



Organización
Internacional
del Trabajo

Reflexiones y recomendaciones sobre la integración de refugiados y otras personas desplazadas forzosamente en América Latina y el Caribe

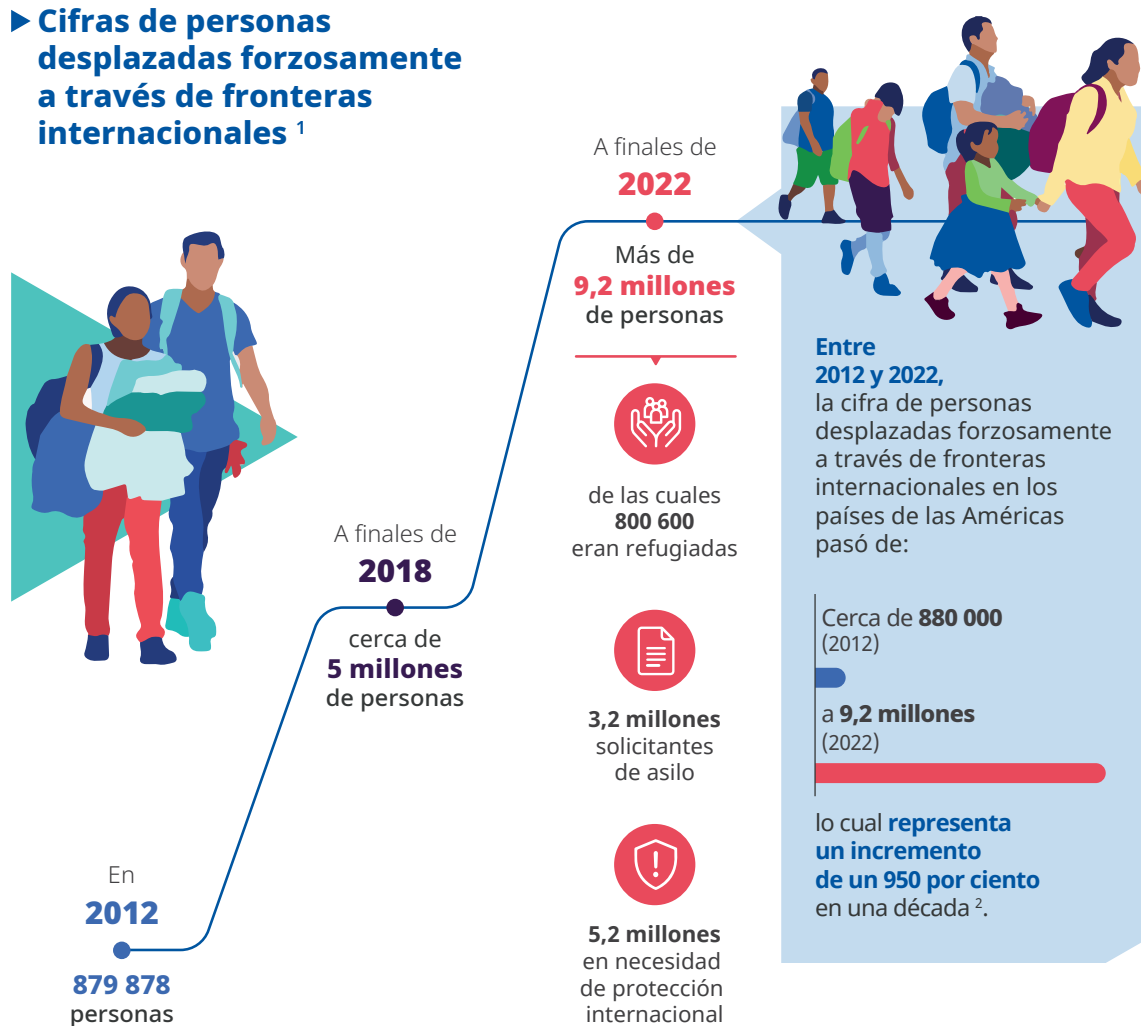
La contribución de la OIT al Pacto Mundial sobre Refugiados
en el marco del proceso de Cartagena+40



1 INTRODUCCIÓN

El continente americano es escenario de múltiples dinámicas de desplazamiento forzado transfronterizo que aumentan cada año. Hay personas que llegan de otros países de la región, como quienes provienen de otros continentes.

► Cifras de personas desplazadas forzosamente a través de fronteras internacionales ¹



¹ ACNUR, Tendencias globales. Desplazamiento forzado en 2022, 2023.

² ACNUR. «Refugee Statistics».

Los desplazamientos forzados transfronterizos de mayor magnitud en la región corresponden a Venezuela y países de Centroamérica. De acuerdo con la la Plataforma de Coordinación Interagencial para Refugiados y Migrantes de Venezuela (Plataforma R4V), se registraban más de 7,3 millones de personas refugiadas y migrantes venezolanas en el mundo hasta junio de 2023, de las cuales más de 6,1 millones se encuentran en la región ³. ACNUR ha registrado 285 000 solicitantes de asilo y refugiados de Nicaragua, así como 636 000 solicitantes de asilo y refugiados provenientes de El Salvador, Guatemala y Honduras ⁴. Durante 2022, la cantidad de personas venezolanas que solicitaron asilo ascendió a 264 000, casi tres veces más que el año anterior (92 400). Las solicitudes de personas de otros países en la región también aumentaron con relación a 2021, con 217 800 nuevas solicitudes individuales ⁵.

El desplazamiento forzado tiene múltiples impactos en las personas que se ven forzadas a huir de sus hogares, así como en sus familias y los países y comunidades que les acogen. Diversos estudios han identificado los beneficios que genera la integración de personas solicitantes de asilo, refugiadas y otras personas en situación similar a la de los refugiados en el desarrollo de los países y comunidades de acogida. Entre estos beneficios se destacan el dar acceso a empleo y medios de vida a las personas refugiadas y sus familias, responder a las necesidades del mercado laboral y del sector privado, contribuir a la recaudación de impuestos y en la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social, incrementar el flujo de remesas a los países de origen y en últimas, promover el crecimiento de la economía de los países de origen y destino.

Además de ser una oportunidad para el desarrollo, la integración siempre ha sido considerada como una de las soluciones duraderas con relación a las personas refugiadas, la cual contribuye a reducir su vulnerabilidad, aumentar su resiliencia, a la vez que promueve la cohesión y la justicia social. La *Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951* establece que los Estados deben restaurar la dignidad y garantizar los derechos humanos de los refugiados, incluyendo facilitar en todo lo posible su integración ⁶.

A su vez, el *Pacto Mundial sobre Refugiados*, adoptado en el marco de las Naciones Unidas en diciembre de 2018, y la *Declaración sobre Migración y Protección de Los Ángeles*, adoptada en junio de 2022, destacan la importancia de promover la integración económica y social local de las personas refugiadas y otras personas desplazadas forzosamente, así como la necesidad de los Estados de responder a las situaciones de desplazamiento forzado desde un enfoque de responsabilidad compartida. Asimismo, la aplicación del principio de la responsabilidad compartida requiere, entre otros, que los países de renta baja y media reciban mayor apoyo financiero y técnico de la comunidad internacional para lograr una integración local satisfactoria que tenga en cuenta las necesidades de los refugiados y otras personas desplazadas forzosamente, así como de las comunidades de acogida.

