



► Nota de investigación

Enero 2024

Trabajo decente para personas desplazadas: Lecciones de las experiencias de personas trabajadoras refugiadas y migrantes venezolanas en Colombia y Brasil

Jennifer Gordon¹

Puntos clave

- La mayoría de las personas refugiadas y migrantes venezolanas en Colombia y Brasil ahora cuentan con al menos un estatus legal temporal, que incluye el derecho a trabajar y los derechos laborales como trabajadores.
- Aunque los permisos de trabajo han traído beneficios significativos, muchas personas venezolanas aún trabajan en condiciones sustancialmente peores que sus contrapartes locales.
- Las recomendaciones de políticas han enfatizado la necesidad de reconocer las credenciales educativas y profesionales de las personas venezolanas desplazadas para que puedan obtener empleo formal altamente calificado.
- Sin embargo, la mayoría de las personas refugiadas y migrantes venezolanas en Colombia y Brasil tienen educación secundaria o menos, y es probable que permanezcan en sectores informales y sectores formales de bajos salarios.
- Mejorar sus condiciones laborales requerirá de un mayor cumplimiento de los derechos laborales y una mayor representación de las y los trabajadores que ocupan los puestos más bajos del mercado laboral.
- Dos casos de estudio en Colombia y Brasil ilustran cómo las y los venezolanos desplazados están empezando a perseguir este objetivo, con el apoyo de la sociedad civil, los sindicatos y sus propias asociaciones.
- Brindar apoyo adicional en la organización de las y los trabajadores refugiados y migrantes es esencial para avanzar en el trabajo decente para las y los venezolanos desplazados en América Latina y el Caribe, así como para las demás personas trabajadoras refugiadas, migrantes y locales que trabajan junto a ellos.

¹ Jennifer Gordon es la profesora titular de la Cátedra de Derecho John D. Feerick de la Facultad de Derecho de la Universidad de Fordham en la ciudad de Nueva York. Este documento presenta los puntos de vista de la autora, basados en su investigación independiente. No representa la opinión de la Organización Internacional del Trabajo ni de ninguna otra institución. La investigación y la redacción de este documento fueron financiadas por una subvención para investigación académica de la Universidad de Fordham y una beca de investigación académica de la Facultad de Derecho de la Universidad de Fordham.

La autora desea agradecer a Deisy Abarca-Espíritu, Lea Aftimos, Helio Albuquerque, Fernando Ramos, Brandon Small, Maura Tracy y Cristian Vega por su valiosa asistencia en la investigación a lo largo de este proyecto. Sarah Lemos, Coordinadora Ejecutiva de OBMigra en la Universidad de Brasilia, Brasil, fue de particular ayuda al responder mis preguntas sobre estadísticas de venezolanos en Brasil. Estoy profundamente agradecida con todas las personas que compartieron información conmigo en entrevistas relacionadas con mis estudios de caso, quienes aparecen listadas por orden alfabético en las notas 90 y 105. Agradezco a Feline Freier y Cécile Blouin por su orientación en el inicio de este proyecto; a Emily Arnold-Fernández, Soledad Castillo Jara, Rhett Doumitt, Guilherme Evaristo Macieira, Nilton Freitas, Gonzalo Martínez de Vedia, Tatyana Sheila Friedrich, Martha Guerrero Ble, Neha Misra, Sandra Muñoz Cañas, Mery Laura Perdomo Ospina e Isabella Roberta da Silva por sus comentarios sobre todos o algunos de los borradores preliminares; y a Donna Cabrera Serrano, Francesco Carella, María Olave Berney y Héloïse Ruaudel, de la OIT, por sus comentarios sobre el artículo.

Introducción

La diáspora de los venezolanos ha sobrepasado las situaciones de los refugiados sirios y ucranianos y se ha convertido en el mayor movimiento transfronterizo mundial moderno de seres humanos.² En la última década, 7,7 millones de venezolanos han huido de su país de origen, en su mayoría a otros lugares de América Latina y el Caribe.³ Aunque la respuesta frente esta situación ha sido desigual, muchos gobiernos de acogida de la región han creado programas de gran escala que conceden a los venezolanos algún tipo de condición jurídica, permiso para trabajar y acceso a la educación y servicios de salud pública.⁴ Hay mucho que aprender de estas políticas y sus resultados, tanto para el futuro de los países en los que se han asentado los venezolanos, como para otros contextos de desplazamiento.

Una dimensión fundamental de estas lecciones está relacionada con el trabajo. En la mayoría de los contextos del Sur Global en los que grandes cantidades de personas se desplazan a través de las fronteras en un corto periodo de tiempo, los gobiernos de acogida han restringido o denegado a los recién llegados el acceso al mercado de trabajo.⁵ La respuesta de América Latina y el Caribe ofrece la oportunidad de examinar el impacto de un enfoque alternativo.⁶ A pesar de la escala masiva y la rapidez con que arriban los recién llegados, algunos países de la región han ofrecido a casi todas las personas refugiadas y migrantes venezolanas⁷ por lo menos una condición jurídica temporal, que incluye la autorización para trabajar y (por lo menos en teoría) los mismos derechos laborales que los trabajadores locales. Colombia y Brasil son dos de las naciones que han concedido estos derechos a la mayor proporción de venezolanos del continente. Sin embargo, el permiso de trabajo y la promesa de derechos laborales no han sido suficientes para que la mayoría de estos recién llegados puedan acceder a un trabajo decente. Se necesita hacer más.

² A octubre de 2023, había 5,2 millones de refugiados sirios y 6,2 millones de refugiados ucranianos viviendo fuera de sus países de origen. ACNUR, *Syria Regional Refugee Response* [Respuesta regional a los refugiados sirios], <https://data.unhcr.org/en/situations/syria> (fecha de consulta: 30 de octubre de 2023); ACNUR, *Ukraine Refugee Situation* [Situación de los refugiados ucranianos], <https://data2.unhcr.org/en/situations/ukraine> (fecha de consulta: 30 de octubre de 2023). A agosto de 2023, había 7,7 millones de venezolanos viviendo fuera de su país de origen. R4V, *Latin America and the Caribbean, Venezuelan Refugees and Migrants in the Region–August 2023* [América Latina y el Caribe, refugiados y migrantes venezolanos en la región – agosto de 2023], <https://www.r4v.info/en/document/r4v-latin-america-and-caribbean-venezuelan-refugees-and-migrants-region-aug-2023> [en adelante, «Migrantes venezolanos, agosto de 2023»]. El ACNUR no reconoce a los venezolanos como refugiados; en lugar de ello, ha creado una categoría especial para ellos: «venezolanos desplazados en el extranjero». Para más información sobre las categorías del ACNUR, véase ACNUR, *Global Report 2018* [Informe global 2018], p. 61, https://reporting.unhcr.org/sites/default/files/gr2018/pdf/01c_PoC.pdf.

³ 6,5 millones de los migrantes y refugiados venezolanos viven en otros lugares de América Latina y el Caribe. R4V, «Migrantes venezolanos, agosto de 2023», nota al pie 2.

⁴ Ha habido variaciones considerables entre los países de acogida, y las políticas de los distintos países han cambiado a lo largo del tiempo. Para un panorama general, véase Luciana Gandini y Andrew Selee, *Betting on Legality, Latin American and Caribbean Responses to the Venezuelan Displacement Crisis* [Apostando por la legalidad: respuestas latinoamericanas y caribeñas a la crisis de los desplazados venezolanos] (Migration Policy Inst., mayo de 2023), https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/mpi-venezuelans-legal-status-2023_eng_final.pdf.

⁵ Thomas Ginn et al., *2022 Global Refugee Work Rights Project* [Proyecto mundial sobre los derechos laborales de los refugiados 2022], 14, 34–36 (Ctr. for Glob. Dev., RefugeesInt'l, & AsylumAccess2023), https://d3jwam0i5codb7.cloudfront.net/wp-content/uploads/2023/03/2022GlobalRefugeeWorkRightsReport_LAUNCH.pdf; Asylum Access & the Refugee Work Rights Coalition, *The Global Refugee Work Rights Report* [Informe mundial sobre los derechos laborales de los refugiados], 2, 23 (AsylumAccess2014), https://asylumaccess.org/wp-content/uploads/2014/09/FINAL_Global-Refugee-Work-Rights-Report-2014_Interactive.pdf.

⁶ El contexto de los refugiados ucranianos constituye la otra excepción muy reciente a la regla general según la cual los refugiados no gozan de un acceso fácil a los mercados de trabajo de los países de acogida. La Unión Europea ha ofrecido un amplio acceso al mercado de trabajo por una duración de tres años a los casi 6 millones de refugiados ucranianos que se han diseminado por todo el continente desde el comienzo de la invasión rusa a Ucrania en 2022. Será importante estudiar con el tiempo las experiencias laborales de los refugiados ucranianos y su capacidad para acceder a empleos decentes en sus países de acogida. (Para una primera aproximación al tema, véase Maria Vincenza Desiderio & Kate Hooper, *Displaced Ukrainians in European Labour Markets, Leveraging Innovations for More Inclusive Integration* [Ucranianos desplazados en los mercados laborales europeos: aprovechar las innovaciones para una integración más integradora] (Migration Policy Inst., mayo de 2023), https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/mpi_e_ukrainians-europe-labour-markets_final.pdf. Sin embargo, el hecho de que los países de acogida se encuentren en el Norte Global, el particular nivel de solidaridad entre la UE y Ucrania generado por la invasión, los altísimos niveles educativos de muchos de los refugiados ucranianos y el considerable nivel de formalidad de los mercados de trabajo de la UE podrían reducir la relevancia de las lecciones extraídas de la respuesta a la crisis ucraniana para los contextos bastante distintos del Sur Global en los que se producen la mayoría de los desplazamientos de refugiados.

