



Organización
Internacional
del Trabajo



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá
Facultad de Ciencias Jurídicas

[VIGILADA MINEPROMER]



► **Análisis de situaciones laborales** de **migrantes venezolanos** en la ciudad de Bogotá

MARZO 15 DE 2021

► **HALLAZGOS Y RECOMENDACIONES**



El informe buscó indagar por las **barreras de acceso al trabajo y a los esquemas de protección social que enfrenta la población migrante de Venezuela**. Para ello se realizaron **entrevistas semiestructuradas**, grupos focales y encuestas a usuarios que recibe el Consultorio Jurídico a propósito de un Convenio celebrado con la Corporación Opción Legal-ACNUR.

En paralelo, se construyó, un **estado del arte sobre la normativa migratoria en Colombia**, enfatizando en los mecanismos de resolución de conflictos y en las rutas de acceso a la regularización y al goce de derechos fundamentales y se realizó un **mapeo del campo interagencial** de las principales organizaciones encargadas de la integración socioeconómica de los migrantes en Bogotá. Finalmente, se realizaron **entrevistas en profundidad a algunos de los actores más representativos** de los diferentes sectores con el fin de identificar sus críticas y recomendaciones para atender el fenómeno de manera mancomunada.



► FRENTE A LOS MECANISMOS DE REGULACIÓN MIGRATORIA



La obtención de la **documentación en regla** y los procedimientos para la regularización del estatus migratorio continúan siendo la principal **barrera para el acceso** al mercado laboral formal y al Sistema Integral de Seguridad Social

Estatuto Temporal de Protección de Migrantes Venezolanos (ETPV)



Conocer la institucionalidad y normativa colombiana **resulta complejo y esto genera una desconfianza o una distancia** entre la población y los derechos y servicios a los que pueden acceder.

Migración Colombia debe **suministrar información suficiente que dé cuenta de la aplicación de un modelo de protección con enfoque diferencial**, de manera que la tramitación del PPT así como del Registro Único considere las especificidades de los casos más vulnerables y **acelere los procedimientos de regularización** pertinentes en estos grupos poblacionales.

Igualmente, en el marco del ETPV sería relevante considerar el caso de aquellos migrantes que **entren de manera irregular** luego del

31
ENERO
2021

y hacerlo **extensivo a los familiares que no pueden emigrar al mismo tiempo** que sus padres, hijos o compañeros que lleguen en una fecha posterior.

Hay inconvenientes del PEP que vale la pena visibilizar con miras a las consideraciones que puedan incluirse en el diseño e implementación del ETPV. En consideración de lo anterior:

Frente al PPT, se recomienda adelantar **procesos de sensibilización** con las entidades de la seguridad social, el sector empleador o contratante y las entidades bancarias en lo que respecta a regularización. Estos procesos de sensibilización deben **enfaticar en la acreditación de la permanencia** del migrante en territorio nacional y la validez del documento para la afiliación a todas las instituciones de protección social.



Se recomienda que se contemplen **convenios con Asobancaria**. A su vez, adelantar las gestiones necesarias para que se emita una **circular equivalente** para el reconocimiento del PPT.



► FRENTE A LAS ENTIDADES ESTATALES



Urge preguntarse por **políticas interseccionales** en las que pueda **protegerse a la población migrante a futuro**. Debe considerarse que:



Es importante señalar, si bien no a manera de recomendación inmediata, **la importancia de que Colombia celebre convenios con países de la región** con quienes no los tiene para el **reconocimiento de los aportes en seguridad social de los migrantes** en el marco de sus procesos particulares de migración y movimiento transnacional. Y frente a los existentes, deben **crearse mecanismos que concreten** su aplicación en el mediano y largo plazo.

Por otro lado, consideramos importante **prestar atención a ciertas áreas de la economía informal** en donde suele ocuparse un segmento de migrantes: el trabajo sexual y las plataformas digitales de servicios domiciliarios. Consideramos importante **ampliar la mesa de discusión sobre la protección e instrucción a este tipo de poblaciones** en cuanto al acceso a la protección social.