3 ACNUR, Tendencias globales. Desplazamiento forzado en 2021, 2022a; Plataforma R4V. «Refugiados y migrantes de Venezuela», 28 de marzo de 2023.

4 ACNUR, «Americas factsheet», 2023a.

5 ACNUR 2023.

6 La Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951 en su artículo 34 utiliza la palabra «asimilación». Dado que dicho término implicaba la desaparición de las diferencias entre los refugiados y los nacionales, así como la permanencia dentro de la sociedad de acogida, dicho concepto ha quedado en desuso y se pasó a utilizar el término «integración», el cual hace énfasis en la importancia de mantener la identidad individual como la posibilidad de «promover la autosuficiencia en espera del retorno voluntario».

La integración es un proceso dinámico. Si bien no existe una definición consensuada sobre la integración, en términos generales, esta ha sido definida como: «El proceso por el cual los migrantes, tanto individualmente como en grupo, son aceptados en una sociedad... [La integración] se refiere a un proceso bidireccional de adaptación mutua entre los migrantes y las sociedades en las que conviven... [y conlleva] la consideración de los derechos y las obligaciones de los migrantes y las sociedades de los países de destino, del acceso a diferentes tipos de servicios y al mercado laboral, y del reconocimiento y el respeto del conjunto esencial de valores que estrecha los lazos entre los migrantes y las comunidades receptoras en aras de un propósito común»⁷.



El *Canadian Institute for Identities and Migration* (CIIM) ha señalado que la integración de migrantes se visualiza como una «calle de doble vía», donde hay un encuentro metafórico de la persona migrante y la población receptora en algún lugar en medio de la calle. El proceso de integración apunta al logro de la paridad relativa con la población en general en áreas clave (es decir, económica, social, de salud y de participación cívica y democrática). Esto también supone que la población receptora hará ajustes para facilitar el proceso de integración⁸.

Uno de los componentes fundamentales para lograr la integración de los solicitantes de asilo, refugiados y otras personas desplazadas forzosamente es el acceso al trabajo decente, lo que implica que estas personas puedan acceder a empleo digno, una contratación equitativa, formación profesional y emprendimientos formales, que puedan ejercer plenamente los derechos laborales que les corresponden como a cualquier trabajador, participar en el diálogo social, y gozar de una adecuada cobertura de protección social. En este sentido, políticas y proyectos planificados y bien gestionados dirigidos a la integración socioeconómica y la cohesión social de las personas refugiadas en las comunidades de acogida son importantes para alcanzar y maximizar estos beneficios.

Como agencia especializada con el mandato de promover el acceso al trabajo decente para todas las personas, el valor agregado de la OIT es su experiencia técnica y capacidad para apoyar a los actores del mundo del trabajo (gobiernos, empleadores y trabajadores) en la articulación de programas y políticas migratorias, de empleo y de protección social bajo un enfoque de derechos humanos, con los principios subyacentes de no discriminación e igualdad de trato para mujeres y hombres, sean nacionales o extranjeros.

⁷ OIM, Glossary on Migration. 2da edición, 2011.

⁸ Canadian Institute for Identities and Migration, Indexing Integration. Second edition, 2016, 2.

2 ESTADO DE LA INTEGRACIÓN SOCIOECONÓMICA DE LAS PERSONAS REFUGIADAS EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

La inclusión de personas migrantes y refugiadas en políticas públicas de recepción e integración ha venido cobrando mayor importancia en la región debido al cambio de patrones migratorios, donde países tradicionalmente de origen han pasado a ser países de tránsito y destino por el movimiento de una mayor cantidad de personas.

De acuerdo con el informe *Recepción e integración de personas migrantes y refugiadas en ciudades de las Américas*, las dinámicas migratorias en la región son claramente distintas a las de hace unas décadas, por lo que un gran número de las políticas en esta materia son relativamente recientes. En Sudamérica, por ejemplo, un 72 por ciento de las políticas analizadas tienen un tiempo de implementación de cuatro años o menos ⁹. Destaca, además, que —de las 217 políticas públicas analizadas en este estudio— 114 eran relativas a la integración socioeconómica, siendo estas políticas las más presentes a nivel local en la integración de las personas migrantes y refugiadas, en comparación con otras políticas vinculadas a la recepción, la integración sociocultural y la integración política ¹⁰.



El informe ***Recepción e integración de personas migrantes y refugiadas en ciudades de las Américas***

analizó políticas de recepción e integración de la población migrante implementadas en lo local, así como intervenciones realizadas en 109 localidades pertenecientes a 25 países de la región.

En lo que respecta a las necesidades prioritarias en materia de integración socioeconómica de personas migrantes y refugiadas, este estudio reveló que, en términos generales:



la principal necesidad identificada fue el **acceso a regularización migratoria**, permisos de residencia, o reconocimiento de la condición de refugiado,



la segunda necesidad prioritaria fue el **acceso a empleo e integración sociolaboral**,



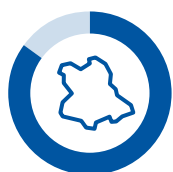
y en tercer lugar se encontró la necesidad de **acceder a una vivienda**.

⁹ OEA, OIM, ACNUR, PADF et al. *Recepción e integración de personas migrantes y refugiadas en ciudades de las Américas*, 2023, 38.

¹⁰ OEA, OIM, ACNUR, PADF et al. 2023, 37.

La priorización de necesidades en materia de integración socioeconómica varió según el tipo de localidad.

El acceso al empleo fue elegida como la principal necesidad en:



85 %
de localidades
no fronterizas



52 %
de localidades
fronterizas ¹¹



En materia de acceso al empleo, las personas entrevistadas para dicho estudio describieron como un desafío frecuente el extenso y burocrático proceso de revalidación de títulos educativos y calificaciones laborales. También surgió repetidamente la necesidad de prevenir la explotación laboral y garantizar condiciones dignas de trabajo para las personas migrantes y refugiadas ¹².

Debido a las desigualdades existentes y las limitadas capacidades institucionales en países de la región, las personas refugiadas y otras personas desplazadas forzosamente suelen encontrarse en condiciones de precariedad y vulnerabilidad socioeconómica ¹³. Si bien ha habido importantes avances como la atención a necesidades inmediatas y la promoción de regularización, muchas de ellas continúan sin lograr incorporarse a la vida social, económica, cultural y política en las comunidades que les acogen y sin poder ejercer plenamente sus derechos después del desplazamiento.

Los retos que impiden avanzar en la integración de las personas refugiadas, solicitantes de asilo y otras personas desplazadas forzosamente son múltiples y entre los principales suelen encontrarse que las respuestas de los gobiernos en muchos casos se han concentrado en la asistencia humanitaria, las restricciones legales y barreras burocráticas para trabajar, las dificultades para certificar competencias, el déficit de trabajo decente, la xenofobia, la discriminación, la desigualdad y la violencia basada en género. En adición a lo anterior, también se observa un persistente desafío por parte de países de la región en la implementación del principio de la responsabilidad compartida a la hora de responder a situaciones de desplazamiento forzado.

¹¹ OEA, OIM, ACNUR, PADF et al. 2023, 50-51.

¹² OEA, OIM, ACNUR, PADF et al. 2023, 51.

