

► Resumen y evaluación del Proyecto de Cooperación Sur-Sur entre Colombia y Turquía

Promover el trabajo decente en contextos de
refugiados y migración mixta



► Resumen y evaluación del Proyecto de Cooperación Sur-Sur entre Colombia y Turquía

Promover el trabajo decente en contextos de
refugiados y migración mixta

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2021

Primera edición 2021

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Resumen y evaluación del Proyecto de Cooperación Sur-Sur entre Colombia y Turquía - Promover el trabajo decente en contextos de refugiados y migración mixta

ISBN: 9789220359372 (web PDF)

Publicado también en turco: *Kolombiya ve Türkiye arasında Güney-Güney ve Üçgen İşbirliği Projesi Özeti ve Değerlendirmesi - Mülteci ve karma göç bağlamlarında insana yakışır işi teşvik etmek* (ISBN 9789220357965), 2021

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns.

Diseñado por el Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín – Italia

© Foto de portada: Unsplash/Ross Sneddon

Impreso en Suiza

Agradecimientos

El informe fue redactado por Carla Rojas Benavides, consultora independiente. Fue revisado y recibió comentarios y aportaciones de Isabelle Kronisch y Gizem Karsli, de la oficina de la OIT en Turquía; Donna Cabrera, de la oficina de la OIT en Colombia; Elisabetta Vitali, del CIF-OIT; y Anita Amorim, Jefa de la Unidad de Asociaciones Emergentes y Especiales de la OIT.

Tabla de contenido

▶ I. Presentación	1
▶ II. El proceso de formación: objetivos y metodología	3
▶ III. El contenido del curso	6
3.1 Módulo 1. Gobernanza del mercado de trabajo para la inclusión de migrantes y refugiados	7
3.1.1 Acercamiento conceptual.	7
3.1.2 Desafíos para la gobernanza del mercado laboral	8
3.1.3 Buenas prácticas	9
3.1.4 Recomendaciones globales para mejorar la gobernanza del mercado laboral.	10
3.2 Módulo 2. Políticas de empleo inclusivas, desde la perspectiva de la oferta y la demanda	14
3.2.1 Acercamiento conceptual.	14
3.2.2 Desafíos para la generación de políticas inclusivas.	15
3.2.3 Buenas prácticas	16
3.2.4 Recomendaciones globales para generar políticas de empleo inclusivas.	18
3.3 Módulo 3. Ampliación de la cobertura de la protección social a los migrantes y refugiados	22
3.3.1 Acercamiento conceptual.	22
3.3.2 Desafíos para ampliar la protección social a trabajadores migrantes y refugiados	24
3.3.3 Buenas prácticas para la ampliación de la protección social a migrantes y refugiados	26
3.3.4 Recomendaciones globales para ampliar protección social.	28
▶ Bibliografía	34

I. Presentación

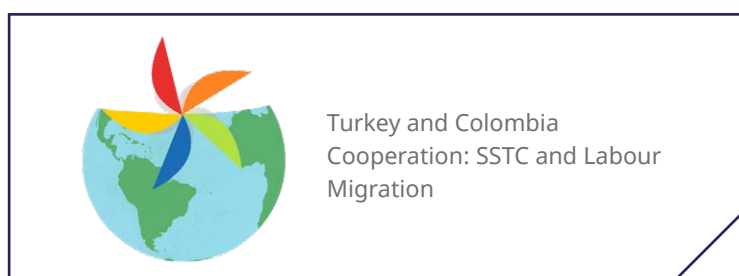
A pesar de la distancia geográfica y las particularidades de las regiones en las que se encuentran, Colombia y Turquía comparten una serie de características en el ámbito de la gestión de las migraciones laborales:

- ▶ Reciben flujos migratorios mixtos de gran escala, principalmente de sus países vecinos.
- ▶ Estas poblaciones enfrentan retos como la discriminación, el empleo informal, el desempleo y dificultades de acceso a la seguridad social, que además se complican en el contexto del Covid-19.
- ▶ Se han logrado definir acciones y articular actores para realizar una gestión migratoria responsable, dirigida a la generación de trabajo decente y el respeto pleno de los derechos humanos.
- ▶ Tienen un importante camino por recorrer para seguir construyendo un futuro mejor para inmigrantes y comunidades de acogida.

Esto abre un importante espacio para compartir desafíos y buenas prácticas, así como para establecer un diálogo constructivo para la identificación de ventanas de oportunidad que permitan implementar políticas inclusivas orientadas a la generación de resultados de impacto, gracias a la vinculación de todos los actores de la sociedad: gobiernos nacionales y locales, sectores empresarial y sindical, academia y organizaciones no gubernamentales. Es por esto que, en el año 2020, con el apoyo de la OIT, inicia una relación de Cooperación Sur-Sur y Triangular liderada por estos países.

El camino inicia en diciembre de ese año cuando se crea una plataforma en línea para la “Promoción del trabajo decente en contextos de refugiados y migración mixta” y se desarrollan dos eventos virtuales con la participación de más de 30 actores tripartitos de ambos países, con el propósito de compartir información de utilidad para evaluar e impulsar políticas para promover el acceso al trabajo decente de la población migrante y refugiada.¹

▶ **Ilustración 1.** Plataforma: Promoción del trabajo decente en contextos de refugiados y migración mixta “



¹ Plataforma de Promoción del trabajo decente a refugiados de contextos mixtos migratorios, disponible en: <https://www.southsouthpoint.net/themes/labour-migration/> - Información sobre los eventos virtuales disponible en: https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_764837/lang-es/index.htm

Durante estos seminarios web se logra identificar el interés de continuar trabajando en tres áreas: gobernanza del mercado laboral, políticas de empleo inclusivo y acceso a la protección social. Atendiendo a estas prioridades, la Unidad de Asociaciones Emergentes y Especiales de la OIT (PARDEV/Ginebra) y las oficinas de la OIT para Colombia y Turquía, desarrollan a través del Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín (CIF/OIT), la formación a distancia que se describe en este documento.

Recuadro 1. ¿Por qué Cooperación Sur-Sur y Triangular entre Colombia - Turquía?

La Cooperación Sur-Sur tradicionalmente se produce entre países en vías de desarrollo, que en su mayoría están ubicados en el Sur del planeta (como es el caso de **Colombia**). Sin embargo, bajo el término de Sur Global, se extiende también a economías emergentes (como **Turquía**). Se produce entonces entre naciones que comparten realidades históricas próximas o **desafíos similares**. Es utilizada por distintos actores (Estados, organizaciones internacionales, academia, sociedad civil y sector privado) para colaborar y compartir conocimientos, habilidades e iniciativas exitosas en áreas específicas, en la persecución de objetivos individuales o comunes de desarrollo.

Se caracteriza por los siguientes principios normativos y operativos:

- ▶ Respeto a la soberanía nacional
- ▶ Asociación de colaboración entre iguales
- ▶ No condicionalidad
- ▶ No injerencia en los asuntos internos
- ▶ Beneficio mutuo
- ▶ Rendición de cuentas y transparencia
- ▶ Eficacia del desarrollo
- ▶ Coordinación basada en hechos y resultados
- ▶ Participación de múltiples partes interesadas.

En la cooperación Sur-Sur, los países en desarrollo y las economías emergentes son los agentes de la acción para el progreso. Es una asociación entre iguales basada en la solidaridad, y no reemplaza, sino que complementa, a la cooperación Norte-Sur. De ahí emana el concepto de **cooperación triangular**, definida como una cooperación Sur-Sur apoyada por un socio del Norte (país u organización internacional, como la **OIT**), que provee los recursos necesarios, técnicos o financieros, para que los países del Sur puedan intercambiar asistencia técnica sobre un tema en específico.

Fuente: elaboración propia, a partir de (UN, 2019) y (OIT, 2014)

II. El proceso de formación: objetivos y metodología

El curso se desarrolla entre el 23 de junio y el 14 de julio del año 2021, con la participación de 41 personas de gobiernos nacionales y locales, sectores empresarial y sindical, academia y organizaciones no gubernamentales. Se diseñó atendiendo las prioridades definidas por los actores tripartitos de ambos países, con el **objetivo** de proporcionar conocimientos, herramientas y nuevos enfoques para mejorar la gobernanza del mercado laboral, promover políticas de empleo inclusivas y ampliar la cobertura de la protección social en el contexto de la pandemia por el Covid-19.

Recuadro 2. Promover el trabajo decente en contextos de refugiados y migración mixta: la formación en números



Países: 2



Equipo organizador: 11 personas



Participantes: 41



21 personas de Colombia



16 mujeres



20 personas de Turquía



25 hombres



Tipo de organizaciones participantes: 6

- ▶ Academia (universidades)
- ▶ Actores sociales (sectores empleador y trabajador)
- ▶ Gobierno (Ministerios de Trabajo, Migración, Familia y Seguridad Social)
- ▶ Municipalidades
- ▶ Organizaciones no Gubernamentales
- ▶ Otras (Cruz Roja y Federación de comerciantes)



Duración: 4 semanas



Módulos: 3



Webinarios: 3

Fuente: elaboración propia, a partir de datos del e-campus.

El proceso consistió en cuatro sesiones virtuales sincrónicas (una actividad de apertura y tres webinarios) y tres módulos de formación virtual, todos disponibles a través de la plataforma del E-Campus del Centro Internacional de Formación de la OIT.

Durante la sesión de apertura, se recordó que se trata de un proceso que recién inicia en el año 2020 y que continuará con el apoyo de la OIT en los meses próximos.



Lo que se quiere desde la OIT es fortalecer la gobernabilidad de las migraciones laborales, con el fin de garantizar condiciones de trabajo decente para los trabajadores migrantes -hombres y mujeres-, responder a las necesidades en el mercado de trabajo y promover el desarrollo económico y social inclusivos.

► Anita Amorim, Jefe- Unidad de Asociaciones Emergentes y Especiales de la OIT



Con la pandemia hemos tenido muchas dificultades, pero ahora sabemos mejor el impacto del trabajo decente para refugiados, para migrantes y para sociedades locales. Así que tenemos que mejorar la resiliencia. Para la recuperación económica hay que hacer mucho [y] este tipo de actividades son importantes porque se puede aprender mucho de las diferentes acciones y prácticas de otros países.

