios innovadores.

De acuerdo con una funcionaria de una organización internacional que apoya emprendimientos de población migrante, el desconocimiento de los mercados locales también implica que, en algunos casos, las personas emprendedoras no tienen claridad frente al precio al cual deben ofrecer sus bienes y servicios. Muchas veces estos valores son superiores a lo establecido en el mercado y se generan pérdidas.

Las experiencias internacionales evidencian que las personas migrantes y refugiadas son mucho más arriesgadas a la hora de emprender que las locales, porque vienen a apostarle a un nuevo proyecto de vida con sus pocos o muchos ahorros y con su conocimiento sobre cierta línea de negocio. Esta fuerza de emprendimiento puede ser mejor aprovechada y generar desarrollo económico, si se cuenta con un marco legal y un contexto más favorable (Naciones Unidas, 2018). Sin embargo, existe el riesgo de que estos emprendimientos fracasen debido a la falta de

recursos para financiarlos y la falta de acompañamiento para gestionarlos y que crezcan hasta convertirse en medianas empresas.

Un ejemplo de las dificultades que enfrentan las personas migrantes y refugiadas emprendedoras es la historia de Astrid, ingeniera industrial que vive en Cali y quien debido a la falta de acceso a empleo en su profesión decidió dedicarse al negocio de la venta de comida con su esposo, quien tiene una amplia experiencia en esta área.

“Me ha tocado salir a los semáforos a vender la comida, la empacamos y salimos a las 4 o 5 de la mañana a vender. Es duro, pero no nos importa, lo hacemos por nuestros hijos. Lo chistoso del caso es que si tú te metes en mi página de Facebook la gente cree que tengo un tremendo restaurante. Pude montar la página por mis conocimientos profesionales, y gracias a eso hemos podido avanzar. Me llaman por cotizaciones”.

Astrid es una lideresa de población migrante, pero incluso para ella ha sido difícil acceder a información sobre dónde puede buscar apoyo para fortalecer su negocio.

De acuerdo con Gloria Díaz, directora de la Unidad de Emprendimiento de la Universidad Externado de Colombia, cuando los emprendimientos no funcionan –que es en el 80 % de los casos– el resultado de las quiebras es el aumento de la pobreza. En sus palabras, “la forma como se está manejando el emprendimiento en Colombia está contribuyendo a tener personas más pobres” (Arbeláez, 2019). Considerando que la mayoría de las personas migrantes y refugiadas han decidido emprender ante la falta de posibilidad de insertarse en el mercado laboral formal, es probable que no tengan la experiencia y el conocimiento para que su iniciativa pueda desarrollarse adecuadamente. Esta situación evidencia la necesidad de que no se vea en el emprendimiento la alternativa para que las personas generen ingresos, sino que primordialmente se desarrollen iniciativas para fortalecer a las medianas y grandes empresas que pueden ofrecer empleos en mejores condiciones y asegurar una relativa estabilidad de estos.

Las barreras que enfrentan las personas migrantes y refugiadas para acceder al mercado laboral y desarrollar sus emprendimientos son de diversa naturaleza, de ahí que para superarlas sea necesario involucrar a una diversidad de actores, no solamente estatales, sino también del sector privado, la sociedad civil y la sociedad en general. Además de

garantizar la integración socioeconómica de la población migrante y refugiada venezolana, la superación de estas barreras contribuye a la protección de los derechos humanos de esta población, a la igualdad y no discriminación, a contar con un mínimo vital y vivir en condiciones dignas. En esta línea, el Principio 36 sobre el derecho al trabajo –contemplado en los Principios Interamericanos sobre los Derechos Humanos de todas las personas migrantes, refugiadas, apátridas y las víctimas de la trata de personas– establece los componentes del derecho al trabajo para las personas migrantes y refugiadas dentro de los que se encuentran las condiciones justas y favorables, el derecho de formar sindicatos y afiliarse a ellos, la seguridad social, la remuneración equitativa, entre otras. En el desarrollo de este principio, la CIDH hace un llamado a que los Estados creen mecanismos de monitoreo para verificar las condiciones laborales y garantizar los derechos de las personas migrantes y refugiadas independientemente de su estatus migratorio.

V. CONSIDERACIONES FINALES Y RECOMENDACIONES

Hemos avanzado mucho en la eliminación de las barreras legales, pero como en el caso de otros derechos, en Colombia no basta con el reconocimiento, sino que hay que adelantar labores para que el acceso al trabajo se materialice.

(Funcionario de las Naciones Unidas)

Colombia es el principal receptor de población migrante proveniente de Venezuela, pues alberga a cerca del 31 % de las personas que se han visto obligadas a salir de ese país (R4V, 2022). A pesar de los cierres fronterizos que se han presentado en los últimos años –en particular debido a la crisis generada por la pandemia– las personas siguen llegando a Colombia. El agravamiento de la situación en Venezuela y las redes de migrantes y refugiados que se han ido tejiendo en los últimos años permiten afirmar que la migración no se detendrá en los próximos años, lo que implica que el Estado colombiano deberá seguir fortaleciendo su respuesta para garantizar los derechos de esta población, de acuerdo con sus obligaciones constitucionales e internacionales en materia de derechos humanos.

Desde 2015 –año en que se dio el primer desplazamiento masivo de personas provenientes de Venezuela a Colombia–, el Gobierno nacional y las organizaciones de la sociedad civil, con el apoyo de la cooperación internacional, han atendido a la población migrante y refugiada que llega al país con necesidades básicas insatisfechas y con la intención de reconstruir sus vidas. La vocación de permanencia de las personas

venezolanas implica que deben tener la posibilidad de insertarse en el mercado laboral y desarrollar sus emprendimientos con el fin de que puedan autosostenerse, sostener a sus familias y vivir en condiciones dignas.

En este contexto, la respuesta del Estado colombiano ha venido avanzando de un enfoque humanitario hacia el reconocimiento de la necesidad de implementar políticas y programas que promuevan la integración socioeconómica. Así, además de hacer esfuerzos para satisfacer necesidades en materia de alimentación, albergue y salud, se crearon diferentes permisos para regularizar la situación migratoria hasta llegar al ETPMV.

Desde 2019, la Gerencia de Fronteras de la Presidencia de la República, con el apoyo del PNUD, elaboró un diagnóstico sobre las barreras de acceso al empleo y para el emprendimiento de la población migrante, y planteó unas estrategias institucionales a fin de superarlas que denominó las rutas de la empleabilidad y el emprendimiento. El trabajo de campo realizado para esta investigación coincidió con las barreras identificadas por el gobierno y evidenció que, a pesar de los avances, muchas de estas todavía persisten y, por lo tanto, se requiere un trabajo decidido y coordinado del sector público, el privado y la sociedad en general para superarlas.

Dentro de los avances alcanzados en los dos últimos años se destaca la creación del ETPMV, una de las medidas de regularización más ambiciosas de la región, que elimina parcialmente la principal barrera que enfrentan las personas migrantes y refugiadas para el acceso a sus derechos –entre ellas al empleo– que es la falta de un estatus migratorio regular. Con respecto a las dificultades para acceder a un empleo formal, se estableció un mecanismo alternativo para apostillar los títulos profesionales expedidos en Venezuela, que es un paso indispensable para solicitar la convalidación de títulos y se creó el programa “Saber Hacer Vale”, que permitirá que las personas que tienen experiencia en la práctica de un oficio puedan certificarla a través de un proceso de evaluación con el SENA. Adicionalmente, se adaptó la ruta de atención del Servicio Público de Empleo para que incluya a la población migrante y se están implementando pilotos de movilidad laboral. A pesar de estos esfuerzos, en la práctica muchas personas migrantes y refugiadas siguen enfrentando dificultades para acceder al mercado laboral y para desarrollar sus emprendimientos.

Las dificultades de inclusión laboral de la población migrante obedecen a factores estructurales como las dinámicas del mercado laboral colombiano que se caracteriza por altas tasas de desempleo e informalidad. Estos problemas se han acentuado a causa de los efectos de la pandemia como son la caída de la producción en diferentes sectores económicos, la reducción del consumo privado y la pérdida de empleos (PNUD, 2021). Además, la necesidad de atender la emergencia, sumado a las medidas de confinamiento, afectaron la implementación de las estrategias propuestas por el gobierno en 2019.

Aparte de las dinámicas propias del mercado laboral colombiano, también persisten factores sociales y culturales que limitan la inclusión de la población migrante como son la falta de redes de contacto y de referencias, y, por el lado del sector empresarial, la falta de información sobre cómo contratar a personas migrantes y refugiadas, así como la provisión de trabajos en condiciones precarias, que pueden ocultar una causa más estructural como es la xenofobia. No obstante, la xenofobia se manifiesta también de manera directa, como lo evidenciaron algunos de los relatos de las personas migrantes y refugiadas entrevistadas para esta investigación.

Tanto los factores estructurales como los sociales y culturales que afectan la inclusión laboral de la población migrante, tienen un mayor efecto en el caso de poblaciones históricamente discriminadas como las mujeres y las personas LGBTIQ+. Si bien esta investigación no se concentró en analizar la situación particular de estos grupos, sí encontró que tienen mayores dificultades para acceder a un empleo formal y, una vez lo obtienen, mantenerse en él. En particular en el caso de las mujeres, las responsabilidades de cuidado en el hogar y la falta de redes de apoyo dificultan que puedan participar de manera continua en los programas de empleabilidad –que implican actividades de formación y certificación de competencias– y, si logran acceder a un empleo, que puedan permanecer en él.

De acuerdo con uno de los funcionarios de una agencia de cooperación internacional entrevistado, las evaluaciones que se han realizado a los programas de empleabilidad financiados por ellos muestran que incluso una vez han logrado acceder al empleo, las mujeres tienen menor probabilidad de retenerlo que sus pares hombres debido a que no logran distribuir las responsabilidades de cuidado con otras personas, situación que se hace más frecuente entre más grande sea el grupo familiar.

En el caso de la población LGBTIQ+, en particular las personas trans, enfrentan las mismas dificultades para acceder al empleo que sus pares colombianos, dichas dificultades se fundamentan en la discriminación histórica que persiste contra las personas trans en el país. La situación particular de estos dos grupos poblacionales debe ser considerada tanto en la implementación de la estrategia gubernamental de generación de ingresos para población migrante y refugiada que debe atender los enfoques diferenciales, como en una futura agenda de investigación sobre la inclusión laboral de esta población en Colombia.

Avanzar en la inclusión laboral es el siguiente paso clave que deben asumir las instituciones a nivel nacional y local en alianza con el sector privado en la respuesta a la migración proveniente de Venezuela. Si bien las barreras mencionadas implican desafíos, los esfuerzos para garantizar el acceso al empleo y unas adecuadas condiciones laborales no deben interpretarse como gestos de solidaridad y buena voluntad, sino como el cumplimiento de las obligaciones del Estado colombiano en materia de derechos humanos, que se derivan de diferentes tratados internacionales y de la Constitución Política de Colombia. Así, es obligación del Estado no solo generar empleo, sino velar por que estos empleos cumplan con los estándares para ser considerados como un trabajo decente, lo que implica tener un ingreso justo, acceso a la seguridad social, seguridad en el trabajo, derecho al descanso remunerado, así como a la organización y participación, entre otras condiciones.

Desde el punto de vista económico, los estudios muestran que la inclusión laboral de las personas migrantes y refugiadas puede tener impactos positivos en la economía y en el desarrollo del país (OIM, 2019). Sin embargo, esta no puede ser la única ni la principal razón para promover la inclusión laboral de esta población. Los beneficios colectivos de la inclusión laboral no pueden invisibilizar la necesidad de que el trabajo al que accedan las personas migrantes y refugiadas cumpla con las condiciones de un trabajo decente y contribuya a la integración socioeconómica. El reconocimiento del trabajo decente como un derecho humano y una obligación de los Estados impone unas condiciones claras para el crecimiento económico, que no puede construirse a costa de la explotación de esta población, sino que deben promover oportunidades y prosperidad para todas las personas (Ramírez y Arroyave, 2022).

Para seguir avanzando en la inclusión laboral de la población migrante y refugiada en Colombia, y apoyar el desarrollo de sus

emprendimientos, se plantean las siguientes recomendaciones que surgen de las propuestas de las personas entrevistadas para la investigación y de las fuentes secundarias revisadas. Las recomendaciones se dividen en generales, es decir aquellas cuya implementación tendría unos efectos amplios tanto en el acceso a empleo como en el desarrollo de emprendimientos, y unas recomendaciones específicas que están relacionadas con los obstáculos y las dificultades identificados a lo largo de la investigación.

Tanto las recomendaciones generales como las específicas fueron analizadas con un grupo de 12 personas expertas en el tema de migración que hacen parte de instituciones del nivel nacional, organizaciones de población migrante, cámaras de comercio, fundaciones empresariales, organizaciones internacionales y de la academia. A través de una metodología participativa, las y los expertos analizaron las recomendaciones y establecieron su nivel de importancia y facilidad de implementación (figura 6). Con respecto a las recomendaciones específicas, se analizó cuáles estaban bien formuladas y eran acordes con la barrera que se planea superar, cuáles deberían ser mejoradas y ofrecían elementos para fortalecerlas y, finalmente, se descartaron aquellas que no consideraron viables. Las recomendaciones específicas que presentamos a continuación incluyen las conclusiones y propuestas de las personas expertas que participaron en el proceso de análisis y validación de las recomendaciones (tabla 2).

Recomendaciones generales

1. Formalizar la estrategia de generación de ingresos

Actualmente, los documentos institucionales que contienen planes y programas específicos para la generación de ingresos de la población migrante venezolana son el documento Conpes 3950 de 2018, que terminó su vigencia en el año 2021, y la estrategia de generación de ingresos publicada en noviembre de 2019. Si bien la Ley 2136 de 2021 incluye un capítulo sobre la integración socioeconómica y productiva de las personas migrantes y refugiadas que da unos lineamientos sobre el fomento al empleo, el desarrollo económico local, el emprendimiento, y la inclusión financiera, estos son muy generales.

Por esta razón, y teniendo en cuenta que la estrategia de generación de ingresos no tiene un rango normativo y fue iniciativa del Gobierno

nacional que está terminando su periodo, es necesario formular esta estrategia en una norma legal para lograr su continuidad y fortalecimiento. De acuerdo con la Gerencia de Fronteras de la Presidencia de la República, actualmente se está trabajando en un decreto reglamentario del capítulo V de la Ley 2136 de 2021 para formalizar la política de generación de ingresos. Se recomienda que el borrador de este decreto sea socializado con las organizaciones de población migrante y refugiada venezolana y el sector empresarial para asegurarse de que recoge sus necesidades, dudas y preocupaciones. Un escenario adecuado para adelantar esta socialización y retroalimentación del proyecto de decreto sería la Mesa de Empleabilidad, creada en el marco de la estrategia de generación de ingresos, que tiene representación tripartita.

La política de generación de ingresos para la población migrante deberá tener un enfoque de protección de derechos y diferencial en términos de edad, género y diversidad. Su implementación deberá estar liderada de manera tripartita por las instituciones, el sector empresarial y las y los trabajadores.

2. Fortalecer la coordinación institucional a nivel nacional y local

La estrategia de generación de ingresos propuesta por el gobierno planteó la creación de cuatro grupos de trabajo que son liderados por diferentes entidades del nivel nacional, a saber: 1) documentación, registro y caracterización a cargo del Ministerio de Relaciones Exteriores, 2) procesos formativos y educativos bajo la responsabilidad del Ministerio de Educación, 3) empleabilidad que lidera el Ministerio del Trabajo, y 4) emprendimiento que coordina el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (Gerencia de Fronteras y PNUD, 2019). De acuerdo con los funcionarios entrevistados de algunas de estas entidades estos espacios de coordinación funcionan bien y gracias a esa coordinación se ha avanzado en la implementación de las rutas de empleabilidad y emprendimiento.

Sin embargo, durante la investigación se encontró que aún persisten niveles de desconexión entre las autoridades del nivel nacional y las autoridades locales y de otras instituciones del sector trabajo. En algunas instituciones del sector trabajo, como las inspecciones de trabajo, las empresas prestadoras de beneficios de salud (EAPBS) antes EPS, los fondos de pensiones, y las administradoras de riesgos laborales aún no conocen los avances que se han dado en materia normativa para la

inclusión laboral de la población migrante. Adicionalmente, no todas las entidades territoriales cuentan con recursos para poder apoyar procesos de formación de sus equipos sobre la política migratoria, fortalecer sus sistemas de intermediación laboral, rutas de empleabilidad y programas de acompañamiento al emprendimiento.

A la luz de este contexto, es necesario y urgente fortalecer la coordinación interinstitucional a nivel nacional y local, teniendo en cuenta los siguientes elementos:

2.1 Facilitar el acceso a recursos para las autoridades locales a fin de que puedan financiar sus iniciativas de empleabilidad, emprendimiento y fortalecimiento de sus equipos. Además de la formación en la política migratoria, el fortalecimiento de los equipos locales debe incluir dentro de sus objetivos sensibilizar sobre la situación de las personas migrantes y refugiadas venezolanas, la importancia de prestar servicios de manera digna y sin discriminación, y promover la creación de mecanismos de memoria institucional que permitan que la orientación a la población migrante no se vea afectada por la alta rotación de personal.