⁷ En este artículo, utilizo indistintamente los términos «desplazado», «diáspora», «migrante» y «refugiado» para describir el reciente movimiento masivo transfronterizo de venezolanos. En términos jurídicos, los venezolanos se ajustan a la definición de «refugiado» de la Declaración de Cartagena, incorporada a la legislación de la mayoría de los países latinoamericanos, como una persona desplazada por la fuerza a través de una frontera debido a «circunstancias que hayan perturbado gravemente el orden público». Declaración de Cartagena sobre los Refugiados, Conclusión III (3), 22 de noviembre de 1984, <https://www.unhcr.org/us/media/cartagena-declaration-refugees-adopted-colloquium-international-protection-refugees-central>. Sin embargo, solo unos cuantos gobiernos —entre ellos los de México y Brasil— han aplicado esta definición de refugiado a la diáspora venezolana. Cecile Blouin et al., *The Spirit of Cartagena? Applying the Extended Refugee Definition to Venezuelans in Latin America* [¿El espíritu de Cartagena? Aplicación de la definición ampliada de refugiado a los venezolanos en América Latina], 63 *Forced Migration Rev.* 64, 66 (2020).

El artículo se inicia con una breve exposición de los programas que han permitido que los venezolanos en Colombia y Brasil regularicen su situación. A continuación, se presenta un resumen de la literatura sobre las condiciones de trabajo de los venezolanos desplazados en dichos países, en el que se expone la información disponible sobre si el acceso a permisos de trabajo legales ha contribuido a que los venezolanos en Colombia y Brasil consigan un trabajo decente.⁸ Se concluye que un permiso de trabajo que promete acceso abierto al mercado laboral e igualdad de derechos en el lugar de trabajo con respecto a los ciudadanos indudablemente ha ofrecido indudables ventajas a los venezolanos frente a un permiso de trabajo restrictivo o a la condición de indocumentado. Al mismo tiempo, es evidente que, incluso cuando están autorizados a trabajar, los venezolanos en Colombia y Brasil siguen enfrentándose a jornadas laborales más prolongadas, salarios más bajos y mayores tasas de temporalidad y precariedad que los trabajadores locales (muchos de los cuales también se enfrentan a considerables déficits de trabajo decente).⁹ Ambos países tienen grandes economías informales, pero las tasas de empleo informal de los venezolanos desplazados son sustancialmente más altas que las de los ciudadanos.¹⁰ Incluso en empleos formales de baja remuneración, los venezolanos siguen sufriendo violaciones de sus derechos laborales básicos. Y la situación de las mujeres refugiadas y migrantes es sistemáticamente peor que la de sus pares masculinos en todas estas dimensiones.

Existen múltiples causas para estas disparidades. Los estudios realizados hasta la fecha han destacado las dificultades para la obtención del reconocimiento de las credenciales educativas y profesionales en otros países como una de las principales razones por las que muchos venezolanos no han podido acceder a un trabajo decente. Pero para la mayoría de los venezolanos en Colombia y Brasil, que cuentan como máximo con nivel de educación secundaria, prevalecen otros obstáculos. A menudo, carecen de los contactos y (en Brasil) del conocimiento de idioma necesario para acceder a empleos formales. Además, algunos empleadores son reacios a contratar a personas con permisos de trabajo temporales, y otros discriminan o maltratan abiertamente a los recién llegados. Estos abusos no son controlados debido a la escasa aplicación de las normas laborales por parte del gobierno y a la informalidad generalizada. Puede que los venezolanos no denuncien estas condiciones de explotación, ya sea porque desconocen las medidas de protección laboral de su país de acogida, porque no pueden acceder a los mecanismos existentes para hacer frente a las violaciones de sus derechos o porque quieren evitar poner en riesgo los ingresos que necesitan con urgencia. En consecuencia, las personas refugiadas y migrantes venezolanas ocupan los puestos más bajos del mercado laboral informal y formal mal remunerado, que ya de por sí es precario.

¿Cómo deben afrontarse estos obstáculos? Como es comprensible, los actores internacionales y los analistas académicos y de políticas han puesto énfasis en la profesionalización como la vía para mejorar las condiciones de trabajo de los venezolanos desplazados.

⁸ La OIT define el «trabajo decente» como «la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres». *Trabajo decente*, OIT, <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm> (fecha de consulta: 11 de noviembre de 2023).

⁹ En este documento, las referencias a «trabajadores» incluyen no solo a aquellas personas con relaciones laborales reconocidas por la ley, sino también a quienes trabajan a cambio de un salario en la economía informal y a muchos de los que la ley clasifica como autónomos (como los vendedores ambulantes, los repartidores de aplicaciones y otros).

¹⁰ La OIT define el «empleo informal» como «todo trabajo remunerado (p. ej. tanto autoempleo como empleo asalariado) que no está registrado, regulado o protegido por marcos legales o normativos, así como también el trabajo no remunerado llevado a cabo en una empresa generadora de ingresos. Los trabajadores informales no se benefician de contratos de empleo seguros, prestaciones laborales, protección social o representación de los trabajadores». *Thesaurus de la OIT, Empleo informal*, OIT, <https://metadata.ilo.org/thesaurus/936921656.html> (fecha de consulta: 11 de noviembre de 2023).

Existe un claro desajuste entre los altos niveles educativos de muchos venezolanos y los trabajos mal remunerados que desempeñan actualmente en sus países de acogida, y hay razones de peso para afirmar que, si los venezolanos con un buen nivel educativo pudieran acceder a empleos acordes con sus cualificaciones, tendrían el potencial de hacer importantes contribuciones a sus países de acogida.¹¹ Como un reflejo de esta realidad, diversas iniciativas en curso en América Latina y el Caribe buscan allanar el camino para que los venezolanos con altos niveles de educación y competencias puedan transitar del trabajo informal o formal mal remunerado, al empleo formal profesional o al emprendimiento. Para el considerable grupo de venezolanos desplazados que cuentan con formación y experiencia profesional, esta posibilidad reviste una importancia crucial.

Y, sin embargo, para la mayoría de las personas que constituyen la diáspora venezolana, dejar un trabajo mal remunerado en el país de acogida no es una opción realista, por lo menos en el corto y mediano plazo. La proporción de venezolanos desplazados cuya escolarización se vio interrumpida en el nivel secundario o antes y que no tienen o no pueden obtener el reconocimiento de una experiencia laboral cualificada, es elevada y está en aumento. Además, algunos profesionales desplazados seguirán enfrentándose a obstáculos para encontrar empleo en sus campos de especialización. Es probable que ambos grupos continúen trabajando en los grandes sectores informal y formal de bajas remuneraciones de Colombia y Brasil, aun después de haber obtenido un permiso de trabajo.

Para abordar los déficits de trabajo decente que experimentan estos trabajadores, se requerirá de algo más que iniciativas para la formalización de los trabajadores informales. Como se muestra en este documento, la formalización en sí misma no constituye una garantía de trabajo decente; las personas refugiadas y migrantes venezolanas se enfrentan a déficits de trabajo decente tanto si trabajan en el sector informal como si lo hacen en empleos formales mal remunerados. Para lograr un aumento de los salarios y mejorar las condiciones de trabajo, será necesario centrarse en combatir las violaciones laborales en el contexto de los empleos formales de bajas remuneraciones, así como apoyar a los trabajadores informales para que exijan un mejor trato incluso en los casos en que no sea posible su formalización.

Para la mayoría de los venezolanos desplazados, por consiguiente, la cuestión es cómo mejorar las condiciones de los empleos en los que permanecerán. En muchos países de acogida, la autoorganización y defensa de migrantes han sido esenciales para reducir los déficits de trabajo decente en los sectores informales y de bajas remuneraciones, y han beneficiado tanto a los ciudadanos del país de acogida como a ellos mismos. Entre los venezolanos desplazados están empezando a surgir iniciativas de este tipo, pero hasta la fecha han sido poco documentadas o comprendidas. Este documento trata de llenar ese vacío con dos estudios de caso —uno en Colombia y otro en Brasil— en los que actores de la sociedad civil, sindicatos y asociaciones de migrantes han tratado de apoyar a los venezolanos en la defensa y promoción de sus derechos como trabajadores en sectores de bajos salarios. El estudio de caso colombiano describe UNIDAPP, un nuevo sindicato de repartidores de aplicaciones, la mayoría de los cuales son venezolanos. El estudio de caso brasileño se centra en SindicAndo, una iniciativa para fomentar el apoyo mutuo entre sindicatos y asociaciones de migrantes venezolanos en ciudades de todo el país.

¹¹ Véase, por ejemplo, Jimmy Graham et al., *From Displacement to Development: How Colombia Can Transform Venezuelan Displacement into Shared Growth* [Del desplazamiento al desarrollo: Cómo Colombia puede transformar el desplazamiento venezolano en crecimiento compartido] (Ctr. for Glob. Dev. & Refugees Int'l, estudio de caso, octubre de 2020), p. 4, <https://www.cgdev.org/sites/default/files/from-displacement-to-development-112.pdf>.

Ambos casos ilustran las formas en que la sociedad civil y los sindicatos apoyan a los migrantes para que conozcan sus derechos, denuncien los abusos que reciben y actúen de manera colectiva para conseguir mejoras salariales y de las condiciones de trabajo en los lugares donde se encuentran. El documento sostiene que una mayor inversión en estas iniciativas por parte de una variedad más amplia de instituciones será de gran importancia para ayudar a las personas refugiadas y migrantes venezolanas a pasar de una situación en la que tienen derechos laborales solo sobre el papel, a otra en la que puedan convertir esos derechos en realidad para ellos mismos y para las demás personas refugiadas, migrantes y trabajadores locales con los que trabajan.¹² El documento concluye con lecciones aprendidas y recomendaciones prácticas en este ámbito.