¹³ Gandini, L., Vera, M., Zapata, G. (coords.). Movilidades y Covid-19 en América Latina: inclusiones y exclusiones en tiempos de «crisis» (Universidad Nacional Autónoma de México, 2022).

2.1. Retos para la integración socioeconómica de los refugiados y otras personas desplazadas forzosamente en la región



Gobernanza limitada a la asistencia humanitaria

Los países de la región han logrado responder de manera limitada frente al aumento de los desplazamientos forzados a través de fronteras. La mayoría de los países han implementado políticas desde un enfoque humanitario, obteniendo efectos a corto plazo ¹⁴. Si bien este enfoque es necesario para responder a las necesidades inmediatas de las personas refugiadas y otras personas desplazadas forzosamente, es problemático si los Estados se limitan a estos fines, ya que mantienen a las personas beneficiarias en un estado continuo de dependencia, vulnerables a la volatilidad de los recursos destinados a la ayuda humanitaria, como suele suceder una vez superada la fase de emergencia inmediata ¹⁵.

En parte, esto se debe a que la mayoría de los países no contaban con la capacidad institucional al ser tradicionalmente países de origen de población migrante y refugiada. Si bien muchos empiezan una transición hacia una gobernanza de la migración con enfoque de derechos, y han sido receptivos al ingreso de personas migrantes y refugiadas en sus territorios, no logran ofrecer una seguridad jurídica de largo plazo y, por lo tanto, no apuntan al desarrollo de estrategias de integración ¹⁶. Esto es importante considerando que la mayoría de las personas refugiadas y otras personas desplazadas forzosamente en la región tienen intención de permanencia ante la imposibilidad de retornar a sus países de origen.

Por ejemplo, las estrategias de regularización dirigidas a personas venezolanas en varios países han sido las principales medidas de inclusión e integración en la región, al permitir el acceso a servicios sociales y al mercado laboral formal. No obstante, han sido limitadas al ser necesaria su renovación después de uno o dos años, y los requisitos para acceder a estos permisos de permanencia suelen ser de difícil acceso ¹⁷. Según datos de ACNUR, solo más de 2,5 millones de personas venezolanas han logrado acceder a un estatus migratorio regular ¹⁸.

Finalmente, se consideran también limitadas dado que los procesos de integración van mucho más allá de facilitar la permanencia y de garantizar el acceso a un piso mínimo de derechos sociales. Las políticas para la integración e inclusión deben incluir un enfoque de desarrollo y consolidación de la paz, implementando estrategias dirigidas a promover la autosuficiencia de las personas refugiadas, a la protección de sus derechos y la cohesión social ¹⁹.

¹⁴ Gandini y otros 2022, 15-24.

¹⁵ ILO, Employment and decent work in refugee and other forced displacement contexts. Compendium of ILO's lessons learned, emerging good practices and policy guidance, 2020a, 9.

¹⁶ Gandini, L., Lozano, F. y Prieto, V. (coords). Crisis y migración de la población venezolana. Entre la desprotección y la seguridad jurídica en Latinoamérica (Universidad Nacional Autónoma de México, 2019).

¹⁷ Gandini y otros 2019.

¹⁸ ACNUR, «Portal de Datos, Situación de Venezuela».

¹⁹ ILO 2020a, 10-11.



Restricciones legales y barreras burocráticas para acceder al trabajo decente

En varios países de la región persisten restricciones legales y barreras burocráticas que limitan el acceso a empleos formales a personas refugiadas y otras personas desplazadas forzosamente²⁰. Las personas solicitantes de asilo enfrentan grandes dificultades relacionadas con la documentación que les otorgan, debido a que deben renovarla frecuentemente y suelen establecer restricciones al derecho al trabajo mientras se tramitan sus solicitudes. A esto se añade los largos tiempos de espera para la resolución de sus casos, que pueden tomar meses e incluso años²¹.

En el caso de las personas desplazadas forzosamente, el principal obstáculo suele estar relacionado con la falta de un estatus migratorio que les permita trabajar. Frente a esto, algunos países han implementado mecanismos de regularización que permiten el acceso al derecho al trabajo²². La gran mayoría de estos mecanismos están dirigidos a personas de origen venezolano, excluyendo como potenciales beneficiarios a otros grupos de personas desplazadas. Además, estos programas suelen tener un alcance limitado y en ocasiones exigen requisitos de cumplimiento de difícil acceso para la mayoría de la población desplazada forzosamente, como es el caso de los documentos apostillados²³.

Por otra parte, incluso con documentación que habilite el acceso al trabajo, muchas personas solicitantes de asilo, refugiadas y otras personas desplazadas forzosamente no logran conseguir empleos formales. Una de las razones más comunes es el amplio desconocimiento por parte de los empleadores del alcance de esta documentación para su contratación²⁴. También son frecuentes las dificultades para acceder a servicios financieros (por motivos de documentación) que impiden su contratación formal²⁵. Finalmente, al no contar con legislaciones laborales específicas para personas refugiadas, suelen aplicar las existentes para trabajadores extranjeros, las cuales pueden llegar a exigir requisitos de difícil cumplimiento para la población refugiada o que limitan a las empresas el porcentaje de personas extranjeras que pueden contratar²⁶.



20 Center for Global Development (CGD), Global refugee work rights report, 2022; OIT, Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19. Migración laboral, movilidad en el mundo del trabajo ante la pandemia de la COVID-19 en América Latina y el Caribe, 2021.

21 CGD 2022; Grupo Articulador Regional del Plan de Acción Brasil (GAR PAB), El derecho al trabajo de las personas solicitantes de asilo y refugiadas en América Latina y el Caribe, 2017.

22 CGD 2022, 36.

23 CGD 2022; Gandini y otros 2019; Ramírez, L., y Corredor, J. (coords.), Migración y trabajo decente: retos para el sur global. Editorial de Justicia, 2022.

24 GAR PAB 2017, 69-70.

25 Gandini y otros 2019; Ramírez, L., y Corredor, J. (coords.) 2022.

26 CGD 2022, 42.

Los obstáculos mencionados han generado una mayor discriminación y rechazo por parte de empleadores, algunos incluso evitan darles trabajo por miedo a posibles sanciones en caso de emplear a una persona cuya documentación no se lo permita ²⁷. Estas condiciones son las que llevan a que buena parte de personas solicitantes de asilo, refugiadas y otras personas desplazadas forzosamente recurran a empleos precarios e informales y estén expuestas a sufrir explotación laboral y abusos ²⁸.



Dificultades para la homologación y certificación de competencias

La validación de títulos o calificaciones de las personas refugiadas y con necesidades de protección internacional en la mayoría de los países de la región suelen ser de difícil acceso debido a los altos costos del proceso, demoras en los trámites y dificultades institucionales de los países de origen que impiden el acceso a la documentación necesaria. Obstáculos similares enfrentan para el acceso y continuación de sus estudios ²⁹.

Por lo tanto, no logran acceder inicialmente a trabajos formales que correspondan a la formación obtenida en su país de origen. Frente a esto, algunos países han implementado medidas para acelerar los procesos de reconocimiento de calificaciones profesionales, como por ejemplo ha sido el caso para las personas refugiadas y migrantes venezolanas ³⁰. No obstante, diversas encuestas en algunos países de la región reflejan que un bajo porcentaje logra iniciar estos procesos y validar sus credenciales profesionales ³¹.