2.2 Incluir las necesidades de las personas migrantes y refugiadas en los planes de desarrollo departamentales y municipales y poner los asuntos de generación de ingresos de esta población en cabeza de las secretarías encargadas de los temas de desarrollo económico, y no en el sector social para evitar que se mantenga un enfoque altamente humanitario.

2.3 Promover espacios de socialización y formación de las entidades asociadas al sector trabajo (EAPB, fondos de pensión, ARL y cajas de compensación) sobre las normas migratorias, en particular aquellas que tienen que ver con la regularización. Estos espacios serán determinantes para lograr que el PPT que están recibiendo las personas que aplicaron al ETPMV sea reconocido como documento válido de identificación que autoriza a la persona que lo porta a trabajar y acceder a los sistemas de seguridad social, entre otros.

2.4 Crear centros de orientación y referenciación a nivel municipal para que las personas migrantes y refugiadas, especialmente aquellas que tienen limitaciones para acceder a medios tecnológicos, puedan conocer las rutas de regularización y atención, la oferta de servicios y, en particular, acceder a información relacionada con la ruta de empleabilidad y el emprendimiento.

De acuerdo con el Gobierno nacional, desde finales de 2021 se crearon nueve centros⁵³ denominados Intégrate – Centros de Integración para el Desarrollo, los cuales tienen el objetivo de brindar orientación sobre toda la oferta nacional en temas de integración y desarrollo económico de la población migrante y refugiada (Presidencia de la República, s. f.). Se espera que estos centros no solo faciliten el acceso a información clave para las personas migrantes y refugiadas, sino que contribuyan a que los diferentes actores, públicos y privados, como las autoridades locales, las entidades asociadas al sector trabajo, las y los empleadores, entre otros, se involucren de manera más activa en la integración socioeconómica de esta población.

3. Promover la participación ciudadana

Promover la participación de la población migrante y de las comunidades de acogida en el diseño, la implementación y la evaluación de las políticas y los programas de integración socioeconómica e inclusión laboral, con el fin de que estén acordes con las necesidades y dificultades que enfrenta la población migrante y refugiada, y en particular los grupos históricamente discriminados como las mujeres, las personas LGBTIQ+, y las y los miembros de pueblos indígenas y afros para insertarse en el mercado laboral. Para este fin, es clave que se reactive la Mesa de Empleabilidad que tiene representación tripartita.

4. Fortalecer los procesos de sensibilización y acompañamiento al sector empresarial

4.1 Continuar y ampliar los procesos de sensibilización y formación sobre empleo inclusivo con el sector empresarial a través de la alianza con asociaciones gremiales que incluyan los siguientes temas:

53 Las ciudades priorizadas para la implementación de los centros Intégrate son Barranquilla, Bogotá, Bucaramanga, Cartagena, Cali, Cúcuta, Medellín, Riohacha y Santa Marta. Se espera que próximamente se instale un centro en la ciudad de Pasto (Presidencia de la República, s. f.). Estas son las ciudades con mayor presencia de población migrante en el país y donde las alcaldías locales manifestaron mayor receptividad para la instalación de estos centros de atención.

- El Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos (ETPMV) y otras rutas de regularización que se establezcan en el futuro, así como el marco normativo migratorio.
- Pasos para contratar una persona extranjera.
- Los impactos positivos que puede tener la migración para el desarrollo laboral.
- Impactos individuales y comunitarios de proveer empleos en condiciones precarias.
- Adopción de medidas para establecer procesos de selección incluyentes y acordes con las necesidades de la población migrante y refugiada.
- Emprendimiento e inclusión financiera de la población migrante y refugiada.

4.2 Fortalecer los mecanismos de información para que el sector empresarial pueda consultar permanentemente sobre el proceso de contratación de personas migrantes y refugiadas. Las cámaras de comercio pueden ser unos grandes aliados para este fin.

5. Articular los sistemas de información sobre población migrante

5.1. Articular y promover la interoperabilidad de los diferentes sistemas de información sobre población migrante disponibles actualmente como el RUMV, el Sistema de Información de Registro de Extranjeros (SIRE) y el Rutec con el fin de contar con información más completa sobre las características socioeconómicas de la población, y formular políticas y programas a nivel local y nacional con base en la evidencia.

5.2. Facilitar el acceso público a la información de estas bases de datos de manera anonimizada con el fin de realizar el seguimiento y la evaluación de las políticas migratorias y, en particular, de las medidas para promover la generación de ingresos.

6. Garantizar la inclusión financiera

El acceso a productos financieros de ahorro y de crédito fue identificado como una importante dificultad tanto para acceder a un empleo formal como para financiar los emprendimientos. Si bien se han hecho esfuerzos, en particular por parte de la Gerencia de Fronteras y la Superintendencia Financiera, aún es necesario que las entidades financieras tomen medidas decididas para flexibilizar sus procedimientos, adaptar

sus sistemas de información y encontrar alternativas para verificar la identidad de quien solicita un producto financiero. Para ello se propone adelantar las siguientes acciones:

6.1. Continuar y fortalecer la socialización con las entidades financieras el Decreto 216 de 2021 del Ministerio de Relaciones Exteriores y la Resolución 0971 de 2021 de Migración Colombia que crean y desarrollan el ETPMV con el fin de que: 1) conozcan el alcance del PPT, 2) lo reconozcan como un documento de identificación válido en Colombia, 3) comprendan el proceso de transición del PEP al PPT con el fin de que las personas migrantes y refugiadas que han logrado acceder al sistema financiero no pierdan su historia crediticia y 4) en consecuencia adapten sus sistemas de información para la inclusión del PPT. La Circular 71 de 2021 de la Superintendencia Financiera es un avance importante en esa dirección, pues informa a las entidades financieras acerca de la creación del ETPMV y del deber de que el PPT sea admitido para la apertura y contratación de productos financieros.

6.2. Ampliar y fortalecer las alianzas entre las centrales de riesgos y Migración Colombia con el fin de flexibilizar y bajar los costos de la verificación de identidad y consultas de información, que es un paso necesario para poder acceder al crédito. El RUMV puede ser una herramienta importante para facilitar estos procesos.

6.3 Promover el acceso a productos de depósito, como cuentas de ahorro y billeteras virtuales, para la población migrante y refugiada.

6.4. Promover la creación de líneas de crédito para apoyar los emprendimientos de la población migrante y diversificar los mecanismos de garantía de pago para facilitar el acceso. La creación de bancas comunitarias con base en la experiencia venezolana puede ser una buena alternativa para facilitar el acceso a crédito de población en situación de marginación económica en general.

6.5. Adelantar iniciativas de educación financiera dirigidos a la población migrante para que conozcan cuáles son los productos y servicios financieros, así como las modalidades de ahorro, crédito y seguros que les pueden ayudar a crear su historia crediticia en Colombia. Las microfinancieras y los programas sociales de transferencias monetarias pueden ser aliadas importantes en el desarrollo e implementación de iniciativas de educación financiera.

7. Prevenir y condenar la xenofobia

La xenofobia impacta directamente los procesos de integración socioeconómica de la población migrante y, por supuesto, se refleja en los entornos laborales. Trabajar para atacar la xenofobia implica esfuerzos de diversos actores y un cambio cultural que puede tomar tiempo. Las narrativas xenófobas se pueden combatir si las autoridades, los medios de comunicación y la sociedad en general asumen el compromiso de no reproducirlas. Para ello se proponen las siguientes acciones compiladas en el documento *Migración, pandemia, y xenofobia en Colombia, Perú y Chile: tres palabras que nunca debieron unirse* (Ramírez y Arroyave, 2021).

7.1. Adelantar programas de formación y sensibilización de las y los funcionarios estatales sobre la xenofobia y otras formas de discriminación y su impacto en los procesos de integración de las personas migrantes y refugiadas.

7.2 Instar a las autoridades a abstenerse de usar afirmaciones –en sus discursos públicos, ante medios de comunicación y en sus redes sociales– que relacionen a las personas migrantes y refugiadas, o de una nacionalidad en particular, con hechos delictivos.

7.3. Promover campañas informativas y programas educativos a nivel local para desmentir los prejuicios frente a la migración y promover la integración.

7.4 Diseñar planes locales para trabajar con las comunidades de acogida de población migrante, enfocados en promover la integración, la solidaridad, el respeto mutuo y la gestión pacífica de los conflictos (OIT, 2020). Una de las estrategias más efectivas para trabajar con las comunidades ha sido la “mezcla social” o *social mixing*, que parte de la premisa de que los prejuicios son el resultado de falsas creencias y estereotipos, y que evidenciar su falsedad a través del contacto entre diferentes grupos de personas puede resultar en un cambio de las actitudes hacia las y los migrantes y refugiados y en una mayor integración (OIM, 2020).

7.5 Investigar y procesar los hechos de discriminación y odio en contra de las personas migrantes y refugiadas y garantizar los derechos de las víctimas a la verdad, la justicia y la reparación. Para ello se requiere que las personas migrantes y refugiadas tengan claro a qué instituciones deben acudir para presentar sus denuncias.

7.6 Formar a los equipos de los medios de comunicación para que publiquen noticias con un lenguaje libre de estigma y que visibilicen a las personas migrantes y refugiadas desde la empatía y la compasión. Publicar y difundir las herramientas que se utilicen en estos procesos de formación con el fin de que puedan replicarse más ampliamente.

8. Incluir medidas de enfoque diferencial en las políticas y los programas de generación de ingresos de la población migrante

Considerando que las y los jóvenes, las mujeres, las personas LGBTIQ+ y las y los miembros de pueblos indígenas y afro son quienes enfrentan mayores dificultades para acceder al mercado laboral, las políticas y los programas de empleabilidad y emprendimiento deben incluir medidas que tengan en cuenta las necesidades particulares de estos grupos de personas y que faciliten su acceso al empleo y al emprendimiento. Estas medidas podrían:

8.1 Implementar mecanismos de discriminación positiva para garantizar que en todos los programas de capacitación, de inserción laboral o de apoyo financiero al emprendimiento haya un número mínimo de personas pertenecientes a estos grupos (Gerencia de Fronteras y PNUD, 2019).

8.2 Ampliar y fortalecer la infraestructura de espacios de cuidado para niños y niñas a fin de que las mujeres puedan participar en los programas de empleabilidad y emprendimiento, y mantenerse en el mercado laboral una vez hayan logrado acceder (Gerencia de Fronteras y PNUD, 2019).

9. Fortalecer y ampliar la cobertura de los programas de política social

Ampliar la cobertura de los programas de política social como Familias en Acción, Jóvenes en Acción, Programa Ingreso Solidario, Piso de Protección Social, y el Programa de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS) entre otros, así como los programas que se creen en el futuro, para que incluyan a las personas migrantes y refugiadas con el fin de que puedan enfrentar situaciones de marginalidad socioeconómica, acceder de manera más fácil a programas de inclusión laboral y emprendimiento, y mantenerse en el mercado laboral una vez hayan logrado acceder a este.

Se recomienda modificar las normas que crean y desarrollan los programas sociales y que establecen como requisito que los beneficiarios

sean ciudadanos colombianos con el fin de que se incluyan a las personas migrantes y refugiadas. Por ejemplo, se recomienda modificar el numeral 1° del artículo 2.2.13.2.1, Decreto 1833 de 2016 que establece que un requisito para ser beneficiario de los BEPS es ser ciudadano colombiano.

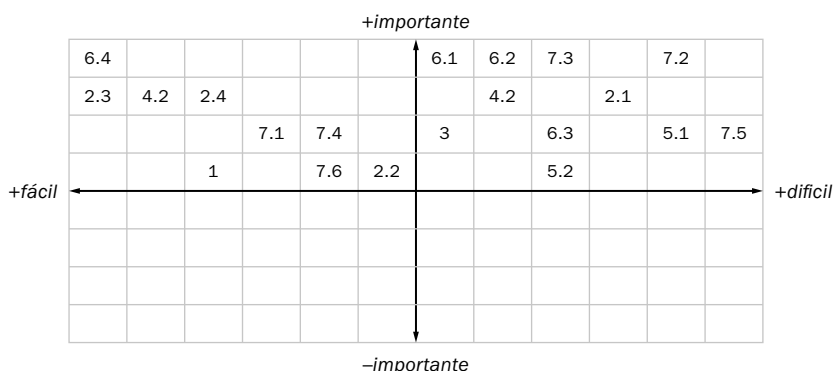
10. Adelantar intervenciones dirigidas a las comunidades de acogida y no solo a las personas migrantes y refugiadas

Procurar que las políticas y los programas adelantados por el Gobierno nacional, los gobiernos locales, la cooperación internacional y la sociedad civil atiendan las necesidades tanto de la población migrante como de las comunidades de acogida, con el fin de contribuir al avance de los territorios y no de un grupo en particular, dejar una capacidad instaladas en las comunidades, contribuir al fortalecimiento del tejido social, facilitar la integración y prevenir la xenofobia.

11. Fortalecer y ampliar los procesos de formación en derechos y empoderamiento de las personas migrantes y refugiadas

Los programas de formación y acompañamiento a la población migrante deberán incluir información sobre los derechos de los que son titulares y las rutas de exigibilidad de estos, en particular sobre los derechos laborales y los mecanismos de denuncia de casos de explotación laboral.

Figura 6. Resultado de ejercicios de valoración y priorización de recomendaciones generales con el grupo de expertos y expertas



Fuente: elaboración propia con base en el ejercicio realizado por el grupo de personas expertas en marzo de 2022.

Tabla 2. Recomendaciones específicas

Obstáculo identificado	Acciones recomendadas para superarlo
<p>Falta de un estatus migratorio regular</p>	<p>1. Fortalecer la difusión y el acceso al ETPMV, en particular con las personas migrantes que enfrentan brechas tecnológicas, a partir de procesos de búsqueda activa teniendo en cuenta que quienes ingresaron al país antes del 31 de enero de 2021 solo podrán inscribirse hasta el 28 de mayo de 2022.</p> <p>Considerando que el ETPMV no cubre a las personas que hayan ingresado de manera irregular al país luego del 31 de enero de 2021, y con el fin de prevenir que nuevamente muchas personas estén indocumentadas y no tengan autorización para trabajar se proponen las siguientes acciones:</p> <p>2. Aplicar el principio de unidad familiar en la implementación del ETPMV con el fin de que quienes no hayan logrado registrarse antes del 28 de mayo de 2022, pero sean parte del núcleo familiar de una persona titular del PPT puedan recibir este permiso por extensión.</p> <p>3. Modificar la normatividad para que las personas solicitantes de refugio estén autorizadas para trabajar. Para ello debe considerarse la creación de un documento de identificación válido que autorice a los solicitantes a trabajar.</p> <p>4. Ampliar y capacitar el equipo del Ministerio de Relaciones Exteriores encargado de revisar las solicitudes de refugio con el fin de que estas puedan ser respondidas de manera más oportuna.</p> <p>5. Establecer tarifas diferenciadas para el estudio de la visa y las visas de acuerdo con la situación socioeconómica de la persona solicitante.</p>
<p>Costos y tiempos del proceso de convalidación de títulos y expedición de tarjetas profesionales</p>	<p>1. Establecer una tarifa diferenciada de acuerdo con el nivel socioeconómico del solicitante, como sucede en el caso de las personas víctimas del conflicto armado. Esta medida sería aplicable tanto para personas colombianas como extranjeras. Una posible fuente de información para verificar la situación socioeconómica del solicitante puede ser el RUMV.</p> <p>2. Ampliar de manera permanente el equipo del Ministerio de Educación encargado de revisar las solicitudes de convalidación con el fin de que estas puedan ser respondidas de manera más oportuna.</p> <p>3. En el proceso de evaluación, fortalecer el régimen de convalidaciones bajo el precedente administrativo, es decir que se tenga en cuenta si anteriormente fueron convalidados títulos de la misma carrera y universidad.</p> <p>4. Brindar orientación legal, formación y sensibilización a los colegios profesionales para que faciliten el acceso a las tarjetas profesionales de las personas con títulos adquiridos en el exterior y ya convalidados.</p> <p>5. Promover que los colegios profesionales modifiquen sus normas de funcionamiento interno con el fin de que incluyan dentro de los documentos aceptados para la expedición de tarjetas profesionales el PPT y los demás permisos que se creen en el futuro.</p>

Obstáculo identificado	Acciones recomendadas para superarlo
Formación y certificación de competencias	1. Ampliar el alcance del programa “Saber Hacer Vale” a las personas en situación irregular y fortalecer los procesos de difusión de la convocatoria.
	2. Ampliar la cobertura de los fondos del programa “Saber Hacer Vale” que otorgan recursos de manutención tanto a las personas migrantes y refugiadas como a los colombianos en situación de vulnerabilidad que deseen participar en el programa.
	3. Incluir en los programas de acceso a la educación superior, como Generación E, a la población migrante y refugiada.
Dificultades para el desarrollo de emprendimientos de las personas migrantes y refugiadas	1. Ampliar la cobertura de los programas de financiamiento público de los emprendimientos para que incluyan a personas migrantes y refugiadas. En particular se requiere modificar el Acuerdo 010 del Fondo Emprender para que permita la participación de personas migrantes y refugiadas.
	2. Promover alternativas de financiamiento como acceso al crédito, microcrédito y <i>crowdfunding</i> , entre otras.
	3. Ampliar la cobertura y el tiempo de los procesos de formación y acompañamiento al emprendimiento. Estos programas, además, deberán incluir un análisis del mercado local en el que el emprendimiento propone insertarse con el fin de que el servicio o producto que se propone sea diferencial e innovador.
	4. Diseñar un mecanismo centralizado a nivel nacional con información sobre los programas de apoyo al emprendimiento que incluya la información de los sectores público y privado, y de la cooperación internacional.
	5. Promover la realización de ejercicios de identificación y caracterización de los emprendimientos de la población migrante y refugiada a nivel nacional. La sistematización de esta información permitirá visibilizar los emprendimientos en espacios como ruedas de negocio, ferias y redes empresariales, entre otros.
Limitaciones de los programas de empleabilidad	1. Incentivar y financiar estudios que den cuenta del comportamiento de la oferta y demanda del mercado laboral colombiano y contribuyan al desarrollo de un sistema de información de vacantes de difícil colocación. Esta información contribuirá a entender mejor en qué sectores hay vacantes disponibles y cómo se puede articular esta demanda con la oferta de mano de obra de personas migrantes y refugiadas y otras poblaciones en situación de vulnerabilidad en el país.
	2. Ampliar los programas de reubicación laboral en las zonas donde se requiera mano de obra, los cuales deberán incluir apoyos para el desplazamiento y ubicación del grupo familiar.
	3. Promover la contratación de personas migrantes y refugiadas en el sector público para dar ejemplo y motivar al sector privado.
	4. Diseñar sistemas de monitoreo, evaluación y seguimiento, así como indicadores de impacto para evaluar los programas de empleabilidad y determinar en qué aspectos necesitan fortalecerse.