► Nejat Kocabay, Coordinador Principal de Programas, Oficina de la OIT Ankara



Se debe destacar la importancia de fomentar esta cooperación Sur-Sur, para poder conectar experiencias de diferentes partes del mundo. Nos permite asomarnos un poco a otras realidades y conocer lo que se está poniendo en marcha. Nos permite aprender y reflexionar sobre cómo hacer mejor el trabajo en nuestros propios países.

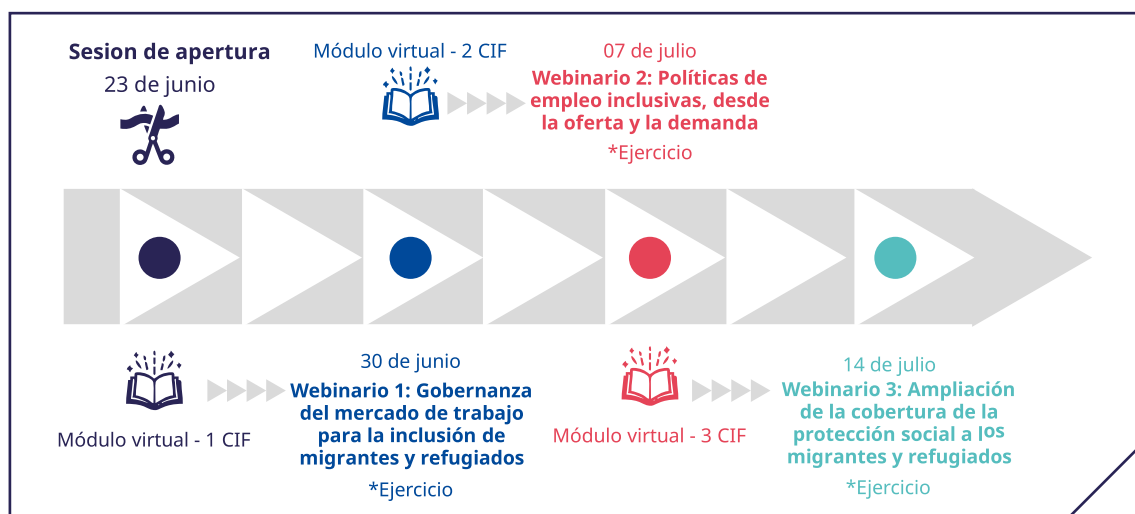
► Italo Cardona, Especialista en Legislación Laboral y Administración del Trabajo, Oficina de la OIT para los países Andinos

Para el desarrollo de la formación se siguió una metodología basada en el desarrollo de 3 espacios para el abordaje de cada temática, orientados a lograr una construcción participativa de conocimiento y apuntando a la incidencia en la formulación e implementación de políticas con participación tripartita:

1. **Primer espacio: Insumos teórico-prácticos** las personas participantes tienen acceso a un módulo virtual con contenido sobre la temática a desarrollar, incluyendo definiciones, características, desafíos, buenas prácticas y recomendaciones globales. De manera complementaria, cada webinar inicia con una presentación de aproximadamente 25 minutos realizada por un especialista en el área, para repasar y profundizar algunos de esos aspectos, con el propósito de establecer el contexto para la parte central de la sesión: el intercambio de experiencias y la construcción de propuestas.
2. **Segundo espacio: Ejercicios en grupo para la resolución de problemas.** Durante aproximadamente 40 minutos se trabaja de manera grupal en la lectura y análisis de escenarios ficticios, contruidos a partir de características compartidas por los países participantes en el proceso. Se presentan preguntas que deben ser respondidas considerando las experiencias de cada persona/organización.
3. **Conclusiones, recomendaciones y consultas.** Finalmente, en plenaria se comparte lo discutido en los grupos, destacando propuestas formuladas según las prácticas que han demostrado buenos resultados a nivel nacional, pero también señalando algunas oportunidades de mejora y espacios para continuar trabajando en el marco de la cooperación Sur-Sur y Triangular.

Es decir, que se brindan insumos para motivar discusiones basadas en experiencias nacionales y la identificación de acciones estratégicas para atender ciertas problemáticas sociolaborales.

► **Ilustración 2.** Línea de tiempo del proceso de formación



III. El contenido del curso

Como marco para comprender el espacio de cooperación y los contenidos desarrollados durante la capacitación, en el cuadro siguiente se presentan algunos datos comparativos de los mercados laborales de Turquía y Colombia.

► **Tabla 1. Características de los mercados laborales de Turquía y Colombia, en el marco del proceso de Cooperación Sur-Sur y Triangular**

Criterios	Turquía	Colombia
Población (2020)	Total: 84.339.067 Hombres: 41.636.125 Mujeres: 42.702.942	Total: 50.882.884 Hombres: 24.984.564 Mujeres: 25.898.320
Afluencia de refugiados*	3,6 millones de sirios 400.000 refugiados procedentes de Irán, Irak y Afganistán.	1,82 millones refugiados venezolanos
PIB*	USD \$720.101 mil millones	USD \$271.347 mil millones
PIB per cápita (2020)	USD \$8538	USD \$5332
Tasa de participación en la fuerza laboral, total (% de la población total mayor de 15 años) (2020)	Total: 49,3% Hombres: 68,16% Mujeres: 30,84%	Total: 62,7% Hombres: 75,91% Mujeres: 50,28%
Tasa de participación en la fuerza laboral, de 15 a 24 años, total (%) (2020)	Total: 38,98% Hombres: 50,07% Mujeres: 27,45%	Total: 46,09% Hombres: 54,05% Mujeres: 38,17%
Desempleo (% de la población activa total) (2019)	Total: 13,67% Hombres: 12,31% Mujeres: 16,38%	Total: 9,96% Hombres: 7,88% Mujeres: 12,76%
Desempleo, total de jóvenes (% de la población activa total entre 15 y 24 años de edad) (2019)	24,64%	20,01%

*Datos incluidos en el módulo 1.

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos del Banco Mundial, disponibles en: <https://datos.bancomundial.org/>

Si bien Turquía y Colombia tienen ingresos nacionales y per cápita distintos, son similares en términos de la participación de los sectores de agricultura, industria y servicios en el PIB (de menor a mayor aporte, respectivamente). Además, en términos de generación de empleo en ambos países el sector servicios tiene una alta incidencia en la generación de empleo (lo que suele estar asociado a la informalización de la economía).

Como se aprecia en el cuadro 1, la tasa de participación de la población en la fuerza laboral es menor en Turquía que en Colombia y si bien en ambos países la participación de las mujeres es menor, la diferencia es más marcada en el caso de Turquía. Además, en los dos países el desempleo es mayor en el caso de las mujeres, jóvenes y población migrante y refugiada.²

Aunque la magnitud de la economía informal no se conoce con exactitud, los datos más confiables muestran que el tamaño de la economía informal en Colombia es notablemente mayor que en Turquía (57% y 23% respectivamente).³

En la década de 1990, Colombia y Turquía eran países de tránsito de migrantes, el primero hacia los Estados Unidos, el segundo hacia Europa. Hoy en día, ambos países se perciben como destinos seguros y razonables para los migrantes y refugiados que escapan de crisis económicas y políticas en sus países:

- ▶ Turquía acoge a unos 4 millones de refugiados, el 90% de los cuales son sirios. Un alto porcentaje están registrados bajo el esquema de protección temporal (3.641.370 al año 2020)⁴
- ▶ Colombia ha recibido a más de 1,7 millones de venezolanos. Si bien el 42,6% de esta población fue admitida oficialmente en el país, el 57,4% permanece en situación irregular.

A continuación, el resumen de las tres temáticas desarrolladas durante la capacitación. En cada caso, se presentan los principales contenidos del módulo de formación virtual, seguido de un resumen de los principales resultados del seminario web.

3.1 Módulo 1. Gobernanza del mercado de trabajo para la inclusión de migrantes y refugiados

3.1.1 Acercamiento conceptual

La gobernanza del mercado laboral se refiere a las instituciones públicas y privadas, las estructuras de autoridad y los medios de colaboración que coordinan o controlan la actividad en el lugar de trabajo y en el mercado laboral. Es decir, que incluye un conjunto de **políticas, normas, leyes, reglamentos, instituciones y procesos que inciden en la demanda y oferta de trabajo en una economía.**

Comprende al Estado y al gobierno, pero también las relaciones entre actores sociales, especialmente los sectores empleador y trabajador. Por eso es fundamental el diálogo social.

² Datos del Departamento Nacional de Planeación para el año 2018, señalan que alrededor de 157,594 venezolanos estaban desempleados en Colombia, lo que representa el 6,6% del desempleo total del país. En ciudades fronterizas como Arauca, Riohacha y Cúcuta, los venezolanos representaron más del 20% del total de desempleados. Lo mismo ocurre en Turquía, donde se presentan tasas más elevadas de hombres sirios y, especialmente, de mujeres, como desempleados o son ninis.

³ Datos de OIT para Colombia y la Institución de Seguridad Social para Turquía.

⁴ Datos de la Dirección General de Gestión Migratoria.

3.1.2 Desafíos para la gobernanza del mercado laboral

Los siguientes son los principales **desafíos del mercado laboral para los refugiados en Turquía**:

- ▶ Existe un déficit en trabajo decente por situaciones como: abuso y explotación en el lugar de trabajo, discriminación y desigualdad de género, falta de seguridad y salud laboral, trabajo infantil y pocas oportunidades de asistir a la escuela para los niños y jóvenes más vulnerables, falta de acceso a la protección social, alta participación en el sector informal y ocupaciones poco calificadas, escaso reconocimiento de certificados extranjeros y aprendizaje previo, falta de representación y voz de las personas refugiadas y migrantes en el mercado laboral.
- ▶ Los migrantes y refugiados suelen ganar menos que el salario mínimo y existe una brecha salarial entre los trabajadores migrantes y los nacionales (todavía mayor en las mujeres).
- ▶ Además, el riesgo de trabajar en la economía informal es mayor para los refugiados que para la comunidad de acogida.
- ▶ Enfrentan desafíos adicionales debido a la pandemia de COVID-19, tales como el aumento de la tasa de desempleo entre refugiados (88% según SGDD-ASAM, 2020) y limitaciones para acceder a estrategias disponibles para afrontar la crisis para nacionales (por restricciones a la movilidad y el estatus legal de personas bajo protección temporal/protección internacional).

