

► Inclusión laboral de las personas refugiadas y otras personas desplazadas por la fuerza

Colombia: La igualdad de derechos como base de la inclusión y de la igualdad de oportunidades y de trato

Julio de 2026

Los Principios rectores de la OIT sobre el acceso de las personas refugiadas y otras personas desplazadas por la fuerza al mercado de trabajo, adoptados en 2016 por una reunión técnica tripartita, ofrecen orientaciones para formular políticas y para promover un diálogo tripartito nacional para aportar respuestas adecuadas al desplazamiento forzoso.

Los Principios rectores sobre el acceso de las personas refugiadas y otras personas desplazadas por la fuerza al mercado de trabajo



► Principios rectores

Acceso de refugiados y otras personas
desplazadas por la fuerza al mercado de trabajo



Los Principios rectores (PR) apoyan los esfuerzos para mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo y garantizar la protección de los nacionales, así como de las personas refugiadas y otras personas desplazadas por la fuerza (PDF), en el acceso al trabajo decente. Los PR son un conjunto de principios voluntarios y no vinculantes, arraigados en las normas internacionales del trabajo pertinentes y los instrumentos universales de derechos humanos, e inspirados en las buenas prácticas aplicadas sobre el terreno.

Los Principios rectores se estructuran en torno a seis pilares fundamentales:

- A. Marcos de gobernanza del acceso al mercado de trabajo;
- B. Políticas económicas y de empleo para establecer mercados de trabajo inclusivos;
- **C. Derechos laborales e igualdad de oportunidades y de trato;**
- D. Colaboración, coordinación y coherencia
- E. Repatriación voluntaria y reintegración de repatriados; y
- F. Vías adicionales de movilidad laboral.

Este producto de conocimiento se centra en la sección C de los PR, con especial énfasis en los Principios 22 y 23. Tomando a Colombia como estudio de caso, muestra cómo hacer efectiva la igualdad de oportunidades y de trato y la no discriminación de las personas refugiadas y otras PDF en el mercado de trabajo.

Comprender los Principios rectores

¿Qué significa en la práctica la sección C sobre derechos laborales e igualdad de oportunidades y de trato?

Principio rector 22 – Políticas de igualdad: – Adoptar o reforzar políticas nacionales destinadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato para todos y todas, en particular la igualdad de género, en las que se reconozcan las necesidades específicas de las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidad, en relación con:

- los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de conformidad con los 10 Convenios fundamentales de la OIT;
- las condiciones laborales, incluidos horarios de trabajo razonables y seguridad en el trabajo, que apoyan el bienestar y la productividad;
- el acceso a servicios públicos de calidad, en especial los servicios de empleo;
- salarios mínimos suficientes para una vida decente y el derecho a prestaciones de seguridad social para las personas refugiadas y otras personas desplazadas por la fuerza;
- informar a las personas refugiadas y otras personas desplazadas por la fuerza sobre sus derechos y protecciones laborales, de conformidad con las leyes y políticas pertinentes.

Principio rector 23 – Medidas mínimas que deben incluirse en las políticas de igualdad:

- combatir y prevenir todas las formas de discriminación – especialmente por motivos de nacionalidad, situación migratoria o de refugiado, género, discapacidad, edad y otros motivos interseccionales – de jure y de facto; así como el trabajo forzoso y el trabajo infantil;
- facilitar la participación en organizaciones representativas, también en lo relativo al ejercicio de su derecho a constituir sindicatos y afiliarse a ellos, participar en los mecanismos de negociación colectiva y acceder a la justicia y a los recursos judiciales para impugnar condiciones de trabajo abusivas
- adoptar medidas legislativas y facilitar la realización de campañas de información, promoción y sensibilización que contrarresten las conductas xenófobas en el lugar de trabajo y destaquen las contribuciones positivas
- asegurar que los refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza estén amparados en el lugar de trabajo por la legislación laboral pertinente, incluida la normativa en materia de salarios mínimos, protección de la maternidad, tiempo de trabajo y seguridad y salud en el trabajo, y proporcionar información sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores, así como sobre las vías de reparación en caso de violación de esos derechos, en un idioma que los trabajadores comprendan ; y
- proporcionar a los servicios de inspección del trabajo, a los funcionarios públicos y a los órganos judiciales la formación e instrucción necesarias en lo referente a la legislación y los derechos laborales de los refugiados y las personas desplazadas por la fuerza, y de esta forma garantizar que los trabajadores reciban formación e información en un idioma que comprendan.