► Las condiciones de acceso al mercado de trabajo para personas venezolanas en Colombia y Brasil en la actualidad

Durante la mayor parte del siglo XX, tanto Colombia como Brasil fueron principalmente países de emigración, en los que muchos de sus ciudadanos se marchaban a otros países y relativamente pocos migrantes trataban de ingresar.¹³ Esta situación cambió abruptamente en los últimos años. Colombia, con una población de casi 52 millones de habitantes, ha experimentado la llegada de 2,89 millones de venezolanos desde 2015.¹⁴ Brasil, con 203 millones de habitantes, se convirtió en un importante destino para los haitianos tras el devastador terremoto que asoló ese país en 2010, y desde 2015 ha acogido a casi 500 000 venezolanos.¹⁵

En Colombia, la respuesta inicial del gobierno a la afluencia de venezolanos desplazados fue la creación de una serie de permisos de corta duración en condiciones que excluían a muchos de los recién llegados. En 2021, sin embargo, Colombia anunció uno de los programas de migración humanitaria a largo plazo más amplios y completos del mundo.¹⁶

¹² Son pocas las iniciativas que apoyan actualmente los esfuerzos para la creación de estrategias de este tipo entre los venezolanos en asociación con sindicatos y ONG de América Latina y el Caribe. La OIT y otros actores internacionales han proporcionado asistencia técnica para iniciativas similares en algunos países con un número considerable de venezolanos desplazados. *ILO's Work to Strengthen the Socioeconomic Integration of Venezuelan Refugees and Migrants in Latin America and the Caribbean* [La labor de la OIT para reforzar la integración socioeconómica de los refugiados y migrantes venezolanos en América Latina y el Caribe] (OIT & R4V, 16 de febrero de 2023), https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_868058/lang--en/index.htm.

¹³ Sin embargo, en el pasado Brasil ha tenido periodos en los que reclutó a un número considerable de migrantes, sobre todo procedentes de Europa. Desde la abolición de la esclavitud en Brasil, a finales de la década de 1880, hasta principios del siglo XX, el gobierno fomentó la inmigración europea como política oficial de «*branqueamento*» o «*blanqueamiento*» de la población. Véase, por ejemplo, Petrônio José Domingues, *Uma história não contada: negro, racismo e branqueamento em São Paulo no pós-abolição* [Una historia jamás contada: negros, racismo y blanqueamiento en São Paulo después de la abolición] (Senac 2004).

¹⁴ R4V, «Migrantes venezolanos, agosto de 2023», nota al pie 2. Los venezolanos representan el 93 por ciento de los migrantes actuales en Colombia. Gandini & Selee, nota al pie 4, p. 4.

¹⁵ Entre 150 000 y 200 000 haitianos viven actualmente en Brasil. OIM Crisis Reg. Response Plan, *Brazil-October 2021* [Plan de respuesta, Brasil – octubre de 2021] (OIM 2021), https://brazil.iom.int/sites/g/files/tmzbd1496/files/documents/oim-global-appeal-2021-10-25-v2_0.pdf. Aunque los haitianos también tienen acceso a permisos de residencia y trabajo en Brasil, sus experiencias han sido a menudo muy distintas de las de los venezolanos, un reflejo de la xenofobia racializada existente en el país, entre otros factores. Véase, por ejemplo, Katherine Jensen y Lisa M. Sousa Dias, *Varied Racialization and Legal Inclusion: Haitian, Syrian, and Venezuelan Forced Migrants in Brazil* [Racialización variada e inclusión legal: Migrantes forzosos haitianos, sirios y venezolanos en Brasil], 66 Am. Behav. Scientist 1797 (2022).

Para estadísticas sobre Venezuela, véase R4V, Brasil, <https://www.r4v.info/en/brazil> (fecha de consulta: 31 de octubre de 2023). Los venezolanos representan el 36 por ciento de los migrantes en Brasil. Gandini & Selee, nota al pie 4, p. 4.

¹⁶ Luisa Feline Freier & Lucas Sebastián Gómez García, *Temporary Protection for Forced Migrants: A Commentary on the Colombian Temporary Protection Status* [Protección temporal para migrantes forzosos: Comentario sobre el estatuto de protección temporal colombiano], 60 Int'l Migration 271 (2022).

En virtud del Estatuto Temporal de Protección para Venezolanos, todos los venezolanos que hayan entrado al país hasta principios de 2021, así como los que ingresen legalmente hasta finales de 2023, pueden obtener un permiso de diez años, con la opción de solicitar la residencia permanente al final de dicho periodo (lo que con el tiempo les permite acceder a la ciudadanía colombiana si así lo desean).¹⁷ Este permiso incluye el derecho a trabajar con todas las garantías laborales y acceso a la educación pública gratuita y otras prestaciones públicas.¹⁸ Los venezolanos que prefieran solicitar asilo pueden hacerlo también, pero los retrasos de varios años en el proceso y el hecho de que Colombia no conceda permisos de trabajo a los solicitantes de asilo mientras su solicitud está pendiente han disuadido a la mayoría de optar por esta alternativa. En el marco del nuevo programa de diez años, se han concedido permisos a más de 1,9 millones de venezolanos en Colombia,¹⁹ y cientos de miles más tienen solicitudes pendientes.²⁰ En total, cerca del 90 por ciento de los venezolanos en Colombia ya han regularizado su situación migratoria o están en proceso de hacerlo.

Las políticas de Brasil con respecto a los venezolanos han seguido un camino diferente, pero también caracterizado por un inusual grado de apertura.²¹ En 2017, el gobierno anunció que los venezolanos que llegaran serían tratados en las mismas condiciones que los ciudadanos de los países signatarios del Acuerdo sobre Residencia del Mercosur (del que Venezuela se había retirado); esto les da derecho a un permiso de residencia de dos años renovable, con un amplio conjunto de derechos, entre ellos el derecho a trabajar con protección laboral plena y el acceso a la educación pública gratuita, a prestaciones públicas y al sistema de salud pública del país.²² Transcurridos los dos años, los titulares del permiso pueden solicitar la residencia permanente y, si lo desean, con el tiempo, calificar para la nacionalidad brasileña. La solicitud de asilo es una vía alternativa al permiso de trabajo y cuenta con beneficios similares, disponibles una vez que se presenta la solicitud. En diciembre de 2019, el gobierno anunció una concesión masiva de asilo a más de 21 000 venezolanos que tenían solicitudes pendientes, decisión que se ha ampliado hasta abarcar a 100 000 personas a la fecha.²³

¹⁷ Preguntas y respuestas, Estatuto Temporal de Protección para los Venezolanos: Colombia 2021 (R4V2021), <https://www.r4v.info/sites/default/files/2021-08/Actualizacio%CC%81n%20preguntas%20y%20respuestas%20ETPV.pdf>.

¹⁸ Ídem, p. 7.

¹⁹ Migración Colombia, Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos-ETPV, <https://unidad-administrativa-especial-migracion-colombia.micolombiadigital.gov.co/etpv/etpv> (fecha de consulta 25 de octubre de 2023).

²⁰ Distribución de venezolanas y venezolanos en Colombia (Ministerio de Relaciones Exteriores, Bogotá, Colombia), septiembre de 2023, p. 8 (donde se informa de que, a octubre de 2022, había 666 000 solicitudes pendientes y 311 000 venezolanos permanecían indocumentados), https://unidad-administrativa-especial-migracion-colombia.micolombiadigital.gov.co/sites/unidad-administrativa-especial-migracion-colombia/content/files/000112/5575_distribucion_venezolanos_2022_octubre.pdf. Mientras que la cifra de 1,9 millones de permisos aprobados está actualizada a finales de 2023, la cifra de «solicitudes pendientes» se basa en las estadísticas de finales de 2022, la última vez que el gobierno colombiano informó sobre esa cifra.

²¹ Cabe destacar que gran parte de esta respuesta se dio durante el gobierno de Bolsonaro. Salvo en lo que respecta a los venezolanos, el presidente Bolsonaro expresó una animadversión constante contra los migrantes. Retiró a su país del Pacto Mundial sobre Migración y, a excepción del caso de los venezolanos, al igual que Trump en los Estados Unidos de América, a menudo se refirió a los inmigrantes en términos despectivos. Editorial, *Bem antes de Trump, Bolsonaro chamou haitianos e outros imigrantes de «escória do mundo»* [Mucho antes que Trump, Bolsonaro llamó a los haitianos y otros migrantes la «escoria del mundo»]. *Gazeta do Povo* (15 de enero de 2018, 8:52 a. m.), <https://www.gazetadopovo.com.br/politica/república/eleicoes-2018/bem-antes-de-trump-bolsonaro-chamou-haitianos-e-outros-imigrantes-de-escoria-do-mundo-bvhv8jc0gsf15ueai7od4uy0l/>. La bienvenida brindada a los venezolanos estuvo motivada por la animadversión del gobierno de Bolsonaro hacia el gobierno comunista de Venezuela, más que por una posición a favor de los migrantes en general. Diego Acosta Arcarazo y Laura Madrid Sartoretto, *¿Migrantes o refugiados? La Declaración de Cartagena y los venezolanos en Brasil*, Análisis Carolina (Fundación Carolina, Madrid, España), septiembre de 2020, pp. 8-9, <https://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2020/03/AC-9.2020.pdf>.

²² Leiza Brumat, *Migrants or Refugees? «Let's do both». Brazil's Response to Venezuelan Displacement Challenges Legal Definitions* [¿Migrantes o refugiados? «Hagamos las dos cosas». La respuesta de Brasil al desplazamiento de venezolanos desafía las definiciones jurídicas], Migration Pol'y Ctr. Blog (11 de enero de 2022), <https://blogs.eui.eu/migrationpolicycentre/migrants-or-refugees-lets-do-both-brazils-response-to-venezuelan-displacement-challenges-legal-definitions/>.