Obstáculo identificado	Acciones recomendadas para superarlo
Explotación laboral	1. Ampliar y fortalecer los procesos de formación de las y los funcionarios de las inspecciones de trabajo sobre la política migratoria y los riesgos de explotación laboral que enfrenta la población migrante, con el fin de que se tomen medidas ejemplarizantes y se prevengan casos futuros.
	2. Reforzar la capacidad de acción del Ministerio del Trabajo en todo el territorio a través del fortalecimiento del recurso humano y medios financieros.
	3. Fortalecer los conocimientos y las capacidades de las y los consultorios y clínicas jurídicas que atienden a población migrante en temas de derecho laboral.

Referencias

- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (Acnur) (2018). *Nota de Orientación sobre el Flujo de Venezolanos* [Archivo PDF]. <https://www.refworld.org/es/pdfid/5aa076f74.pdf>
- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (Acnur) y Organización Internacional para las Migraciones (OIM) (08 de febrero de 2021). *Acnur y OIM aplauden la decisión de Colombia de regularizar a personas refugiadas y migrantes de Venezuela: Comunicado conjunto de Acnur y OIM*. <https://www.acnur.org/noticias/press/2021/2/6021acc44/acnur-y-oim-aplauden-la-decision-de-colombia-de-regularizar-a-personas.html>
- Arbeláez Jaramillo, N. (31 de marzo de 2019). “El emprendimiento, como se maneja hoy, contribuye a tener personas más pobres”. *La Silla Vacía–La Silla Académica*. <https://www.lasillavacia.com/historias/historia-academica/el-emprendimiento-como-se-maneja-hoy-contribuye-a-tener-personas-mas-pobres>
- Aristizábal, J. (2019). *Barreras para la garantía de los derechos de las personas con discapacidad en Colombia*. Universidad Santiago de Cali–Facultad de Derecho. <https://repository.usc.edu.co/handle/20.500.12421/2999>
- Arroyave Velásquez, L. (05 de enero de 2021). Cerrar las fronteras terrestres genera discriminación. *Dejusticia*. <https://www.dejusticia.org/column/cerrar-las-fronteras-terrestres-genera-discriminacion/>
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Unidad del Servicio Público de Empleo (2020). *Inclusión laboral para la población migrante proveniente de Venezuela en Colombia - Sistematización del piloto para la identificación y mitigación de barreras de acceso al mercado laboral del servicio*

público de empleo, 2019. <https://reliefweb.int/report/colombia/inclusi-n-laboral-para-la-poblaci-n-migrante-proveniente-de-venezuela-en-colombia>

Barómetro de la Xenofobia (2020). *Informe mensual: noviembre y diciembre de 2020*. [Archivo PDF]. <http://barometrodexenofobia.org/wp-content/uploads/2021/01/Informe-de-cierre-de-2020-BX.pdf>

Barómetro de la Xenofobia (2021). *Boletín Mensual Barómetro de la Xenofobia en Colombia*. Boletín Mensual #15-2020. [Archivo PDF]. <http://barometrodexenofobia.org/wp-content/uploads/2021/12/Boleti%CC%81n-Colombia2021.pdf>

Blyde, J., Busso, M. e Ibáñez, A. M. (2020). *El impacto de la migración en América Latina y el Caribe. Un análisis de la evidencia reciente* (No. 00830). Banco Interamericano de Desarrollo. <https://publications.iadb.org/es/el-impacto-de-la-migracion-en-america-latina-y-el-caribe-un-analisis-de-la-evidencia-reciente>

Bonet-Morón, J., Ricciulli-Marín, D., Pérez-Valbuena, G., Galvis-Aponte, L., Haddad, E., Araújo, I. y Perobelli, F. (2020). Impacto económico regional del Covid-19 en Colombia: un análisis insumo-producto. *Documentos de trabajo sobre Economía Regional y Urbana*, 288. Banco de la República de Colombia–Centro de Estudios Económicos Regionales (CEER), Cartagena [Archivo PDF]. https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/9843/DTSERU_288.pdf

Bonilla-Mejía, L., Morales, L. F., Hermida-Giraldo, D. y Flórez, L. A. (2020). El Mercado laboral de los inmigrantes y no inmigrantes. Evidencia de la crisis venezolana de refugiados. *Borradores de Economía*, 1119. <https://www.banrep.gov.co/es/borrador-1119>

Cabello Cano, S. y Castillo Cruz, R. (s. f.). *Seguridad social para personas migrantes en América Latina y el Caribe* (No. 3). Seguridad Social para el Bienestar–Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS) [Archivo PDF]. <https://ciss-bienestar.org/cuadernos/pdf/Seguridad-social-para-personas-migrantes-en-america-latina-y-el-caribe.pdf>

Casey, N., Linares A. y Kurmanaev, A. (23 de febrero 2019). Cierres fronterizos, choques violentos y poca ayuda humanitaria en Venezuela. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/es/2019/02/23/espanol/america-latina/ayuda-humanitaria-venezuela.html>

- Castro, M. (2020). *Inclusión laboral de la población migrante venezolana en Colombia: situación laboral y dificultades en el proceso de inserción*. Equilibrium—Centro para el Desarrollo Económico (CENDE). <https://equilibriumcende.com/inclusion-laboral-de-la-poblacion-migrante-venezolana-en-colombia/>
- Centro de Estudios Legales y Sociales (CELS) (18 de diciembre de 2020). #Diainternacionaldelmigrante *Tener trabajo registrado, alquilar, tener obra social, jubilación, salud y educación rara vez es posible para quienes no cuentan con “los papeles”*. [Tweet] Twitter. https://twitter.com/cels_argentina/status/1340025401867964417
- Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables (Creer) (2021). *Trabajo Decente y Digno para la población migrante proveniente de Venezuela en Colombia*. <https://www.creer-ihrb.org/trabajo-decenteparalapoblacionvenezolana>
- Chaves-González, D., Amaral, J. y Mora, M. (2021). *Integración socioeconómica de los migrantes y refugiados venezolanos: los casos de Brasil, Chile, Colombia, Ecuador y Perú*. Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y Migration Policy Institute (MPI). <https://www.migrationpolicy.org/research/integracion-socioeconomica-migrantes-refugiados-venezolanos>
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité DESC) (1994). *Observación General N.º 5: Las personas con discapacidad*. 25 de noviembre. <https://www.escri-net.org/es/recursos/observacion-general-no-5-personas-con-discapacidad#:~:text=Las%20personas%20con%20discapacidad%20deben,la%20maternidad%20y%20el%20embarazo>
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité DESC) (2005). *Observación General N.º 18: El derecho al trabajo*. [Archivo PDF]. <https://www.refworld.org/es/publisher,CESCR,GENERAL,,47ebcb332,0.html>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) (2001). *Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario*. Naciones Unidas. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/5449>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) (2009). *Marco Jurídico Interamericano sobre el Derecho a la Libertad de Expresión. Relatoría Especial para la Libertad de Expresión* [Archivo PDF].

<http://www.oas.org/es/cidh/expresion/docs/publicaciones/MARCO%20JURIDICO%20INTERAMERICANO%20DEL%20DE-RECHO%20A%20LA%20LIBERTAD%20DE%20EXPRESION%20ESP%20FINAL%20portada.doc.pdf#page=85>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) (2019). Resolución 04/19. Principios Interamericanos sobre los Derechos Humanos de Todas las Personas Migrantes, Refugiadas, Apátridas y las Víctimas de la Trata de Personas, 07 de diciembre de 2019. <https://reliefweb.int/report/world/resoluci-n-0419-principios-interamericanos-sobre-los-derechos-humanos-de-todas-las>

Congreso de la República de Colombia. Ley 2136 de 2021. Por medio de la cual se establecen las definiciones, principios y lineamientos para la reglamentación y orientación de la política integral migratoria del Estado Colombiano–PIM, y se dictan otras disposiciones, 04 de agosto de 2021. [Archivo PDF]. <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%202136%20DEL%204%20DE%20AGOSTO%20DE%202021.pdf>

Consejo Nacional de Política Económica y Social (Conpes) (2018). *Documento 3950: estrategia para la atención de la migración desde Venezuela*. República de Colombia, Departamento Nacional de Planeación [Archivo PDF]. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3950.pdf>

Consejo Privado de Competitividad (2021). Informe Nacional de Competitividad 2020-2021. <https://compite.com.co/informe/informe-nacional-de-competitividad-2020-2021/>

Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) (1969). Artículos 6 y 16, 22 de noviembre de 1969. https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm

Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familias (1990). Artículo 25, 18 de diciembre. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers>

Corte Interamericana de Derechos Humanos (2003). Opinión Consultiva OC-18/03. Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados. Solicitada por los Estados Unidos Mexicanos.

- 17 de septiembre de 2003. [Archivo PDF]. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2003/2351.pdf>
- Dávila, M. X. (17 de julio de 2020). Feminismo y Renta Básica. *Dejusticia*. <https://www.dejusticia.org/column/feminismo-y-renta-basica/>
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948). Artículos 14, 15, 16 y 22. [Archivo PDF]. https://www.oas.org/dil/esp/declaraci%C3%B3n_americana_de_los_derechos_y_deberes_del_hombre_1948.pdf
- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948). Artículos 20, 22, 23, 24 y 25. 10 de diciembre de 1948. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Dejusticia (18 de junio de 2020). Colombia necesita una política migratoria con enfoque en derechos humanos. *Dejusticia*. <https://www.dejusticia.org/colombia-necesita-una-politica-migratoria-con-enfoque-en-derechos-humanos/>
- Dejusticia y Fundación Karisma (01 de marzo de 2021). *Lo que no puede quedar por fuera del Estatuto Temporal de Protección para personas migrantes venezolanas*. <https://www.dejusticia.org/lo-que-no-puede-quedar-por-fuera-del-estatuto-temporal-de-proteccion-para-personas-migrantes-venezolanas/>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (2020a). *Colombia–Gran Encuesta Integrada de hogares (GEIH) 2019*. Dirección de Metodología y Producción Estadística (DIMPE) y Archivo Nacional de Datos (ANDA). <https://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/599/datafile/F426/V23540>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (2020b). *Mujeres y Hombres. Brechas de género en Colombia*. Gobierno de Colombia–Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y ONU Mujeres [Archivo PDF]. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-informe.pdf>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (2021a). *Colombia–Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2020*. Dirección de Metodología y Producción Estadística (DIMPE) y Archivo Nacional de Datos (ANDA). https://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/659/get_microdata
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (2021b). *Encuesta Pulso de la Migración. Resultados para la ronda 1* (julio-agosto

de 2021). <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/encuesta-pulso-de-la-migracion-epm>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (2021c). *Nota estadística: población migrante venezolana en Colombia, un panorama con enfoque de género*. <https://reliefweb.int/report/colombia/nota-estadistica-poblacion-migrante-venezolana-en-colombia-un-panorama-con-enfoque>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (2021d). *Presentación mercado laboral diciembre 2021: Boletín Técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)* [Archivo PDF]. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/pres_web_empleo_resultados_dic_21.pdfhttps://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/pres_web_empleo_resultados_dic_21.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (31 de enero de 2022). *Rueda de prensa Mercado Laboral de diciembre del año 2021*. [Archivo de video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=renkWgC7kv0&t=6712s>

Duarte Cueva, F. (2007). Emprendimiento, empresa y crecimiento empresarial. *Contabilidad y Negocios*, 2(3), 46-55. Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). [Archivo PDF]. <https://www.redalyc.org/pdf/2816/281621764007.pdf>

DW Español (05 de octubre de 2021). *Venezuela reabrió su frontera con Colombia* [Archivo de video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=BGCma5z0Nrs>

El Tiempo (21 de septiembre de 2019). *Rappitenderos: hay hasta de estrato 5; 6 de cada 10 son venezolanos*. Redacción *El Tiempo*. <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/rappitenderos-revelan-cuantos-son-venezolanos-estratos-y-genero-414416>

Escobar, C., Escallón, D. y Rosales, L. (2021). *Análisis de la garantía de derechos a la educación, salud e inclusión laboral de la población migrante de Venezuela en Colombia*. Consejo Danés para Refugiados (DRC) [Archivo PDF]. <https://www.r4v.info/sites/default/files/2021-12/An%C3%A1lisis%20de%20la%20Garant%C3%ADa%20de%20Derechos%20DRC%20Colombia%20-%20final%20%20Nov%202021.pdf>

- Farné, S. y Sanín, C. (2020). Programa laboral de los migrantes venezolanos en Colombia 2014-2019. *Cuadernos de Trabajo* 18. Departamento de Seguridad Social y Mercado de Trabajo, Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social. Universidad Externado de Colombia [Archivo PDF]. <https://www.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/2020/04/Cuaderno-de-Trabajo-18-OMTSS-2.pdf>
- Fundación ANDI (2020). *Inclusión laboral de migrantes, una apuesta del sector privado*. [Archivo PDF]. <http://www.andi.com.co/Uploads/Paper%20Inclusi%C3%B3n%20Laboral%20a%20Poblaci%C3%B3n%20Migrante%20-%20Junio%202023.pdf>
- Fundación ANDI, Fundación Corona y Usaid-ACDI VOCA (2020). *Informe Nacional de Empleo Inclusivo INEI 2018-2019*. [Archivo PDF]. <http://www.andi.com.co/Uploads/INEI.pdf>
- Fundación Panamericana para el Desarrollo (Fupad) (2019). *Estudio sobre las posibilidades de vinculación laboral de población venezolana migrante en Bogotá, Barranquilla y Cartagena*. Oficina de Población, Refugiados y Migración del Departamento de Estado de los Estados Unidos [Archivo PDF]. <https://www.fupad.org/wp-content/uploads/Informe-completo-version-digital.pdf>
- Galvis, L. A. (2011). Diferencias salariales por género y región en Colombia: una aproximación con regresión por cuantiles. *Revista de Economía del Rosario*, 13(2). [Archivo PDF]. https://www.urosario.edu.co/urosario_files/f7/f74319db-9912-4878-a819-2eddf54663e2.pdf
- Gerencia de Fronteras con Venezuela de la Presidencia de la República de Colombia y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2019). *Estrategias de generación de ingresos para la población migrante proveniente de Venezuela y las comunidades de acogida*. https://www.co.undp.org/content/colombia/es/home/library/crisis_prevention_and_recovery/estrategia-de-ingresos-para-migrantes-venezolanos.html
- Graham, J., Guerrero Ble, M., Panayotatos, D. y Leghtas, I. (2020). *Desde el desplazamiento hacia el desarrollo: cómo puede transformar Colombia el desplazamiento venezolano en crecimiento compartido*. Centro para el Desarrollo Global (CGD) y Refugees International. [Archivo PDF]. <https://www.cgdev.org/sites/default/files/from-displacement-to-development-espanol.pdf>
- HIAS, Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (Acnur) Colombia, Unidad Administrativa del Servicio Público de

Empleo y Ministerio del Trabajo de Colombia (2021). *Guía para la contratación laboral de refugiados y migrantes venezolanos en la República de Colombia*. TENT. <https://www.tent.org/resources/columbian-employers-guide-hiring-refugees/>

Instituto de Defensa Legal de Perú (IDL) y Debido Proceso Legal (DPLF) (2009). *Obstáculos para el acceso a la justicia en las Américas*. <https://www.dplf.org/en/resources/obstaculos-para-el-acceso-la-justicia-en-las-americas>

Invamer (2022). *Colombia Opina #10*. Noticias Caracol, *El Espectador* y Blu Radio. [Archivo PDF]. https://img.lalr.co/cms/2022/03/04090550/014900220000-COLOMBIA-OPI-NA-10-1_compressed.pdf

La Mesa por la Vida y la Salud de las Mujeres (2019). *Migrantes venezolanas en Colombia: barreras de acceso a la interrupción voluntaria del embarazo*. Bogotá-Colombia. [Archivo PDF]. <https://despenalizaciondelaborto.org.co/wp-content/uploads/2019/12/Libro-IVE-Migrantes.-VF.pdf>