Estudio de caso: Avanzar hacia la igualdad de derechos para la igualdad de oportunidades en Colombia

Puntos clave



Ditraiza Ramírez es una migrante venezolana emprendedora que vive en Cali, Colombia. En su tiempo libre, ayuda a las personas migrantes a conocer sus derechos a la protección social. Cali, Colombia, 16 de junio de 2023. Foto: Mauricio Pulido Bonilla/OIT

Cuestión clave:

- Defender la igualdad de oportunidades y de trato, eliminar la discriminación en el mercado de trabajo y garantizar que las personas refugiadas y otras personas desplazadas por la fuerza estén cubiertas por las leyes laborales pertinentes, considerando

circunstancias diversas y distintos niveles de exposición al riesgo, prestando especial atención a las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidad.

Enseñanzas clave:

- Al pasar de permisos temporales a un estatuto de protección de 10 años, combinado con la igualdad laboral establecida por ley y políticas inclusivas, Colombia ofrece un ejemplo de cómo ampliar el acceso al empleo formal, los servicios y las competencias, impulsando así aumentos de productividad tanto para las comunidades refugiadas como de acogida.
- Colombia demuestra un modelo de integración basado en derechos al incorporar a las personas migrantes y refugiadas, incluidas aquellas en situación irregular, en las leyes laborales nacionales, los servicios públicos (SPE/SENA), los sindicatos y los sistemas de justicia, fomentando las contribuciones económicas y la cohesión social frente a afluencias de gran escala.

1. Perfil de las personas refugiadas y otras personas desplazadas por la fuerza

Colombia acoge a la mayor población de personas migrantes y refugiadas de América Latina y el Caribe, con aproximadamente 2,8 millones de personas de Venezuela en 2025 que necesitan protección internacional¹ (de un total de 6,95 millones de personas migrantes y refugiadas venezolanas en la región – véase el producto de conocimiento sobre la Estrategia regional de integración socioeconómica (ERISE/+ERISE)),² lo que refleja un contexto de movimientos mixtos con circunstancias y necesidades de protección diversas. Casi un tercio son niños y niñas, más de la mitad son mujeres y alrededor de dos tercios están en edad de trabajar.³ Además, hay 7,1 millones de personas desplazadas internas⁴ y un número creciente de personas retornadas: en julio de 2024 había cerca de un millón de personas retornadas colombianas y con doble nacionalidad.⁵

¹ En este informe de conocimientos, el término “personas refugiadas y otras personas desplazadas por la fuerza” (PDF) se refiere principalmente a las personas refugiadas venezolanas, mientras que “personas migrantes” se utiliza al hacer referencia a dinámicas más amplias de movimientos mixtos, de conformidad con el uso nacional. Para mayor brevedad, el término “personas trabajadoras migrantes y refugiadas” se utiliza para designar a todas las PDF que participan en el mercado de trabajo o buscan acceder a él.

² Véase: ACNUR, [Colombia Factsheet 2026](#).

³ Basado en datos recopilados en el marco del Ecosistema de Registro y Gestión de Identidad de la Población (PRIMES por sus siglas en inglés) hasta el 31 de marzo de 2025; véase ACNUR, [Individuals registered in PRIMES 2018–2025 \(1st quarter\)](#).

⁴ Véase: ACNUR, [Colombia Factsheet 2026](#).

⁵ ACNUR, [Operational Update, January-June 2024](#).

2. Principales avances: hacia un acceso inclusivo a los mercados de trabajo

En menos de una década, Colombia ha pasado a acoger a aproximadamente 2,8 millones de personas venezolanas. Esta afluencia rápida y de gran escala ha exigido que Colombia adapte con rapidez su capacidad institucional para gestionar movimientos mixtos, abrir el acceso a bienes y servicios públicos y ampliar derechos a las poblaciones recién llegadas. Partiendo de un contexto histórico con experiencia limitada como país de inmigración, las instituciones han ampliado progresivamente sus mandatos, herramientas y mecanismos de coordinación para responder, y han favorecido la extensión de derechos y servicios a personas migrantes y refugiadas.