Los siguientes son los principales **desafíos del mercado laboral para refugiados en Colombia**:

- ▶ Existe un déficit en trabajo decente por situaciones como: abuso y explotación en el lugar de trabajo, necesidad de varios trabajos al mismo tiempo y haciendo turnos dobles o triples para ganarse la vida, falta de sistemas de seguridad y salud laboral inclusivos, aumento del trabajo infantil con pocas oportunidades de asistir a las escuelas para los niños y jóvenes en condiciones de mayor vulnerabilidad, falta de acceso a la educación y la formación profesional, alto nivel de informalidad (sobre todo en trabajadores poco calificados) y salarios significativamente más bajos que los nacionales.
- ▶ Existen dos barreras que enfrentan para acceder al mercado laboral formal: la dificultad de obtener el estatus legal para ser empleados o empresarios formales y el largo periodo dependiendo de ingresos provenientes de actividades informales.
- ▶ La pandemia de COVID-19 afectó gravemente la situación precaria del mercado laboral de los migrantes y refugiados en Colombia, incidiendo, por ejemplo, en la disminución de ingresos y la afectación de los medios de vida y provocando, en muchos casos, el retorno a su país de origen en condiciones desfavorables.

Para atender estas situaciones, es necesario contar con un marco de gobernanza que permita el diseño y la implementación de acciones estratégicas para la inclusión y el pleno disfrute de los derechos fundamentales de todas las personas. Los países tienen que ajustar normativa, instituciones y procesos, de manera que sea posible la participación de todos los actores, gubernamentales y sociales, en la búsqueda y ejecución de soluciones.

3.1.3 Buenas prácticas

A continuación, se destacan algunas buenas prácticas de gobernanza en ambos países, clasificadas en la siguiente tabla en tres categorías: legislación, programas y instituciones y procesos.

► **Tabla 2. Buenas prácticas de gobernanza del mercado laboral en Turquía y Colombia, para la inclusión de migrantes y refugiados**

Turquía	Colombia
Legislación	
El gobierno de Turquía, con la adopción del Reglamento de Concesión de Permisos de Trabajo para Personas bajo Protección Temporal y el Reglamento de Permisos de Trabajo para Solicitantes de Protección Internacional y titulares de estatus de protección internacional (ambos en 2016), los empleadores pueden solicitar un permiso de trabajo para emplear a refugiados. El primer Reglamento establece: ► Derecho a solicitar permisos de trabajo seis meses después de la fecha de registro. ► Una cuota de empleo del 10% de la fuerza laboral de la empresa para refugiados. ► Exenciones de permisos de trabajo para actividades agrícolas o ganaderas estacionales. ► Asistencia en el pago del salario mínimo para los refugiados. ► El posible empleo de refugiados en los sectores de la salud o la educación, previa aprobación de los ministerios competentes. ► El derecho a participar en programas de formación profesional o en el trabajo. ► La posibilidad de superar la cuota de empleo del 10% si no hay un ciudadano turco con las mismas calificaciones.	En Colombia se han realizado numerosas modificaciones al esquema legal de gobernanza del mercado laboral, para avanzar en la inclusión de la población migrante y refugiada de Colombia. Por ejemplo, se establece el Permiso Especial de Permanencia (PEP) para refugiados venezolanos que cumplan con las condiciones definidas en la Resolución 5797 de 2017 (incluidos migrantes irregulares). Esto les permite el acceso a oportunidades laborales formales, a servicios de salud, educación y seguridad social por un período de dos años. En 2019 se crea un nuevo programa llamado Permiso Especial Complementario de Permanencia (PECP), como una opción temporal para regularizar a los venezolanos que habían presentado una solicitud de asilo entre 2015 – 2018. Los Ministerios de Trabajo y Relaciones Exteriores emitieron un decreto que crea un Permiso Especial de Permanencia para la Promoción de la Formalización (PEPFF), que permite a migrantes venezolanos (sin cédula de inmigración -cédula de extranjería-, visa de trabajo o PEP) el acceso a empleos de duración determinada mediante contratos laborales o de servicios. Las organizaciones de trabajadores y empleadores han apoyado la implementación de esta nueva normativa.

Turquía	Colombia
Instituciones y procesos	
Evaluaciones recientes demostraron que las Cámaras Empresariales tenían una capacidad limitada para llegar y apoyar a las empresas informales, especialmente a las de propiedad siria, lo cual representa una importante oportunidad para que estas apoyen el desarrollo económico local. Es así como la OIT inició consultas con el sector, identificando sus necesidades de desarrollo de capacidades para llegar e incidir en las empresas informales. Se decidió establecer ventanillas únicas dentro de las Cámaras de Comercio y de Artesanos para proporcionar información a las empresas a través de sesiones de asesoramiento e información, así como de visitas de divulgación. En un segundo paso, las empresas podrán hacer uso de la ayuda financiera y administrativa para la formalización.	Para proteger los derechos laborales de refugiados y migrantes venezolanos, se solicita a los empleadores el registro de sus empleados extranjeros en el sistema. Por eso se refuerza el uso de una plataforma Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia (RUTEC). Si los empleadores no cumplen con el registro, pueden ser sancionados desde 260 USD hasta 1,3 millones de USD.
Programas	
El Programa de Respuesta a los Refugiados de la OIT en Turquía (lanzado en 2015), busca fortalecer las instituciones y los mecanismos de gobernanza del mercado laboral para implementar políticas y leyes inclusivas. Incluye: ▶ Desarrollo de cursos de formación tripartitos para intercambiar conocimientos y experiencias. ▶ Creación de nuevas Direcciones y Unidades para apoyar la integración de los refugiados y la capacitación de su personal. ▶ Facilitación de cursos de formación para jueces laborales y de derecho en cooperación internacional. ▶ Desarrollo de cursos de capacitación sobre esquemas de trabajo inclusivo para refugiados, dirigidos a auditores de la seguridad social e inspectores de trabajo.	Con el objetivo de mejorar la gobernanza del mercado laboral, la OIT impartió formación sobre migraciones laborales a sus mandantes. Por ejemplo, 75 personas pertenecientes a gobiernos locales, organizaciones de trabajadores y organizaciones de empleadores, de los departamentos de Norte de Santander, Atlántico, Nariño y Valle del Cauca, en Colombia, se graduaron en el diplomado que se diseñó e implementó entre la OIT y la Universidad del Norte, en migración laboral internacional e incidencia en política pública migratoria. Este diplomado brindó conocimiento en temas teóricos, normativos y prácticos sobre la temática en el país y proveyó recomendaciones para avanzar en la participación en toma de decisiones a nivel local⁵.

3.1.4 Recomendaciones globales para mejorar la gobernanza del mercado laboral

1. **Privilegiar el diálogo social y el establecimiento de alianzas estratégicas.** Es fundamental aprender de todos los actores del mundo del trabajo y trabajar juntos en la definición y puesta en marcha de políticas. Se deben fortalecer los espacios de intercambio y desarrollar planes de trabajo innovadores, con responsabilidades compartidas, para mejorar la gobernanza del mercado laboral.

⁵ ILO Publication "Gobernabilidad de las migraciones mejorada en Colombia para promover empleos y trabajo decente", 2021.

2. **Generar un marco legal e institucional que permita trabajar en la inclusión de inmigrantes y refugiados.** Resulta esencial comprender las barreras de acceso y participación de la población o poblaciones objetivo, con más y mejores datos, pero también mediante espacios de diálogo que permitan comprender la problemática desde diferentes perspectivas. Con esa base, se deben revisar o ampliar marcos regulatorios que permitan la implementación de políticas inclusivas y fortalecer las instituciones y órganos del mercado laboral.
3. **Promover la igualdad de género y la inclusión de grupos en condiciones de vulnerabilidad.** Para mejorar el marco de gobernanza, es esencial entender la situación que enfrentan distintos grupos de población, ya que para atender a sectores en condiciones de mayor vulnerabilidad puede ser necesario generar oferta de servicios específicos y trabajar de manera articulada con distintas organizaciones.
4. **Incluir la tecnología y la innovación en las políticas.** En la actualidad, el uso de las tecnologías de la información y la comunicación es fundamental para mejorar que gobernanza del mercado laboral, facilitando procesos, brindando acceso a información y acercando a oferentes y usuarios de servicios.

Webinario 1. Gobernanza del mercado de trabajo para la inclusión de migrantes y refugiados

Especialista invitada:

Saniye Dedeoğlu, Departamento de Economía Laboral y Relaciones Industriales de la Universidad de Mugla

Ejercicio:

Estudio de caso: “Gobernanza para la inclusión de migrantes en el país Avanza”. Se incluyen tres preguntas para el análisis, la reflexión y la formulación de propuestas. Cada una debe ser respondida por un grupo de participantes de Colombia y otro de Turquía. A continuación, los aportes principales de los 6 grupos.

Pregunta 1

¿Cómo pueden los sindicatos nacionales de Avanza mejorar la representación, incluir a los trabajadores inmigrantes indocumentados y lograr un mayor nivel de protección para ellos? ¿Cómo pueden las organizaciones de empleadores incluir mejor a las empresas formales dirigidas por migrantes y refugiados?

Grupo 1. Colombia

Para lograr una mayor protección de los trabajadores inmigrantes, se plantean tres recomendaciones.

1. De acuerdo con el Código de Trabajo de Colombia, las personas trabajadoras tienen derecho a sindicalizarse, de manera que se recomienda la creación de un sindicato específico para personas trabajadoras migrantes. Sin embargo, en el caso de las personas migrantes en condición irregular, hace falta un documento que les de representación jurídica y les permita participar activamente de la vida laboral.

2. Por otro lado, es fundamental involucrar a las Cámaras de Comercio, para que compartan con las empresas lineamientos que permitan una mayor inclusión de la población migrante.
3. Para abordar la situación de manera integral, Colombia comparte una buena práctica que han implementado: la Subcomisión de Diálogo Social (tripartita),⁶ que tiene por objetivo obtener insumos que sirvan para el diseño e implementación de una política migratoria laboral inclusiva.