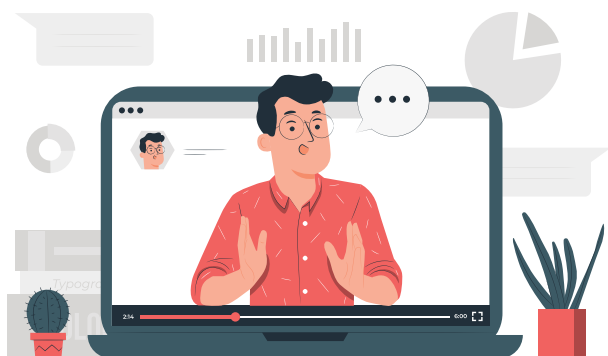


Frente al **tema educativo**, es primordial **aclarar, facilitar y apoyar económicamente la convalidación de títulos académicos y fomentar la expedición de licencias o tarjetas profesionales a nivel de los colegios profesionales**. De la misma manera, es importante **reconocer la labor del Ministerio de Educación Nacional en la apertura y flexibilidad para permitir que los migrantes menores de edad, inclusive aquellos que no cuentan con toda su documentación académica apostillada, accedan a los niveles escolares de la educación pública, así como a los instrumentos de nivelación**.



Sin embargo, la falta de documentación y convalidación continúan siendo limitantes para el proceso de culminación de la etapa escolar y el posterior ingreso a la educación superior.

Frente al tema del emprendimiento, Colombia no cuenta con una ruta emprendedora centralizada a través de los diferentes fondos y entidades gubernamentales encargados de gestionar las convocatorias.



Se recomienda ampliar la participación de la población extranjera en las convocatorias, fondos y ofertas de emprendimiento.

En materia de oportunidades y subsidios, es pertinente que se clarifique de manera explícita y por medio de los canales de información y resolución de dudas de sus plataformas, si se permite la participación de la población venezolana con PEP o cédula de extranjería (posteriormente con PPT), o si únicamente se admiten documentos de identidad colombianos para acceder a sus programas.

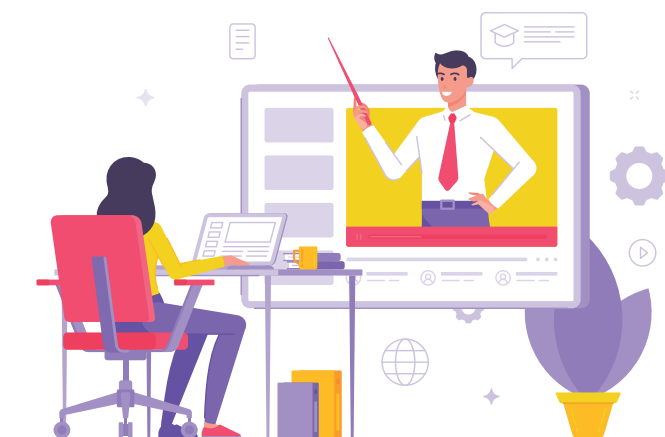
► **FRENTE A RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS, ACCESO AL MERCADO LABORAL Y LA SEGURIDAD SOCIAL**



La **congestión judicial** o la todavía **deficiente relación entre tiempo de espera y resolución satisfactoria de los conflictos** son dos **aspectos** que **desincentivan el uso de los mecanismos de resolución entre la población migrante**. Ante ello se propone:

Fortalecer el conocimiento sobre los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos MASC al interior de los entornos laborales con presencia de trabajadores migrantes.

Capacitar a los empleadores sobre los derechos laborales de los trabajadores migrantes, ya que muchas veces se asume de parte de los empleadores que los trabajadores migrantes no cuentan con los mismos derechos que los nacionales, sobre todo si no poseen toda su documentación o permisos de permanencia en regla.



Hay poco conocimiento sobre los canales institucionales de atención en caso de anomalías y malas prácticas en el entorno laboral.



Se **recomienda al Ministerio de Trabajo** y a sus direcciones competentes **ahondar en la visibilización y promoción de los canales de atención de quejas y reclamos para los trabajadores, en especial al interior de las empresas** que han asumido en sus líneas de responsabilidad social corporativa el empleo incluyente, pero también en aquellas que contratan importantes cantidades de personal extranjero.

Es importante igualmente **reforzar el cumplimiento de las últimas directrices dispuestas en las circulares del Ministerio de Trabajo en lo que respecta a las medidas por el COVID-19.**

Sobre los temores, desconocimientos y carencias de la población migrante, son varias las acciones que pueden implementarse:

Crear **espacios y talleres de integración social y cultural** para la población migrante recién llegada al país o con problemas de integración que busquen el **reconocimiento más claro sobre las rutas institucionales de atención** no sólo en materia laboral o económica, sino en cuanto a la oferta en atención humanitaria, psicosocial y recreativa.

Fortalecer medios de información no sólo a través de internet. Para esto deberían fortalecerse los **mecanismos locales, como el Centro Integral de Atención al Migrante (CIAM)** enfocándose en aquellas áreas o localidades con mayor presencia de población venezolana.