²⁷ GAR PAB 2017, 70-71.

²⁸ GAR PAB 2017.

²⁹ GAR PAB 2017, 66.

³⁰ OIT 2021, 21.

³¹ OIM, DTM y MPI, Integración socioeconómica de los migrantes y refugiados venezolanos. Los casos de Brasil, Chile, Colombia, Ecuador y Perú, 2021, 19-20.



Déficits de trabajo decente para las personas refugiadas y las comunidades de acogida

En la región existen amplios déficits de trabajo decente, debido a que los mercados laborales suelen ser precarios, con una alta proporción de empleos informales (49 por ciento) y altas tasas de desocupación ³². En el caso de personas refugiadas, solicitantes de asilo y otras personas desplazadas forzosamente, varios estudios indican que se encuentran sobrerrepresentadas entre los trabajadores informales, segmentadas en sectores poco regulados, con bajos salarios, largas jornadas laborales, y sin acceso a protección social ³³.

Lo anterior termina por colocar a la mayoría de las personas refugiadas y otras personas con necesidades de protección internacional en condiciones de mayor vulnerabilidad socioeconómica, y las expone a riesgos de explotación laboral y otras violaciones a sus derechos. Los abusos en el ámbito laboral no suelen ser denunciados por temor a que su estatus de protección pueda verse afectado y/o revocado, por desconocimiento de sus derechos, y por obstáculos en el acceso a la justicia ³⁴.

Los impactos de la pandemia del COVID-19 conllevaron a que estas condiciones empeoraran para muchas de estas personas como consecuencia de la pérdida de empleos y medios de subsistencia, sin posibilidades de acceder al sistema de protección social ³⁵. En el caso de las personas refugiadas y migrantes venezolanas, dentro de los impactos más graves, se registró el aumento de inseguridad alimentaria, la interrupción de educación de niños, niñas y adolescentes, un segundo desplazamiento a otros países de la región a través de vías inseguras, y mayor exposición a graves violaciones de derechos humanos ³⁶.

Además de los factores mencionados previamente (restricciones legales y dificultades de certificación), este déficit se explica por los obstáculos estructurales de los mercados laborales, como la debilidad o inexistencia de instituciones que apoyen a los trabajadores y a las empresas ³⁷. La falta de medidas que apunten a la promoción del trabajo decente para todas las personas en las comunidades de acogida puede generar mayores conflictos, afectar la cohesión social y fomentar la xenofobia y la discriminación ³⁸.



Xenofobia y discriminación

En la mayoría de los países receptores de la región se han registrado altos niveles de xenofobia y discriminación. Según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), diversas encuestas de opinión muestran una creciente actitud negativa en contra de las personas refugiadas y migrantes, vinculada a creencias de que estas personas afectan el empleo, los recursos del Estado, la salud pública y la seguridad ciudadana ³⁹.

³² OIT 2021.

³³ Ramírez, L., y Corredor, J. 2022; Gandini y otros 2019; Gandini y otros 2022; OIT, La migración laboral en América Latina y el Caribe. Diagnóstico, estrategia y líneas de trabajo de la OIT en la región, 2016.

³⁴ GAR PAB 2017, 74.

³⁵ OIT 2021, 13.

³⁶ Plataforma R4V, RMNA 2022 - Análisis de necesidades de refugiados y migrantes, 2022.

³⁷ Ramírez, L., y Corredor, J. 2022; OIT 2021.

³⁸ ILO 2020a.

³⁹ Banco Interamericano de Desarrollo (BID), La opinión pública respecto de la migración en América Latina y el Caribe. Laboratorio de percepción ciudadana y migración, 2023.

Esta problemática se encuentra asociada a las coyunturas de inestabilidad económica, social y política en los países de acogida, que junto a la propagación de discursos que presentan la migración como una crisis, han contribuido en el aumento de las tensiones sociales. Si bien las personas refugiadas y solicitantes de asilo experimentan discriminación en todas las áreas sociales, un estudio realizado por el Grupo Articulador Regional del Plan de Acción Brasil señala que esta suele ser más común al momento de empezar la búsqueda de empleos, limitando aún más su ingreso al mercado laboral ⁴⁰.



Género, migración y empleo

En la región, la experiencia de las mujeres refugiadas y otras mujeres desplazadas forzosamente está marcada profundamente por la desigualdad, la violencia basada en género y la división sexual del trabajo. En el caso de la población refugiada y migrante proveniente de Venezuela, las mujeres representan más de la mitad (51,6 por ciento) y tienen niveles educativos más altos que los hombres, pero registran una menor participación en el mercado laboral, menores ingresos mensuales, condiciones laborales más precarias, y están expuestas a la informalidad en mayor medida ⁴¹.

Son múltiples los factores que impiden a las mujeres refugiadas un acceso a medios de vida estables y de calidad. La asignación de roles del cuidado, la segmentación y segregación por género de los mercados laborales, que, junto a su condición de refugiadas, favorecen su descalificación en los lugares de acogida, y su explotación en sectores informales como el servicio doméstico ⁴². A estas condiciones, además de situarlas en una mayor vulnerabilidad socioeconómica, se añade el estigma social y sexualización que rodea a las mujeres y niñas, exponiéndolas a diversas formas de violencia basada en género, explotación y abuso ⁴³.

Finalmente, en la región, frente a la protección y políticas en materia del derecho al trabajo dirigidas a las personas refugiadas y otras personas desplazadas forzosamente, se ha identificado que no toman en cuenta la interseccionalidad de identidades (como el género, la raza, la orientación sexual, entre otras) ⁴⁴. Es decir, hay un problema de invisibilización a nivel institucional que atienda las necesidades específicas de las mujeres y otros grupos expuestos a mayor vulnerabilidad en razón a su identidad.



Limitaciones en materia de responsabilidad compartida

En la región, la distribución y responsabilidad de acoger, proteger y asistir a las personas refugiadas y otras personas desplazadas forzosamente se da de forma inequitativa. De acuerdo con ACNUR, para 2022 los países de renta baja y media acogieron al 76 por ciento de las personas refugiadas, y el 70 por ciento de las personas refugiadas y con necesidades de protección internacional fueron acogidas por países vecinos a nivel mundial. En las Américas, los principales países de acogida de solicitantes de asilo, refugiados y personas en situación similar a la de los refugiados fueron Colombia, Ecuador y Perú ⁴⁵, países que hacen parte del grupo de países de renta media.

⁴⁰ GAR PAB 2017, 70.

⁴¹ Plataforma R4V 2022, 24; ILO, ILO's work to strengthen the socioeconomic integration of Venezuelan refugees and migrants in Latin America and the Caribbean, 2023.

⁴² Plataforma R4V, Reinventarse sobre la marcha: un estudio al acceso a medios de vida de las mujeres refugiadas y migrantes de Venezuela, 2022.

⁴³ Plataforma R4V 2022.

⁴⁴ GAR PAB 2017, 75.

⁴⁵ ACNUR, Global Trends Report 2022, 2023, 2.