Mejía Pulgarín, S. L. (2014). Las barreras de acceso al derecho fundamental a la salud de la mujer embarazada recluida en Colombia en perspectiva de derechos. *Analecta Política*, 4(7), 319-343. <https://revistas.upb.edu.co/index.php/analecta/article/view/2559>

Ministerio de Comercio de Colombia (2022). *Programa de Centros de Desarrollo Empresarial-CDE- Small Business Development Centers-SBDC*. Centro de Desarrollo Empresarial. <https://www.mipymes.gov.co/programas/centro-de-desarrollo-empresarial>

Ministerio de Educación Nacional (2019). Resolución 10687. Por medio de la cual se regula la convalidación de títulos de educación superior otorgados en el exterior y se deroga la Resolución 20797 de 2017, 09 de octubre de 2019. [Archivo PDF]. https://www.mineduccion.gov.co/1759/articles-387731_recurso_1.pdf

Ministerio de Educación Nacional (20 de diciembre de 2021). *El Sistema Nacional de Educación Terciaria*. <https://www.mineduccion.gov.co/portal/decadas/355208:El-Sistema-Nacional-de-Educacion-Terciaria>

Ministerio de Educación Nacional (07 de enero de 2022). *Convalidaciones Educación Superior: Costo y duración*. <https://www.mineduccion.gov.co/portal/convalidaciones/Convalidaciones-Educacion-Superior/350995:Costo-y-duracion>

- Ministerio de Relaciones Exteriores (2015). Decreto 1067. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Relaciones Exteriores. https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/decreto_1067_2015.htm
- Ministerio de Relaciones Exteriores (2017a). Resolución 5797. Por medio de la cual se crea un Permiso Especial de Permanencia, 27 de julio de 2017. https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion_minrelaciones_5797_2017.htm#:~:text=Ministerio%20de%20Relaciones%20Exteriores%20%2D%20Normograma,2017%20Ministerio%20de%20Relaciones%20Exteriores%5D&text=Por%20medio%20de%20la%20cual%20se%20crea%20un%20Permiso%20Especial%20de%20Permanencia
- Ministerio de Relaciones Exteriores (2017b). Resolución 6045. Por la cual se dictan disposiciones en materia de visas y deroga la Resolución 5512 del 4 de septiembre de 2015, 02 de agosto. https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion_minrelaciones_6045_2017.htm
- Ministerio de Relaciones Exteriores (2018a). Resolución 740. Por la cual se establece un nuevo término para acceder al Permiso Especial de Permanencia (PEP), creado mediante Resolución 5797 del 25 de julio de 2017 del Ministerio de Relaciones Exteriores, y se dictan otras disposiciones sobre la materia, 05 de febrero de 2018. https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion_minrelaciones_0740_2018.htm
- Ministerio de Relaciones Exteriores (2018b). Resolución 10535. Por la cual se establecen disposiciones de exención de Visas y se derogan las Resoluciones 1128 y 697 de 2018. https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion_minrelaciones_10535_2018.htm
- Ministerio de Relaciones Exteriores (2018c). Resolución 10677. Por la cual se establece un nuevo término para acceder al Permiso Especial de Permanencia (PEP), creado mediante Resolución 5797 del 25 de julio de 2017 del Ministerio de Relaciones Exteriores, y se dictan otras disposiciones sobre la materia, 21 de diciembre de 2018. https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion_minrelaciones_10677_2018.htm
- Ministerio de Relaciones Exteriores (2019a). Resolución 2540. Por la cual se reglamenta la expedición del Permiso Especial de Permanencia

(PEP) creado mediante Resolución 5797 de 2017, en virtud del Memorando de Entendimiento suscrito entre el Gobierno de la República de Colombia y el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela, de fecha 13 de mayo de 2019. https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion_minrelaciones_2540_2019.htm#:~:text=Por%20la%20cual%20se%20reglamenta,13%20de%20mayo%20de%202019

Ministerio de Relaciones Exteriores (2019b). Resolución 3548. Por medio de la cual se crea un Permiso Especial Complementario de Permanencia (PECP), 05 de julio de 2019. [https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion_minrelaciones_3548_2019.htm#:~:text=Ministerio%20de%20Relaciones%20Exteriores%20%2D%20Normograma,2019%20Ministerio%20de%20Relaciones%20Exteriores%5D&text=Por%20medio%20de%20la%20cual,Complementario%20de%20Permanencia%20\(PECP\)](https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion_minrelaciones_3548_2019.htm#:~:text=Ministerio%20de%20Relaciones%20Exteriores%20%2D%20Normograma,2019%20Ministerio%20de%20Relaciones%20Exteriores%5D&text=Por%20medio%20de%20la%20cual,Complementario%20de%20Permanencia%20(PECP))

Ministerio de Relaciones Exteriores (2020a). Resolución 240. Por la cual se establece un nuevo término para acceder al Permiso Especial de Permanencia (PEP), creado mediante Resolución 5797 del 25 de julio de 2017 del Ministerio de Relaciones Exteriores, y se dictan otras disposiciones sobre la materia. https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion_minrelaciones_0240_2020.htm

Ministerio de Relaciones Exteriores (2020b). Resolución 2502. Por la cual se establece un nuevo término para acceder al Permiso Especial de Permanencia (PEP), creado mediante Resolución 5797 del 25 de julio de 2017 del Ministerio de Relaciones Exteriores, y se dictan otras disposiciones sobre la materia. https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion_minrelaciones_2502_2020.htm

Ministerio de Relaciones Exteriores (2021a). Resolución 2231. Por la cual se dictan disposiciones para el ingreso, tránsito, permanencia y salida del territorio colombiano, para los nacionales venezolanos que porten el pasaporte vencido, y se deroga la Resolución 872 de 2019. https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion_minrelaciones_2231_2021.htm

Ministerio de Relaciones Exteriores (2021b). Decreto 216. Por medio del cual se adopta el Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos Bajo Régimen de Protección Temporal y se dictan

otras disposiciones en materia migratoria. 01 de marzo de 2021. [Archivo PDF]. <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%202016%20DEL%201%20DE%20MARZO%20DE%202021.pdf>

Ministerio de Relaciones Exteriores (08 de febrero de 2021c). *Presidente Duque anuncia decisión histórica de crear Estatuto de Protección Temporal para migrantes venezolanos en Colombia*. Cancillería de Colombia. <https://www.cancilleria.gov.co/presidente-duque-anuncia-decision-historica-crear-estatuto-proteccion-temporal-migrantes>

Ministerio de Relaciones Exteriores (18 de noviembre de 2021d). *Vicepresidente y Canciller anuncia la implementación de mecanismo temporal para facilitar el proceso de convalidación de títulos de educación superior*. Cancillería de Colombia. <https://www.cancilleria.gov.co/vicepresidente-canciller-anuncia-implementacion-mecanismo-temporal-facilitar-proceso-0>

Ministerio de Relaciones Exteriores (2022a). *Costos, medios de pago y oficinas de atención*. Cancillería de Colombia. https://www.cancilleria.gov.co/tramites_servicios/visa/costos-medios-pago-oficinas-atencion

Ministerio de Relaciones Exteriores (2022b). *¿Qué es legalización?* Cancillería de Colombia. Recuperado el 18 de febrero de 2022 de https://www.cancilleria.gov.co/tramites_servicios/apostilla_legalizacion_en_linea/que_es_legalizacion

Ministerio del Trabajo (2016). Decreto 1833 de 2016. Reglamentario del Sistema de Seguridad Social en Pensiones. https://www.redjurista.com/Documents/decreto_1833_de_2016_presidencia_de_la_republica.aspx#

Ministerio del Trabajo (2017). Resolución 293 de 2017. Por medio de la cual se definen los términos para la presentación de los informes estadísticos de la gestión de los prestadores del Servicio Público de Empleo, 02 de febrero. [Archivo PDF]. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/0293.pdf>

Ministerio del Trabajo (2020). Decreto 117. Por el cual se adiciona la Sección 3 al Capítulo 8 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con la creación de un Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización–PEPFF, 28

de enero de 2020. https://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decretos-no-compilados-y-otros-decretos/-/document_library/9gX59Pkuwi1Z/view_file/61245214

Ministerio del Trabajo–Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo (2021a). *Manual Operativo Programa Saber Hacer Vale*. Ministerio del Trabajo. <https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/movilidad-y-formacion/saber-hacer-vale>

Ministerio del Trabajo–Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo y Viceministerio de Empleo y Pensiones (2021b). *Manual de Candidato a Incentivo Sistema Gestión Saber Hacer Vale: Programa de Certificación y Capacitación para la población Nacional y Migrante*. Ministerio del Trabajo. <https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/movilidad-y-formacion/saber-hacer-vale>

Misión de Empleo (2021). *Reporte ejecutivo de la Misión de Empleo de Colombia* [Archivo PDF]. https://www.misionempleo.gov.co/Documentos%20compartidos/Informe_Final_Doc_Diagnostico/Reporte_ejecutivo_Mision_de_Empleo.pdf?utm_source=Mision&utm_medium=web

Mora Rodríguez, J. J. (2017). La informalidad laboral colombiana en los últimos años: análisis y perspectivas de política pública. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, (24), 89-128. [Archivo PDF]. <https://www.redalyc.org/pdf/2331/233154079015.pdf>

Naciones Unidas (2011). *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos* [Archivo PDF]. https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

Naciones Unidas (2018). *Guía Informativa sobre Políticas de Emprendimiento para Personas Migrantes y Refugiadas*. Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo–UNCTAD. [Archivo PDF]. <https://www.acnur.org/5d27b4814.pdf>

Navarro Monterroza, A. (2018). *Barreras de acceso a la justicia y las víctimas del conflicto armado. Caso el Carmen de Bolívar*. Universidad Santo Tomás. [Archivo PDF]. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/11875/2018angelicanavarro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Noticias ONU (03 de diciembre de 2018). *Artículo 24: derecho al descanso y al tiempo libre*. Naciones Unidas. <https://news.un.org/es/story/2018/12/1447471>

- Noticias ONU (11 de junio de 2021). *Unos 2000 venezolanos siguen cruzando a diario la frontera con Colombia*. Naciones Unidas. <https://news.un.org/es/story/2021/06/1493212>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1958). Convenio 111 sobre Discriminación (Empleo y Ocupación). Artículo 2. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1975). Convenio 143 sobre los Trabajadores Migrantes (Disposiciones Complementarias). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312288
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Resolución sobre las estadísticas del empleo en el sector informal. Adoptada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (enero de 1993). 01 de enero de 1993. [Archivo PDF]. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087486.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2004). ¿Qué es el trabajo decente? https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/wcms_LIM_653_SP/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2005). *Trabajadoras y trabajadores migrantes: hacia una igualdad de derechos y oportunidades*. [Archivo PDF]. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_101619.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019). *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina. En el camino hacia la igualdad salarial*. Informes Técnicos. OIT para América Latina y el Caribe. [Archivo PDF]. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2020). *Personas refugiadas y migrantes venezolanas en América Latina y el Caribe. Respuesta de la OIT Actualización COVID-19*. https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/wcms_752826/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (s. f.). *Trabajo decente*. <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

- Organización Internacional del Trabajo (OIT), Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (Acnudh) (2001). *International Migration, Racism, Discrimination and Xenophobia*. [Archivo PDF]. <https://www2.ohchr.org/english/issues/migration/taskforce/docs/wcar.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2021). *Migración desde Venezuela: oportunidades para América Latina y el Caribe*. <https://www.undp.org/es/latin-america/publications/migraci%C3%B3n-desde-venezuela-oportunidades-para-am%C3%A9rica-latina-y-el-caribe-estrategia-regional-de-integraci%C3%B3n-socioecon%C3%B3mica>
- Organización Internacional para las Migraciones (OIM) (2019). *Informe sobre las Migraciones en el Mundo 2020*. OIM. <https://publications.iom.int/books/informe-sobre-las-migraciones-en-el-mundo-2020>
- Organización Internacional para las Migraciones (OIM) (2020). *Countering Xenophobia and Stigma to Foster Social Cohesion in the Covid 19 Response and Recovery*. Issue Brief. [Archivo PDF]. https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbd1486/files/documents/countering_xenophobia_and_stigma_130720.pdf
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2020). *Informalidad e inclusión social en tiempos de COVID-19. Sesión 1. La informalidad y la protección del empleo durante y después del Covid-19: buenas prácticas y la necesidad de redes de seguridad universales*. Cumbre Ministerial Virtual sobre Inclusión Social OCDE-América Latina y El Caribe. [Archivo PDF]. <https://www.oecd.org/latin-america/events/cumbre-ministerial-sobre-inclusion-social/2020-OCDE-LAC-Ministerial-Informalidad-y-la-protecci%C3%B3n-del-empleo-durante-y-despues-de-COVID-19.pdf>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2018). *How Immigrants Contribute to Developing Countries' Economies*. OECDLibrary. <https://doi.org/10.1787/9789264288737-en>
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) (1976). Artículo 8, 16 de diciembre de 1976. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Pidesc) (1966). Artículos 2, 3, 6, 7, 8, 9 y 10, 16 de diciembre de 1966. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
- Pelacani, G., Moreno V., C., Dib-Ayesta, L. y Tobón Ospino, M. (2021). *Estatuto temporal de protección para migrantes venezolanos: reflexiones de una política de regularización migratoria*. Informes CEM, Informe 3-2021. Centro de Estudios en Migración (CEM). [Archivo PDF]. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjh0b2HlaP4AhUuSTABhdxNDOMQFnoECAMQAQ&url=https%3A%2F%2Fmigracionderecho.uniandes.edu.co%2Fwp-content%2Fuploads%2FInforme-CEM-3-Estatuto-Temporal-de-Proteccion-para-Migrantes-Venezolanos-reflexiones-de-una-politica-de-regularizacion-migratoria-2.pdf&usg=AOvVaw3R5c7RCT1p4souqsmwsjr7>
- Pinto, M. (2012). Cumplimiento y exigibilidad de los derechos económicos, sociales y culturales en el marco del Sistema Interamericano. *Revista IIDH*, (56), 157-187. [Archivo PDF]. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r30351.pdf>
- Piper, N., Asia Research Institute y National University of Singapore (2005). *Gender and migration: A paper prepared for the Policy Analysis and Research Programme of the Global Commission on International Migration*. Global Commission on the International Migration (GCIM). [Archivo PDF]. <https://www.incedes.org.gt/Master/piperesentacuatro.pdf>
- Plataforma de Coordinación Interagencial para Refugiados y Migrantes de Venezuela (R4V) (22 de enero de 2022). *Refugiados y migrantes de Venezuela*. <https://www.r4v.info/es/refugiadosymigrantes>
- Portafolio (13 de mayo de 2021). Ni empleo ni educación, el drama del 27,7% de los jóvenes. *Portafolio*. <https://www.portafolio.co/economia/dane-reporte-situacion-en-colombia-ni-empleo-ni-educacion-el-drama-del-27-7-de-los-jovenes-en-colombia-551939>
- Presidencia de la República. Gerencia de Fronteras (s.f.). Intégrate (presentación de PowerPoint).
- Presidencia de la República (2018). Decreto 1288. Por el cual se adoptan medidas para garantizar el acceso de las personas inscritas en el Registro Administrativo de Migrantes Venezolanos a la oferta

institucional y se dictan otras medidas sobre el retorno de colombianos, 25 de julio. [Archivo PDF]. <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%201288%20DEL%2025%20DE%20JULIO%20DE%202018.pdf>

Presidencia de la República Colombia (2020). *Acoger, integrar y crecer: las políticas de Colombia frente a la migración proveniente de Venezuela*. ONU Migración (OIM). <https://repository.iom.int/handle/20.500.11788/2315>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (31 de marzo de 2021). *Un año de pandemia: impacto socioeconómico de la COVID-19 en Colombia*. PNUD. <https://www.co.undp.org/content/colombia/es/home/-sabias-que/-un-ano-de-pandemia--impacto-socioeconomico-de-la-covid-19-en-col.html>

Protocolo de San Salvador: Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Artículos 6, 7 y 9, 17 de noviembre de 1988. [Archivo PDF]. <https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>

Proyecto Migración Venezuela (2020). Boletín 13. Emprendimiento de los migrantes venezolanos en Colombia. *Revista Semana*. <https://migravenezuela.com/web/articulo/emprendimientos-venezolanos-en-colombia/2055>

Proyecto Migración Venezuela (08 de marzo de 2021). Informe Brecha de género de migrantes en el mercado laboral antes de la pandemia. *Semana*. <https://migravenezuela.com/web/articulo/brechas-de-genero-de-los-migrantes-venezolanos-en-colombia/2514>

Proyecto Migración Venezuela y Fundación Ideas para la Paz (FIP) (2021). *Informe sobre integración económica. ¿Cómo va la integración económica de la población migrante y refugiada en Colombia?* [Archivo PDF]. <http://www.sela.org/media/3222490/integracion-economica-de-la-poblacion-migrante-en-colombia.pdf>

Pulido, J. y Varón, A. (02 de octubre de 2020). *Misallocation of the Immigrant Workforce: Aggregate Productivity Effects for the Host Country*. Banco de la República–Colombia. <https://repositorio.banrep.gov.co/handle/20.500.12134/9915>

Quejada Pérez, R., Yáñez Contreras, M. y Cano Hernández, K. (2014). Determinantes de la informalidad laboral: un análisis para Colombia.