Grupo 1. Turquía

Se propone una estrategia que considere al menos dos elementos esenciales:

1. En Turquía hay una baja tasa de sindicalización, incluso para trabajadores locales. Así que en general se debe fortalecer las capacidades de los actores sociales y de Gobierno, para trabajar en la mejora de las condiciones laborales y aportar en la construcción de alternativas de trabajo formal.
2. Para mejorar la generación de empleo, es clave fortalecer la comunicación e información, especialmente hacia el sector empresarial, para cambiar la imagen y comportamientos negativos que se pueden presentar hacia la población inmigrante.

Pregunta 2

¿Cómo puede Avanza construir un enfoque común en el gobierno para la gestión de la migración laboral y para una mejor protección de trabajadores migrantes y refugiados, reforzando los vínculos mutuos entre los ministerios y otros actores estatales involucrados en la gestión del mercado de trabajo?

Grupo 2. Colombia

Para mejorar la gestión migratoria laboral, se sugiere considerar dos aspectos fundamentales:

1. Es importante es hacer una diferencia entre las personas inmigrantes en situación regular y las que están en situación irregular, porque son estas últimas las que enfrentan mayores dificultades, incluso para generar sistemas de gobernanza y respuesta efectiva, porque es difícil saber quiénes son y cómo alcanzarlas.
2. Siguiendo las recomendaciones de la OIT, se debe seguir un enfoque tripartito para la definición e implementación de políticas conjuntas, que eliminen la discriminación y mejoren el goce de derechos. Se debe hacer uso, por ejemplo, de la responsabilidad social empresarial y los sindicatos deben entender que los derechos laborales son de todas las personas trabajadoras, incluyendo a migrantes en situación irregular.

⁶ Está conformada por los Ministerios de Trabajo, Relaciones Exteriores, Comercio Industria y Turismo; entidades como el SENA, Departamento Nacional de Planeación, DANE, Migración Colombia; organizaciones sindicales como CGT, CUT y CTC, y representantes del sector privado como la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia, (Andi) y de la Asociación Colombiana de Medianas y Pequeñas Empresas (Acopi).

Grupo 2. Turquía

Se propone formular políticas considerando los siguientes aspectos como base:

1. No perder de vista a las personas en situación irregular y a las personas trabajadoras en la economía informal.
2. Resulta clave trabajar a partir de un “Plan de Acción Conjunto”, donde se incluyan acciones estratégicas y las responsabilidades de cada actor para su cumplimiento.
3. Además, se debe trabajar en la aceptación social de la población migrante y refugiada, incluyendo políticas que permitan cambiar el concepto social de “competencia” por el de “solidaridad”. Hace falta cooperación y complementariedad.

Pregunta 3

¿Qué mecanismos, prácticas y entornos institucionales podría aplicar Avanza para mejorar el nivel de participación de los interlocutores sociales en la elaboración de políticas sobre temas relacionados con la migración laboral? ¿Cuáles son los papeles específicos que los interlocutores sociales podrían desempeñar para proteger a los trabajadores refugiados?

Grupo 3. Colombia

Se deberían combinar una serie de prácticas, como la regularización la condición mediante regímenes especiales, alivios tributarios para que las empresas se decidan a contratar, establecer un sistema que vele por los derechos laborales de esta población por las empresas, revisar o establecer normas complementarias para el respeto de los derechos laborales de esta población, impulsar espacios de diálogo tripartito, crear bases de datos con perfiles profesionales que faciliten la intermediación laboral, promover la creación de sindicatos para migrantes, promover políticas focalizadas para la inclusión de los excluidos, desarrollar programas conjuntos y trabajar en la mejora de las condiciones de las comunidades para la acogida.

Grupo 3. Turquía

Paquete con tres elementos esenciales, desde una perspectiva sindical:

1. Eliminar barreras legales para la sindicalización,
2. Compartir y ampliar buenas prácticas y
3. Promover la solidaridad entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, para difundir y luchar por los derechos laborales de todas las personas trabajadoras.

Consideraciones finales:

- ▶ Resulta esencial abrir la puerta al diálogo social, para generar respuestas integrales para la atención de las necesidades de la población migrante y refugiada, que consideren el marco de gobernanza: normativa, instituciones y procesos.
- ▶ Incluir al sector empresarial como generador de empleo es clave.
- ▶ Impulsar la solidaridad, especialmente entre los más cercanos o afines a la temática de los derechos laborales, como los sindicatos.
- ▶ Focalizar las políticas, para incluir a los especialmente excluidos. Se deben agrupar colectivos de acuerdo con las características y barreras comunes.
- ▶ En este tema deben primar valores supranacionales, la migración es un fenómeno mundial y los derechos humanos son universales.

3.2 Módulo 2. Políticas de empleo inclusivas, desde la perspectiva de la oferta y la demanda

3.2.1 Acercamiento conceptual

La OIT define las políticas de empleo inclusivas como aquellas que se sustentan en los principios de la igualdad de oportunidades y de trato para la formulación e implementación de políticas laborales activas y medidas de integración laboral orientadas a garantizar el acceso a empleos dignos y sostenibles.

De manera que los mercados laborales inclusivos son aquellos que permiten a los refugiados y migrantes tener acceso a:

- ▶ Educación y aprendizaje permanente, considerando el cuidado de niños y niñas, así como programas extracurriculares;
- ▶ Formación profesional ajustada a las necesidades del mercado y de la población meta, considerando la formación en seguridad y salud en el trabajo, la enseñanza de idiomas para contribuir a la inserción sociolaboral y con un fuerte componente de formación en el lugar de trabajo;
- ▶ Oportunidades de trabajo decente, fomentando, por ejemplo, la transición del empleo en la economía informal a la economía formal;
- ▶ Formación en emprendimiento y creación de empresas; para generar mayores posibilidades de ingreso a las familias.
- ▶ Reconocimiento y certificación de las competencias laborales, para contribuir a la inserción laboral y la mejora de condiciones laborales.

- ▶ Instituciones y políticas activas del mercado laboral, orientadas a la reducción del desempleo, la promoción de la inserción laboral y el mantenimiento del empleo (capacitación, programas de empleo público, subvenciones al empleo, apoyo al trabajo por cuenta propia o emprendimientos, servicios de orientación e intermediación laboral).

Para que esto sea posible, las políticas de empleo deben considerar acciones para la atención de las necesidades de la población migrante y refugiada, tanto desde la oferta y como la demanda laboral. Ejemplos en la tabla siguiente:

▶ **Tabla 3. Acciones para la atención de las necesidades de la población migrante y refugiada, desde la oferta y la demanda laboral**

Oferta Laboral	Demanda laboral
▶ Ampliar el acceso a servicios de orientación, intermediación y adaptación laboral para la población migrante y refugiada. ▶ Permitir el desarrollo de competencias y la mejora de la empleabilidad mediante servicios de formación y capacitación técnico profesional ajustados a las necesidades del mercado laboral. ▶ Ampliar el acceso a programas de empleo pasivo, de apoyo financiero y asistencia social. ▶ Desarrollar políticas para el reconocimiento del aprendizaje previo y la certificación de competencias laborales. ▶ Garantizar el acceso a la tecnología que les permita beneficiarse de distintos servicios en línea y de las oportunidades educativas generadas en el contexto de pandemia.	▶ Establecer incentivos a las empresas para que la población migrante y refugiada acceda a un trabajo decente. Por ejemplo, la cobertura de las tarifas de permisos de trabajo y subsidios salariales a corto plazo. ▶ Implementar programas para la promoción del emprendimiento y la iniciativa empresarial, fortaleciendo el conocimiento, la experiencia y las habilidades que permitan a los refugiados y migrantes establecer sus propias empresas. ▶ Brindar apoyo a las micro, pequeñas y medianas empresas establecidas y dirigidas por refugiados y migrantes. Facilitando el acceso a servicios financieros y a servicios de desarrollo empresarial, coaching y mentoría.

3.2.2 Desafíos para la generación de políticas inclusivas

Los inmigrantes y refugiados de ambos países enfrentan una serie de barreras para acceder a un empleo formal. En la tabla siguiente se resumen las principales barreras desde tres perspectivas: generales, individuales y organizacionales.

► **Tabla 4. Principales barreras para la generación de políticas de empleo inclusivas, Turquía y Colombia**

Barreras generales	Barreras individuales	Barreras organizacionales
► Prejuicios sociales hacia los refugiados e inmigrantes. ► Preferencia por mano de obra local en el empleo formal. ► Falta de acceso al empleo para las mujeres y falta de servicios de apoyo para cuidado de dependientes (niños, adultos mayores o personas con discapacidad). ► Violaciones de los derechos humanos y laborales básicos.	► Falta de información y exceso de burocracia para acceder a visas y/o permisos de trabajo. ► Falta de conocimiento de la legislación laboral y las regulaciones en los países de acogida. ► Barreras de idioma (en el caso de Turquía). ► Falta de información sobre las herramientas y los servicios de empleo proporcionados por las instituciones públicas. ► Falta de documentos y licencias necesarias para iniciar un negocio. ► Costos elevados de las certificaciones y documentos para iniciar un negocio y acceder a un empleo. ► Dificultades para acceder a programas de formación y certificación.	► Falta de información sobre los documentos necesarios para la formalización del empleo de inmigrantes y refugiados. ► Desconocimiento de los trámites a seguir en materia de empleo de inmigrantes y refugiados. ► Los procedimientos de contratación de migrantes y refugiados son complejos, prolongados y costosos. ► Preocupaciones de los empleadores sobre la contratación de migrantes y refugiados. ► Riesgos de enfrentarse a situaciones de xenofobia y discriminación en el lugar de trabajo. ► Preferir personas con referencias o que sean conocidos.

Como parte de los restos que enfrenta esta población destaca su participación en la economía informal. Finalmente, se debe mencionar que los desafíos que enfrentan las mujeres y los niños son mucho mayores. Por ejemplo, entre las barreras más comunes que enfrentan las mujeres sirias para acceder a la fuerza laboral formal se encuentran los bajos niveles de educación, el idioma y el trabajo no remunerado (cuido y labores del hogar). En el caso de las mujeres venezolanas, la mayoría estaba empleada en los sectores que se han visto más golpeados por la pandemia.