Tal como se mencionó previamente, la Plataforma R4V estima que de los 7,24 millones de personas venezolanas refugiadas y migrantes que había a nivel mundial hasta mayo de 2023, aproximadamente 6,10 millones se encontraban en países de América Latina y el Caribe. Estas cifras permiten dimensionar que la distribución de las responsabilidades se da de manera desproporcionada, con una mayor concentración de personas refugiadas y migrantes venezolanas en unos pocos países en comparación con lo que acogen otros países ⁴⁶.

El impacto desproporcionado que tiene la migración y desplazamiento forzado en algunos países de la región se debe en gran parte a la falta de una gestión migratoria acorde al principio de responsabilidad compartida, el cual permitiría que todos los países que hacen parte del proceso migratorio implementen medidas conjuntas y coordinadas para atender las necesidades de las personas refugiadas y desplazadas forzosamente. De cara a la integración de las personas refugiadas y otras personas desplazadas forzosamente en las comunidades de acogida, la responsabilidad compartida se convierte en una herramienta fundamental para garantizar la promoción y garantía del trabajo decente, el cual se estableció como una de las metas en el *Pacto Mundial sobre los Refugiados* ⁴⁷.

2.2. Avances y oportunidades



Contribuciones del trabajo decente en situaciones de desplazamiento

El acceso al trabajo decente impulsa los procesos de integración de las personas refugiadas y otras personas desplazadas forzosamente en las comunidades de acogida. En primer lugar, evita la dependencia de la ayuda humanitaria, minimiza los riesgos de recurrir a estrategias de supervivencia que amenazan sus derechos, y reduce las posibilidades de un segundo desplazamiento. El trabajo decente permite que las personas refugiadas puedan mantenerse a sí mismas, mejora su acceso a derechos sociales y económicos en un sentido más amplio, y con ello contribuye al bienestar psicosocial a largo plazo ⁴⁸.

Una buena práctica de promoción del trabajo decente, orientada a personas migrantes y refugiadas, es el Centro de Recursos para Trabajadores Migrantes en Tijuana, Baja California. Esta iniciativa es producto de la colaboración entre Sindicatos Unidos con México Moderno (SUCOMM) y la OIT, y tiene por objetivo facilitar el acceso al empleo formal, la justicia laboral y otros servicios para combatir posibles abusos durante el proceso de contratación. Para este propósito, el personal del Centro —el cual incluye trabajadores migrantes— brinda asesoría a personas migrantes, solicitantes de asilo, refugiadas y sus familias ⁴⁹.



⁴⁶ R4V, América Latina y el Caribe. Refugiados y migrantes venezolanos en la región a marzo de 2023, 2023.

⁴⁷ Naciones Unidas, Pacto Mundial sobre los Refugiados, 2018, párr. 70.

⁴⁸ ILO 2020a, 11-13.

⁴⁹ OIT, «CROC y OIT inauguran el Centro de Recursos para Trabajadores Migrantes en Tijuana, Baja California», 9 de junio de 2022.



Además de reducir las vulneraciones de derechos de las personas refugiadas, el acceso al trabajo decente también mitiga los impactos negativos sobre las capacidades y recursos locales, y genera beneficios económicos. Las personas refugiadas pueden traer nuevas competencias, cubrir la escasez de mano de obra y cualificaciones, aportar a los ingresos fiscales, crear empresas que generan diversificación económica y oportunidades de empleo tanto para la población local como para otros refugiados ⁵⁰. El trabajo decente favorece el contacto entre las personas refugiadas y las comunidades de acogida, lo cual ayuda a reducir tensiones y fomenta la cohesión social ⁵¹.

En la región, estudios a nivel macroeconómico indican que los países receptores se han beneficiado del impulso de la demanda interna y de la mano de obra debido a la afluencia de personas venezolanas ⁵². Durante la pandemia, algunos países promovieron la contratación de profesionales de la salud nacionales y extranjeros en el marco de sus políticas de lucha contra el COVID-19, aunque de manera temporal y transitoria ⁵³. De igual forma, muchas personas se beneficiaron del trabajo de personas refugiadas y migrantes venezolanas en servicios esenciales de reparto de alimentos y medicinas ⁵⁴.



Espacios de coordinación regionales e internacionales

A nivel regional han surgido múltiples procesos consultivos para el abordaje de la migración y el desplazamiento forzado. Si bien hay posibilidades de mejora en cuanto a la coordinación entre estos procesos, también han servido para visibilizar y dar prioridad al tema de la integración socioeconómica de personas migrantes y refugiadas, así como para que los Estados, los organismos internacionales, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como la sociedad civil, compartan experiencias y buenas prácticas en la materia ⁵⁵. Así se ha visto evidenciado con el trabajo realizado por procesos como la Conferencia Regional sobre Migración (CRM) y la Conferencia Suramericana sobre Migraciones (CSM), los cuales cuentan con grupos de trabajo enfocados en temas de migración laboral y la integración de personas migrantes, entre las cuales también se incluyen a las personas solicitantes de asilo y refugiadas.

50 Okai, A., Foreword - Socio-economic integration: from crisis to opportunity. Forced Migration Review issue 71, 2023; Betts, A., Socio-economic integration - what is it, and why does it matter? Forced Migration Review issue 71, 2023.

51 Okai, A., y Betts, A. 2023.

52 ILO 2023, 5.

53 OIT, El aporte de las personas refugiadas y migrantes venezolanas frente a la pandemia de la COVID-19 en los servicios esenciales de salud: Argentina, Brasil, Colombia, Chile, México y Perú, 2021b.

54 OIT, El aporte de las personas refugiadas y migrantes venezolanas en los servicios esenciales de reparto de alimentos y medicina durante la pandemia de la COVID-19: Argentina, Colombia y Perú, 2021c.

55 Organización de los Estados Americanos (OEA), Nota Técnica: Gobernanza Migratoria Regional en las Américas, 2023.

Dadas las nuevas dinámicas migratorias en la región y frente al aumento del desplazamiento intrarregional, en años recientes han surgido otros mecanismos de coordinación con énfasis en personas refugiadas y otras personas desplazadas forzosamente ⁵⁶. Uno de estos procesos es el Marco Integral Regional para la Protección y Soluciones (MIRPS), establecido en 2017, por países de Centroamérica y México. El MIRPS es una iniciativa pionera en la aplicación del Marco de Respuesta Integral para los Refugiados (CRRF) y una contribución concreta al *Pacto Mundial sobre los Refugiados* ⁵⁷. En el marco del MIRPS se estableció un Grupo de trabajo sobre empleo y medios de vida, cuyo panel de asesores está conformado por la OIT, el BID y el PNUD. En 2022, el Grupo de trabajo sobre empleo y medios de vida del MIRPS priorizó la creación de una ruta que facilite a las personas trabajadoras en situación de desplazamiento y movilidad humana el reconocimiento de sus competencias e información para su inserción laboral ⁵⁸.

Por su parte, el Proceso de Quito y la Plataforma R4V han sido fundamentales en el desarrollo de compromisos y acciones relativas a los medios de vida, el acceso a protección, derechos sociales y económicos y otras áreas importantes para la integración de las personas refugiadas y migrantes venezolanas. En estos procesos, la OIT ha coliderado el área de Integración Socioeconómica, proporcionando asistencia técnica, y promoviendo la reducción de los niveles de vulnerabilidad socioeconómica y la cohesión social a través de iniciativas que también benefician a las comunidades de acogida ⁵⁹. Dentro de las principales acciones a destacar se encuentra la *Estrategia Regional de Integración Socioeconómica*, dirigida a los principales países de acogida ⁶⁰.