²³ Ídem; Acosta & Madrid, nota al pie 21; *Migração Venezuelana Janeiro 2017 – Agosto 2023* [Migración venezolana, enero de 2017 – agosto de 2023], Subcomitê Federal para Recepção (Operação Acolhida, Identificação e Triagem dos Imigrantes, Brasília, Brasil), agosto de 2023, p. 2, https://brasil.iom.int/sites/g/files/tmzbd11496/files/documents/2023-10/informe_migracao-venezuelana_ago23.pdf.

Esta decisión de que un gran grupo de personas califique *prima facie* para obtener asilo, junto con la plena movilidad y el acceso al mercado de trabajo en el país de acogida, prácticamente no tiene precedentes en el contexto mundial. Actualmente, los venezolanos en Brasil pueden elegir entre solicitar un permiso de residencia o presentar una solicitud de asilo.²⁴ Como resultado del alcance amplio de estas dos opciones, y de la política de conceder un permiso de trabajo a todos los solicitantes de asilo, casi todos los venezolanos en Brasil tienen algún tipo de condición migratoria regular (aunque a menudo temporal).²⁵

Ninguno de los dos programas carece de defectos.²⁶ Sin embargo, tanto en Colombia como en Brasil, las opciones de permisos de trabajo son accesibles para la gran mayoría de los venezolanos; ofrecen movilidad plena entre empleos, sectores y regiones; y —por lo menos sobre el papel— otorgan a los titulares de los permisos los mismos derechos laborales que a los ciudadanos, con lo que se evitan los obstáculos de muchos visados de migración laboral y programas de acceso al mercado laboral para refugiados.²⁷ En comparación con la mayoría de los países fuera de América Latina y el Caribe, estos programas constituyen una respuesta extraordinariamente amplia y generosa a los desplazamientos masivos.

²⁴ Entrevista por videoconferencia con Tatyana Scheila Friedrich, profesora de Derecho, Universidad de Paraná (2 de junio de 2022). (Posteriormente, la Dra. Friedrich fue nombrada Directora del Departamento de Migración de la Secretaría Nacional de Justicia de Brasil por el Presidente «Lula» da Silva). La decisión sobre cuál de las dos opciones elegir depende en gran medida de si la persona no tiene antecedentes penales y cuenta con los documentos de identidad necesarios para obtener el permiso de residencia, que es una vía más rápida para obtener el estatus de residente permanente; quienes no pueden cumplir con estos requisitos, suelen presentar una solicitud de asilo. Entrevista por videoconferencia con Luana Castelo Branco Medeiros, coordinadora general del Comité Nacional para los Refugiados, Secretaría Nacional de Justicia de Brasil (4 de mayo de 2023). Véase también Brumat, nota al pie 22, para una visión general de los factores que llevan a los venezolanos a optar por una u otra alternativa y los pros y los contras de cada una.

²⁵ Tomando diferentes bases de datos para las distintas estadísticas, R4V informa de 499 650 refugiados/migrantes venezolanos en el país al 5 de octubre de 2023, con 103 713 de ellos reconocidos como refugiados, 420 951 con permisos de residencia en virtud de lo dispuesto en la ampliación del Mercosur y 40 279 con solicitudes de asilo pendientes (condición que da al solicitante derecho a un permiso de trabajo). R4V, *Brasil*, <https://www.r4v.info/en/brazil> (fecha de consulta: 31 de octubre de 2023). Es probable que la variación entre bases de datos sea la causa de que la sumatoria de las distintas categorías sea mayor que el número total de venezolanos declarados. En cualquier caso, la gran mayoría de los venezolanos parecen tener algún tipo de condición jurídica.

²⁶ La iniciativa colombiana de permisos de diez años excluye a los venezolanos que ingresaron después de las fechas de corte, lo que hace temer que la población venezolana indocumentada vuelva a aumentar en el futuro. Gracy Pelacani et al., *Estatuto temporal de protección para migrantes venezolanos: reflexiones de una política de regularización migratoria*, 19 (Centro de Estudios en Migración, Informe n.º 3, 2021), <https://migracionderecho.uniandes.edu.co/wp-content/uploads/Informe-CEM-3-Estatuto-Temporal-de-Proteccion-para-Migrantes-Venezolanos-reflexiones-de-una-politica-de-regularizacion-migratoria-2.pdf>. Otras preocupaciones, planteadas por Pelacani et al., incluyen una protección inadecuada de las garantías procesales, la ausencia de disposiciones para la reunificación familiar, la falta de atención a las necesidades específicas de los niños y los migrantes trans, la insuficiente privacidad de los datos y la ausencia de protecciones contra la devolución para aquellos migrantes que podrían ser víctimas de daños si son devueltos a Venezuela. Véase también Lucía Ramírez Bolívar & Lina María Arroyave Velásquez, *The Long Road Toward the Labor Inclusion of Venezuelan Migrants in Colombia* [El largo camino hacia la inclusión laboral de los migrantes venezolanos en Colombia], en *Migration and Decent Work: Challenges for the Global South* [Migración y trabajo decente: Retos para el Sur Global], 54, 64 (Lucía Ramírez Bolívar & Jessica Corredor Villamil, eds., Dejusticia 2022) (donde se plantean preocupaciones similares); Deisy Del Real, *Seemingly Inclusive Liminal Legality: The Fragility and Illegality Production of Colombia's Legalization Programmes for Venezuelan Migrants* [Legalidad liminar aparentemente inclusiva: La fragilidad y la producción de ilegalidad de los programas de legalización de migrantes venezolanos en Colombia], 48 J. of Ethnic and Migration Stud. 3580, 3581 (2022) (donde se critica el programa de diez años por producir solo una «legalidad liminar», ya que esta puede ser revocada por el gobierno y no conduce directamente a la residencia permanente o la ciudadanía, entre otras preocupaciones); Freier & Gómez, nota al pie 16 (donde se reconocen los beneficios prácticos del programa, pero se lo critica por socavar el régimen existente de protección de los refugiados y ofrecer menos protección en la práctica a los migrantes forzados).

En Brasil, las críticas se han centrado menos en las estructuras jurídicas de la regularización y más en las condiciones de trabajo a las que se enfrentan los venezolanos desplazados en Brasil a pesar de contar con un permiso de trabajo. También ha sido objeto de preocupación la aplicación por parte de las fuerzas armadas de la «Operación Acogida» para los venezolanos. Ambas cuestiones se abordan en detalle a continuación.

²⁷ Para una visión general de los elementos de un régimen de permisos de trabajo que facilitan el acceso al trabajo decente, la mayoría de los cuales se ven reflejados en los permisos para los venezolanos tanto de Colombia como de Brasil, véase Jennifer Gordon, *Refugees and Decent Work: Lessons Learned from Recent Refugee Jobs Compacts* [Refugiados y trabajo decente: Lecciones aprendidas de los recientes pactos para el empleo de los refugiados], 30-31 (OIT, Emp. Working Paper n.º 256, 2019), https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS_732602/lang-en/index.htm; Lab. Migration Branch, Dev. and Inv. Branch, & Office of the Dir. Gen. for Pol'y, OIT, *Employment and Decent Work in Refugee and Other Forced Displacement Contexts: Compendium of ILO's Lessons Learned, Emerging Good Practices and Policy Guidance* [Empleo y trabajo decente en contextos de refugiados y otros desplazamientos forzados: Compendio de lecciones aprendidas, buenas prácticas emergentes y orientaciones políticas de la OIT] 2-5 (OIT 2020), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_763174.pdf [en adelante, «Empleo y trabajo decente»].

► Contar con un permiso de trabajo ayuda, pero las personas venezolanas en Colombia y Brasil siguen experimentando déficits de trabajo decente

¿Qué tanta diferencia supone contar con un permiso de trabajo?²⁸ Los estudios empíricos suelen concluir que cuando se concede a las personas migrantes sin estatus regular un permiso de trabajo que les permite acceder sin restricciones al mercado laboral, sus salarios y condiciones de trabajo mejoran cuantificablemente.²⁹ Pero hay una salvedad importante. La mayoría de estos estudios se han realizado en países de destino de migrantes con mercados de trabajo mayoritariamente formales, como los Estados Unidos de América y Alemania. ¿Son válidos estos resultados en países con altas tasas de empleo informal, como es el caso de la mayoría de los países de acogida de refugiados? En principio, las personas refugiadas y migrantes que cuentan con un permiso de trabajo sin restricciones en estos contextos deberían poder acceder a mejores empleos que quienes carecen de él, pero es probable que este efecto se vea diluido por la informalidad de carácter estructural que afecta a todos los trabajadores del país.

Hasta hace poco, pocos trabajos de carácter empírico habían tratado de medir en qué medida la regularización afecta los salarios y el acceso al trabajo formal en países con altos niveles de informalidad en el mercado laboral. Además de los estudios sobre la diáspora venezolana, se han publicado unos cuantos, entre ellos dos sobre Argentina y dos sobre Jordania. En Argentina, Perera y Velázquez revisan seis años de datos de una encuesta gubernamental de hogares en Buenos Aires y concluyen que la legalización en 2006 de los migrantes de Paraguay, Bolivia y Perú disminuyó la probabilidad de tener un trabajo informal en un 13 por ciento, entre otros beneficios.³⁰

²⁸ Agradezco a Deisy Abarca-Espíritu por compilar y resumir los estudios sobre el impacto de los permisos de trabajo en los salarios y las condiciones laborales. Su magnífica labor de asistencia de investigación sirvió de base para este análisis.