- Investigación & Desarrollo*, 22(1), 126-145. [Archivo PDF]. <https://www.redalyc.org/pdf/268/26831411006.pdf>
- Ramírez Bolívar, L. y Arroyave Velásquez, L. (2021). *Migración, pandemia y xenofobia en Colombia, Perú y Chile: tres palabras que nunca debieron unirse*. Dejusticia. <https://www.dejusticia.org/publication/migracion-pandemia-y-xenofobia-en-colombia-peru-y-chile-tres-palabras-que-nunca-debieron-unirse/>
- Ramírez Bolívar, L. y Arroyave Velásquez, L. (2022). Un largo camino hacia la inclusión laboral de las personas migrantes venezolanas en Colombia. En L. Ramírez Bolívar y J. Corredor Villamil (Coords. Acad.). *Migración y trabajo decente: retos para el Sur Global* (pp. 56-81). Dejusticia. <https://www.dejusticia.org/publication/migracion-y-trabajo-decente-retos-para-el-sur-global/>
- Ramírez Bolívar, L. y Corredor Villamil, J. (Coords. Acad.). *Migración y trabajo decente: retos para el Sur Global*. Dejusticia. <https://www.dejusticia.org/publication/migracion-y-trabajo-decente-retos-para-el-sur-global/>
- Ramírez Bustamante, N. (25 de octubre 2021). ¿Mandatarios o trabajadores? Análisis jurídico de la vinculación entre Rappi y los rappideros. *Legis: Ámbito Jurídico*. <https://www.ambitojuridico.com/noticias/analisis/mandatarios-o-trabajadores-analisis-juridico-de-la-vinculacion-entre-rappi-y-los>
- Ramírez Bustamante, N., Parra Rosas, J. y Rodríguez Morales, A. (2021). ¿Los trabajadores de plataformas son independientes? Análisis de sentencias internacionales que niegan el carácter laboral de la relación contractual. *Borradores de Trabajo y Derecho #2*, Universidad de los Andes. [Archivo PDF]. <https://derecho.uniandes.edu.co/sites/default/files/trabajo-derecho-08oct2021.pdf>
- Red Internacional para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (RedDESC) (Sin fecha). *El derecho al trabajo y los derechos de los trabajadores*. <https://www.escri-net.org/es/derechos/trabajo>
- Ruiz Mancera, S., Ramírez Bolívar, L. y Roza Ángel, V. (2020). *Acceso, promoción y permanencia de niños, niñas y adolescentes migrantes en el sistema educativo colombiano. Avances, retos y recomendaciones*. Dejusticia. <https://www.dejusticia.org/publication/acceso-promocion-y-permanencia-de-ninos-ninas-y-adolescentes-migrantes-en-el-sistema-educativo-colombiano-avances-retos-y-recomendaciones/>

- Salas, R. J. (2015). La incidencia de la migración sobre las diferencias salariales de género en Colombia. *Ensayos sobre Política Económica*, 33, 103-116. Banco de la República de Colombia y Fedesarrollo. [Archivo PDF]. <https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/6524/v33y2015i77p103-116.pdf>
- Semana (20 de junio, 2020). La paradoja del asilo en Colombia. *Semana*. <https://www.semana.com/nacion/articulo/la-paradoja-del-asilo-en-colombia/681042/>
- Sierra, R. (2001). *Integración social y equidad en la perspectiva del desarrollo humano sostenible*. Colección de Cuadernos de Desarrollo Humano sostenible 1–Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). [Archivo PDF]. <https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/BibliotecaV2/Documentos/Globalizacion/Articulos/IntegracionSocialEquidad.pdf>
- Superintendencia Financiera de Colombia (2019). Carta Circular 82 de 2019. *Boletín Ministerio de Hacienda*, 512 de 15 de noviembre. https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/ccircular_superfinanciera_0082_2019.htm
- Superintendencia Financiera de Colombia (2021a). Carta Circular 71 de 2021. Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos bajo Régimen de Protección Temporal–Permiso de Protección Temporal. 12 de noviembre [Archivo PDF]. https://www.cerlatam.com/wp-content/uploads/2021/11/cc71_21.pdf
- Superintendencia Financiera de Colombia y Banca de las Oportunidades (2021b). *Reporte de Inclusión Financiera 2020*. [Archivo PDF]. https://www.bancadelasoportunidades.gov.co/sites/default/files/2021-07/REPORTES_DE_INCLUSION_FINANCIERA_2020.pdf
- Tribín-Uribe, A. M. (Coord.), Anzola-Bravo, C., Bonilla-Mejía, L., Castro-Fernández, J. C., Flórez, L. A., Grajales-Olarte, A., Guarín-López, A., ..., Melo-B, L. (2020). Migración desde Venezuela en Colombia: caracterización del fenómeno y análisis de los efectos macroeconómicos. *Ensayos Sobre Política Económica*, 97, 1-74. <https://repositorio.banrep.gov.co/handle/20.500.12134/9918>
- Turkewitz, J. (30 de marzo de 2020). Los venezolanos que emigran dejan atrás a casi un millón de niños. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/es/2020/03/25/espanol/america-latina/venezuela-migracion-ninos.html>

- Unidad Administrativa Especial Migración Colombia (2019). Resolución 3167. Por la cual se establecen los criterios para el ingreso, permanencia y salida de nacionales y extranjeros del territorio colombiano; además, los mecanismos y normas aplicables en el proceso del control migratorio, 05 de diciembre de 2019. https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion_uaemc_3167_2019.htm
- Unidad Administrativa Especial Migración Colombia (29 de enero de 2021a). *Distribución de Venezolanos en Colombia corte a 31 de diciembre*. <https://www.migracioncolombia.gov.co/infografias/distribucion-venezolanos-en-colombia-corte-a-31-de-diciembre>
- Unidad Administrativa Especial Migración Colombia (26 de octubre de 2021b). *Distribución de Venezolanos en Colombia–Corte 31 de agosto de 2021*. <https://www.migracioncolombia.gov.co/infografias/distribucion-de-venezolanos-en-colombia-corte-31-de-agosto-de-2021>
- Unidad Administrativa Especial Migración Colombia (03 de marzo de 2021c). *Más de un millón 742 mil venezolanos se encontrarían en Colombia para el 31 de enero de 2021 y podrían acogerse al Estatuto Temporal de Protección*. <https://www.migracioncolombia.gov.co/noticias/mas-de-un-millon-742-mil-venezolanos-se-encontrarian-en-colombia-para-el-31-de-enero-de-2021-y-podrian-acogerse-al-estatuto-temporal-de-proteccion>
- Unidad Administrativa Especial Migración Colombia (2021d). Resolución 0971 de 2021. Por la cual se implementa el Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos adoptado por medio del Decreto 216 de 2021, 28 de abril. <https://www.migracioncolombia.gov.co/normas/resolucion-0971-de-2021-por-medio-de-la-cual-se-implementa-el-estatuto-temporal-de-proteccion>
- Unidad Administrativa Especial Migración Colombia (2022a). *Permiso Especial de Permanencia–PEP*. Tableau. <https://public.tableau.com/app/profile/migraci.n.colombia/viz/PermisoEspecialdePermanencia-PEP/Inicio>
- Unidad Administrativa Especial Migración Colombia (2022b). *VISIBLES. Estatuto Temporal de Protección*. <https://www.migracioncolombia.gov.co/visibles>
- Unidad Administrativa Especial Migración Colombia (2022c). Resolución 1074 del 15 de marzo de 2022. <https://xperta.legis.co/visor/legcol/>

legcol_1a80067fed68460b95709106a89d11f7/coleccion-de-legislacion-colombiana/resolucion-1074-de-marzo-15-de-2022

Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres (UNGRD) (2018). *RAMV–Informe Final: Registro Administrativo de Migrantes Venezolanos en Colombia–Junio 2018* [ES]RAMV. <https://www.r4v.info/en/node/3532>

Unión Interparlamentaria (UIP) (2015). *Migración, derechos humanos y gobernanza. Manual para Parlamentarios, 24*. <https://www.refworld.org/es/type,HANDBOOK,,,57b6e2264,0.html>

Vélez, N., González, C. y Velásquez Ramírez, A. (2016). Revisión de las barreras de acceso a los servicios de salud de la población con discapacidad en Colombia entre los años 2005 a 2015. *Revista CES Derecho CES Derecho*, 7(2), 72-83. [Archivo PDF]. <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v7n2/v7n2a06.pdf>

Sentencias de la Corte Constitucional de Colombia

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-710 de 9 de diciembre de 1996, M. P. Jorge Arango Mejía. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1996/C-710-96.htm>

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-107 de 14 de febrero de 2002, M. P. Clara Inés Vargas Hernández. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2002/c-107-02.htm>

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-401 de 14 de abril de 2005, M. P. Manuel José Cepeda Espinosa. <https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2005/C-401-05.htm>

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-083 de 27 de febrero de 2019, M. P. Alberto Rojas Ríos. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/C-083-19.htm>

Anexo I

Obligaciones del Estado colombiano en relación con el derecho al trabajo en normas internacionales y nacionales

Obligaciones del Estado en relación con el derecho al trabajo	Tratados internacionales
Reconocer y garantizar el derecho de toda persona al trabajo y su libre elección	<ul style="list-style-type: none">- Declaración Universal de Derechos Humanos (arts. 23 y 25)- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 7)- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (art. 14)- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 8)- Convención Americana sobre Derechos Humanos (art. 6)- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, "Protocolo de San Salvador" (art. 6)- Constitución Política de Colombia (arts. 25 y 26)- Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-107 de 2002
Reconocer el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y a una remuneración proporcional a los esfuerzos realizados, sin discriminación de género, raza, religión, nacionalidad o de cualquier otro tipo	<ul style="list-style-type: none">- Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 23)- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (arts. 2 y 7)- Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales. Observación General N.º 18 de 2005- Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación)

Obligaciones del Estado en relación con el derecho al trabajo	Tratados internacionales
<p>Garantizar el acceso a la seguridad social en salud y pensión</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Declaración Universal de Derechos Humanos (arts. 22 y 25) - Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (arts. 9 y 10) - Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (art. 16) - Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, “Protocolo de San Salvador” (art. 9)
<p>Promover políticas encaminadas a la realización del derecho al descanso (vacaciones, descanso dominical)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 24) - Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (art. 15) - Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 7) - Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, “Protocolo de San Salvador” (art. 7) - Convención sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migrantes y los Miembros de sus Familias (art. 25) - Constitución Política (art. 53) - Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-710 de 1996
<p>Garantizar a los trabajadores la posibilidad de constituir espacios de reunión como sindicatos y asociaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 20) - Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (art. 22) - Convención Americana sobre Derechos Humanos (art. 16) - Constitución Política (art. 39)

Anexo II

Caracterización de las personas migrantes y refugiadas venezolanas entrevistadas para la investigación

No.	Nombre*	Rango de edad	Estudios	Estatus migratorio
1	Jimena	18-30	Periodismo	Visa
2	María		Derecho	Visa
3	Karen		Bachillerato	Irregular
4	Consuelo		Bachillerato	PEP
5	Natalia	31-50	Derecho	Visa
6	Juana		Profesionales	PEP
7	Valentina		Periodismo	PEP
8	Liliana		Derecho	PEP
9	Sofía		Técnicos	PEP
10	Astrid		Ingeniería industrial	PEP
11	Ana		Ingeniería de Petróleos	PEP
12	Miriam		Bachillerato	Solicitante de refugio
13	Olga	Técnicos	PEP	
14	Paula	50+	Derecho	Visa
15	Viviana		Psicología	Visa como beneficiaria
16	Pedro		Derecho	PEP
17	Simón		Periodismo	Visa

* Los nombres de las personas entrevistadas fueron cambiados para proteger su privacidad y mantenerlas en el anonimato.

Anexo III

Instituciones y organizaciones entrevistadas durante la investigación

Tipo de actor	Ubicación	Nombre de la organización
Entidades públicas	Bogotá	Secretaría de Integración Social de la Alcaldía de Bogotá
		Personería Distrital Delegada para la Defensa y Protección de los Derechos Humanos
	Cali	Defensoría Regional del Valle del Cauca
		Dirección Territorial Valle del Cauca del Ministerio del Trabajo
		Secretaría de Bienestar Social de la Alcaldía de Cali
		Secretaría de Desarrollo Económico de la Alcaldía de Cali
		Secretaría de Gobierno Distrital de la Alcaldía de Cali
	Santa Marta	Secretaría de Promoción Social de la Alcaldía de Santa Marta
		Personería Distrital de Santa Marta
	Nivel Nacional	Dirección de Aseguramiento de la Calidad de Educación en Colombia del Ministerio de Educación
		Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo del Ministerio del Trabajo
		Gerencia de Fronteras de la Presidencia de la República
		Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)
		Unidad del Servicio Público de Empleo del Ministerio del Trabajo

Tipo de actor	Ubicación	Nombre de la organización
Organizaciones de la sociedad civil	Bogotá	Fundación Charity Colombia
	Cali	Fundación Alianzas Solidarias
		Fundación Siembra con Amor (Funsiamor)
	Santa Marta	Centro de Experimentación y Seguridad Vial (Cesvi Colombia S.A.)
		Colonia de Venezolanos en Colombia (Colvenz)
		Corporación Caribe Afirmativo
	Nivel Nacional	Coalición por Venezuela
		Corporación Opción Legal
		Organización Unión de Trabajadores Venezolanos y Colombianos Retornados (Utravenco)
		Proyecto Migración Venezuela
Secretariado Nacional de Pastoral Social Caritas Colombiana		
Sector privado	Cali	Cámara de Comercio de Cali
		Fundación Carvajal
	Santa Marta	Cámara de Comercio de Santa Marta
	Nivel Nacional	Cámara de Comercio Colombo-Venezolana
		Fundación Santo Domingo
		Fundación de la Asociación Nacional de Industriales (ANDI)
Firma Carvajal y Abogados		
Centros de Estudios/ Universidades	Bogotá	Fundación Ideas para la Paz (FIP)
		Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social-Universidad Externado de Colombia
		Observatorio de Venezuela-Facultad de Estudios Internacionales, Políticos y Urbanos de la Universidad del Rosario
		Consultorio Jurídico de la Universidad de los Andes
	Cali	Centro de Educación e Investigación para el Desarrollo Comunitario Urbano y Rural (Cedecur)
ONG Internacionales	Bogotá	Federación Luterana Mundial (FLM)
	Nivel nacional	Fundación Panamericana para el Desarrollo (Fupad)
		International Rescue Committee (IRC)
		Servicio Jesuita para Refugiados (JRS)
		World Vision International

Tipo de actor	Ubicación	Nombre de la organización
Agencias de Cooperación	Cali	ACDI/VOCA
	Nivel nacional	Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (Usaid)
		Cooperación Económica y Desarrollo (SECO)
Agencia ONU	Nivel Nacional	Oficina del Alto Comisionado para las Naciones Unidas para los Refugiados (Acnur)
		Organización Internacional del Trabajo (OIT)
		Organización Internacional para las Migraciones (OIM)
Organismos Multilaterales	Nivel Nacional	Banco Interamericano de Desarrollo (BID)

Anexo IV

Instrumentos de entrevistas semiestructuradas

Preguntas entrevistas personas migrantes y refugiadas

Contribución potencial: información específica sobre las barreras de acceso al mercado laboral para personas migrantes y refugiadas venezolanas.

Introducción

- Presentación de Dejusticia.
- Propósito y alcance de la investigación.
- Actividades del proyecto.
- Consentimiento informado.

Datos generales

- Nombre.
- Género.
- Edad.
- Lugar de origen.
- No. de personas que conforman el grupo familiar en Colombia y edades de estas.
- Tiempo que lleva viviendo en Colombia (No. de meses).
- Forma en que cruzó la frontera.
- Estatus migratorio.
- Ingresos en Colombia.

Preguntas sobre la situación antes de migrar y el proceso migratorio

- Cursos adelantados en Venezuela (nivel de educación).
- ¿A qué se dedicaba en Venezuela antes de migrar?
- ¿Cuál era el valor de sus ingresos mensuales en Venezuela?
- ¿Cuáles son las razones que lo/la llevaron a migrar?
- ¿Pudo planear su salida de Venezuela? ¿Cómo fue el proceso para salir de Venezuela? ¿Qué información tuvo en cuenta? ¿Qué trámites adelantó?
- ¿Hace cuánto tiempo llegó a Colombia?
- ¿Colombia era inicialmente el destino final para migrar?
- ¿Cuenta con permiso para estar legalmente en Colombia? Si la respuesta es afirmativa, ¿cómo fue este proceso? Si es negativa, ¿por qué?
- ¿Conoce el Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos? ¿Ya empezó su proceso de aplicación? ¿Qué beneficios considera usted que puede traer esta medida?

Preguntas relacionadas con la inserción en el mercado laboral colombiano

- ¿De qué actividad deriva sus ingresos actualmente?
- ¿Cuál es el valor de sus ingresos mensuales?
- ¿Cómo ha sido su experiencia buscando trabajo en Colombia?
 - ¿Cuánto lleva buscando trabajo? o ¿Cuánto tiempo le tomó encontrar su trabajo actual?
 - ¿Qué ha sido lo más difícil en el proceso de búsqueda de trabajo en Colombia? ¿Ha encontrado algún tipo de barreras en ese proceso?
 - ¿Qué estrategias ha utilizado para buscar trabajo?
 - ¿Ha podido encontrar trabajo acorde con sus estudios y experiencia laboral?
- ¿Qué desafíos ha tenido que enfrentar para acceder al sistema financiero?

Preguntas para personas que tienen un trabajo formal

- ¿Cómo consiguió este empleo?
- ¿Cuánto tiempo lleva en este empleo?
- ¿Qué tipo de contrato tiene?