3.2.3 Buenas prácticas

En la tabla siguiente se presentan algunos ejemplos de buenas prácticas desarrolladas en ambos países, con el apoyo de la OIT.

► **Tabla 5. Algunas buenas prácticas de políticas de empleo inclusivas en Turquía y Colombia**

Turquía	Colombia
1. Complementar la formación profesional con la formación lingüística y en competencias blandas. Este enfoque apunta a la mejora de la empleabilidad, la permanencia en el empleo y la cohesión social. Los siguientes son factores de éxito identificados en la experiencia turca: ► Diseñar los cursos de idiomas para diferentes niveles (considerando los principios del aprendizaje para adultos) y atendiendo diferentes necesidades (como cursos para nivel profesional). ► Ofrecer cursos de idiomas como parte de los programas de formación profesional y técnica, y no como programas independientes. ► Incluir programas de apoyo para respaldar el acceso a empleos decentes y la cohesión social. Por ejemplo, formación sobre el mercado laboral y apoyo para la adaptación al lugar de trabajo.	1. Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF). En 2020, a través del Ministerio del Trabajo y Migración, el Gobierno de Colombia implementó el Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF), dirigido a la población migrante irregular que cuenta con una oferta laboral formal. Este permiso busca reducir el nivel de informalidad laboral en la población migrante venezolana y brindar un mecanismo para evitar la explotación laboral de los inmigrantes irregulares. Además, el gobierno ha tomado medidas para eliminar las barreras que enfrenta la población migrante al intentar convalidar títulos profesionales o de educación superior otorgados en el exterior mediante la creación de un mecanismo alternativo que flexibilice los requisitos ordinarios.
2. El Programa de Aprendizaje Basado en el Trabajo (İŞMEP en turco). Este programa forma parte de un proyecto ejecutado por la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para Turquía, en coordinación con el Ministerio de Familia, Trabajo y Servicios Sociales. Durante el programa, los participantes pasan el 90% de su tiempo en la empresa adquiriendo nuevas competencias laborales. El otro 10% de su tiempo se dedica a la formación fuera del puesto de trabajo, en temas como las normas laborales, la importancia de la seguridad y la salud en el trabajo, así como la igualdad de género. Además, se presta especial atención a la integración de las personas trabajadoras sirias al empleo, ofreciéndoles formación lingüística y de adaptación al lugar de trabajo.	2. Proyecto OIT/SENA para facilitar el acceso al mercado laboral de mujeres colombianas y venezolanas. Desde 2020 la OIT y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) han unido esfuerzos para mejorar el perfil ocupacional de las mujeres colombianas y migrantes venezolanas en condición regular. Durante el primer trimestre del año, ONU Mujeres y el Consejo Presidencial para la Igualdad de las Mujeres se unieron para realizar la Certificación de Competencias Laborales de estas mujeres. Un total de 479 mujeres han recibido certificados que reconocen sus competencias en áreas como: gestión administrativa, ventas y servicio al cliente, manipulación de alimentos, floricultura y seguridad privada. Las participantes también reciben orientación en temas como: diseño de currículums, estrategias para entrevistas de trabajo, finanzas personales, pruebas psicotécnicas y redes de búsqueda de empleo efectivas.

Turquía	Colombia
3. Servicios públicos de empleo abiertos. Los servicios públicos de empleo de Turquía ofrecen servicios de orientación vocacional y laboral, identificación de puestos de trabajo vacantes y colocación laboral para quienes buscan empleo, incluidos inmigrantes y refugiados. Los servicios de asesoramiento vocacional y laboral incluyen servicios para:¹ ▶ Identificar habilidades y características personales para el empleo. ▶ Identificar las necesidades y oportunidades de formación profesional ▶ Establecer objetivos para el desarrollo de la carrera y desarrollar estrategias viables para alcanzar estos objetivos. Estos servicios se proporcionan a través de agencias públicas y por agencias de empleo privadas acreditadas por İŞKUR.	3. Acceso gratuito al Servicio Público de Empleo (SPE). La ley colombiana proporciona acceso gratuito a los migrantes regulares e irregulares a los servicios del SPE. Estos servicios son: registro de oferta laboral, orientación ocupacional, preselección y remisión de candidatos a vacantes de empleo determinadas. El gobierno colombiano, en coordinación con agencias de la cooperación internacional lanzaron una “Guía de Orientación Laboral para Población Refugiada y Migrante Venezolana Buscadora de Empleo” que presenta información sobre instituciones vinculadas a la temática, procesos de selección laboral, derechos y deberes laborales, diferentes modalidades contractuales existentes y los documentos solicitados por las empresas formales a los candidatos que deciden participar de un proceso de contratación de personal.

3.2.4 Recomendaciones globales para generar políticas de empleo inclusivas

- 1. Diseñar una formación profesional basada en las necesidades del mercado laboral.** Este proceso, que debería ser una responsabilidad compartida con los sectores trabajador y empleador, ayudaría a los inmigrantes a acceder al mercado laboral más allá de los sectores poco cualificados, gracias al acceso a servicios de capacitación que atiendan las necesidades del mercado laboral.
- 2. Promover el aprendizaje basado en el puesto de trabajo.** Este tipo de programa permite adquirir experiencia profesional, **poner en práctica los conocimientos teóricos y familiarizarse con el entorno laboral, lo que se traduce en un** aumento de la empleabilidad y aporta a una inserción laboral de mayor duración y calidad. Sin embargo, se deben tomar las precauciones necesarias para que los aprendices no sean vistos como mano de obra barata.
- 3. Complementar la formación en competencias técnicas con formación en idiomas y competencias sociales.** Los programas de formación profesional no deben centrarse únicamente en las competencias técnicas, sino que deben complementarse con la formación lingüística y dotar de competencias blandas, definidas de acuerdo con las necesidades de la población migrante.
- 4. Proporcionar servicios de orientación laboral y profesional para acceder a oportunidades de empleo formales y aportar a la cohesión social.** La integración en los mercados laborales y la cohesión social deben fortalecerse con el mapeo de competencias, la orientación laboral y el apoyo a la inserción laboral.

5. **Apoyar a las empresas nuevas y existentes.** En cooperación con las organizaciones de empleadores, se deben ofrecer seminarios informativos y de capacitación dirigidos a las micro, pequeñas y medianas empresas, para mejorar su competitividad y productividad, así como para sensibilizar sobre el trabajo decente y su relación con la sostenibilidad. Es importante generar iniciativas de apoyo al espíritu empresarial, incluyendo tutorías para establecer ideas de negocio y asistencia para las mejores ideas/planes con subvenciones. También es importante brindar información sobre la importancia de la formalización y sobre los diferentes pasos a seguir para establecer una empresa formal.
6. **Promover las cooperativas para incluir a los inmigrantes en el mercado laboral.** El fomento de las cooperativas puede ser una manera para abordar algunos de los problemas a los que se enfrentan los migrantes y refugiados a la hora de crear una empresa, como el acceso a suministros y financiamiento. Además, pueden contribuir a la cohesión social entre inmigrantes y las comunidades de acogida.

Webinario 2. Políticas de empleo inclusivas, tanto desde la perspectiva de la oferta como de la demanda

Especialista invitada:

Carla Rojas Benavides, Consultora para la OIT en temas de empleo y formación profesional.

Ejercicio:

Estudio de caso: “Mercados laborales inclusivos para refugiados en el país Avanza”. Se incluyen tres preguntas para el análisis, la reflexión y la formulación de propuestas. Cada una debe ser respondida por un grupo de participantes de Colombia y las primeras dos por grupos de Turquía. A continuación, los aportes principales de los 5 grupos.

Pregunta 1.

¿Qué estrategias, políticas y programas podría aplicar Avanza para facilitar el acceso de las mujeres al mercado laboral formal? ¿Pueden identificar al menos una buena práctica aplicada en su país para estimular la participación de las mujeres refugiadas en el mercado laboral?

Grupo 1. Turquía

El grupo estima que la situación de Avanza es similar a la de Turquía, así como la de Utopía se asemeja a la de Siria. Para atender las situaciones descritas, consideran que:

1. La formación profesional es esencial, por su contribución a la mejora de las competencias laborales y la empleabilidad de las mujeres.
2. Sin embargo, para lograr un mayor impacto, es fundamental contar con un buen registro de las personas migrantes.
3. De manera complementaria, se debería trabajar en la generación de información sobre derechos laborales y acoso sexual.

Se presenta como buena práctica el papel de la Media Luna Roja en Turquía, que ofrece opciones de formación profesional y cursos de idioma, pero además apoyan en la obtención de incentivos fiscales para las mujeres que producen desde su hogar. Con la llegada del COVID, se identificó una oportunidad en el área de comercio electrónico, de manera que se ofrecen cursos de e-commerce y marketing digital a mujeres, que se complementan con un proceso de mentoría. Se elige el sector porque permite el trabajo desde la casa e incluso abre la posibilidad de formar cooperativas. Estos esfuerzos tienen que ser acompañados con servicios de cuidado para dependientes.

Grupo 1. Colombia

Proponen para Avanza una estrategia basada en cuatro pilares:

1. Generar un adecuado registro y caracterización de la población, para identificar oportunidades y barreras, para focalizar las políticas;
2. Establecer redes de ayuda para el cuidado de personas dependientes para que las mujeres puedan formarse y trabajar;
3. Legislar sobre temas como el acoso sexual; y
4. Establecer porcentajes de participación o cuotas de empleo en el sector público.

De manera complementaria, presentan 3 buenas prácticas de Colombia que pueden servir a Avanza:

1. El Gobierno Nacional trabaja con el PNUD en la implementación de un “Sistema de gestión de igualdad de género” para cerrar las brechas en las empresas. En este marco se incluye el sello de equidad laboral, “Equipares”, con el que se reconocen prácticas sobresalientes para la equidad laboral en las empresas del sector privado que forman parte del sistema.
2. El SENA tiene un servicio de certificación de competencias, que es totalmente gratuito y tiene una duración aproximada de 5 semanas.
3. Se cuenta con una ruta de seguridad y acompañamiento de mujeres víctimas de violencia.

Pregunta 2

¿Cómo podría Avanza apoyar el espíritu empresarial de los migrantes y refugiados y qué políticas, estrategias y programas deberían adoptarse para apoyar la formalización de las empresas?