²⁹ En lo que respecta a los Estados Unidos de América, país en el que se han realizado la mayoría de los estudios, véanse, por ejemplo, Sherrie A. Kossoudji & Deborah A. Cobb-Clark, *Coming Out of the Shadows: Learning about Legal Status and Wages from the Legalized Population* [Salir de las sombras: Conocer la situación legal y los salarios de la población legalizada], 20 J. Lab. Econ. 598, 621 (2002) (donde se habla de un aumento del 6 por ciento en los salarios tras el programa de legalización de 1986); Amy M. G. Kandilov & Ivan T. Kandilov, *The Effect of Legalization on Wages and Health Insurance: Evidence from the National Agricultural Workers Survey* [El efecto de la legalización sobre los salarios y el seguro de enfermedad: Evidencia de la Encuesta Nacional de Trabajadores Agrícolas], 32 Applied Econ. Persps. & Poly 604, 606 (2010) (donde se habla de un aumento del 3 al 5 por ciento de los salarios tras el programa de legalización de 1986); Fernando Lozano & Todd A. Sørensen, *The Labor Market Value to Legal Status* [El valor del mercado laboral para el estatus legal] (Inst. for Stud. of Lab., Documento de discusión n.º 5492, 2011) (donde se habla de un aumento del 20 por ciento de los salarios tras el programa de legalización de 1986), https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1765657; Pia Orrenius & Madeline Zavodny, *The Impact of Temporary Protected Status on Immigrants' Labor Market Outcomes* [El impacto del estatuto de protección temporal en los resultados de los migrantes en el mercado laboral], 105 Am. Econ. Rev.: Papers & Proc. 576, 578 (2015) (donde se menciona que los hombres salvadoreños de bajo nivel educativo con probabilidades de haber obtenido el Estatuto de Protección Temporal (TPS por sus siglas en inglés) en los Estados Unidos de América percibieron salarios aproximadamente un 13 por ciento más altos que el grupo de control, aunque los nativos de los Estados Unidos de América en la misma ocupación ganan un 10 por ciento más que los salvadoreños titulares del TPS; y que la tasa de participación en la fuerza de trabajo de las mujeres salvadoreñas de bajo nivel educativo aumentó en 15 puntos porcentuales, pero sus salarios no se vieron afectados por el TPS).

Fuera de los Estados Unidos de América, además de hallazgos similares con respecto a los programas de regularización (véase, por ejemplo, George J. Borjas & Anthony Edo, *Monopsony, Efficiency, and the Regularization of Undocumented Immigrants* [Monopsonio, eficiencia y regularización de migrantes indocumentados] 38 IZA Inst. Lab. Econ., Documento de discusión n.º 16297, 2023], <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4508241>. [Un programa de regularización francés de 1981 «tuvo efectos positivos en el empleo y los salarios de muchos grupos, y en particular para los trabajadores de sexo masculino poco cualificados»], varios estudios evalúan los aumentos de ingresos que se derivan de pasar de un permiso de trabajo que ata al individuo a un empleador, a un estatus que permite la plena movilidad y acceso al mercado laboral. Véanse, por ejemplo, Suresh Naidu, *Monopsony Power in Migrant Labor Markets: Evidence from the United Arab Emirates* [El poder del monopsonio en los mercados de trabajo de los migrantes: Datos de los Emiratos Árabes Unidos], 124 J. Pol. Econ. 1735, 1739 (2016) (donde se indica que las reformas del sistema de visados de trabajo dieron lugar a un aumento de más del 10 por ciento de los ingresos reales una vez que los trabajadores tuvieron derecho a cambiar de empleador); Martin Ruhs, *The Impact of Acquiring EU Status on the Earnings of East European Migrants in the UK: Evidence from a Quasi-Natural Experiment* [El impacto de la adquisición del estatus comunitario en los ingresos de los migrantes de Europa del Este en el Reino Unido: Evidencia de un experimento cuasinatural], 55 Brit. J. Indus. 716, 738 (2017) (donde se menciona que la obtención del estatus de la UE con derecho ilimitado a trabajar en el Reino Unido aumentó entre un 6 y un 8 por ciento los ingresos de una muestra limitada de individuos de ocho países candidatos a la adhesión a la UE que trabajaban en el Reino Unido. Muchos de los individuos estudiados habían estado trabajando legalmente en el Reino Unido en el momento en que obtuvieron el derecho irrestricto a trabajar, pero no habían tenido previamente el derecho a cambiar de trabajo o de empleador). Aunque una revisión completa de este tema está fuera del alcance de este documento, vale la pena señalar que los estudios que diferencian entre hombres y mujeres a menudo encuentran que el acceso a un permiso de trabajo los afecta de manera diferente. Véase, por ejemplo, Orrenius & Zavodny, antes citado.

³⁰ Marcelo Perera & Cecilia Velázquez, Impacto del Programa de Regularización Migratoria «Patria Grande» en Argentina, 30 Estudios Económicos 43, 69 (2013). Los otros resultados positivos que mencionan para el mercado laboral, incluido un aumento del 9 por ciento en el empleo con prestaciones de jubilación y un aumento del 10 por ciento en el empleo con seguro de salud, probablemente sean un reflejo del aumento de la formalización.

También en Argentina, Freier y Zubrzycki encuestaron a 51 migrantes senegaleses durante los tres años siguientes a su regularización. Constatan un efecto insignificante en las condiciones de trabajo, ya que los migrantes entrevistados siguieron trabajando como vendedores ambulantes informales junto a sus compañeros indocumentados, aun después de haber obtenido un permiso de trabajo.³¹ En Jordania, Stave et al. analizaron datos gubernamentales y aplicaron cinco encuestas a refugiados sirios en Jordania entre 2014 y 2021, para medir el impacto de la expedición de permisos de trabajo a sirios a partir de 2016.³² Llegan a la conclusión de que los permisos redujeron el desempleo, aumentaron los salarios (aunque el 20 por ciento de los sirios con permiso de trabajo siguieron ganando un salario significativamente inferior al mínimo) y, en menor medida, aumentaron el acceso a empleos permanentes frente a empleos temporales. También en Jordania, en un estudio sobre el mismo programa, Peitz et al. analizaron los datos de una encuesta realizada por el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) a más de 74 000 hogares sirios y descubrieron que contar con un permiso de trabajo aumentaba los ingresos mensuales hasta en un tercio en el caso de los hogares sirios sin experiencia a nivel profesional.³³ Así pues, tres de estos cuatro estudios sugieren que, incluso en países con altos niveles de informalidad en el mercado laboral, un permiso de trabajo puede facilitar mejoras en las condiciones laborales, aun cuando persistan déficits importantes en el trabajo decente.

En el contexto de la migración venezolana en América Latina y el Caribe, se han publicado hasta la fecha dos estudios sobre este tema, ambos relativos a Colombia. En la sección siguiente, analizo los resultados, junto con una revisión de otros estudios cuantitativos y cualitativos sobre los salarios y las condiciones de trabajo de los venezolanos en Colombia y Brasil.



Dos estudios de carácter empírico realizados en Colombia han comparado las condiciones laborales de los venezolanos antes y después de la disponibilidad del permiso temporal PEP (un programa anterior al actual permiso de diez años).³⁴ Ambos llegaron a conclusiones diferentes. Dany Bahar et al. compararon datos del gobierno sobre salarios, horas y tasas de formalización de todos los venezolanos antes y 14 meses después de agosto de 2018, cuando el programa PEP entró en vigor.³⁵

³¹ Feline Freier & Bernarda Zubrzycki, *How Do Immigrant Legalization Programs Play Out in Informal Labor Markets? The Case of Senegalese Street Hawkers in Argentina* [¿Cómo actúan los programas de legalización de migrantes en los mercados laborales informales? El caso de los vendedores ambulantes senegaleses en Argentina], 9 Migration Stud. 1292 (2021). Las autoras señalan que sus entrevistados manifestaron tener la sensación de que sus condiciones de trabajo habían mejorado, aunque la comparación con sus compañeros indocumentados no corroboraba esta afirmación. Ídem, p. 1307.

³² Svein Erike Stave et al., *Impact of Work Permits on Decent Work for Syrians in Jordan* [Impacto de los permisos de trabajo en el trabajo decente para los sirios en Jordania] (OIT 2021), https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_820822/lang-en/index.htm. Estos permisos se limitan a un conjunto de sectores en los que predominan los salarios bajos, como la construcción, la agricultura y algunos sectores manufactureros. Cuando se puso en marcha el programa, los permisos estaban condicionados a empleadores individuales; las normas se relajaron con el tiempo para permitir una mayor movilidad mediante permisos «flexibles». ACNUR, *Work Permits for Syrian Refugees in Jordan* [Permisos de trabajo para refugiados sirios en Jordania], <https://help.unhcr.org/jordan/en/frequently-asked-questions-unhcr/work-permit-syrian-faqs/> (fecha de consulta: 14 de octubre de 2023).

³³ Laura Peitz et al., *Do Work Permits Work? The Impacts of Formal Labor Market Integration of Syrian Refugees in Jordan* [¿Funcionan los permisos de trabajo? Repercusiones de la integración al mercado de trabajo formal de los refugiados sirios en Jordania], J. Refugee Stud. 1, 11-14 (2023).

³⁴ PEP son las siglas de «Permiso Especial de Permanencia».

³⁵ Dany Bahar et al., *Give Me Your Tired and Your Poor: Impact of a Large-Scale Amnesty Program for Undocumented Refugees* [Dame a tus cansados y a tus pobres: Impacto de un programa de amnistía a gran escala para los refugiados indocumentados], 151 J. of Dev. Econ. (2021), 102652 [en adelante, «Dame a tus cansados»].