Frente a las bajas tasas de afiliación y apreciación de la seguridad social, se recomienda:

Promover la importancia de la afiliación al Sistema de Seguridad Social y los beneficios que ello otorga en el presente inmediato de los migrantes y sus familias.

Se recomienda al **Ministerio de Salud y Protección Social**, así como a la **Secretaría Distrital de Salud** ampliar las estrategias de promoción de la afiliación regular y dar a conocer la encuesta **SISBEN** y la **afiliación de oficio**. Asimismo, es necesario que las entidades de la seguridad social acaten las recomendaciones del Ministerio de Salud para facilitar el reconocimiento de la atención a los migrantes.

De acuerdo con la **propuesta del ETPV**, el **PPT** permitirá el ingreso de los migrantes a cualquiera de los regímenes de salud existentes: el contributivo o el subsidiado, liberando la carga fiscal de los entes territoriales, sin embargo, no es clara la situaciones para quienes ingresen luego del 31 de enero del 2020.



► FRENTE AL SECTOR SINDICAL



Gran parte del sector sindical en Colombia se basa en esquemas de participación tradicional, que comprenden la afiliación mediante cuotas de participación de trabajadores formalmente reconocidos por contratos laborales. Esto presenta una barrera en el reconocimiento de la mayor parte de los trabajadores migrantes provenientes de Venezuela, que se desenvuelven actualmente en el sector informal y no cuentan con contratos laborales.

Se sugiere:

Flexibilizar los procedimientos y criterios de vinculación de trabajadores por medio de esquemas como el derecho de asociación. Se debe ampliar la visión sobre las colectividades que emergen actualmente en el país y que agrupan intereses más allá de la relación laboral con sus empleadores o sus gremios.

Trabajar por el reconocimiento de las potencialidades de la población migrante en el país y su aporte a la economía y a la sociedad.



Prevenir los discursos discriminatorios y de odio hacia los trabajadores migrantes al interior de las organizaciones sindicales. En esta línea se recomienda a las organizaciones sindicales o asociaciones de trabajadores profesionales que desarrollen estrategias de sensibilización enfocadas en derribar barreras para la inclusión y reconocimiento de los migrantes en las áreas donde se presentan conflictos con base en la competencia o celo profesional.

Diseñar instrumentos como cartillas, talleres, seminarios y demás material pedagógico e informativo que promueva los puntos en común y causas o demandas que envuelven de igual manera a los trabajadores migrantes y a los nacionales.



Las recomendaciones para hacer frente a la demanda de información y abarcar las inquietudes de la población migrante en busca de representación incluyen:

Innovar en la **creación de canales de comunicación más efectivos y directos con la población** representada para garantizar un **acompañamiento más eficiente en sus procesos de reclamo de derechos laborales y de acceso a seguridad social**, apropiándose cada vez más de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.



Finalmente se recomienda, desarrollar constantemente **ejercicios de formación en derechos laborales y derechos humanos**, que permitan a las organizaciones sindicales de venezolanos **contextualizar su accionar en el escenario colombiano y así ofrecer un acompañamiento jurídico más preciso**, aún pese a las dificultades en materia financiera.

Formalizar convenios y alianzas con organizaciones por fuera del sector sindical a través de las cuales se **afiancen proyectos con metas similares** y se evite la yuxtaposición de las estrategias.

► **FRENTE A LAS ORGANIZACIONES DE COOPERACIÓN**



Las **organizaciones de cooperación** suponen un **pilar fundamental en la integración socioeconómica de la población**, no sólo a nivel Bogotá, sino a nivel nacional y de la región. Ante este panorama, se sugiere:

Continuar con el establecimiento de convenios y alianzas interinstitucionales para acercar a los actores de cooperación más alejados o menos conectados en el esquema del mapeo de actores (especialmente de cobertura local y/o de pequeña envergadura).

Propender por la **creación de canales de información, capacitación o apoyo a las organizaciones sindicales y asociaciones pro-migrantes** que requieren **esfuerzos técnicos, pedagógicos o de capital humano**, y que presentan **déficits económicos** para atender aspectos de alta demanda como **la asesoría y acompañamiento jurídico, la orientación en el mundo del empleo, o el apoyo económico para el fomento de emprendimientos y medios de vida**.