El enfoque de Colombia para acoger a las personas migrantes y refugiadas venezolanas ha evolucionado desde un énfasis inicial en la asistencia humanitaria de emergencia hacia una estrategia más estructurada de integración socioeconómica. Inicialmente, en 2017, se expidió el Permiso Especial de Permanencia (PEP),⁶ un permiso temporal de dos años que permitía el acceso al trabajo, la salud y la educación, junto con medidas de apoyo al acceso a los servicios públicos de empleo, el reconocimiento de aprendizajes previos y el apoyo al emprendimiento.⁷ En 2021, se introdujo el Estatuto de Protección Temporal (ETPV),⁸ que otorga un estatus de protección de diez años y vincula explícitamente la migración regular con el acceso al mercado de trabajo y a los servicios públicos. Para 2026, cerca del 70 por ciento había regularizado su situación migratoria a través del ETPV.⁹ Además, en el marco de la medida de regularización más reciente, el PEP Tutor, los padres, representantes legales y custodios de más de 300.000 niños, niñas y adolescentes venezolanos pueden regularizar su situación y obtener el derecho al trabajo y el acceso a servicios.¹⁰

El Ministerio del Trabajo desempeña un papel rector central en este modelo de integración basado en derechos, liderando el diseño y la implementación de políticas de migración laboral e igualdad, y coordinándose con otras entidades para garantizar la coherencia de las políticas. En 2025, la reforma laboral¹¹ y la creación del Comité de Migración Laboral¹² reforzaron aún más la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores nacionales y las personas trabajadoras migrantes y refugiadas.¹³

La reforma laboral de 2025 (artículo 37) garantiza a las personas trabajadoras migrantes y refugiadas — independientemente de su situación migratoria — los mismos derechos laborales y de seguridad social que a los nacionales, previniendo la regularización al momento de la firma del contrato de trabajo, sobre la base de las prohibiciones constitucionales de discriminación por nacionalidad, género, edad, origen étnico o discapacidad (artículo 13 de la Constitución). Antes de la reforma, las sentencias de la Corte Constitucional ya habían afirmado los derechos laborales fundamentales en el marco del régimen del ETPV para las personas trabajadoras migrantes y refugiadas en situación irregular, ordenando el pago de salarios y contribuciones adeudados en casos como el despido ilegal de una trabajadora venezolana embarazada¹⁴, defendiendo así el artículo 25 de la Constitución, que establece que “toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”. La reforma laboral también refuerza las protecciones contra la violencia, el acoso y la discriminación (artículo 18), al tiempo que brinda protección especial a las mujeres y a las personas jóvenes menores de 18 años (artículo 4, numeral 9).

Las medidas de protección y contra la discriminación también son integrales. La prohibición del trabajo infantil¹⁵ se hace cumplir mediante una unidad especializada de inspección, el Grupo Élite contra el Trabajo Infantil.¹⁶ Además, se prevé el fortalecimiento de las capacidades de los Comités Territoriales de Lucha contra la Trata de Personas,¹⁷ y el Comité

⁶ Migración Colombia, [Resolución 5797/2017](#), por la que se crea el régimen de permanencia temporal (PEP).

⁷ Consejo Nacional de Política Económica y Social (2018): [Estrategia para la atención de la migración desde Venezuela \(CONPES 3950\)](#), acciones 12 y 13.

⁸ Republica de Colombia, Ministerio de Relaciones Exteriores, [Decreto num. 216/2021](#), por el que se crea el Estatuto Temporal de Protección (ETPV).

⁹ Grupo Interagencial sobre Flujos Migratorios Mixtos (GIFMM), Plataforma de Coordinación Interagencial para Refugiados y Migrantes de Venezuela (R4V), Colombia – [Plan de Respuesta de Refugiados y Migrantes de Venezuela \(RMRP\)](#).