56 Selee, A., Lacarte, V., Ruiz Soto, A. G., Chaves-González, D., Mora, M. J., y Tanco, A., In a dramatic shift, the Americas have become a leading migration destination. Migration Policy Institute, 2023.

57 ACNUR, «Marco Integral Regional para la Protección y Soluciones (MIRPS)».

58 MIRPS, Informe Anual del Marco Integral Regional para la Protección y Soluciones, 2022.

59 OIT 2021, 3.

60 OIT y PNUD, Migración desde Venezuela: oportunidades para América Latina y el Caribe. Estrategia Regional de Integración Socioeconómica, 2021.

3 HACIA EL TRABAJO DECENTE: RECOMENDACIONES PARA AVANZAR EN LA INTEGRACIÓN SOCIOECONÓMICA DE REFUGIADOS Y OTRAS PERSONAS DESPLAZADAS FORZOSAMENTE



Establecer marcos de gobernanza para el acceso de personas refugiadas y desplazadas forzosamente a los mercados laborales

Como se señaló previamente, uno de los principales retos en la región es la falta de políticas y planes de acción nacionales dirigidos a la integración de las personas refugiadas y otras personas desplazadas forzosamente, así como el hecho de que muchas de las medidas que vienen aplicando varios países de la región en esta materia son de reciente desarrollo. En gran medida, la implementación de las mismas depende del apoyo que la cooperación internacional brinda a través de organizaciones internacionales y de la sociedad civil. Debido a lo anterior, los *Principios rectores sobre el acceso de los refugiados al mercado de trabajo*, desarrollados por la OIT, recomiendan el establecimiento de marcos de gobernanza que faciliten el acceso a los mercados laborales de las personas refugiadas y otras personas desplazadas forzosamente.

En primer lugar, las políticas y planes de acción nacionales deben asegurar la protección de las personas refugiadas y otras personas desplazadas forzosamente en el mercado de trabajo. Para ello, es importante que todos los Estados de la región establezcan mecanismos y políticas laborales que garanticen el trabajo decente de conformidad con los estándares mínimos que se han desarrollado por las normas internacionales del trabajo establecidas en los instrumentos de la OIT, así como en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos. Lo anterior, a través del diálogo social, en consulta con los ministerios de trabajo y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.



Por otra parte, se encuentra también la promoción de oportunidades de empleo y trabajo decente, la cual facilita la autosuficiencia de las personas refugiadas y otras personas desplazadas forzosamente.

Dentro de las acciones mínimas que las políticas nacionales y planes de acción podrían contemplar para la consecución de este objetivo, se tiene:

1. **Orientar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores** sobre el acceso de los refugiados y otras personas desplazadas a los mercados de trabajo.
2. **Examinar las oportunidades de trabajo disponibles** para personas refugiadas y otras personas desplazadas, con base en información fiable sobre las repercusiones del desplazamiento en los mercados de trabajo, así como de las necesidades de la fuerza de trabajo existente y de los empleadores.
3. Asegurar, en los casos en que el acceso al empleo esté sujeto a requisitos jurídicos específicos, que estas condiciones estén de **conformidad con los Principios y derechos fundamentales en el trabajo y con las normas internacionales del trabajo**.
4. **Identificar y eliminar las incoherencias en las prácticas jurídicas, políticas y administrativas** relacionadas con la aplicación de las normas internacionales del trabajo y las normas de derechos humanos.
5. **Facilitar información** sobre las leyes y reglamentos aplicables a la iniciativa empresarial, como los procedimientos para registrar una empresa, las leyes y reglamentos laborales y los requisitos fiscales.

 **Desarrollar políticas económicas y de empleo para mercados laborales inclusivos, que integren a las personas refugiadas y otras personas desplazadas forzosamente**

Además de avanzar en la elaboración de estrategias macroeconómicas de crecimiento y generación de empleo decente para todas las personas, es importante que los países de la región, durante la formulación e implementación de políticas nacionales de empleo, consideren la inclusión de las personas refugiadas y otras personas desplazadas forzosamente.

La OIT, en sus *Principios rectores sobre el acceso de los refugiados al mercado de trabajo*, recomienda que las estrategias de empleo deberían comprender medidas para:

1. **Aumentar la capacidad de los servicios de empleo públicos y mejorar la cooperación con agencias de empleo privadas**, que ayuden a las personas refugiadas y desplazadas forzosamente a encontrar trabajo mediante la orientación y colocación laboral.



2. **Promover la inclusión en los mercados de trabajo de mujeres refugiadas y desplazadas por la fuerza**, desde una perspectiva de género e interseccional.
3. Avanzar en esfuerzos para **facilitar el reconocimiento y la acreditación de las calificaciones y competencias adquiridas** por personas refugiadas y otras personas desplazadas forzosamente.
4. **Facilitar los cursos de formación profesional personalizados** —incluida la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo— haciendo hincapié en la capacitación en el puesto de trabajo, y en la enseñanza intensiva de idiomas de ser necesario.
5. **Facilitar oportunidades de desarrollo y perfeccionamiento de competencias**, así como el acceso a programas de capacitación empresarial y creación de empresas para personas refugiadas y desplazadas forzosamente.
6. **Avanzar en la transición de la economía informal a la economía formal** a través de mayores oportunidades de trabajo decente, tanto para personas refugiadas, como para las comunidades receptoras.



Garantizar los derechos laborales y la igualdad de oportunidades y de trato para las personas refugiadas y otras desplazadas forzosamente

Es necesario enfrentar las prácticas discriminatorias y los riesgos de explotación a las que están expuestas las personas refugiadas y desplazadas forzosamente en sus lugares de trabajo. Para ello, deben implementarse políticas que garanticen condiciones laborales adecuadas, el acceso a servicios públicos de calidad, salarios justos y el derecho a prestaciones de seguridad social. Todo esto, considerando sus necesidades específicas desde un enfoque de género e interseccional.

Para este propósito, la OIT recomienda que, dentro de políticas nacionales para el empleo, como mínimo, se incluyan medidas para:

1. **Combatir y prevenir todas las formas de discriminación de jure y de facto ⁶¹, el trabajo forzoso y el trabajo infantil**, en la medida en que afectan a los hombres, mujeres y niños pertenecientes a comunidades de refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza.
2. **Facilitar la participación de todos los trabajadores**, incluyendo a personas refugiadas y desplazadas forzosamente, en organizaciones representativas, en su derecho a constituir sindicatos y afiliarse a ellos, y a otros espacios y mecanismos de negociación y acceso a la justicia.
3. **Promover campañas de información, promoción y sensibilización** para contrarrestar conductas xenófobas en el lugar de trabajo, destacando las contribuciones de las personas refugiadas y desplazadas forzosamente.



61 *De jure*: «de derecho», es decir, con reconocimiento jurídico o legalmente. *De facto*: «de hecho», es decir, determinado por la fuerza de los hechos, aunque carezca de reconocimiento jurídico.