- ¿Cuántas horas trabaja semanalmente?
- ¿Cómo lo ha tratado su empleador/a?
- ¿Cómo lo han tratado sus compañeros/as?
- ¿Cada cuánto recibe su salario?
- ¿Ha tenido alguna dificultad en el trabajo?
- ¿Cómo considera que son las condiciones en las que trabaja? (tenga en cuenta el lugar de trabajo, funciones, horas trabajadas).
- En general, ¿cómo describiría su experiencia en el trabajo en Colombia? ¿Qué ha sido fácil? ¿Qué ha sido difícil?
- Antes de la pandemia ¿cómo era su situación laboral?
- ¿Durante la pandemia su trabajo fue interrumpido como consecuencia de las medidas de aislamiento obligatorio? Si la respuesta es afirmativa, ¿cómo cubrió sus gastos durante ese tiempo? ¿Cómo es la situación ahora?

Preguntas para personas que trabajan en el sector informal

- ¿Qué actividad económica informal desempeña?
- Con el dinero que recibe por su trabajo, ¿alcanza a cubrir los servicios básicos suyos y de su familia?
- ¿Cuántas horas trabaja a la semana?
- Antes de la pandemia ¿cómo era su situación laboral?
- ¿Durante la pandemia su trabajo fue interrumpido como consecuencia de las medidas de aislamiento obligatorio? Si la respuesta es afirmativa, ¿cómo cubrió sus gastos durante ese tiempo? ¿Cómo es la situación ahora?
- ¿Recibe ayudas económicas, en especie u otro tipo de ayudas por parte del Estado u otro organismo?

Preguntas para personas que tienen su propio emprendimiento

- ¿Qué producto/servicio ofrece?
- ¿Hace cuánto comenzó a trabajar con su emprendimiento?
- ¿Cuántas horas trabaja a la semana?
- ¿Contó con asesoría técnica para el diseño y la estructuración de su emprendimiento?
- ¿Su emprendimiento se encuentra formalmente constituido como empresa?

- ¿Por qué razón decidió emprender?
- ¿Qué desafíos ha tenido que enfrentar para impulsar su emprendimiento?
- ¿Cómo ha sido su experiencia con el sistema financiero para atender las necesidades de su negocio?

Preguntas para personas con estudios de educación superior

- ¿Cuáles han sido los desafíos para el ejercicio de su profesión en Colombia?
- ¿Ha iniciado los trámites requeridos para la convalidación de sus títulos académicos?
 - Si la respuesta es afirmativa, ¿cómo ha sido ese proceso? ¿Qué se le ha dificultado?
 - Si la respuesta es negativa, ¿por qué no ha podido iniciarlo?

Preguntas sobre el conocimiento del contexto

- ¿Sabe qué está haciendo el municipio y el departamento donde vive para apoyar el acceso a empleo de las personas migrantes y refugiadas? ¿El Gobierno nacional?
- ¿Qué podrían hacer estos entes para facilitar que las personas migrantes y refugiadas puedan acceder al empleo?

Preguntas entrevistas sector privado

Contribución potencial: información sobre proceso de inserción y barreras de acceso al mercado laboral; contextos particulares del departamento/municipio; recomendaciones políticas/prácticas.

Introducción

- Presentación de Dejusticia.
- Propósito y alcance de la investigación.
- Actividades del proyecto.
- Consentimiento informado.

Información general

- Cuéntenos por favor sobre su empresa/negocio. ¿Qué actividad económica realiza? ¿Con cuántos empleados cuenta? ¿Qué tipo de contrato tienen sus trabajadores?

- ¿Ha contratado personas migrantes o refugiadas venezolanas? En caso afirmativo, ¿cómo fue ese proceso? ¿Encontró alguna dificultad? ¿En qué cargos trabajan estas personas? ¿Cuáles son las condiciones laborales de estas personas? (horarios, salario, implementos de trabajo) ¿Cómo ha sido el proceso de trabajar con ellas?
- En caso negativo, ¿hay alguna razón para no contratar a personas migrantes o refugiadas venezolanas?
- ¿Conoce la legislación y los procedimientos para contratar personas migrantes y refugiadas venezolanas en su empresa? Por ejemplo, ¿cómo funciona el nuevo Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos? Si no lo conoce, ¿hay alguna razón por la cual no ha podido acceder a esta información?
- ¿Conoce o hace parte de algún programa de capacitación a empleadores para socializar el Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos, especialmente sobre lo concerniente al permiso de trabajo? En caso afirmativo, ¿cómo ha sido ese programa? ¿Quién lo lidera? ¿Qué aspectos positivos y negativos resalta?
- ¿Qué es para usted la integración? ¿Considera usted importante la integración de la población migrante? ¿Qué rol considera usted que debería tener el sector empresarial en el proceso de integración de la población migrante y refugiada venezolana en Colombia? Explique por favor su respuesta.
- ¿Qué tanta confianza le genera la población migrante y refugiada venezolana?
- ¿Qué acciones adelanta su empresa para promover la inserción al mercado laboral de las personas migrantes y refugiadas venezolanas?
- ¿Conoce qué es el Modelo de Empleo Inclusivo (MEI) y los beneficios que trae para la inclusión social y económica de las personas migrantes y refugiadas venezolanas?

Barreras y retos

- Desde su perspectiva, ¿cuáles son los mayores retos o barreras institucionales que enfrentan los empleadores al momento de contratar personas migrantes o refugiadas venezolanas?

- Desde su perspectiva, ¿cuáles son las principales limitaciones del Estado colombiano frente a la integración socioeconómica y el acceso al mercado laboral de las personas migrantes y refugiadas venezolanas?
- ¿Cuáles considera usted que son los factores que afectan la posibilidad de las personas migrantes y refugiadas de insertarse al mercado laboral? (dependiendo de la respuesta, se les da la opción múltiple).

Respuesta y recomendaciones (perspectivas futuras)

- ¿Qué cambios en la política o en la práctica cree que podrían tener un impacto positivo para que las personas venezolanas accedan al mercado laboral o puedan iniciar/fortalecer sus emprendimientos en Colombia?
- ¿Trabaja con otras instituciones u organizaciones en relación con la inserción de personas migrantes y refugiadas al mercado laboral? ¿Qué iniciativas han desarrollado? ¿Cuáles han sido sus efectos?
- ¿Qué les gustaría poder hacer más allá de lo que hacen actualmente? ¿Qué lo previene? ¿Qué necesitaría para poder hacerlo (recursos/apoyo/normas)?
- ¿Qué acciones considera que se deben implementar para combatir la discriminación (xenofobia), considerando que este puede ser uno de los factores que afecta el acceso al mercado laboral de la población migrante y refugiada?
- ¿Qué cambios en la política o en la práctica cree que podrían tener un impacto positivo sobre la integración socioeconómica de las personas migrantes y refugiadas venezolanas en Colombia?

Preguntas entrevistas instituciones nacionales

Contribución potencial: información específica sobre las barreras de acceso al mercado laboral para personas migrantes y refugiadas venezolanas y políticas/programas del Estado colombiano para superar estas barreras.

Información específica sobre las visas, sus alcances en materia de acceso al mercado laboral y las barreras para acceder a este tipo de documentación.

Introducción

- Presentación de Dejusticia.
- Propósito y alcance de la investigación.
- Actividades del proyecto.
- Consentimiento informado.

Contexto y programas/políticas para la inserción de las personas migrantes y refugiadas en el mercado laboral

- ¿Cuáles han sido los efectos de la migración en el mercado laboral?
- ¿En qué sectores económicos trabaja principalmente la población migrante y refugiada en Colombia?
- ¿Cómo han recibido los empleadores a la población migrante y refugiada?
- ¿Cómo ha afectado la pandemia el derecho al trabajo de las personas migrantes y refugiadas?
- ¿Qué políticas/programas/actividades está llevando a cabo la institución para promover la inserción de la población migrante y refugiada venezolana en el mercado laboral colombiano?
- ¿Qué tipo de acompañamiento para las personas migrantes y refugiadas ha implementado la institución para facilitar su inserción al mercado laboral?
- ¿Qué políticas/programas/actividades está llevando a cabo la institución para apoyar los emprendimientos de la población migrante y refugiada en Colombia?
- ¿Cuáles son los programas/servicios que ofrece la institución para las personas migrantes y refugiadas venezolanas? ¿En qué consisten estos programas? ¿Qué requisitos y pasos deben cumplir las personas venezolanas para poder acceder a ellos?
- ¿Actualmente está operando el Programa de Certificación y Capacitación para la Población Nacional y Migrante? ¿En qué consiste el programa? ¿Cuáles son sus componentes? ¿A quién está dirigido? ¿Cuáles son los requisitos para beneficiarse del programa? ¿Qué estrategias está implementando la institución nacional para socializar dicho programa con las personas migrantes y refugiadas?

- ¿El Sistema Nacional de Cualificaciones incluye a las personas migrantes y refugiadas? Si la respuesta es afirmativa ¿cómo beneficia a esta población este programa? ¿Cómo se ha avanzado en su implementación? Si la respuesta es negativa ¿cuáles son las razones para excluir a esta población del programa?
- ¿Cuáles son los programas/servicios que ofrece el SENA para las personas migrantes y refugiadas venezolanas? ¿En qué consisten estos programas? ¿Qué requisitos y pasos deben cumplir las personas venezolanas para poder acceder a ellos? En particular, por favor explique en qué consisten los programas de formación, certificación de competencias y orientación e intermediación laboral que se ofrecen a esta población.
- ¿Trabajan conjuntamente con organismos multilaterales, agencias de cooperación u otras instituciones del gobierno para promover la inserción al mercado laboral de la población migrante y refugiada? ¿Con quién? ¿Qué tipo de acciones conjuntas adelantan?
- ¿Cómo evalúa el avance en la implementación del Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos? ¿Qué beneficios considera puede traer esta iniciativa para la integración socioeconómica de la población migrante y refugiada, y en particular para el acceso al mercado laboral?
- ¿Cuáles son los principales retos que enfrentan las personas migrantes y refugiadas venezolanas para poder acceder a un estatus migratorio que les autorice a trabajar en Colombia?
 - Visas (requisitos/costos).
 - Salvoconducto SC-2. ¿Este permiso permite trabajar a las personas migrantes que están resolviendo algún tipo de situación con su visa de trabajo? ¿Qué sucede en el caso de los solicitantes de refugio?
- En su experiencia ¿cómo afecta la convalidación de títulos profesionales (pregrado y posgrado) en el proceso de aplicación a visas que permitan trabajar?

Barreras y retos para la inserción de las personas migrantes y refugiadas en el mercado laboral

- Desde su perspectiva, ¿cuáles son los mayores retos o barreras a las que se enfrentan las personas migrantes y refugiadas para

insertarse al mercado laboral colombiano o para iniciar/fortalecer un emprendimiento?

- Una vez que las personas migrantes y refugiadas están en un empleo ¿qué tipo de dificultades pueden enfrentar?
- ¿La institución ha documentado casos de acoso y explotación laboral en contra de personas migrantes y refugiadas? ¿Cómo ha actuado en esos casos?
- ¿Cuáles son los mayores retos o barreras enfrentados por la institución para apoyar la integración socioeconómica de las personas migrantes y refugiadas y promover su acceso al mercado laboral?
- ¿Qué estrategias, planes o programas está impulsando la institución para mitigar las barreras que enfrentan las personas migrantes y refugiadas para ingresar al mercado laboral?

Recomendaciones (perspectivas futuras)

- Frente a las barreras descritas, ¿Qué acciones está adelantando la institución para minimizarlas? ¿Qué efectos, tanto negativos, positivos o neutros han tenido estas iniciativas?
- ¿Cuál es el impacto de la convalidación de títulos en el acceso al mercado laboral?
- ¿Cuál es el impacto de la convalidación de capacidades y habilidades en el acceso al mercado laboral?
- ¿Con qué otras instituciones u organizaciones trabajan sobre este tema? ¿Qué iniciativas han desarrollado? ¿Cuáles han sido sus efectos?
- ¿Qué les gustaría poder hacer más allá de lo que hacen actualmente? ¿Qué lo previene? ¿Qué necesitaría para poder hacerlo (recursos/apoyo/normas)?
- ¿Qué han hecho otros actores frente a estas barreras? (Otras entidades nacionales, organizaciones internacionales, ONG, etc.).
- ¿Qué cree que estos otros actores deberían hacer?
- ¿Cómo evalúa los esfuerzos adelantados hasta ahora para promover la inserción del mercado/apoyar el emprendimiento de las personas migrantes y refugiadas? ¿Cuáles iniciativas han sido exitosas? ¿Qué podría mejorar?

- ¿Qué cambios en la política o en la práctica cree que podrían tener un impacto positivo sobre la integración socioeconómica de las personas migrantes y refugiadas venezolanas o en el fortalecimiento de sus emprendimientos en Colombia?
- ¿Qué acciones considera que se deben implementar para combatir la xenofobia, considerando que este puede ser uno de los factores que afecta el acceso al mercado laboral de la población migrante y refugiada?

Preguntas entrevistas instituciones locales

Contribución potencial: información sobre contextos particulares del departamento/municipio; barreras de acceso al mercado laboral; recomendaciones políticas/prácticas; análisis de casos comparados.

Introducción

- Presentación de Dejusticia.
- Propósito y alcance de la investigación.
- Actividades del proyecto.
- Consentimiento informado.

Preguntas relacionadas con el contexto

- ¿La institución cuenta con una caracterización de la situación laboral de las personas migrantes y refugiadas que se encuentran en la ciudad/departamento? ¿Cuál es la situación de las personas migrantes y refugiadas en la ciudad, en relación con el derecho al trabajo?
 - ¿De qué actividad derivan sus ingresos?
 - ¿Cómo es el proceso para insertarse en el mercado laboral?
- Desde su punto de vista y experiencia, ¿cuál es la situación de las personas migrantes y refugiadas en la ciudad en relación con el derecho al trabajo?
 - ¿De qué actividad derivan sus ingresos?
 - ¿Cómo es el proceso para insertarse en el mercado laboral?
 - ¿Con qué redes de apoyo cuentan para ello?
 - ¿Qué barreras enfrentan tanto en el mercado laboral formal como en el informal?
- ¿Cómo han acogido los empleadores y el mercado laboral local/departamental a las personas migrantes y refugiadas?

- ¿Dentro de las estrategias de las instituciones locales se ha involucrado al sector privado (empresas) para fomentar la inserción de las personas migrantes y refugiadas venezolanas al mercado laboral? ¿Qué empresas/sectores resalta?
- ¿Qué barreras enfrentan tanto en el mercado laboral formal como en el informal?
- ¿Qué programas/actividades está llevando a cabo la institución a nivel local para promover la inserción en el mercado laboral colombiano de la población venezolana o el apoyo a sus emprendimientos? (tipo de acompañamiento y estrategias de promoción para la inserción al mercado laboral).
- ¿Cómo ha afectado la pandemia el derecho al trabajo de las personas migrantes y refugiadas en la ciudad/departamento?
- ¿Trabajan conjuntamente con alguna otra organización o entidad del gobierno para promover la inserción al mercado laboral de la población migrante y refugiada o el apoyo a sus emprendimientos? ¿Qué iniciativas han desarrollado? ¿Cuáles han sido sus efectos?
- ¿Por cuánto tiempo han trabajado en este tema en esta ciudad?
- ¿Cómo ha avanzado en la ciudad la implementación del Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos? ¿Qué dificultades han identificado?
- ¿Cómo considera que el sector empresarial debería estar involucrado en el proceso de integración de la población migrante y refugiada venezolana en Colombia?
- ¿Qué consecuencias considera usted puede tener que no se integre a la población migrante y refugiada a la sociedad colombiana?
- ¿Conoce el Modelo de Empleo Inclusivo (MEI) y los beneficios que trae para la inclusión social y económica de las personas migrantes y refugiadas venezolanas?

Barreras y retos

- Desde su perspectiva, ¿cuáles son los mayores retos o barreras a las que se enfrentan las personas migrantes y refugiadas para insertarse al mercado laboral?

- ¿Cómo considera que los siguientes factores afectan la posibilidad de las personas migrantes y refugiadas de insertarse al mercado laboral?
 - El estatus socioeconómico.
 - El estatus migratorio.
 - La xenofobia.
- Una vez que la persona ingresa a un empleo formal/informal ¿qué problemas enfrenta? ¿Con qué apoyos podría contar para enfrentarlos?
- ¿Ha conocido casos de explotación laboral?
- ¿Cómo ve usted las opciones de las personas migrantes y refugiadas para iniciar emprendimientos en la ciudad? ¿Existen organizaciones/instituciones que apoyen este tipo de iniciativas? ¿Qué está haciendo la alcaldía/gobernación para fomentar este tipo de iniciativas en esta población? ¿Qué barreras enfrentan las personas que deciden iniciar emprendimientos?
- ¿Qué barreras enfrentan las personas que deciden iniciar emprendimientos?
- ¿Qué comunicación mantiene su organización con otros actores, como las autoridades del nivel departamental y municipal, u otras organizaciones sobre las necesidades de las personas migrantes y refugiadas para acceder al mercado laboral? (Empleadores).
- ¿Cuáles son los mayores retos o barreras enfrentados por su institución para apoyar la integración socioeconómica de las personas migrantes y refugiadas?