¹⁰ Republica de Colombia, Ministerio de Relaciones Exteriores, [Decreto núm. 1209 de 2024](#).

¹¹ [Congress of Colombia, Law 2466/2025](#) promulgating a Labour Law reform.

¹² [Ministry of Labour, Resolution 1889/2025](#) establishing the Technical Committee on Labour Migration.

¹³ The Labour Migration Committee (Chaired by the Ministry of Labour) operates on the basis of an agreed plan of action and provides a forum for inter-institutional coordination and tripartite dialogue on labour migration. In addition, the Subcommittee on Tripartite Social Dialogue on Labour Migration Management of the Standing Committee on the Coordination of Wage and Employment Policy (decision No. 0425 of 2013) offers a standing space to discuss labour migration issues with social partners, align policies and follow up on implementation.

¹⁴ Constitutional Court, Sentencia T-449, 2021.

¹⁵ Artículo 35 del Código de Infancia y Adolescencia.

¹⁶ Grupo Élite contra el Trabajo Infantil y una herramienta de identificación de casos puesta a prueba; [UNODC: Trafficking in persons for forced labor purposes in the spotlight of Colombian authorities: Case identification tool designed with the support of UNODC is successfully tested](#).

¹⁷ Consejo Nacional de Política Económica y Social (2018), CONPES 3950, y Consejo Nacional de Política Económica y Social (2022): [Estrategia para la integración de la población migrante venezolana como factor de desarrollo para el país \(CONPES 4100\)](#).

Técnico de Migración Laboral tiene el mandato de elaborar planes de acción para identificar y asistir a víctimas de trabajo forzoso y trata de personas.¹⁸ Las personas migrantes y refugiadas gozan del derecho a afiliarse a sindicatos y constituirlos,¹⁹ incluido el acceso a cargos de liderazgo,²⁰ como demuestra la Unión de Trabajadores de Plataformas Digitales (UNIDAPP), sindicato nacional de repartidores de plataformas formado a partir de un movimiento de repartidores entre 2018 y 2020, en el que las personas venezolanas representan el 70 por ciento de los afiliados y más de la mitad de los puestos directivos.²¹

La inclusión se apoya además mediante el acceso a información y servicios específicos. Dentro de la red del Servicio Público de Empleo (SPE), los proveedores de servicios de empleo y las agencias privadas de empleo desempeñan un papel central en la reducción del desempleo y la informalidad, al vincular la demanda y la oferta de trabajo tanto para los nacionales colombianos como para las personas trabajadoras migrantes y refugiadas. Al ofrecer orientación, ajuste entre oferta y demanda de empleo, servicios de intermediación y remisiones a formación, ayudan a conectar a los empleadores con trabajadores que tienen las competencias adecuadas y apoyan a las personas trabajadoras migrantes y refugiadas en la transición del empleo informal al formal. Más específicamente, en la red de prestadores del Servicio Público de Empleo (SPE) existen portales de información dedicados a las personas venezolanas, entre ellos “Empléate sin Fronteras”,²² que proporciona información adaptada a las personas trabajadoras venezolanas (así como remisiones) y a los empleadores interesados en contratarlas. Además, la plataforma “Empleo Sin Barreras”²³ apoya a personas que enfrentan barreras en el mercado de trabajo, incluidas personas migrantes y refugiadas, mediante registro, orientación, preselección, remisión a vacantes y apoyo para reducir obstáculos al empleo formal. Asimismo, una cartilla publicada en 2024 bajo el liderazgo del Ministerio del Trabajo proporciona información sobre los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes y refugiadas.²⁴

3. Resultados y enseñanzas clave

Las políticas progresivas de regularización e igualdad de Colombia han reforzado la integración económica de las personas venezolanas al ampliar el acceso al empleo formal, la seguridad social, la educación, la atención de salud y el acceso financiero en igualdad de condiciones con los nacionales, beneficiando en particular a mujeres y jóvenes que anteriormente solían estar desempleados o en empleos de baja calificación.²⁵ Estas medidas reducen la vulnerabilidad y promueven la inclusión, con evidencia de que los aumentos de productividad a largo plazo derivados de la utilización de competencias probablemente superen los costos de gasto público a corto plazo.²⁶