Informan que, en general, los salarios y la cantidad de horas trabajadas de los venezolanos no cambiaron de manera significativa entre ambos periodos, y observan un incremento insignificante en el nivel de empleo formal entre los venezolanos.³⁶ Ana María Ibáñez et al. encuestaron a más de 2 000 venezolanos dos años después de la entrada en vigor del mismo permiso.³⁷ Compararon a los venezolanos que obtuvieron un permiso temporal en el marco del programa PEP con un grupo de control que llegó justo después de que se cerrara la ventana para la solicitud de permisos.³⁸ A diferencia de Bahar et al., estos autores concluyen que el permiso «tuvo efectos importantes y económicamente significativos en el bienestar socioeconómico de los migrantes forzosos venezolanos en Colombia».³⁹ Descubrieron que los titulares del permiso PEP tenían 10 puntos porcentuales más de probabilidades de trabajar en el mercado laboral formal que los venezolanos que carecían del permiso, aunque seguían teniendo solo una quinta parte de probabilidades de hacerlo en comparación con los colombianos.⁴⁰ Incluyendo a los que permanecieron en el trabajo informal, los autores encontraron que los titulares de permisos experimentaron un aumento del 22 por ciento en sus ingresos laborales y un aumento del 26 por ciento en su probabilidad de empleo en comparación con los que carecían de permiso, incluso durante la pandemia.⁴¹ Concluyen que ser titular de un permiso reforzó el poder de negociación incluso de aquellos venezolanos que permanecieron en empleos informales, lo que se tradujo en una reducción de quienes experimentaban explotación laboral.⁴²

La disparidad entre las conclusiones de los estudios se debe probablemente a que aplican metodologías diferentes.⁴³ Bahar et al. midieron el efecto del programa PEP en todos los venezolanos, de los cuales solo un tercio obtuvo un permiso de trabajo.⁴⁴

³⁶ Bahar *et al.*, «Dame a tus cansados», nota al pie 35, pp. 2, 14. Otros trabajos de Bahar y sus coautores, que se centran en el espíritu empresarial más que en las condiciones de trabajo, documentan que, después de cuatro años con un PEP, los empresarios venezolanos habían alcanzado la paridad con los colombianos en lo que respecta a la creación y el registro de empresas formales. Dany Bahar et al., *Legalizing Entrepreneurship* [Legalización del espíritu empresarial] (Nat'l Bureau of Econ. Rsch., Documento de trabajo n.º 30624, 2022, revisado en marzo de 2023), https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4269916.

³⁷ Ana María Ibáñez et al., *Life Out of the Shadows, The Impacts of Regularization Programs on the Lives of Forced Migrants* [Vivir fuera de la sombra: el impacto de los programas de regularización en la vida de los migrantes forzosos] (World Bank Grp. Pol'y Rsch, Documento de trabajo n.º 9928, 2022) [en adelante, «Vivir fuera de la sombra»], <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/e49492ac-ea1d-4245-93a2-e317dfa8e682/content>; véase también un análisis diferente sobre el mismo estudio, Ana María Ibáñez et al., *Salir de la sombra: Como un programa de regularización mejoró la vida de los migrantes venezolanos en Colombia* (Banco Interamericano de Desarrollo 2022) [en adelante, «Salir de la sombra»] <https://publications.iadb.org/es/salir-de-la-sombra-como-un-programa-de-regularizacion-mejoro-la-vida-de-los-migrantes-venezolanos>.

³⁸ Ibáñez et al., «Vida fuera de la sombra», nota al pie 37, p. 4.

³⁹ Ídem, p. 5. Ambos estudios evalúan el impacto de la iteración de agosto de 2018 del programa PEP. Quedan por hacer estudios sobre el impacto del posterior y mucho más amplio programa de permisos de diez años.

⁴⁰ Ídem, p. 29. Según los autores, esto puede explicarse de varias maneras, por ejemplo, porque la creación de empleo formal se ralentizó debido a la pandemia, y porque los migrantes carecen de las redes de contactos y del reconocimiento de credenciales que facilitan el acceso al empleo formal.

⁴¹ Ídem, p. 22.

⁴² Ibáñez et al., «Salir de la sombra», nota al pie 37, p. 15. Los autores sostienen que las prestaciones del PEP distintas del permiso de trabajo probablemente tuvieron su propio impacto positivo en la situación económica de los venezolanos. La regularización brindó a los venezolanos un período estable de residencia legal, un documento de identidad expedido por el gobierno, y acceso a la educación y a la atención de salud públicas. Aunque no se trata de intervenciones en materia laboral, Ibáñez y sus coautores sostienen que estas características adicionales pueden haber tenido repercusiones positivas en los ingresos de los venezolanos y en su capacidad para encontrar y conservar un empleo. El hecho de saber que podían permanecer en Colombia durante un período de tiempo dio a los migrantes cierta tranquilidad que les permitió planificar más allá de las necesidades inmediatas; el acceso a la atención de salud redujo sus gastos corrientes y les permitió abordar los impedimentos para trabajar relacionados con la salud; y el documento de identidad les facilitó el acceso a servicios financieros, lo que les permitió acceder a sectores que requieren una cuenta bancaria, como el de la economía de plataformas digitales. Ibáñez et al., «Vivir fuera de la sombra», nota al pie 37, p. 25.

⁴³ Agradezco a Dany Bahar por la valiosa conversación que tuvimos sobre este punto.

⁴⁴ Entre los puntos de medición del estudio anteriores y posteriores al PEP, solo alrededor del 32 por ciento de los aproximadamente 1,7 millones de venezolanos que se encontraban en ese momento en Colombia obtuvieron un permiso de trabajo mediante el PEP. Los cálculos de la autora se basan en encuestas del gobierno colombiano reportadas por la Organización Internacional para las Migraciones (OIM; IOM en inglés). Al 31 de diciembre de 2019, había 1 771 237 venezolanos en Colombia, 568 849 de los cuales tenían un permiso PEP al 26 de enero de 2020. 1 017 152 no contaban con estatus regular y los 185 236 restantes lo tenían por otra vía. Organización Internacional para las Migraciones [OIM] Colombia, *Informe General* (2020), https://colombia.iom.int/sites/g/files/tmzbd11011/files/inline-files/01_INFORME%20NARRATIVO%20ENCUESTA%20DTM%20GENERAL_20200701_baja.pdf

Por lo tanto, es probable que sus resultados subestimen el impacto de la regularización en aquellos que sí obtuvieron un permiso, ya que la mayor parte del grupo estudiado seguía estando indocumentado en el momento de la medición posterior al PEP. En cambio, Ibáñez et al. compararon a los migrantes que obtuvieron un permiso a través del PEP con un grupo de control que llegó inmediatamente después y que no cumplía con los requisitos para la regularización. Sus resultados miden el impacto del permiso únicamente en quienes lo obtuvieron, por lo que probablemente sean una representación más precisa del impacto de los venezolanos que se regularizaron en el mercado de trabajo.

Un punto en el que ambos estudios coinciden es que el acceso a permisos de trabajo no ha logrado que los venezolanos desplazados en Colombia se incorporen en grandes cantidades al mercado laboral formal. Esta conclusión se ve reforzada por otras fuentes. Graham et al. revisaron las estadísticas del gobierno colombiano y encontraron que solo alrededor del 12,3 por ciento de los venezolanos con PEP tenían un trabajo formal en noviembre de 2019, en comparación con alrededor del 50 por ciento de los colombianos en edad de trabajar.⁴⁵ Chaves-González y Delgado plantean preocupaciones similares basándose en estadísticas gubernamentales de 2021 que muestran que el 71,9 por ciento de los venezolanos en situación regular en Colombia trabajaban de manera informal.⁴⁶ Hoy, aun cuando la gran mayoría de venezolanos cuenta con un permiso legal, estas diferencias persisten. Según una encuesta realizada por el gobierno a principios de 2023, en un momento en el que casi el 90 por ciento de los venezolanos contaban con un permiso o una solicitud pendiente, solo el 18,5 por ciento de los venezolanos que se encontraban trabajando informaron tener un contrato por escrito, lo que con frecuencia es considerado un indicador de formalidad.⁴⁷ En conjunto, estas estadísticas dejan claro que la informalidad generalizada en el mercado de trabajo colombiano afecta a los migrantes en mucha mayor medida que a los ciudadanos, incluso después de la regularización.

Dado el escaso número de migrantes venezolanos en Colombia que se han incorporado al empleo formal, no debe sorprender que, a pesar de las mejoras atribuibles a la regularización, los venezolanos sigan sufriendo déficits de trabajo decente en comparación con los colombianos. Esta conclusión se ve reforzada por todos los estudios publicados sobre las condiciones de trabajo de los venezolanos en Colombia. Con las excepciones que se acaban de señalar, los trabajos publicados hasta la fecha no distinguen entre quienes tienen estatus regular y quienes carecen de él. Sin embargo, aun cuando la proporción de venezolanos con permiso de trabajo en Colombia tuvo un enorme incremento entre 2019 (cuando menos de la mitad tenía condición jurídica⁴⁸) y 2022 (cuando la gran mayoría la tenía o estaba en proceso de obtenerla⁴⁹).

⁴⁵ Graham et al., nota al pie 11.

⁴⁶ Diego Chaves-González & Natalia Delgado, *A Winding Path to Integration: Venezuelan Migrants' Regularization and Labor Market Prospects* [Un camino sinuoso hacia la integración: Regularización de los migrantes venezolanos y perspectivas del mercado de trabajo], Latin America and Caribbean Initiative (Migration Policy Inst. & Int'l Org. for Migration), octubre de 2023, p. 16. Cabe destacar que, si las fuentes estadísticas y los análisis son comparables, esto refleja un aumento de las tasas de formalidad en 2021 en comparación con los hallazgos de Graham et al. correspondientes al año 2019.