4. **Asegurar que las personas refugiadas y desplazadas forzosamente estén amparadas en el lugar de trabajo** por la legislación laboral pertinente, proporcionar información sobre sus derechos y obligaciones, así como vías de reparación en caso de violación de esos derechos.
5. **Proporcionar información e instrucción en legislación y derechos laborales sobre personas refugiadas** a los servicios de inspección del trabajo, funcionarios públicos y órganos judiciales.



Promover la asociación, coordinación y coherencia intersectorial

Para contar con una gobernanza efectiva para la integración socioeconómica de personas refugiadas y otras personas desplazadas forzosamente es necesario adoptar un marco común de responsabilidad compartida. Si bien en la región existen varios procesos y mecanismos, se requiere más trabajo para reforzar la cooperación entre estos y evitar la duplicidad de acciones, la disgregación de los esfuerzos y la competencia entre estos ⁶².

La OIT recomienda:

1. **Reforzar el papel de los gobiernos locales, de los organismos regionales, de las comisiones económicas regionales y de las iniciativas regionales** para promover respuestas coherentes a escala regional, con el apoyo de la OIT y otras organizaciones internacionales, particularmente ACNUR.
2. **Alentar la asistencia para el desarrollo y la inversión del sector privado** para la creación de trabajo decente y productivo, el desarrollo empresarial y el trabajo por cuenta propia, en beneficio de todos los trabajadores, incluyendo a las personas refugiadas y desplazadas forzosamente.
3. **Reforzar las funciones y capacidades de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y la sociedad civil**, para promover y proteger los derechos fundamentales en el trabajo de las personas refugiadas y desplazadas forzosamente.
4. **Fomentar la inclusión** de las personas refugiadas y desplazadas forzosamente en los procesos nacionales de planificación del desarrollo.



62 OEA 2023, 15.

4 EL TRABAJO DE LA OIT PARA PROMOVER LA INTEGRACIÓN SOCIOECONÓMICA DE LOS REFUGIADOS Y OTRAS PERSONAS DESPLAZADAS FORZOSAMENTE EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

El mandato de la OIT incluye la protección de las personas refugiadas desde su creación en 1919, ya que su constitución consagra dentro de sus deberes «la protección de los intereses de los trabajadores cuando estén empleados en países distintos al suyo propio». En principio, todos los convenios y recomendaciones de la OIT se aplican a los refugiados en la medida en que sean trabajadores, a menos que se indique lo contrario. Esto incluye áreas de importancia clave para los refugiados, como los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, la seguridad social y la protección social, no solo para los trabajadores, sino como un derecho humano básico para todas las personas. En lo que concierne a la integración socioeconómica de personas refugiadas y otras personas desplazadas forzosamente, la promoción del acceso al trabajo decente es el factor diferenciador clave de la OIT en comparación con otros organismos internacionales.

4.1. Instrumentos de la OIT para impulsar el trabajo decente de personas refugiadas

Diversos instrumentos de la OIT regulan cuestiones y establecen derechos de especial relevancia para la integración socioeconómica de las personas refugiadas y otras personas desplazadas forzosamente. En este sentido, cabe destacar el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), y el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), los cuales protegen específicamente a los trabajadores migrantes, también brindan un marco para abordar la situación de las personas refugiadas que ingresan a los mercados laborales fuera de sus países de origen. Por su parte, el Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118), también resulta pertinente para los trabajadores refugiados. En el Cuadro 1 se detallan los convenios fundamentales de la OIT aplicables a las personas refugiadas y otras personas desplazadas forzosamente:

Cuadro 1. Convenios fundamentales de la OIT aplicables a las personas refugiadas y otras personas desplazadas forzosamente

C 29	Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 y su Protocolo de 2014 🔗
C 87	Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 🔗
C 98	Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 🔗
C 100	Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 🔗
C 105	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 🔗
C 111	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 🔗
C 138	Convenio sobre la edad mínima, 1973 🔗
C 155	Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 🔗
C 182	Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 🔗

Estos instrumentos se complementan con la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 86) y la Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151). La primera establece consideraciones especiales sobre el reclutamiento de personas refugiadas y otras personas desplazadas forzosamente, mientras que la segunda establece una serie de lineamientos sobre el trato y la política que deben implementar los Estados para asegurar los derechos laborales de las personas que llegan a un país distinto a su país de origen para emplearse. En específico, la Recomendación núm. 151 promueve que los Estados adopten una política social que responda lo mejor posible a las necesidades reales de los trabajadores migrantes y de sus familias.

Asimismo, la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), contempla una sección específica sobre los migrantes afectados por situaciones de crisis (Sección X) y una sección sobre refugiados y repatriados (Sección XI). Esta recomendación proporciona un marco legal, técnico y especializado para responder a los desafíos del mercado laboral que las comunidades de acogida pueden enfrentar en relación con el acceso al mercado laboral de las personas refugiadas y otras personas desplazadas forzosamente.



Cuadro 2. Convenios, Recomendaciones y Principios de la OIT relativas al acceso al mercado laboral de las personas refugiadas y temas conexos

C 97	Convenio sobre los trabajadores migrantes, 1949 🔗	Ratificado por 15 países de la región: Bahamas, Barbados, Belice, Brasil, Cuba, Dominica, Ecuador, Granada, Guatemala, Guyana, Jamaica, Santa Lucía, Trinidad y Tobago, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de).	Sienta las bases para la igualdad de trato entre personas trabajadoras nacionales y extranjeras en situación regular en lo relativo a contratación, condiciones de vida y de trabajo, acceso a la justicia, reglamentación de impuestos y asuntos de seguridad social. También contempla el tema de reunificación familiar y medidas para regular de manera general los procesos migratorios.
C 143	Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 🔗	Ratificado por 1 país de la región: Venezuela (República Bolivariana de).	Estimula la regulación de flujos migratorios, la eliminación de la migración clandestina y de los delitos que la acompañan: el tráfico y trata de personas, y la facilitación de la integración de las personas migrantes a las sociedades de acogida.
C 181	Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 🔗	Ratificado por 4 países de la región: Antigua y Barbuda, Panamá, Surinam, Uruguay.	Establece un marco global para el registro, la concesión de licencias y la regulación efectiva de las agencias de empleo privadas, y para la protección de las personas trabajadoras que utilizan sus servicios —sean nacionales o migrantes— contra los abusos.
R 86	Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 🔗		Establece estrategias para la recolección de datos que permitan tener un panorama de la problemática específica de cada país, la ayuda técnica de la OIT para la vigilancia y protección de los derechos de las personas trabajadoras e instrumentos para la implementación del Convenio núm. 97.
R 151	Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 🔗		Precisa medidas a adoptar para asegurar el respeto del principio de igualdad de todas las personas trabajadoras —uno de los principios fundamentales de la OIT, sea cual sea el tema específico a abordar— y también define las bases de toda política social destinada a permitir que las personas trabajadoras migrantes y sus familias se puedan beneficiar de los mismos derechos que las personas trabajadoras nacionales, propugnando la adopción de ciertas normas mínimas de protección laboral, como por ejemplo, en casos de pérdida de empleo, expulsión y salida del país.
R 204	Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 🔗		Se funda en el principio de asegurar el trabajo decente para todas las personas. Reconoce el rol crucial que los interlocutores sociales pueden desempeñar en la facilitación de la transición hacia la economía formal, y su responsabilidad en garantizar la libertad sindical y el acceso al diálogo social a las personas trabajadoras de la economía informal, especialmente de aquellos grupos particularmente vulnerables a los más serios déficits de trabajo decente en la economía informal, como lo son las personas migrantes.
R 205	Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 🔗		Considera que tanto los conflictos como los desastres tienen puntos en común en cuanto al impacto y las consecuencias en el mundo del trabajo y fuera de él. En ese sentido, presta especial atención a los grupos de población que se han vuelto particularmente vulnerables a causa de las crisis. Comprende, entre otros, a niñas, niños y adolescentes, personas pertenecientes a minorías, pueblos indígenas y tribales, desplazados internos, personas con discapacidad, migrantes y refugiados, y otras personas desplazadas por la fuerza a través de las fronteras.
Principios rectores	Acceso de refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza al mercado de trabajo, 2016 🔗		Consta de cuatro partes. La parte I explora los retos que plantean las dinámicas migratorias de refugiados y personas desplazadas por la fuerza. La parte II describe el contexto normativo en el que se ha de basar la OIT para abordar las repercusiones causadas en el mercado de trabajo. La parte III examina el acceso a los mercados de trabajo, con un diagnóstico de los retos, una lista de orientaciones normativas y ejemplos de buenas prácticas. Sobre la base del análisis de las tres primeras partes, la parte IV presenta un proyecto de posibles principios rectores.
Principios generales y directrices	Principios generales y directrices para la contratación equitativa, 2016 🔗		Abarca la contratación de todas las personas trabajadoras, incluidas las personas trabajadoras migrantes, con independencia de que sean contratadas directamente por los empleadores o a través de intermediarios. Se aplica a la contratación nacional o transnacional, así como a la contratación por medio de agencias de empleo temporal, y cubre todos los sectores de la economía. Tiene por objetivo servir de guía para promover y garantizar la equidad en la contratación.