A pesar de algunas tensiones sociales, las actitudes siguen siendo matizadas: la mayoría de la población colombiana apoya el acceso de las personas migrantes y refugiadas a la educación y la atención de salud, reconoce sus contribuciones económicas positivas. La evidencia sugiere que las interacciones positivas y directas entre las personas venezolanas y las comunidades de acogida ayudan a reducir las tensiones y contribuyen a una mayor cohesión social. Es necesario seguir promoviendo la igualdad para apoyar la solidaridad y contrarrestar cualquier aumento de la xenofobia.²⁷

Estas experiencias apuntan a varias enseñanzas clave:

¹⁸ República de Colombia, Ministerio de Trabajo, Resolución 1889/2025, por la que se establece el Comité Técnico de Migración Laboral del Sector Trabajo, artículo 3 (7).

¹⁹ Código Sustantivo del Trabajo, Diario Oficial. AÑO LXXXVIII. N. 27622. 7, JUNIO, 1951, PÁG. 1.

²⁰ Según la Sentencia C-311/07 de la Corte Constitucional, se estableció que las personas trabajadoras migrantes deberían tener acceso a cargos directivos en sindicatos después de un período razonable de residencia.

²¹ OIT (2024): [Nota de Investigación - Trabajo decente para personas desplazadas: Lecciones de las experiencias de personas trabajadoras refugiadas y migrantes venezolanas en Colombia y Brasil](#).

²² Prosperidad Social, [Empléate sin Fronteras](#).

²³ Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, [Empleo sin barreras](#).

²⁴ OIT (2024): [Cartilla informativa, Las personas refugiadas y migrantes trabajadoras tienen derechos en Colombia](#).

²⁵ García-Suaza, Andrés; Mondragón-Mayo, Angie; Sarango-Iturralde, Alexander (2025): [From Exodus to Employment: Labor Market Transitions and the Role of Work Permits in Colombia](#), GLO Discussion Paper, núm. 1606, Global Labor Organization (GLO), Essen, que destaca que es probable que las personas venezolanas calificadas enfrenten descualificación, al transitar hacia ocupaciones que requieren niveles de calificación más bajos.

²⁶ PNUD (2022), Sebastian Bitar: [Migration in Colombia and Public Policy Responses](#); BID (2023), Miguel Benítez-Rueda: [The Productivity Effects of Forced Migration: Evidence from Venezuelan Migrants in Colombia](#).

²⁷ MPI (2025): [Why Colombians' Unease about Venezuelan Immigration Has Not Led to New Restrictions](#); and PNUD (2022), Sebastian Bitar: [Migration in Colombia and Public Policy Responses](#).

- **Primero**, el compromiso sostenido mediante marcos legislativos en evolución —pasando de la asistencia humanitaria a la igualdad orientada al desarrollo— apoya el acceso al mercado de trabajo y la protección de los derechos mediante políticas nacionales coherentes e intersectoriales.
- **Segundo**, la gobernanza integral y la coordinación de múltiples actores entre ministerios y entre los niveles nacional y regional fomentan la coherencia de las políticas, incorporando a las personas migrantes y refugiadas en los servicios públicos y defendiendo la igualdad de oportunidades y de trato.
- **Tercero**, el aplicación efectiva mediante inspecciones del trabajo, derechos sindicales y negociación colectiva ayuda a defender los derechos laborales, incluidos los salarios mínimos y la seguridad y salud en el trabajo, mientras que las campañas de promoción refuerzan la cohesión social y combaten la discriminación y la xenofobia.
- **Cuarto**, las plataformas de coordinación regional, como el Proceso de Quito liderado por los Estados y R4V (la Plataforma Regional de Coordinación Interagencial para Refugiados y Migrantes de Venezuela, liderada por las Naciones Unidas), que adoptó la Estrategia de integración socioeconómica, permiten armonizar normas de política, movilizar recursos e intercambiar conocimientos, reforzando los esfuerzos nacionales para lograr un acceso equitativo al mercado de trabajo y la protección de los derechos en los países de acogida.