⁴⁷ Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), *Encuesta Pulso de la Migración, Resultados para la 5.ª Ronda*, (julio de 2023) (se reportan respuestas de marzo a abril de 2023), <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/EPM/pre-EPM-Ronda5-jul23.pdf>. Para fines comparativos, los resultados de la encuesta del DANE de 2021 mostraron que el 52,9 por ciento de los colombianos tenía un trabajo formal, y de ese grupo, el 67 por ciento tenía un contrato por escrito. Laura Lucía Becerra Elejalde, *¿Faltan garantías? El 37% de los contratos laborales son verbales, Portafolio* (24 de noviembre de 2021, 3:23 a. m.), <https://www.portafolio.co/economia/empleo/mercado-laboral-en-colombia-tipos-de-contratos-que-hay-558885>.

⁴⁸ A finales de 2019, solo el 43 por ciento de los 1,77 millones de venezolanos que se encontraban en ese momento en Colombia tenían algún tipo de estatus regular. Véase la nota al pie 44 (cálculos de la autora basados en encuestas del gobierno colombiano reportadas por la OIM).

⁴⁹ Véase la nota al pie 44.

Las investigaciones de carácter empírico han seguido encontrando que los venezolanos trabajan una mayor cantidad de horas por salarios considerablemente más bajos que los colombianos. Las estimaciones sobre la diferencia salarial varían, pero la mayoría concluye que los venezolanos ganan alrededor de un tercio menos que sus pares colombianos.⁵⁰ El género tiene un papel importante en el grado de disparidad: las mujeres venezolanas se encuentran sistemáticamente en peores condiciones salariales y laborales que los hombres venezolanos.⁵¹

Los observadores explican de varias maneras⁵² la persistente diferencia entre colombianos y venezolanos (incluida la creciente proporción de quienes han regularizado su situación). Lo que más se menciona en los estudios académicos y políticos son los obstáculos al empleo profesional para los venezolanos cualificados. Los venezolanos que llegaron en una etapa relativamente temprana de la diáspora tenían un alto nivel educativo en comparación con los colombianos⁵³, pero se han enfrentado a dificultades recurrentes relacionada con la convalidación de diplomas, obstáculos a la obtención de licencias impuestos por las asociaciones profesionales y la falta de reconocimiento de la experiencia laboral adquirida en Venezuela.⁵⁴ En consecuencia, aun con permisos de trabajo, muchos venezolanos cualificados siguen trabajando en puestos que no reflejan sus competencias.

⁵⁰ Stefano Farné y Cristian Sanín analizaron los datos de la encuesta de hogares del gobierno colombiano entre 2014 y 2019, y llegaron a la conclusión de que los venezolanos trabajan en promedio seis horas más a la semana que los colombianos y ganan entre un 10 y un 12 por ciento menos, tanto si trabajan por cuenta propia como si son asalariados. Stefano Farné & Cristian Sanín, *Panorama laboral de los migrantes venezolanos en Colombia, 2014-2019*, 16, 22 (Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social, Universidad Externado de Colombia, Documento de Trabajo n.º 18, enero de 2020). María Luz Moyano-Buitrago analizó el mismo conjunto de datos con respecto a las mujeres venezolanas desplazadas en particular, y descubrió que, en comparación con las mujeres colombianas, las migrantes venezolanas trabajaban 18 horas más al mes pero ganaban un 35 por ciento menos por hora que sus pares colombianas, con la mitad de sus niveles de formalización (19 por ciento frente a 37 por ciento). María Luz Moyano-Buitrago, *Inserción laboral de migrantes venezolanas, 2014-2019: ¿acumulación de desventajas?*, 44. Sociedad y Economía, Sept.-Dic. de 2021, p. 9. Jimmy Graham et al. analizaron datos de la encuesta de hogares del gobierno colombiano durante tres meses de 2019, entre otras fuentes, y llegaron a la conclusión de que los ingresos mensuales promedio de las venezolanas empleadas en ese momento eran de 212 dólares, frente a 305 dólares de las colombianas. Las mujeres venezolanas se enfrentaban a brechas de ingresos aún mayores. Graham et al., nota al pie 11, pp. 25-27. Phineas Rueckert informó sobre un estudio del Ministerio de Hacienda colombiano según el cual los salarios reales de los venezolanos eran aproximadamente un tercio menores que los de los ciudadanos colombianos. Phineas Rueckert, Informe, *Venezuelan Migrant Workers Struggle for Labor Rights in Colombia* [Los trabajadores migrantes venezolanos luchan por sus derechos laborales en Colombia], 51. N. Am. Cong. on Latin Am. 296, 297-298 (2019). Juliana Morad et al. revisaron 340 casos de migrantes venezolanos que buscaron asistencia en asuntos laborales o de prestaciones sociales en la clínica jurídica de la Pontificia Universidad Javeriana en Bogotá, e hicieron un seguimiento con 40 individuos mediante grupos focales y entrevistas individuales. Descubrieron que las experiencias laborales habituales de los migrantes se caracterizaban por largas jornadas laborales, salarios bajos o inexistentes y xenofobia. Además, no conocían bien sus derechos ni los mecanismos de reparación. Juliana Patricia Morad Acero et al., *Análisis de situaciones laborales de migrantes venezolanos en la ciudad de Bogotá* (OIT 2021), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_816138.pdf.

⁵¹ Morad et al., nota al pie 50, p. 45; Moyano-Buitrago, nota al pie 50, p. 9; Graham et al., nota al pie 11, p. 36. Este fenómeno no se limita a Colombia; estudios realizados en países de toda América Latina y el Caribe muestran que las mujeres migrantes venezolanas se encuentran en desventaja en términos de acceso a un trabajo decente en comparación con sus pares masculinos. Chaves-González & Delgado, nota al pie 46, pp. 28-29; *Displacement Tracking Matrix, Employment and education: Obstacles and capabilities of migrant and refugee women from Venezuela* [Empleo y educación: obstáculos y capacidades de las mujeres migrantes y refugiadas de Venezuela] (OIM 2021); R4V, OIT, & PNUD, *Migration from Venezuela: Opportunities for Latin America and the Caribbean* [Migración desde Venezuela: Oportunidades para América Latina y el Caribe], 25 (OIT 2021), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_775183.pdf.

⁵² Además de las explicaciones que se exponen a continuación, algunos han sostenido que los venezolanos con permisos han optado expresamente por no ingresar al sector formal por temor a perder parte de sus ingresos por concepto de impuestos y pagos a la seguridad social. Véase, por ejemplo, Diego Chaves-González & Natalia Delgado, *A Winding Path to Integration: Venezuelan Migrants' Regularization and Labor Market Prospects* [Un camino sinuoso hacia la integración: Regularización de los migrantes venezolanos y perspectivas del mercado de trabajo], Latin America and Caribbean Initiative (Migration Pol'y Inst. & Int'l Org. for Migration), octubre de 2023, p. 7. Bahar et al. descartan esta posibilidad, señalando que la prima salarial del empleo formal en Colombia es casi el doble que la del trabajo informal, lo que compensa con creces las deducciones por impuestos. Entre otras explicaciones alternativas están que los migrantes pueden no ser conscientes de la prima, pueden no tener conexiones en el sector formal o pueden haber sido rechazados por empleadores que no quieren contratar migrantes o no están familiarizados con el permiso. Bahar, «Dame a tus cansados», nota al pie 35, p. 14.

⁵³ Farné & Sanín, nota al pie 50, p. 13; Graham et al., nota al pie 50, pp. 9, 29-30 (disminución de los niveles educativos de los venezolanos a lo largo del tiempo) y 29-30 (niveles educativos más altos que los de los colombianos). Describen los datos sobre los niveles de educación de los venezolanos en Colombia como «variables», pero sugieren que los venezolanos pueden tener tantas o más probabilidades que los colombianos de contar con educación postsecundaria; también señalan que quienes llegaron en una etapa inicial tienen niveles de educación más altos que quienes llegaron más adelante: Diego Chaves-González et al., *Socioeconomic Integration of Venezuelan Migrants and Refugees: The Cases of Brazil, Chile, Colombia, Ecuador, and Peru* [Integración socioeconómica de los migrantes y refugiados venezolanos: los casos de Brasil, Chile, Colombia, Ecuador y Perú], Latin Am. Initiative (Migration Pol'y Inst. & Int'l Org. for Migration), julio de 2021, pp. 22-23; Chaves-González & Delgado señalan que casi el 45 por ciento de los venezolanos que se inscribieron en el Servicio Público de Empleo en Colombia en 2016 tenían estudios superiores, frente a solo el 20 por ciento de los que se inscribieron en 2021. Ídem, p. 20.

⁵⁴ Este obstáculo es destacado en casi todos los artículos académicos e informes de políticas sobre el tema de la inserción laboral de venezolanos en Colombia, incluidos los citados anteriormente. Véanse, por ejemplo, Bolívar & Arroyave, nota al pie 26, pp. 54, 67-68 (donde se exploran los obstáculos para el reconocimiento profesional de los venezolanos en Colombia); Graham et al., nota al pie 11, pp. 27-31, 50-51 (se refieren a este mismo tema y proponen soluciones).

Se ha prestado mucha menos atención a una serie de otros obstáculos que impiden el acceso a un trabajo decente, tanto para la minoría de venezolanos con credenciales profesionales como para la creciente mayoría que carece de ellas.⁵⁵ La informalidad está muy extendida en Colombia, y los derechos laborales son insuficientemente aplicados a todos los trabajadores. En este contexto de precariedad generalizada, los venezolanos carecen de redes que les permitan acceder a las escasas oportunidades formales, y a menudo solo pueden acceder a los empleos más demandantes y menos remunerados. Algunos empleadores se muestran reacios a contratar trabajadores con permisos temporales o desconocen la validez del permiso para el trabajo formal. Los venezolanos también mencionan repetidamente la discriminación y la xenofobia de los empleadores como un obstáculo para obtener y conservar un trabajo decente. Los esfuerzos por informar a los venezolanos sobre sus derechos en el lugar de trabajo son escasos y las fuentes de asistencia jurídica para ayudarlos a hacer frente a las violaciones son mínimas. Sin información ni apoyo adecuados, y con el temor de poner en riesgo los empleos que ya tienen, muchos venezolanos no denuncian los abusos a los que se enfrentan.