Los *Principios rectores sobre el acceso de refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza al mercado de trabajo*, adoptados por el Consejo de Administración de la OIT en 2016, establecen lineamientos que brindan a los Estados herramientas para promover la creación de empleos inclusivos y en condiciones de igualdad de trato y oportunidades para las personas refugiadas y otras personas desplazadas forzosamente, lo cual se convierte en un mecanismo esencial en situaciones de crisis global, y ante nuevos desafíos derivados del incremento de los efectos del cambio climático y los brotes de pandemias.

Los *Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT* también contienen disposiciones que son aplicables al acceso al mercado laboral y el trabajo decente de las personas refugiadas. Estos principios y directrices promueven la equidad en la contratación laboral mediante el respeto y la protección de los derechos humanos reconocidos a nivel internacional y las normas internacionales del trabajo. Destacan en particular la garantía al derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva, así como la prevención y eliminación del trabajo forzoso, el trabajo infantil y la discriminación.

4.2. Estrategias y programas de la OIT para la promoción del trabajo decente en América Latina y el Caribe

La OIT trabaja en América Latina y el Caribe con el objetivo de apoyar en la construcción de soluciones duraderas para las personas refugiadas y otras personas desplazadas forzosamente. En línea con su mandato tripartito, su estrategia incluye el trabajo conjunto con los gobiernos, la participación activa de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Cuenta con un enfoque centrado en la promoción del trabajo decente, la mejora de la gobernanza de la migración y la implementación de las normas internacionales del trabajo ⁶³.



63 OIT, Trabajo decente y justicia social: La clave para una migración segura, ordenada y regular. Prioridades de la OIT para América Latina y el Caribe, 2022.

Para la OIT, promover el trabajo decente es parte integral de las soluciones a medio y largo plazo para garantizar la integración socioeconómica de las personas refugiadas y otras personas desplazadas forzosamente, así como para apoyar en la cohesión social en las comunidades de acogida. Entre las acciones que impulsa en la región se encuentran: el fomento de la creación de empleos, aumento de la protección de los derechos de las personas trabajadoras, ampliación del acceso a la protección social, y promoción del diálogo social.

En este marco, en septiembre de 2023, la OIT adoptó la *Estrategia regional para la migración laboral y la movilidad humana en América Latina y el Caribe 2023-2030*, la cual incluye un enfoque de no discriminación e igualdad de trato, trabajo inclusivo en las comunidades de acogida y protección de grupos vulnerables. Esta estrategia es resultado de un acuerdo tripartito entre gobiernos, empleadores y trabajadores de 32 países de la región. A través de cinco ejes temáticos y cinco ejes transversales de trabajo, busca ofrecer una respuesta a los cambiantes flujos migratorios, los nuevos perfiles de personas migrantes y las crecientes demandas de inclusión socioeconómica y laboral en las comunidades de acogida.

Como implementadores de esta estrategia, la OIT cuenta con un portafolio de proyectos de cooperación para promover el acceso al trabajo decente de las personas refugiadas y otras personas desplazadas forzosamente.

Uno de ellos se enfoca en Argentina, Colombia, Perú y República Dominicana —países que concentran el 64 por ciento de las personas refugiadas y migrantes de Venezuela en América Latina y el Caribe—. Tiene como objetivo incrementar la empleabilidad, así como mejorar su acceso a ofertas para el desarrollo de capacidades empresariales, generar y usar información y datos para la toma de decisiones por parte de actores públicos, e impulsar el intercambio de conocimientos y aprendizajes a través de un programa de cooperación Sur-Sur.



Asimismo, a través de los proyectos de cooperación de la OIT, en Costa Rica, Honduras y México, se tiene como objetivos principales reducir la desigualdad económica y promover el acceso al trabajo decente, empleo y protección social de las personas desplazadas por la fuerza y de sus comunidades de acogida. Para lograr estos objetivos, el enfoque está puesto en mejorar el acceso de las personas refugiadas y otras personas desplazadas forzosamente a los servicios públicos y privados de empleo, servicios y programas de protección social, así como el reconocimiento de sus habilidades y la promoción del trabajo por cuenta propia (capacitación, asesoramiento empresarial y acceso a servicios financieros). Además, se fomenta el fortalecimiento de las capacidades institucionales y la promoción del intercambio de buenas prácticas y lecciones aprendidas entre los países sobre políticas públicas para mejorar el acceso de las personas refugiadas, repatriadas y desplazadas al empleo y la protección social. En específico, este proyecto hace parte de una de las iniciativas complementarias para el cumplimiento de los compromisos nacionales asumidos por Costa Rica, Honduras y México en el marco del MIRPS.



- ▶ Gobernanza de la migración laboral y coherencia de políticas
- ▶ Contratación equitativa
- ▶ Empleo decente y mejora de las condiciones de trabajo
- ▶ Movilidad laboral, formación y reconocimiento de competencias y calificaciones
- ▶ Protección y cohesión social



- ▶ Gestión del conocimiento
- ▶ Alianzas, cooperación y movilización de recursos
- ▶ Aplicación y promoción de normas internacionales del trabajo
- ▶ Género y enfoque intersectorial
- ▶ Fortalecimiento del equipo técnico de la OIT



Organización
Internacional
del Trabajo

Oficina Regional de la OIT para
América Latina y el Caribe

ilo.org/americas

 migracionLAC@ilo.org

 [OITAmericas](https://twitter.com/OITAmericas)

 [OITAmericas](https://facebook.com/OITAmericas)

 [oit_americas](https://instagram.com/oit_americas)