4. Medidas prácticas: hoja de ruta basada en la experiencia de Colombia

- **Establecer una base legislativa para la igualdad:** El marco de derechos de igualdad de Colombia evolucionó desde el acceso al mercado de trabajo y los derechos de seguridad social hasta la paridad legal plena mediante la reforma laboral, garantizando que la situación migratoria no genere discriminación.
- **Operacionalizar mediante servicios públicos:** El acceso universal al Servicio Público de Empleo (SPE) y al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), junto con herramientas específicas como el portal “Empléate sin Fronteras” y “Empleo Sin Barreras”.
- **Garantizar el acceso a los sindicatos y a la justicia:** Las personas venezolanas pueden constituir sindicatos y afiliarse a ellos sin restricciones de nacionalidad, y acceder a la justicia laboral mediante un portal en línea del Ministerio del Trabajo o los juzgados laborales.
- **Coordinar mediante mecanismos de gobernanza:** El recién establecido Comité Técnico de Migración Laboral fomenta la coordinación interinstitucional y crea espacios de consulta tripartita para fortalecer los derechos laborales, la igualdad de oportunidades y de trato y la no discriminación.

5. Camino a seguir

Aunque existe un marco de políticas integral basado en derechos, el desafío pendiente consiste en fortalecer el seguimiento y la aplicación efectiva. A pesar de los esfuerzos de regularización, se estima que más del 75 por ciento de las personas venezolanas trabajan en la informalidad (frente al 60 por ciento de los nacionales), enfrentando demoras en el reconocimiento de cualificaciones y credenciales, discriminación, débil aplicación de la legislación laboral y baja cobertura de seguridad social.²⁸ Además, hay evidencia de que en las regiones con mayor presencia de personas migrantes y refugiadas venezolanas, los trabajadores nacionales de baja calificación pueden enfrentar desplazamiento laboral hacia la economía informal.²⁹ Los niños, niñas y adolescentes migrantes y refugiados corren el riesgo de trabajo infantil y explotación al trabajar en la venta ambulante y la minería,³⁰ mientras que las mujeres enfrentan degradación ocupacional, violencia de género y acoso.³¹

Para abordar estas barreras persistentes, el camino a seguir debería reforzar la aplicación contra el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas mediante inspecciones del trabajo y campañas de sensibilización específicas, junto con medidas con perspectiva de género para el reconocimiento de competencias y la prevención de la violencia y el acoso. Los mecanismos tripartitos, como el Comité Técnico de Migración Laboral, pueden mejorar la coordinación, contribuir a

²⁸ Véase: OIT (2024): [Nota de investigación: Trabajo decente para personas desplazadas: enseñanzas de las experiencias de personas trabajadoras migrantes y refugiadas venezolanas en Colombia y Brasil](#); y Fundación ANDI (2025): [Informe: Inclusión laboral y socioeconómica de la población migrante en Colombia – avances y pendientes](#).

²⁹ IADB (2023) Miguel Benítez-Rueda: The Productivity Effects of Forced Migration: Evidence from Venezuelan Migrants in Colombia.

³⁰ Véase: USDOL, Bureau of International Labour Affairs (2023): [Colombia – Significant Advancement](#).

³¹ Véase: OIT (2024): [Mujeres refugiadas y migrantes de Venezuela en Colombia: ¿quiénes son y qué barreras enfrentan para su integración socioeconómica?](#); y Dejusticia (2022): [Ser migrante y trabajar en Colombia: Como va la inclusión laboral de las provenientes de Venezuela?](#)

combatir la xenofobia mediante campañas de sensibilización y monitorear las tensiones comunitarias derivadas de la competencia por empleos, garantizando que el crecimiento inclusivo beneficie tanto a personas migrantes/refugiadas como a comunidades de acogida, al tiempo que se defienden los derechos laborales y la igualdad de oportunidades y de trato. La regularización ágil, mejores datos sobre la informalidad y la ampliación de vías hacia el empleo formal son fundamentales para sostener la integración y la igualdad en medio de percepciones públicas cambiantes.

Información de contacto**Organización Internacional del Trabajo**

Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

Servicio de Migraciones Laborales
(MIGRANT)

ilo.org/labourmigration

T: +41 22 799 6111

Correo electrónico: migrant@ilo.org