Preguntas específicas para las inspecciones de trabajo

- Uno de los roles de las inspecciones de trabajo es contribuir en la capacitación sobre legislación laboral y afines a esta; en ese sentido, ¿actualmente existe algún programa de capacitación a empleadores en cabeza de los inspectores de trabajo para socializar el Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos, especialmente sobre lo concerniente al permiso de trabajo?
- ¿Ha recibido denuncias de casos de acoso o explotación laboral de personas migrantes y refugiadas venezolanas?

- ¿Ha recibido denuncias de casos de discriminación (xenofobia) en espacios laborales de personas migrantes y refugiadas?

Respuestas y recomendaciones (perspectivas futuras)

- ¿Qué medidas está implementando la institución para promover la inserción al mercado laboral o apoyar los emprendimientos de la población migrante y refugiada?
- Frente a las barreras descritas, ¿qué acciones está adelantando su institución para minimizarlas? ¿Qué efectos, tanto negativos, positivos o neutros han tenido estas iniciativas?
- ¿Cuál es el impacto de la convalidación de títulos en la inclusión socioeconómica?
- ¿Con qué otras instituciones u organizaciones trabajan sobre este tema? ¿Qué iniciativas han desarrollado? ¿Cuáles han sido sus efectos?
- ¿Qué les gustaría poder hacer más allá de lo que hacen actualmente? ¿Qué lo previene? ¿Qué necesitaría para poder hacerlo (recursos/apoyo/normas)?
- ¿Cómo ve el rol del Ministerio del Trabajo y de la Gerencia de Fronteras? ¿En qué ha sido exitoso y en qué podría mejorar?
- ¿Qué han hecho otros actores frente a estas barreras? (Otras entidades nacionales, organizaciones internacionales, ONG, etc.).
- ¿Qué cree que estos otros actores deberían hacer?
- ¿Cómo ve el rol de la Secretaría de Inclusión Social departamental/municipal? ¿En qué ha sido exitoso y en qué podría mejorar?
- ¿Qué cambios en la política o en la práctica cree que podrían tener un impacto positivo sobre la integración socioeconómica de las personas migrantes y refugiadas venezolanas en Colombia?
- ¿Qué acciones considera que se deben implementar para combatir la discriminación (xenofobia), considerando que este puede ser uno de los factores que afecta el acceso al mercado laboral de la población migrante y refugiada?

Preguntas entrevistas organizaciones de la sociedad civil nacionales e internacionales

Contribución potencial: información sobre contextos particulares del departamento/municipio; barreras de acceso al mercado laboral; recomendaciones políticas/prácticas; análisis de casos comparados.

Introducción

- Presentación de Dejusticia.
- Propósito y alcance de la investigación.
- Actividades del proyecto.
- Consentimiento informado.

Preguntas relacionadas con el contexto

- ¿Qué programas/actividades está llevando a cabo la organización a nivel local para promover la inserción en el mercado laboral colombiano de la población venezolana o el apoyo a sus emprendimientos? (tipo de acompañamiento y estrategias de promoción para la inserción al mercado laboral).
- ¿Trabaja conjuntamente con alguna otra organización o entidad del gobierno para promover la inserción al mercado laboral de la población migrante y refugiada o el apoyo a sus emprendimientos?
- ¿Por cuánto tiempo han trabajado en este tema en esta ciudad?
- Desde su punto de vista y experiencia, ¿cuál es la situación de las personas migrantes y refugiadas en la ciudad, en relación con el derecho al trabajo?
 - ¿De qué actividad derivan sus ingresos?
 - ¿Cómo es el proceso para insertarse en el mercado laboral?
¿Con qué redes de apoyo cuentan para ello?
 - ¿Qué barreras enfrentan tanto en el mercado laboral formal como en el informal?
- ¿Cómo han acogido los empleadores a las personas migrantes y refugiadas?
- ¿Cómo ha afectado la pandemia el derecho al trabajo de las personas migrantes y refugiadas?

- ¿Cómo ha avanzado en la ciudad la implementación del Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos? ¿Qué dificultades han identificado?

Barreras y retos

- Desde su perspectiva ¿cuáles son los mayores retos o barreras a las que se enfrentan las personas migrantes y refugiadas para insertarse al mercado laboral?
- ¿Cómo considera que los siguientes factores afectan la posibilidad de las personas migrantes y refugiadas de insertarse al mercado laboral?
 - El estatus socioeconómico.
 - El estatus migratorio.
 - La xenofobia.
- Una vez que la persona ingresa a un empleo formal/informal ¿qué problemas enfrenta? ¿Con qué apoyos podría contar para enfrentarlos?
- ¿Ha conocido casos de explotación laboral?
- ¿Cómo ve usted las opciones de las personas migrantes y refugiadas para iniciar emprendimientos en la ciudad? ¿Existen organizaciones/instituciones que apoyen este tipo de iniciativas?
- ¿Qué barreras enfrentan las personas que deciden iniciar emprendimientos?
- ¿Qué comunicación mantiene su organización con otros actores, como las autoridades del nivel departamental y municipal, u otras organizaciones, sobre las necesidades de las personas migrantes y refugiadas para acceder al mercado laboral?
- ¿Cuáles son los mayores retos o barreras enfrentados por su organización para apoyar la integración socioeconómica de las personas migrantes y refugiadas?

Respuestas y recomendaciones (perspectivas futuras)

- Frente a las barreras descritas, ¿qué acciones está adelantando su organización para minimizarlas? ¿Qué efectos, tanto negativos, positivos o neutros han tenido estas iniciativas?

- ¿Cuál es el impacto de la convalidación de títulos en la inclusión socioeconómica?
- ¿Con qué otras instituciones u organizaciones trabaja sobre este tema? ¿Qué iniciativas ha desarrollado? ¿Cuáles han sido sus efectos?
- ¿Qué le gustaría poder hacer más allá de lo que hacen actualmente? ¿Qué lo previene? ¿Qué necesitaría para poder hacerlo (recursos/apoyo/normas)?
- ¿Qué ha hecho otros actores frente a estas barreras? (Otras entidades nacionales, organizaciones internacionales, ONG, etc.).
- ¿Qué cree que estos otros actores deberían hacer?
- ¿Cómo ve el rol del Ministerio del Trabajo/Secretaría de Inclusión Social departamental/municipal? ¿En qué ha sido exitoso y en qué podría mejorar?
- ¿Qué cambios en la política o en la práctica cree que podrían tener un impacto positivo sobre la integración socioeconómica de las personas migrantes y refugiadas venezolanas en Colombia?
- ¿Qué acciones considera que se deben implementar para combatir la discriminación (xenofobia), considerando que este puede ser uno de los factores que afecta el acceso al mercado laboral de la población migrante y refugiada?
- ¿Cómo convertir la crisis humanitaria que conlleva el flujo masivo de migrantes y refugiados en oportunidades de desarrollo, tanto para Colombia como para la población venezolana?

Preguntas entrevistas organismos multilaterales y agencias de cooperación

Contribución potencial: información sobre contextos particulares en Colombia y análisis de casos en otros países.

Introducción

- Presentación de Dejusticia.
- Propósito y alcance de la investigación.
- Actividades del proyecto.
- Consentimiento informado.

Contexto general

- ¿Cuál es la misión del organismo multilateral/agencia de cooperación desde el momento de su llegada a Colombia? ¿Desde el inicio enfocaron su trabajo con población migrante y refugiada?
- Para el organismo multilateral/agencia de cooperación, ¿dónde están las mayores dificultades de integración?
- Desde su conocimiento y experiencia ¿cómo ve usted el proceso de integración socioeconómica y de acceso al mercado laboral de la población migrante y refugiada en Colombia? ¿Avances? ¿Retos? ¿Preocupaciones?
- ¿Qué proyectos han implementado/apoyado en Colombia para fomentar la integración socioeconómica, particularmente, el acceso al mercado laboral de la población migrante y refugiada o sus iniciativas de emprendimiento?
- ¿Su entidad financia a alguna institución nacional/departamental u organización en el tema de integración socioeconómica de la población migrante y refugiada, y en particular en estrategias de acceso al mercado laboral o apoyo al emprendimiento? En caso afirmativo, ¿de qué se tratan estas iniciativas?
- ¿En qué otros países han apoyado proyectos sobre integración socioeconómica de la población migrante y refugiada, y en particular sobre estrategias para el acceso al mercado laboral / fortalecimiento del emprendimiento de los cuales Colombia pudiera aprender?
- ¿Cómo evalúa el avance en la implementación del Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos? ¿Qué beneficios considera puede traer esta iniciativa para la integración socioeconómica de la población migrante y refugiada, y en particular para el acceso al mercado laboral?

Barreras y retos

- Desde su perspectiva, ¿cuáles son los mayores retos o barreras que enfrentan las personas migrantes y refugiadas para el acceso y permanencia en el mercado laboral colombiano y para fortalecer las iniciativas de emprendimiento de esta población? ¿Cuáles son las mayores preocupaciones de su institución sobre este tema?

- Desde su perspectiva, ¿cuáles son las principales limitaciones del Estado colombiano frente a la integración socioeconómica y el acceso al mercado laboral de las personas migrantes y refugiadas venezolanas?

Respuesta y recomendaciones (perspectivas futuras)

- ¿Qué otras acciones adicionales a las que ya se están implementando considera que el Estado, la sociedad civil y la cooperación internacional deberían adelantar ante este tema? ¿Cuáles cree que son las barreras y los retos a los que estas entidades se enfrentan?
- ¿Cómo ve el rol del Ministerio del Trabajo, de la Gerencia de Fronteras o de las autoridades departamentales y municipales para promover la inserción de las personas migrantes y refugiadas en el mercado laboral o apoyar sus emprendimientos? ¿Qué les hace falta por hacer?
- ¿Qué cambios en la política o en la práctica cree que podrían tener un impacto positivo para que las personas venezolanas accedan al mercado laboral o puedan iniciar/fortalecer sus emprendimientos en Colombia?
- ¿Cómo convertir la crisis humanitaria que conlleva el flujo masivo de migrantes y refugiados en oportunidades de desarrollo, tanto para Colombia como para la población venezolana?
- ¿Qué acciones considera que se deben implementar para combatir la xenofobia, considerando que este puede ser uno de los factores que afecta el acceso al mercado laboral de la población migrante y refugiada?

ÍNDICE DE RECURSOS GRÁFICOS

Figura 1.	Línea de tiempo del Permiso Especial de Permanencia.....	47
Figura 2.	Personas venezolanas en Colombia según su estatus migratorio	49
Figura 3.	Número de personas beneficiarias por tipo de PEP.....	51
Figura 4.	Ruta de empleabilidad.....	56
Figura 5.	Ruta del emprendimiento.....	61
Figura 6.	Resultado de ejercicios de valoración y priorización de recomendaciones generales con el grupo de expertos y expertas	113
Tabla 1.	Condiciones laborales por grupo de análisis	31
Tabla 2.	Recomendaciones específicas	114

• DOCUMENTOS 1

ETNORREPARACIONES:
*la justicia colectiva étnica
y la reparación a pueblos
indígenas y comunidades
afrodescendientes en Colombia*

Publicación digital e impresa
César Rodríguez Garavito,
Yukyan Lam
2011

• DOCUMENTOS 2

**LA CONSULTA PREVIA: DILEMAS
Y SOLUCIONES. Lecciones
del proceso de construcción
del decreto de reparación y
restitución de tierras para
pueblos indígenas en Colombia**

Publicación digital e impresa
César Rodríguez Garavito,
Natalia Orduz Salinas
2012

• DOCUMENTOS 3

LA ADICCIÓN PUNITIVA:
*La desproporción de leyes de
drogas en América Latina*

Publicación digital e impresa
Rodrigo Uprimny, Diana Esther
Guzmán, Jorge Parra Norato
2012

• DOCUMENTOS 4

**ORDEN PÚBLICO Y PERFILES
RACIALES: experiencias
de afrocolombianos con
la policía en Cali**

Publicación digital e impresa
Yukyan Lam, Camilo Ávila
2013

• DOCUMENTOS 5

INSTITUCIONES Y NARCOTRÁFICO:
*la geografía judicial de los
delitos de drogas en Colombia*

Publicación digital
Mauricio García Villegas,
Jose Rafael Espinosa Restrepo,
Felipe Jiménez Ángel
2013

• DOCUMENTOS 6

ENTRE ESTEREOTIPOS:
*Trayectorias laborales
de mujeres y hombres
en Colombia*

Publicación digital
Diana Esther Guzmán,
Annika Dalén
2013

• DOCUMENTOS 7

**LA DISCRIMINACIÓN RACIAL
EN EL TRABAJO: Un estudio
experimental en Bogotá**

Publicación digital e impresa
César Rodríguez Garavito,
Juan Camilo Cárdenas C.,
Juan David Oviedo M.,
Sebastián Villamizar S.
2013

• DOCUMENTOS 8

**LA REGULACIÓN DE LA
INTERRUPCIÓN VOLUNTARIA
DEL EMBARAZO EN COLOMBIA**

Publicación digital
Annika Dalén, Diana Esther
Guzmán, Paola Molano
2013

• DOCUMENTOS 9

ACOSO LABORAL

Publicación digital
Diana Guzmán, Annika Dalén
2013

• DOCUMENTOS 10

**ACCESO A LA JUSTICIA: Mujeres,
conflicto armado y justicia**

Publicación digital
Diana Esther Guzmán Rodríguez,
Sylvia Prieto Dávila
2013

• DOCUMENTOS 11

**LA IMPLEMENTACIÓN
DE LA DESPENALIZACIÓN
PARCIAL DEL ABORTO**

Publicación digital e impresa
Annika Dalén
2013

• DOCUMENTOS 12

**RESTITUCIÓN DE TIERRAS
Y ENFOQUE DE GÉNERO**

Publicación digital e impresa
Diana Esther Guzmán,
Nina Chaparro
2013

• DOCUMENTOS 13

**RAZA Y VIVIENDA EN
COLOMBIA: la segregación
residencial y las condiciones
de vida en las ciudades**

Publicación digital e impresa
María José Álvarez Rivadulla,
César Rodríguez Garavito,
Sebastián Villamizar Santamaría,
Natalia Duarte
2013

• DOCUMENTOS 14

**PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE
LAS MUJERES Y PARTIDOS.
Posibilidades a partir de la
reforma política de 2011.**

Publicación digital
Diana Esther Guzmán Rodríguez,
Sylvia Prieto Dávila
2013

• DOCUMENTOS 15

**BANCADA DE MUJERES
DEL CONGRESO: una
historia por contar**

Publicación digital
Sylvia Cristina Prieto Dávila,
Diana Guzmán Rodríguez
2013

• DOCUMENTOS 16

**OBLIGACIONES CRUZADAS:
Políticas de drogas y
derechos humanos**

Publicación digital
Diana Guzmán, Jorge Parra,
Rodrigo Uprimny
2013

• DOCUMENTOS 17

**GUÍA PARA IMPLEMENTAR
DECISIONES SOBRE
DERECHOS SOCIALES.
Estrategias para los jueces,
funcionarios y activistas**

Publicación digital e impresa
César Rodríguez Garavito,
Celeste Kauffman
2014

• DOCUMENTOS 18

**VIGILANCIA DE LAS
COMUNICACIONES EN
COLOMBIA. El abismo entre
la capacidad tecnológica
y los controles legales**

Publicación digital e impresa
Carlos Cortés Castillo
2014

• DOCUMENTOS 19

**NO INTERRUPIR EL
DERECHO. Facultades de la
Superintendencia Nacional
de Salud en materia de IVE**

Publicación digital
Nina Chaparro González,
Annika Dalén
2015

• DOCUMENTOS 20

**DATOS PERSONALES EN
INFORMACIÓN PÚBLICA:
oscuridad en lo privado
y luz en lo público**

Publicación digital e impresa
Vivian Newman
2015

• DOCUMENTOS 21

**REQUISAS, ¿A DISCRECIÓN?
Una tensión entre
seguridad e intimidad**

Publicación digital e impresa
Sebastián Lalinde Ordóñez
2015

• DOCUMENTOS 22

FORMACIÓN EN VIOLENCIA SEXUAL EN EL CONFLICTO ARMADO: una propuesta metodológica para funcionarios

Publicación digital

Silvia Rojas Castro, Annika Dalén
2015

• DOCUMENTOS 23

CASAS DE JUSTICIA: una buena idea mal administrada

Publicación digital

Equipo de investigación:
Mauricio García Villegas,
JoseRafael Espinosa Restrepo,
Sebastián Lalinde Ordóñez,
LinaArroyave Velásquez,
Carolina Villadiego Burbano
2015

• DOCUMENTOS 24

LOS REMEDIOS QUE DA EL DERECHO. El papel del juez constitucional cuando la interrupción del embarazo no se garantiza

Publicación digital

Diana Esther Guzmán,
NinaChaparro González
2015

• DOCUMENTOS 25

EL EJERCICIO DE LA INTERRUPCIÓN VOLUNTARIA DEL EMBARAZO EN EL MARCO DEL CONFLICTO ARMADO

Publicación digital

Margarita Martínez Osorio, Annika Dalén, Diana Esther Guzmán, Nina Chaparro González
2015

• DOCUMENTOS 26

CUIDADOS PALIATIVOS: abordaje de la atención en salud desde un enfoque de derechos humanos

Publicación digital e impresa

Isabel Pereira Arana
2016

• DOCUMENTOS 27

SARAYAKU ANTE EL SISTEMA INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS: justicia para el pueblo del Medio Día y su selva viviente

Publicación digital e impresa

Mario Melo Cevallos
2016

• DOCUMENTOS 28

IDEAS PARA CONSTRUIR LA PAZ

LOS TERRITORIOS DE LA PAZ. La construcción del estado local en Colombia

Publicación digital e impresa

Mauricio García Villegas,
NicolásTorres Echeverry,
JavierRevelo Rebolledo,
JoseR. Espinosa Restrepo,
NataliaDuarte Mayorga
2016

• DOCUMENTOS 29

IDEAS PARA CONSTRUIR LA PAZ

NEGOCIANDO DESDE LOS MÁRGENES: la participación política de las mujeres en los procesos de paz en Colombia (1982-2016)

Publicación digital e impresa

Nina Chaparro González,
Margarita Martínez Osorio
2016

• DOCUMENTOS 30

IDEAS PARA CONSTRUIR LA PAZ

LA PAZ AMBIENTAL: retos y propuestas para el posacuerdo

Publicación digital e impresa

César Rodríguez Garavito,
DianaRodríguez Franco,
HelenaDurán Crane
2016

• DOCUMENTOS 31

IDEAS PARA CONSTRUIR LA PAZ

ACCESO A LOS ARCHIVOS DE INTELIGENCIA Y CONTRAINTELIGENCIA EN EL MARCO DEL POSACUERDO

Publicación digital e impresa
Ana María Ramírez Mourraille,
María Paula Ángel Arango,
Mauricio Albarracín Caballero,
Rodrigo Uprimny Yepes,
Vivian Newman Pont
2017

• DOCUMENTOS 32

JUSTICIA TRANSICIONAL Y ACCIÓN SIN DAÑO.