► **FRENTE AL SECTOR EMPRESARIAL Y EMPLEADORES**



En primer lugar, debe tenerse en cuenta que **la mayoría de empleadores que contratan trabajadores venezolanos son medianas y pequeñas empresas**, en parte, porque las dinámicas laborales colombianas demuestran que **la mayoría de empleos se concentran en este tipo de empresas**. En ese sentido:

Se debe **fomentar una política interna de empleo inclusivo y de contratación de personal extranjero** con especial énfasis en las medianas y pequeñas empresas.

Por otra parte, atendiendo las dificultades en la convalidación de títulos y formación educativa:

Se pueden **establecer y fomentar criterios de selección en consideración de la documentación presentada por la población migrante**, con especial atención en las dificultades institucionales para acreditar niveles de educación y experiencia laboral.

Se podría considerar la **creación de un periodo especial de prueba para la verificación de competencias laborales en las empresas**, debido a que para los empresarios lo más importante son las competencias para el desarrollo de las actividades asignadas. Esto a su vez puede ser **fortalecido con un incentivo que puede estar cofinanciado por organizaciones internacionales**.



El otro aspecto a reforzar tiene que ver con el desconocimiento de los documentos que son válidos para que surja una relación laboral entre empleador y trabajador extranjero.



Se deben **ejecutar programas de capacitación a empleados, áreas de recursos humanos, y demás sectores administrativos en temas como inclusión, prevención a la xenofobia, canales y rutas de empleo y selección, normativa y permisos de permanencia y trabajo**.

Incentivar la contratación de personal venezolano, **facilitando los trámites de formalización**.

A su vez, las asociaciones empresariales pueden fomentar entre sus asociados la **multiplicación de las buenas prácticas con base en el registro de sus antecedentes en empleo inclusivo**, de manera que actúen como replicadores en diferentes instancias. Para ello, es fundamental que se desarrollen **estudios periódicos y se actualicen bases de datos sobre empresas que contratan personal venezolano**, con miras a analizar el comportamiento de dichas empresas y los efectos positivos de estas prácticas en sus entornos laborales.

► **FRENTE A LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y DE GÉNERO**



La xenofobia no es el primer factor al que aluden los testimonios de la población migrante respecto a las problemáticas centrales de la integración socioeconómica. **La xenofobia, la discriminación y los discursos de odio pueden ser un factor acompañado de otras violencias**, pero a simple vista no parece ser la violencia principal. Es necesario **ahondar más en esta cuestión para poder caracterizar las dificultades laborales.**

Considerar factores psicoemocionales que inciden en el desempeño laboral de la población es importante en la medida en que inciden en la decisión de los empleadores de terminar o no el vínculo laboral. El duelo migratorio y la situación emocional de la población proveniente de Venezuela afecta la percepción de los empleadores, en tanto consideran que esta situación puede repercutir en la demostración de sus habilidades y generar desconfianza o inestabilidad.

Consideramos importante **agregar en la visión sobre la integración económica el fortalecimiento del componente psicoemocional**. Los programas que propendan por la formación de habilidades deben incluir una perspectiva integral en torno al **bienestar y resiliencia** en el marco del proceso migratorio y el establecimiento en una nueva sociedad.



Avanzando hacia la economía del cuidado, observamos que se presentan dinámicas que inciden profundamente en la estabilización de las familias, especialmente en aquellas donde el rol femenino, sobre todo de las madres cabeza de hogar, representa el principal eje de sostenibilidad. Es claro que las labores de la economía del cuidado, inciden directamente en las posibilidades de las personas con roles de cuidadoras de desenvolverse de manera más activa en el mercado laboral remunerado, de manera que muchas veces son las mujeres quienes enfrentan mayores barreras para insertarse socioeconómicamente. Si a ello agregamos aspectos como la necesidad de adaptarse a un contexto sociocultural distinto (caso de las migrantes), la presencia de situaciones de abuso o la carencia de lazos sociales cercanos, el desgaste psicoemocional o las afectaciones en salud, observamos que se incrementan los riesgos en desprotección y se ensanchan las brechas para una integración real y efectiva. En ese sentido, se recomienda:



Ampliar los servicios y líneas de atención claras a mujeres con un enfoque de migraciones que considere las circunstancias por las que atraviesan estas mujeres, en especial aquellas que cumplen **roles como la provisión de ingresos** para sus núcleos familiares, el **cuidado o la búsqueda de atención humanitaria o de salud**.

Ampliar la cobertura e integración de los NNA venezolanos en el sistema de educación. Esta acción permitiría alivianar las cargas de las mujeres para facilitar su ingreso, con mejores condiciones, al mercado laboral formal y con ello reducir los riesgos y afectaciones físicas y psicoemocionales.