Grupo 2. Turquía

Se proponen tres líneas de acción:

1. Una de las principales características del contexto de Avanza, es que las personas migrantes tienen cualificaciones que les pueden ser útiles para la inserción laboral. De manera que las principales barreras para el emprendimiento están asociadas a áreas para la inclusión social.
2. Es importante establecer normativa y definir esquemas de gobernanza con socios estratégicos que apoyen el emprendimiento (como los gobiernos locales) y ofrecer, en colaboración con las instituciones de formación, cursos de idioma.
3. Otro aspecto importante es diseñar opciones para permitir el acceso a recursos financieros.

Grupo 2. Colombia

Se identifican tres factores esenciales para apoyar el espíritu emprendedor:

1. Dado el alto nivel de cualificación de la población migrante, se debe apostar por brindar apoyo para que puedan crear empresas y contribuir a la generación de empleo.
2. Es importante crear incentivos para utilizar todo el potencial de esta población, como exención de impuestos o reducción de costos laborales para lograr la sostenibilidad del emprendimiento.
3. Sin embargo, para que eso tenga éxito, se debe trabajar en eliminar la barrera del idioma.

Pregunta 3

¿Qué políticas, iniciativas y programas debería aplicar Avanza para apoyar la mejora y la recualificación de los inmigrantes y refugiados de Utopía implicando a los empleadores y evitar que los inmigrantes altamente cualificados sean subempleados?

Grupo 3. Colombia

Estas son algunas de las políticas que se podrían implementar:

1. La certificación de competencias laborales (como la que se ofrece en Colombia por el SENA y el Ministerio de Trabajo);
2. Establecer una Ley de protección de migrantes;
3. Los sindicatos y las Universidades pueden contribuir brindando información sobre legislación laboral (para que tengan claridad sobre derechos, pero también deberes);
4. Contar con perfiles laborales de las personas migrantes para poder realizar mejores procesos de apoyo a la inserción laboral; y
5. Trabajar en la validación de títulos universitarios.

Consideraciones finales:

- ▶ Para lograr mercados laborales inclusivos, es necesario trabajar en el diseño e implementación de políticas nacionales y locales, que consideren una combinación de aspectos legales (como protección de derechos, incentivos fiscales, cuotas para la contratación, etc.), de formación profesional (como registro de perfiles laborales, generación de oferta de formación y cursos de idioma), de fomento del emprendurismo (como cursos y mentorías, creación de cooperativas, acceso a crédito, etc.) y de información transparente sobre derechos y deberes de las personas trabajadoras.
- ▶ Es fundamental la focalización de las políticas, porque hay grupos que se encuentran en situaciones de mayor vulnerabilidad.
- ▶ En el contexto actual es fundamental sacar el mayor provecho de la digitalización y las tecnologías, generando o transformando habilidades.
- ▶ Las políticas de empleo inclusivas son una inversión en la que todas las partes deben asumir responsabilidad.

3.3 Módulo 3. Ampliación de la cobertura de la protección social a los migrantes y refugiados

3.3.1 Acercamiento conceptual

Para la OIT la protección social consiste en un conjunto de intervenciones cuyo objetivo es reducir el riesgo y la vulnerabilidad social y económica, así como aliviar la pobreza extrema. De manera complementaria, el art. 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos establece que toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

De acuerdo con el Convenio N°102 de la OIT, la protección social incluye nueve ámbitos principales:

- | | |
|---|--|
| 1. Prestaciones para hijos y familiares | 6. Protección social de la salud (asistencia médica) |
| 2. Protección de la maternidad | 7. Prestaciones por vejez |
| 3. Apoyo al desempleo | 8. Prestaciones por invalidez/discapacidad |
| 4. Prestaciones por accidentes de trabajo | 9. Prestaciones por supervivencia |
| 5. Prestaciones por enfermedad | |

Los sistemas de protección social abordan todos estos ámbitos mediante una combinación de regímenes contributivos (seguros sociales) y prestaciones no contributivas financiadas con impuestos (incluida la asistencia social).

Recuadro 3. Principales instrumentos jurídicos de la OIT para la promoción del derecho a la protección social de los migrantes y refugiados:

Instrumentos generales sobre seguridad social:

- ▶ Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102),
- ▶ Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118)
- ▶ Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157) y la Recomendación sobre el mantenimiento de los derechos de seguridad social, 1983 (nº 167)
- ▶ Recomendación sobre los Pisos de Protección Social, 2012 (núm. 202)

Instrumentos específicos para los migrantes y refugiados:

- ▶ Convenio sobre los trabajadores migrantes, 1949 (núm. 97)
- ▶ Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)
- ▶ La Recomendación n.º 205 de la OIT sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia (2017)
- ▶ Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales (2006)

Fuente: Elaboración propia.

Según datos de la OIT, solo el 29% de la población mundial tiene una cobertura de seguridad social adecuada y el 55% carece de toda cobertura⁷. Esta falta de protección es un obstáculo importante para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y constituye una importante fuente de vulnerabilidad para de los derechos fundamentales de las personas.

Por eso se debe trabajar en su ampliación y para lograrlo un sector clave es la población migrante y refugiada, que en gran número trabaja en la **economía informal** (ver recuadro 3). Si esta población no tiene acceso a la asistencia sanitaria y al menos a un nivel básico de seguridad de los ingresos, es probable que queden atrapados en un círculo vicioso de pobreza y exclusión social. Esto constituye un enorme desafío no solo para su bienestar individual, sino para el desarrollo económico y social de los países.

⁷ Information available at: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_675946/lang-en/index.htm

Recuadro 4. Relación entre economía formal y protección social

El término **economía informal** hace referencia a todas las actividades económicas desarrolladas por personas trabajadoras y unidades económicas que -en la legislación o en la práctica- **están insuficientemente cubiertas por sistemas formales** o no lo están en absoluto, y, no abarca las actividades ilícitas.

El trabajo en la economía informal a menudo se caracteriza por condiciones de trabajo inseguras e insalubres, baja productividad, ingresos bajos o irregulares, horarios de trabajo prolongados y falta de acceso a la información, los mercados, la financiación, la formación y la tecnología. **En la economía informal, los trabajadores no están debidamente reconocidos, registrados, regulados ni protegidos por la legislación laboral ni la protección social.**

Es así que en la Recomendación 204 de la OIT, se establece que los estados miembros deberán velar por el establecimiento de un marco integrado de políticas que facilite la transición a la economía formal, abordando, entre otros aspectos, el establecimiento de pisos de protección social, cuando no existan, y la extensión de la cobertura de la seguridad social.

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

3.3.2 Desafíos para ampliar la protección social a trabajadores migrantes y refugiados

Uno de los mayores desafíos para ampliar la protección social es el hecho de que muchos inmigrantes y refugiados trabajan en la economía informal, por factores como los siguientes:

- ▶ La legislación de algunos países excluye explícitamente a ciertos grupos de trabajadores de la cobertura de la seguridad social, basándose en el tipo de relación laboral, la ocupación o el sector o implícitamente mediante exenciones en la cobertura de la seguridad social obligatoria (por ejemplo, los trabajadores domésticos, cuenta propia, agrícolas, ocasionales y temporales).
- ▶ Ciertas categorías de trabajadores, como los ocasionales y estacionales, los trabajadores de agencias de trabajo temporal y los que tienen contratos de cero horas pueden estar excluidos de la cobertura de la protección social o tener prestaciones más bajas, debido a que tienden a tener ingresos más bajos, jornadas laborales más cortas y carreras laborales interrumpidas
- ▶ Quienes tienen varios empleadores, trabajan en pequeñas empresas y tener menores salarios, suelen tener una mayor probabilidad de estar fuera de los sistemas formales.
- ▶ Los altos costos, financieros y de proceso, para la formalización puede desincentivar tanto a empleadores como trabajadores

Los siguientes son otros **obstáculos para ampliar la protección social a los migrantes y refugiados**:

- ▶ **El principio de territorialidad**, que exige que los trabajadores cumplan determinadas condiciones, como la nacionalidad o la residencia en el país de empleo, para tener derecho a las prestaciones de la seguridad social. Los trabajadores migrantes que abandonan su país de origen para trabajar en el extranjero pueden perder la cobertura de seguridad social de su sistema nacional y corren el riesgo de no tener cobertura en su país de empleo.
- ▶ **Dificultades para la portabilidad de los derechos**, que se refiere al derecho reconocido a los trabajadores migrantes y refugiados de mantener y transferir los derechos de seguridad social que han acumulado o están acumulando en su país de empleo, independientemente de su nacionalidad o lugar de residencia.
- ▶ **Inexistencia de acuerdos bilaterales o multilaterales** que puedan permitir a los trabajadores migrantes y refugiados mantener los derechos adquiridos en otro país.
- ▶ **Prácticas proteccionistas y discriminatorias**, como el establecimiento de cuotas para la expedición de permisos de trabajo, la prohibición de que los extranjeros ejerzan determinadas profesiones y la imposición de restricciones a las empresas de propiedad extranjera.
- ▶ **Dificultad para obtener permisos de residencia y documentación necesaria** para acceder a distintos sistemas y servicios.
- ▶ **Falta de información accesible**, sobre los derechos y obligaciones, así como sobre beneficios de la afiliación a la protección social.

Además, la pandemia del COVID-19 ha tenido un impacto muy importante en la situación de la población migrante y refugiada. La fuerte desaceleración de las economías y el cierre de empresas ha tenido un impacto adverso, aumentando las desigualdades y empeorando las vulnerabilidades socioeconómicas existentes. Muchas empresas propiedad de migrantes han cerrado, se han perdido empleos y se han reducido los ingresos en los hogares.

Para atender estos retos, es fundamental recordar **los principios en los que se basan los derechos de protección social de los trabajadores migrantes y refugiados**:

- ▶ **Igualdad de trato entre nacionales y no nacionales**. Los trabajadores migrantes deben beneficiarse de la misma cobertura de las prestaciones en el país de empleo.
- ▶ **Legislación aplicable**. Los derechos de seguridad social de un trabajador migrante se rigen por la legislación de un solo país, normalmente la del país de empleo.
- ▶ **Mantenimiento de los derechos adquiridos y concesión de prestaciones en el extranjero (si existe un acuerdo bilateral)**. Todo derecho adquirido debe garantizarse al trabajador migrante, aunque lo haya adquirido en otro territorio y no debe haber restricciones en el pago de las prestaciones para las que el migrante haya cumplido los requisitos, en ninguno de los países en cuestión.