Una reflexión desde el proceso de restitución de tierras

Publicación digital e impresa
Aura Patricia Bolívar Jaime,
Olgadel Pilar Vásquez Cruz
2017

• DOCUMENTOS 33

SIN REGLAS NI CONTROLES. Regulación de la publicidad de alimentos y bebidas dirigida a menores de edad

Publicación digital e impresa
Diana Guarnizo Peralta
2017

• DOCUMENTOS 34

ACADEMIA Y CIUDADANÍA. Profesores universitarios cumpliendo y violando normas

Publicación digital e impresa
Mauricio García Villegas,
Nicolás Torres Echeverry,
Andrea Ramírez Pisco,
Juan Camilo Cárdenas Campo
2017

• DOCUMENTOS 35

IDEAS PARA CONSTRUIR LA PAZ

ESTRATEGIAS PARA UNA REFORMA RURAL TRANSICIONAL

Publicación digital e impresa
Nelson Camilo Sánchez León
2017

• DOCUMENTOS 36

IDEAS PARA CONSTRUIR LA PAZ

SISTEMA DE JUSTICIA TERRITORIAL PARA LA PAZ

Publicación digital e impresa
Carolina Villadiego Burbano,
Sebastián Lalinde Ordóñez
2017

• DOCUMENTOS 37

DELITOS DE DROGAS Y SOBREDOSIS CARCELARIA EN COLOMBIA

Publicación digital e impresa
Rodrigo Uprimny Yepes,
Sergio Chaparro Hernández,
Luis Felipe Cruz Olivera
2017

• DOCUMENTOS 38

IDEAS PARA CONSTRUIR LA PAZ

COCA, INSTITUCIONES Y DESARROLLO. Los retos de los municipios productores en el posacuerdo

Publicación digital e impresa
Sergio Chaparro Hernández,
Luis Felipe Cruz Olivera
2017

• DOCUMENTOS 39

IDEAS PARA CONSTRUIR LA PAZ

RESTITUCIÓN DE TIERRAS, POLÍTICA DE VIVIENDA Y PROYECTOS PRODUCTIVOS. Ideas para el posacuerdo

Publicación digital e impresa
Aura Patricia Bolívar Jaime, Angie
Paola Botero Giraldo, Laura
Gabriela Gutiérrez Baquero
2017

• DOCUMENTOS 40

CÁRCEL O MUERTE. El secreto profesional como garantía fundamental en casos de aborto

Publicación digital

Ana Jimena Bautista Revelo,
Anna Joseph, Margarita
Martínez Osorio
2017

• DOCUMENTOS 41

SOBREDOSIS CARCELARIA Y POLÍTICA DE DROGAS EN AMÉRICA LATINA

Publicación digital e impresa

Sergio Chaparro Hernández,
Catalina Pérez Correa
2017

• DOCUMENTOS 42

SOBREPESO Y CONTRAPESOS. La autorregulación de la industria no es suficiente para proteger a los menores de edad

Publicación digital e impresa

Valentina Rozo Rangel
2017

• DOCUMENTOS 43

VÍCTIMAS Y PRENSA DESPUÉS DE LA GUERRA. Tensiones entre intimidación, verdad histórica y libertad de expresión

Publicación digital e impresa

Vivian Newman Pont,
María Paula Ángel Arango,
María Ximena Dávila Contreras
2018

• DOCUMENTOS 44

LO QUE NO DEBE SER CONTADO. Tensiones entre el derecho a la intimidad y el acceso a la información en casos de interrupción voluntaria del embarazo

Publicación digital

Nina Chaparro González, Diana
Esther Guzmán, Silvia Rojas Castro
2018

• DOCUMENTOS 45

POSCONFLICTO Y VIOLENCIA SEXUAL. La garantía de la interrupción voluntaria del embarazo en los municipios priorizados para la paz

Publicación digital

Ana Jimena Bautista Revelo,
Blanca Capacho Niño,
Margarita Martínez Osorio
2018

• DOCUMENTOS 46

UN CAMINO TRUNCADO: los derechos sexuales y reproductivos en Montes de María

Publicación digital e impresa

María Ximena Dávila, Margarita
Martínez, Nina Chaparro
2019

• DOCUMENTOS 47

ETIQUETAS SIN DERECHOS. Etiquetado de productos comestibles: un análisis desde los derechos humanos

Publicación digital e impresa

Diana Guarnizo,
Ana María Narváez
2019

• DOCUMENTOS 48

RENDICIÓN DE CUENTAS DE GOOGLE Y OTROS NEGOCIOS EN COLOMBIA: la protección de datos personales en la era digital

Publicación digital e impresa

Vivian Newman Pont, María Paula
Ángel Arango
2019

• DOCUMENTOS 49

ELOGIO A LA BULLA: protesta y democracia en Colombia

Publicación digital e impresa

Sebastián Lalinde Ordóñez
2019

• DOCUMENTOS 50

**LOS TERCEROS COMPLEJOS:
la competencia limitada
de la Jurisdicción
Especial para la Paz**

Publicación digital e impresa
Sabine Michalowski,
Alejandro Jiménez Ospina,
Hobeth Martínez Carrillo,
Daniel Marín López
2019

• DOCUMENTOS 51

**DIME DÓNDE ESTUDIAS Y
TE DIRÉ QUÉ COMES. Oferta
y publicidad en tiendas
escolares de Bogotá**

Publicación digital e impresa
Valentina Rozo Ángel
2019

• DOCUMENTOS 52

**LOS CAMINOS DE DOLOR.
Acceso a cuidados
paliativos y tratamiento
por consumo de heroína
en Colombia**

Publicación digital e impresa
Isabel Pereira, Lucía Ramírez
2019

• DOCUMENTOS 53

**LOS SEGUNDOS OCUPANTES
EN EL PROCESO DE
RESTITUCIÓN DE TIERRAS:
reto a la reparación con
vocación transformadora**

Publicación digital e impresa
Hobeth Martínez Carrillo
2019

• Documentos 54

**CANNABIS EN LATINOAMÉRICA:
la ola verde y los retos
hacia la regulación**

Publicación digital e impresa
Alejandro Corda, Ernesto Cortés,
Diego Piñol Arriagada
2019

• Documentos 55

**ACCESO, PROMOCIÓN Y
PERMANENCIA DE NIÑOS, NIÑAS
Y ADOLESCENTES MIGRANTES
EN EL SISTEMA EDUCATIVO
COLOMBIANO. Avances,
retos y recomendaciones**

Publicación digital e impresa
Silvia Ruiz Mancera,
Lucía Ramírez Bolívar,
Valentina Rozo Ángel
2020

• Documentos 56

**ENTRE LA BATA Y LA TOGA:
el rol de los tribunales
de ética médica en la
garantía de los derechos
sexuales y reproductivos**

Publicación digital e impresa
María Ximena Dávila,
Nina Chaparro
2020

• Documentos 57

**LA IMAGINACIÓN MORAL EN
EL TRÁNSITO HACIA LA PAZ**

Publicación digital
Ivonne Elena Díaz García
2020

• Documentos 58

**FESTÍN DE DATOS. Empresas
y datos personales en
América Latina**

Publicación digital e impresa
Coordinadores académicos:
Vivian Newman Pont, Juan Carlos
Upegui, Daniel Ospina-Celis
2020

• Documentos 59

**CATASTRO PARA LA PAZ.
Tensiones, problemas,
posibilidades**

Publicación digital e impresa
Felipe León, Juana Dávila Sáenz
2020

• Documentos 60

¿RESTITUCIÓN DE PAPEL? Notas sobre el cumplimiento del posfallo

Publicación digital
Cheryl Morris Rada,
Ana Jimena Bautista Revelo,
Juana Dávila Sáenz
2020

• Documentos 61

¿A QUIÉNES SANCIONAR? Máximos responsables y participación determinante en la Jurisdicción Especial para la Paz

Publicación digital e impresa
Sabine Michalowski, Michael Cruz
Rodríguez, Hobeth Martínez
Carrillo
2020

• Documentos 62

DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL FÚTBOL. Construir una caja de herramientas para una igualdad de género en el juego bonito

Publicación digital
Rachel Davidson Raycraft,
Rebecca Robinson, Jolena Zabel
2020

• Documentos 63

LOS PUEBLOS ÉTNICOS DE COLOMBIA. Derechos territoriales y reparaciones. Módulo de formación para procuradores y servidores del Ministerio Público

Publicación digital e impresa
María Paula Tostón Sarmiento
2020

• Documentos 64

LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN EL SECTOR EXTRACTIVO EN COLOMBIA

Publicación digital e impresa
Fabio E. Velásquez
2021

• Documentos 65

LA GUERRA EN MOVIMIENTO. Tomas guerrilleras y crímenes de guerra en la ejecución del plan estratégico de las FARC-EP en el Tolima (1993-2002)

Publicación digital e impresa
Juana Dávila Sáenz,
Felipe León, Bibiana Ramírez,
Ricardo Cruz, Juan Diego
Restrepo
2021

• Documentos 66

OMISIONES QUE MATAN. Estándares en seguridad vehicular y calidad del aire, su impacto en los derechos humanos

Publicación digital e impresa
Paula Angarita Tovar,
Johnnatan García, Diana Guarnizo
Peralta
2021

• Documentos 67

DERECHOS HUMANOS POR LA IGUALDAD SOCIOECONÓMICA

TERRITORIO WAYÚU: entre distancias y ausencias. Pobreza alimentaria, malnutrición y acceso a agua potable en los entornos escolares de Uribia

Publicación digital e impresa
Julián Gutiérrez-Martínez,
Ana María Narváez Olaya,
Johnattan García Ruiz,
Diana Guarnizo Peralta
2021

• Documentos 68

DERECHOS HUMANOS POR LA IGUALDAD SOCIOECONÓMICA

MUJERES, CALLE Y PROHIBICIÓN: Cuidado y violencia a los dos lados del Otún

Publicación digital e impresa
Isabel Pereira Arana,
MaríaXimena Dávila Contreras,
Mariana Escobar Roldán,
DavidFilomena Velandia,
Angélica Jiménez Izquierdo,
Hugo Castro Cortés
2021

• DOCUMENTOS 69

DERECHOS HUMANOS POR LA IGUALDAD SOCIOECONÓMICA

DERECHOS HUMANOS POR LA IGUALDAD SOCIOECONÓMICA LA DESIGUALDAD QUE RESPIRAMOS. Una mirada desde a justicia ambiental a la política de descontaminación del aire en Bogotá 2010-2020

Publicación digital e impresa
Diana León Torres, Sebastián Rubiano, Vanessa Daza Castillo
2021

• DOCUMENTOS 70

DERECHOS HUMANOS POR LA IGUALDAD SOCIOECONÓMICA

DERECHOS HUMANOS POR LA IGUALDAD SOCIOECONÓMICA EDUCACIÓN Y CLASES SOCIALES EN COLOMBIA. Un estudio sobre apartheid educativo

Publicación digital e impresa
Mauricio García Villegas,
Leonardo Fergusson
2021

• DOCUMENTOS 71

DERECHOS HUMANOS POR LA IGUALDAD SOCIOECONÓMICA

DERECHOS HUMANOS POR LA IGUALDAD SOCIOECONÓMICA DESIGUALDADES DIGITALES. Aproximación sociojurídica al acceso a Internet en Colombia

Publicación digital e impresa
Víctor Práxedes Saavedra Rionda, Daniel Ospina-Celis,
Juan Carlos Upegui Mejía,
DianaC. León Torres
2021

• DOCUMENTOS 72

¿CÓMO CONTRIBUIR A LA PAZ CON VERDAD Y JUSTICIA? Aportes a la verdad y reconocimiento de responsabilidad por quienes serán seleccionados en la Jurisdicción Especial para la Paz

Publicación digital e impresa
Sabine Michalowski, MichaelCruz Rodríguez, HobethMartínez Carrillo
2021

DOCUMENTOS 73

NORMAS, VEHÍCULOS Y USUARIOS: un análisis constitucional de siniestralidad y seguridad vehicular en Colombia

Publicación digital e impresa
Paula Angarita Tovar Diana, Guarnizo Peralta
2021

• DOCUMENTOS 74

SEGURIDAD VEHICULAR Y DERECHO INTERNACIONAL ECONÓMICO: preguntas y respuestas para Colombia

Publicación digital e impresa
René Urueña Hernández,
PaulaAngarita Tovar,
DianaGuarnizo Peralta
2021

• DOCUMENTOS 75

¿BARRERAS INSUPERABLES?

Un análisis de la etapa administrativa del proceso de restitución de tierras

Publicación digital e impresa

Aarón Alfredo Acosta,

Nelson Camilo Sánchez

2021

• DOCUMENTOS 76

TOAR ANTICIPADOS Y

SANCIONES PROPIAS: reflexión informada para la Jurisdicción Especial para la Paz

Publicación digital

Clara Sandoval Villalba, Hobeth

Martínez Carrillo, Michael Cruz

Rodríguez, Nicolás Zuluaga

Afanador, Juliana Galindo

Villarreal, Pilar Lovelle Moraleda,

Juliette Vargas Trujillo, Adriana

Romero Sánchez, Andrea

Rodríguez Daza

2021

• DOCUMENTOS 77

¿LA PAZ AL MENOR COSTO?

Análisis presupuestal de la implementación de la paz territorial y el sistema integral

Publicación digital

Alejandro Rodríguez Llach,

Hobeth Martínez Carrillo

2022

• DOCUMENTOS 78

DERECHOS HUMANOS POR
LA IGUALDAD SOCIOECONÓMICA

**DERECHOS HUMANOS POR LA
IGUALDAD SOCIOECONÓMICA**

***RENTA BÁSICA FEMINISTA:
de la utopía a la necesidad
urgente para la Paz***

Publicación digital e impresa

María Ximena Dávila, Nina

Chaparro, Alejandro Rodríguez

Llach, Diana León

2022

• DOCUMENTOS 79

**MÁS ALLÁ DE LOS MÁXIMOS
RESPONSABLES. Los
participes no determinantes
en los crímenes más
graves y representativos
ante la Jurisdicción
Especial para la Paz**

Publicación digital

Sabine Michalowski,

Michael Cruz Rodríguez

2022

Ser migrante y trabajar en Colombia:

¿cómo va la inclusión laboral de las personas provenientes de Venezuela?

Colombia es el principal país receptor de población proveniente de Venezuela en la región. Para atender esta situación, el gobierno ha adelantado distintas acciones que van desde la atención humanitaria hasta la creación de permisos especiales para facilitar la regularización migratoria. Sin embargo, la vocación de permanencia de esta población evidenció la necesidad de avanzar hacia la implementación de políticas de integración socioeconómica, donde la inclusión laboral es un elemento clave.

La inclusión laboral permite a las personas migrantes y refugiadas vivir en condiciones más dignas y contribuir al desarrollo de las comunidades de acogida. Sin embargo, garantizar el derecho al trabajo para esta población constituye un reto para un país como Colombia, con altas tasas de desempleo e informalidad. A pesar de los esfuerzos de distintos actores, aún persisten barreras en los procesos de inclusión laboral y desarrollo de emprendimientos, que limitan el acceso a un trabajo decente de las personas migrantes y refugiadas, y su permanencia en este.

En este contexto, la investigación *Ser migrante y trabajar en Colombia: ¿cómo va la inclusión laboral de las personas provenientes de Venezuela?* presenta un análisis de las barreras que enfrenta esta población para insertarse en el mercado laboral, las cuales son analizadas en el marco de los estándares del derecho al trabajo y de la respuesta del Estado para garantizarlo. A partir de los hallazgos se proponen una serie de recomendaciones dirigidas a diferentes actores del sector trabajo que tienen el ánimo de contribuir al avance de la inclusión laboral de la población migrante y refugiada y, en últimas, a garantizarles un trabajo digno.

978-628-7517-36-3



9 786287 517363