- **El mantenimiento de los derechos en curso de adquisición** (si existe un acuerdo bilateral). Se prevé la totalización de los periodos de seguro, empleo o residencia y de los periodos asimilados a efectos de la adquisición, el mantenimiento o la recuperación de los derechos y para determinar el derecho a las prestaciones, el cálculo de estas, así como para determinar el reparto de los costes de las prestaciones abonadas.

3.3.3 Buenas prácticas para la ampliación de la protección social a migrantes y refugiados

En la tabla siguiente se presentan algunos ejemplos de buenas prácticas desarrolladas en ambos países.

► **Tabla 6. Algunas buenas prácticas políticas para la ampliación de la protección social en Turquía y Colombia**

Turquía	Colombia
1. El Programa de Transición a la Formalidad (KIGEP) Este es un plan de apoyo aplicado en el marco del “Proyecto de Promoción del Trabajo Decente para Sirios bajo Protección Temporal y Ciudadanos Turcos”. Es ejecutado conjuntamente por la Oficina de la OIT para Turquía, la Dirección General de la Fuerza de Trabajo Internacional del Ministerio de Familia, Trabajo y Servicios Sociales y la Institución de la Seguridad Social, en estrecha colaboración con los interlocutores sociales. Su objetivo es aumentar los niveles de empleo formal de los ciudadanos turcos y de los sirios bajo protección temporal a través de incentivos ofrecidos a los empleadores. El programa pretende evitar la pérdida de derechos que puede producir el empleo informal. El Programa cubre los gastos de los pagos de las primas de la seguridad social para los ciudadanos turcos y los trabajadores sirios recién contratados durante un máximo de seis meses y los gastos del permiso de trabajo de los trabajadores sirios. Para beneficiarse de la ayuda, las empresas deben: emplear a sus trabajadores sin interrupción, pagar sus primas de seguridad social, estar libres de deudas con la seguridad social, tener el mismo número de trabajadores sirios y turcos o más trabajadores sirios que turcos, emplear a los trabajadores a tiempo completo y pagar íntegramente sus primas. Cuenta con mecanismos para seguimiento, orientados a la promoción de la cultura del empleo formal y para animar a los empresarios a cumplir sus obligaciones en materia de seguridad social.	1. El marco de la política de asistencia y seguridad social La Constitución determina la universalidad de la seguridad social y en el art. 100 establece que los extranjeros tendrán las mismas garantías que los nacionales. En el caso concreto de los venezolanos, el Permiso Especial de Permanencia (PEP) les concede permiso de trabajo por dos años, les permite acceder a los servicios de colocación de empleo y al sistema de salud (si pueden cotizar y están empleados en el sector formal). Ofrece un sistema subvencionado para la población en condiciones de vulnerabilidad y empobrecida que no puede pagar. El gobierno colombiano también busca promover la regularización migratoria de los migrantes venezolanos a través del Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF), mediante contratos de trabajo o de prestación de servicios.

Turquía	Colombia
2. Acceso de los migrantes y refugiados a la asistencia social ESSN es el Programa de Red de Seguridad Social de Emergencia financiado por la Unión Europea (UE) y ejecutado en colaboración con la Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja (FICR), la Media Luna Roja Turca (TRC) y el Ministerio de Familia, Trabajo y Servicios Sociales. El ESSN presta asistencia en efectivo a las personas vulnerables que gozan de protección temporal y protección internacional en Turquía, tienen un documento de identidad y tiene como objetivo permitir que los refugiados y solicitantes de asilo que viven fuera de los campamentos en toda Turquía cubran sus necesidades básicas, como la alimentación, el alojamiento y la ropa con dignidad. Cada familia que cumple los requisitos recibe una tarjeta que puede utilizarse en los cajeros automáticos o para pagar en las tiendas. Las transferencias de efectivo se ampliaron para los refugiados hasta finales de 2022. En junio y julio de 2020, el ESSN proporcionó dinero en efectivo a 1,7 millones de refugiados para ayudar a hacer frente a algunos de los impactos de la pandemia. Además, se proporcionaron recargas periódicas de mayo y agosto de 2020, lo que proporcionó a los refugiados cuatro meses de apoyo adicional durante un momento muy difícil de la pandemia.	2. Estatuto de Protección Temporal para migrantes (2021) Este es un mecanismo complementario al régimen de protección internacional de refugiados que tendrá una vigencia de 10 años. Busca generar el registro de información de la población migrante venezolana y posteriormente otorgar un beneficio temporal de regularización (Permiso Temporal de Protección). Consiste en un mecanismo que permite a los migrantes venezolanos pasar de un régimen de protección temporal a un régimen de inmigración ordinario (los migrantes que se acojan tendrán 10 años para adquirir un visado de residencia). La medida aplica para la población migrante titular del Permiso de Ingreso y Permanencia (PIP), del Permiso Temporal de Permanencia (PTP) o del Permiso Especial de Permanencia (PEP) vigente, cualquiera que sea su fase de expedición, incluyendo el Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF); quienes realizaron una prórroga de permanencia, o con trámite de refugio; la población migrante irregular en Colombia al 31 de enero de 2021; y la población que ingrese por los Puestos de Control Migratorio durante los dos primeros años del Estatuto. Entre los beneficios que otorga este estatuto se encuentran los siguientes: ▶ La creación del Registro Único de Migrantes Venezolanos, que recogerá información para su identificación y caracterización para la formulación y diseño de políticas. ▶ La formulación de políticas para ampliar los regímenes de protección social. ▶ Concesión de la condición de inmigrante regular y autorización para ejercer cualquier actividad u ocupación legal en el país, incluidas las realizadas en virtud de una relación o contrato de trabajo. ▶ La igualdad de acceso a los servicios públicos y privados y un trato justo y equitativo como miembro de la sociedad. ▶ La posibilidad de pasar al régimen de visados.

3.3.4 Recomendaciones globales para ampliar protección social

1. **Reforzar los sistemas sanitarios para garantizar el acceso y la protección de todas las personas.** Los problemas sanitarios existentes y agravados por el COVID-19, han puesto de manifiesto la necesidad de **reforzar la capacidad y la resistencia de los sistemas sanitarios**. En muchos países, esto requerirá reformas profundas, un aumento considerable de los recursos públicos asignados al sistema sanitario y una **mayor eficacia y eficiencia en su uso**.
2. **Construir una protección social universal.** La emergencia de COVID-19 ha reafirmado la importancia de garantizar una cobertura de protección social adecuada para los trabajadores en todas las formas de empleo, adaptada a sus circunstancias y en consonancia con las normas internacionales. Ha acelerado una reforma muy necesaria, obligando a numerosos gobiernos a ampliar temporalmente la protección social a los grupos no cubiertos mediante la introducción de medidas y leyes extraordinarias, especialmente en los ámbitos de la enfermedad, el desempleo y las prestaciones de asistencia social.
3. **Apoyar la recuperación de las unidades económicas productivas, aumentando su productividad y facilitando su transición a la formalidad, para la protección social de las personas trabajadoras.** No apoyar a las empresas, especialmente las micro, pequeñas y medianas, podría conducir a una crisis del mercado de trabajo, aumentar el desempleo y profundizar la pobreza. Adoptando las medidas concertadas adecuadas, las empresas pueden desempeñar un papel fundamental en la protección de la salud y la seguridad laboral de sus trabajadores.

Webinario 3. Ampliación de la seguridad social en contextos para migrantes y refugiados

Especialista invitado:

William Mejía, Fundador del Grupo de Investigación en Movilidad Humana

Ejercicio:

Estudio de caso: “Ampliación de la seguridad social a migrantes y refugiados en el país Betonia”. Se organizan 4 grupos (2 de Colombia, 1 de Turquía y 1 mixto). Se les pide elegir y justificar un escenario para atender la problemática descrita:

- ▶ Escenario 1. Desarrollar una estrategia para apoyar la transición a la economía formal, que permita a trabajadores migrantes y refugiados acceder a la protección social.
- ▶ Escenario 2. Desarrollar una estrategia para ampliar la protección social a los trabajadores migrantes y refugiados de la economía informal.

Grupo 1. Turquía

Eligen el escenario 2, como una opción para lograr resultados en el corto plazo. Se proponen 4 acciones:

1. Generar incentivos para ampliar el aseguramiento, como la reducción de primas sociales.
2. Establecer un sistema de fiscalización que permita evitar prácticas abusivas, basado en la asesoría más que en un enfoque punitivo o sancionatorio.
3. Complementar con políticas de formación que permitan la vinculación al mercado de trabajo formal, como pasantías y prácticas en empresas formales.
4. Generar información clara sobre la estrategia.

Grupo 2. Colombia

Eligen el escenario 1, pero mientras se trabaja en el tránsito a la economía formal, se apoyan acciones de la opción 2. La estrategia incluye:

1. Implementar un esquema de protección temporal para migrantes y refugiados.
2. Mejorar mecanismos para la regulación del estatus con las instituciones migratorias.
3. Ministerios de Salud o Institutos de la Seguridad Social deben liderar una estrategia para el aseguramiento, articulando con actores sociales, universidades y ONGs, para atender dudas y definir procesos de manera conjunta.
4. Eliminar barreras para acceder al mercado formal: individuales, organizacionales y estructurales.
5. Difundir la estrategia con actores sociales y población migrante, poniendo énfasis en los beneficios de la formalización, porque no siempre son evidentes.
6. Incluir al sector empleador, como eje para la vinculación con la seguridad social.

Grupo 3. Colombia

Eligen la opción 2, proponiendo el impulso de 3 medidas estratégicas:

1. Establecer una política para acceder a la seguridad social haciendo aportes de acuerdo con las posibilidades de la población, es decir, una política de piso de protección social (con subsidio estatal y que permita el ahorro para la vejez).
2. Procurar acceso a trabajo decente.
3. Todo pasa porque la población obtenga su estatus regular. Sin embargo, esto no es suficiente, en Colombia se dieron permisos temporales, pero las personas no se han asegurado. Se debe complementar con comunicación sobre los beneficios de la formalidad.

Grupo 4. Mixto Colombia-Turquía

Se elige la opción 1, por ser la que brinda mayores oportunidades para la población migrante y local, pero sin dejar de lado la opción 2, como algo que se puede trabajar durante el proceso de manera focalizada. En el caso de la población migrante y refugiada, es importante trabajar en la regularización de la situación migratoria y brindar protección temporal para apoyar la formalización.

Consideraciones finales:

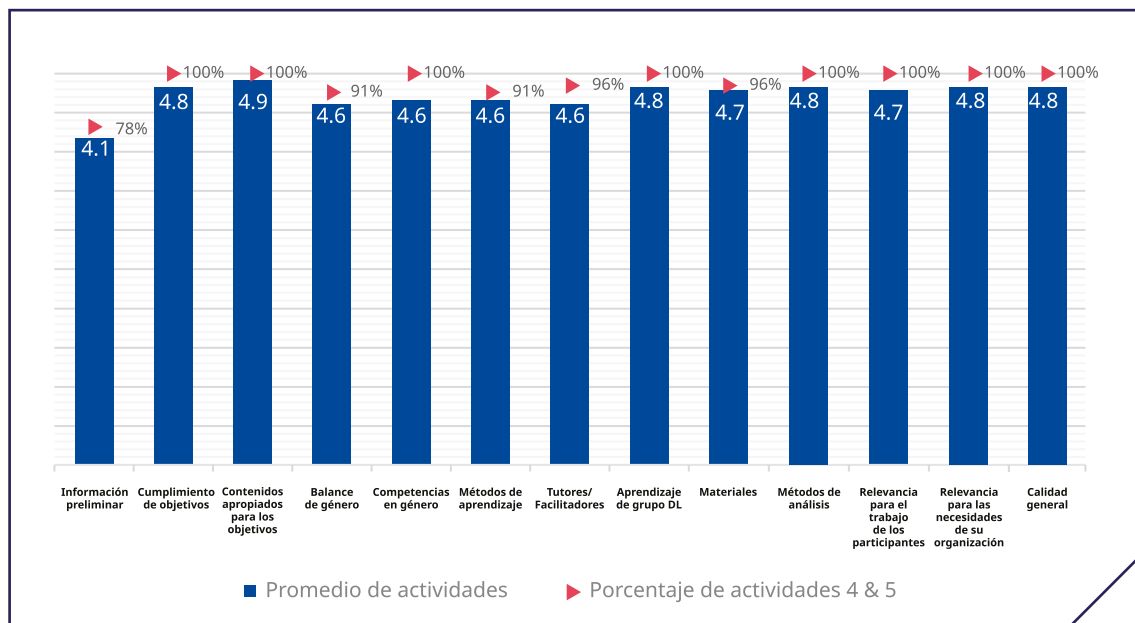
- ▶ Independientemente del grupo de población con el que se trabaje, la formalización es una apuesta estratégica para todos los países.
- ▶ En cualquier escenario hay que regularizar la situación de los migrantes, ya que la situación irregular “condiciona” el disfrute de otros derechos.
- ▶ Se debe trabajar en la ampliación de la cobertura social para todos los trabajadores, incluyendo migrantes y refugiados. Este es el camino para romper círculos de vulnerabilidad, pobreza y exclusión.
- ▶ Los inmigrantes contribuyen a la dinámica económica y del mercado laboral de los países de acogida, de manera que tienen derecho a la igualdad para su participación y protección.
- ▶ Debe prevalecer el enfoque de Derechos Humanos, donde se brinde posibilidades para vivir bien y en libertad para todas las personas.

IV. Conclusiones y recomendaciones

La metodología seguida durante el proceso de formación permitió resultados muy interesantes. Si bien se brindaron bases conceptuales y algunos ejemplos de prácticas que han resultado exitosas en los países, los momentos de intercambio durante los seminarios web permitieron explorar otras experiencias, conocer el camino avanzado e identificar puntos de mayor interés para mejorar el diseño e implementación de políticas inclusivas en los contextos nacionales en el corto y mediano plazo.

La evaluación final muestra que los participantes apreciaron la formación y la encontraron útil. Casi todos los participantes indicaron que es muy probable que apliquen algo de lo que aprendieron y que su institución/empresa se beneficie de su participación en la formación.

► **Ilustración 3.** A9714489 - Promover el trabajo decente en contextos de refugiados y migración mixta Evaluación de la actividad -Resultados principales



Ha sido una invitación para seguir intercambiando experiencias que permitan avanzar en la búsqueda de la igualdad y el pleno disfrute de los derechos humanos por las poblaciones de inmigrantes y refugiados, especialmente de aquellas que enfrentan condiciones de mayor vulnerabilidad (como mujeres y jóvenes). Es fundamental seguir promoviendo el trabajo decente en escenarios migratorios mixtos, para romper círculos de vulnerabilidad y exclusión. Para ello, el diálogo social tiene que estar en el centro de los procesos de planificación e implementación de políticas: se debe escuchar las necesidades, inquietudes y aportes de todos los actores del mundo del trabajo.

Justamente a partir del espacio de intercambio, se logran identificar 5 áreas de interés:

1. **Registro, regulación de la situación migratoria y permisos de trabajo.** En general, para la adecuada formulación de políticas se debe tener identificada la población beneficiaria, con un nivel de detalle que incluso permita la focalización de estrategias. Además, para poder acceder al empleo formal, a la protección social y a distintos servicios de apoyo en igualdad de condiciones que las personas nacionales, se requiere de una situación migratoria regular.

Turquía ha sido eficaz en regular la situación de los refugiados, Colombia está dando pasos importantes, y ambos países han desarrollado programas para aportar a la generación de empleo formal y contribuir al tránsito a la economía formal en sus países. Sin embargo, sigue siendo relevante explorar los marcos de gobernanza y prácticas que contribuyan a estos objetivos, como parte de una política nacional y con un esquema sostenible. Durante los seminarios web surgieron preguntas específicas la relación de los procesos de regularización con permisos de trabajo, que valdría la pena profundizar.

2. **Registro, reconocimiento y mejora de competencias laborales.** Para brindar un mejor apoyo desde los servicios de orientación e intermediación laboral es ideal contar con perfiles de competencias que permitan dirigir y acompañar a las personas migrantes y refugiadas de la manera más precisa a servicios formación profesional y empresarial, así como a programas de certificación, necesarios para mejorar su empleabilidad y el acceso a trabajo decente. De manera complementaria, es necesario trabajar en la identificación de las necesidades de talento humano del sector empresarial (en los niveles técnicos y de competencias blandas), para cerrar brechas y lograr una inserción social y laboral exitosa.
3. **Tránsito a la economía formal, apoyo a las empresas, la creación y retención de puestos de trabajo.** Es fundamental trabajar en el impulso de políticas que permitan el tránsito a la economía formal, así como en la creación y retención de empleos decentes. En este sentido, el apoyo a las empresas es fundamental para que logren mejorar su productividad y generar las condiciones laborales idóneas para las personas colaboradoras. Pero también es fundamental trabajar con el sector empresarial para identificar e impulsar acciones que incentiven la contratación y mantenimiento de trabajadores.
4. **Papel del diálogo social.** Para lograr acciones exitosas en el mundo del trabajo, es esencial incluir a los actores sociales, a los sectores empleador y trabajador, en el diseño de políticas de empleo inclusivas, pero también en su implementación. Por ejemplo, ambos tienen mucho que aportar para el diseño de oferta formativa que responda a las necesidades del mercado, los empresarios son esenciales para ampliar programas de formación en el lugar de trabajo y para el diseño de programas que permitan incentivar la contratación de cierto tipo de personas trabajadoras, el sector sindical tiene amplia experiencia en la difusión y la lucha por el respeto de los derechos laborales que puede aportar muchísimo para la mejora de los contextos migratorios.

Es necesario crear un marco comprensivo sobre las necesidades y los aportes de ambos sectores en términos de empleo, para llevarlo a los espacios de toma de decisión. Se debe hacer uso, por ejemplo, de la responsabilidad social empresarial y trabajar con los sindicatos para extender su lucha por los derechos laborales a este ámbito.

5. **Comunicación.** Lo que no se comunica no existe, de manera que las políticas diseñadas deben ser difundidas, usando estrategias focalizadas e identificando los medios adecuados para la población. Esto incluye campañas sobre derechos y responsabilidades en el mercado laboral, enfatizando en la importancia de la formalidad del empleo para garantizar condiciones óptimas para las personas migrantes y las comunidades de acogida y, para lograrlo, los sectores empresarial, sindical y académico deben tener un rol relevante. Estos espacios también son fundamentales para cambiar en el imaginario social la noción de “competencia” por la de “solidaridad” entre nacionales y migrantes. Para lograr todo lo anterior, es muy importante hacer uso de las tecnologías de la información y la comunicación, que han cobrado un papel central en la coyuntura actual y que han llegado para quedarse.

La cooperación Sur-Sur y Triangular abre muchas oportunidades para conocer buenas prácticas y también experiencias que no han sido exitosas, ambas fundamentales para que la toma de decisiones sea informada y no tener que recorrer el mismo camino dos veces. Se debe aprovechar incluso el apoyo de la OIT para conocer prácticas de otras latitudes y profundizar sobre los aportes que pueden generar los distintos actores de la sociedad.

Bibliografía

- OIT (Organización Internacional del Trabajo). 2014a. *Guía para la cooperación Sur-Sur y triangular y el trabajo decente*. Departamento de Alianzas y Apoyo a los Programas Exteriores. Ginebra: OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/publication/wcms_315234.pdf
- . 2015a. *Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal (núm. 204)*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204
- . 2015b. Declaración: “La cooperación Sur-Sur ofrece grandes posibilidades para mejorar la vida laboral de millones de personas”. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_398882/lang-es/index.htm
- UN (Naciones Unidas). 2019. *La cooperación Sur-Sur, ¿Qué es y por qué importa?* Disponible en: <https://news.un.org/es/story/2019/03/1453001>

Organización Internacional del Trabajo
4 route des Morillons,
CH-1211 Ginebra 22, Suiza
Maria Olave, olave@ilo.org



Organización
Internacional
del Trabajo

CIF 
Centro Internacional de Formación