Algunos de estos obstáculos se reducirán con el tiempo, a medida que los venezolanos construyan redes y adquieran experiencia de trabajo en Colombia.⁵⁶ Pero aún persisten muchas disparidades en los resultados del mercado laboral, incluso para los venezolanos que llevan cinco o más años en Colombia.⁵⁷ Para hacer frente a estos retos serán necesarias nuevas políticas y estrategias.



En Brasil, a diferencia de Colombia, no parece haber estudios que comparen las condiciones laborales de los venezolanos antes y después de obtener un permiso de trabajo. Probablemente esto se deba a que el gobierno brasileño ofreció estatus regular a la mayoría de los venezolanos desde una etapa relativamente temprana de la diáspora, mientras que en Colombia hubo un periodo durante el cual la mayoría de los venezolanos no contaban con estatus regular.

⁵⁵ Los factores que se mencionan en este párrafo han sido señalados en parte de la literatura académica y de políticas sobre la integración laboral de venezolanos en Colombia, incluidas varias de las fuentes antes citadas. Para un análisis detallado de estos temas, véase Lucía Ramírez Bolívar et al., *Ser migrante y trabajar en Colombia, ¿cómo va la inclusión laboral de las personas provenientes de Venezuela?* (Dejusticia 2022), con una versión resumida disponible en inglés: Lucía Ramírez Bolívar & Lina María Arroyave Velásquez, *The Long Road toward the Labor Inclusion of Venezuelan Migrants in Colombia* [El largo camino hacia la inclusión laboral de los migrantes venezolanos en Colombia], en *Migration and Decent Work: Challenges for the Global South* [Migración y trabajo decente: desafíos para el Sur Global], 54-77 (Lucía Ramírez Bolívar & Jessica Corredor Villamil, eds.; Dejusticia, 2022). Véase también Morad et al., nota al pie 50.

⁵⁶ Véase, por ejemplo, Cristina Escobar Correa et al., quienes analizan estadísticas gubernamentales y encuentran que, en 2020, los salarios y las tasas de empleo formal eran considerablemente más altos para los venezolanos que llevaban cinco años en Colombia en comparación con los que tenían entre uno y cinco años, y aún mayores en relación con quienes llevaban menos de un año en el país. Cristina Escobar Correa et al., *Análisis de la garantía de derechos a la educación, salud e inclusión laboral de la población migrante de Venezuela en Colombia*, 54 (Consejo Danés para los Refugiados 2021), <https://www.r4v.info/es/document/colombia-analisis-de-la-garantia-de-derechos-la-educacion-salud-e-inclusion-laboral-de-la-> Si bien estos resultados respaldan la hipótesis de que el tiempo es un factor importante, parece probable que también se deban en gran medida al hecho de que los venezolanos que llegaron a Colombia al inicio de la diáspora, en 2015 y antes, tenían niveles educativos mucho más altos que los que llegaron posteriormente.

⁵⁷ Graham et al., nota al pie 11, p. 31.

Debido a que las tasas de regularización entre los venezolanos en Brasil han sido altas desde 2017, se puede suponer que los estudios sobre la integración laboral de los venezolanos en Brasil evalúan las condiciones de trabajo de individuos que ya cuentan con permisos de trabajo. De manera general, dichos análisis informan de que en Brasil, al igual que en Colombia, los venezolanos con estatus regular no han podido concretar plenamente el acceso prometido a un trabajo decente. Los estudios documentan jornadas laborales más prolongadas, salarios más bajos y condiciones más precarias para los venezolanos en comparación con los brasileños.⁵⁸ Tres encuestas consecutivas realizadas por la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) entre 2017 y 2021 revelaron que la mayoría de los venezolanos ganaban menos que el salario mínimo brasileño.⁵⁹ Una revisión de literatura de 14 estudios sobre la inserción de venezolanos en el mercado laboral brasileño publicados entre 2019 y 2021 concluyó que, a pesar de la disponibilidad generalizada de un estatus regular, la mayoría de los puestos que ocupaban los venezolanos eran precarios, y que las mujeres venezolanas y las mujeres indígenas waraos de Venezuela se enfrentaban a retos considerablemente mayores que los hombres para lograr condiciones de trabajo decentes.⁶⁰

Al igual que en Colombia, la informalidad generalizada es uno de los generadores de condiciones de trabajo precarias para los venezolanos en Brasil. Cerca del 40 por ciento de los brasileños trabajan en la economía informal.⁶¹ Las tasas son considerablemente más altas para los venezolanos. Un estudio de De Oliveira et al., basado en datos del gobierno, reveló niveles de informalidad entre los venezolanos que duplicaban los de los brasileños.⁶² El análisis de Shamsuddin et al. de los datos del gobierno brasileño sobre los venezolanos en el mercado laboral formal en Brasil descubrió que, a pesar de la facilidad para obtener un permiso de trabajo, los venezolanos tenían casi un 70 por ciento menos de probabilidades que los brasileños de contar con un empleo formal (y las mujeres experimentaban mayores niveles de informalidad que los hombres).⁶³ Pero la informalidad no es el único problema. El mismo estudio descubrió que incluso los venezolanos contratados en empleos formales tenían probabilidades de «realizar trabajos de menor nivel caracterizados por la temporalidad, salarios más bajos y mayor número de horas trabajadas»⁶⁴ en comparación con los brasileños.

Una característica particular de la acogida brasileña a los venezolanos se relaciona con los esfuerzos del Gobierno de Brasil para reubicar a los venezolanos en los estados del sur del país con más oportunidades de trabajo (lo que se conoce como «interiorización»).

⁵⁸ Véase, por ejemplo, Antonio Tadeu R. de Oliveira et al., *La inmigración venezolana en Brasil: perfil sociodemográfico e inserción en el mercado de trabajo formal*, en *Inserción laboral de la migración venezolana en Latinoamérica*, 221-249, 238 (José Koechlin et al., eds., Colecciones OBIMID 2021) (donde se analizan los datos gubernamentales hasta el primer semestre de 2019 y se concluye que el 80 por ciento de los venezolanos trabajan más horas que los brasileños, y muchos perciben salarios más bajos); Mrittika Shamsuddin et al., *Integration of Venezuelan Refugees and Migrants in Brazil* [Integración de refugiados y migrantes venezolanos en Brasil], 34-39 (Grupo del Banco Mundial, Soc. Prot. and Glob. Jobs Prac., Poly Rsch. Documento de trabajo n.º 9605, 2021) (en el que se comparan los resultados de los venezolanos con los de los brasileños, en el mercado laboral formal únicamente, sobre la base de datos del gobierno brasileño hasta finales de 2020, y se encuentran niveles más altos de informalidad y salarios promedio más bajos).

⁵⁹ Chaves-González et al., nota al pie 53, pp. 1, 19.

⁶⁰ Felipe Fernandes da Silva & Manuella Castelo Branco Pessoa, *Inserção no mercado de trabalho brasileiro por venezuelanos: uma revisão integrativa* [La inserción de los venezolanos en el mercado laboral brasileño: una revisión integradora], 8. Trabalho (En)Cena, mayo de 2023, pp. 11-12, 14; véanse también las fuentes citadas en las notas al pie 50-51 y sus textos correspondientes.

⁶¹ Shamsuddin et al., nota al pie 58, p. 13.

⁶² De Oliveira et al., nota al pie 58, p. 247.

⁶³ Shamsuddin et al., nota al pie 58, pp. 34-35, afirman que «los venezolanos tienen 0,36 veces menos probabilidades de ingresar en el sector formal que los brasileños». En una entrada de blog, Shamsuddin y la coautora Rovane Battaglin Schwengber describen esto como «un 70 por ciento menos de probabilidades de estar empleados en el sector formal». Mrittika Shamsuddin & Rovane Battaglin Schwengber, *How to improve the integration of Venezuelan migrants and refugees in Brazil* [Cómo mejorar la integración de los migrantes y refugiados venezolanos en Brasil], World Bank Blogs (22 de abril de 2021), <https://blogs.worldbank.org/dev4peace/how-improve-integration-venezuelan-migrants-and-refugees-brazil>.

⁶⁴ Shamsuddin et al., nota al pie 58.

Esto se lleva a cabo mediante la Operación Acogida (Operação Acolhida), el programa dirigido por las fuerzas armadas que fue creado por el presidente Temer en 2018 y que ha continuado durante los gobiernos de los presidentes Bolsonaro y Lula, en colaboración con la OIM y el ACNUR. A través de la Operación Acogida, las fuerzas armadas reciben a los venezolanos en varios puntos principales de ingreso terrestre, les proporcionan alojamiento en campamentos y atención básica, y gestionan un programa de reubicación voluntaria en otros estados con fines de refugio, empleo o reunificación. Hasta marzo de 2023, 100 000 venezolanos habían sido reubicados desde la frontera a 930 municipios de otras partes del país.⁶⁵ Los informes sobre los resultados de la reubicación por motivos de empleo han sido dispares. El ACNUR, que ayuda a gestionar el programa, presenta una evaluación positiva, y destaca un mayor acceso al empleo formal y un aumento del 113 por ciento en los ingresos familiares tras la interiorización.⁶⁶ Sin embargo, el programa no se basa en un compromiso explícito con el trabajo decente, y al parecer las fuerzas armadas hacen poca o ninguna investigación sobre las condiciones laborales antes o después de colocar a los migrantes venezolanos en los lugares de trabajo que promueven.⁶⁷

Algunos venezolanos colocados en empleos por el programa se han enfrentado a graves violaciones laborales.⁶⁸ Un estudio reveló que 41 de las 250 empresas que se habían inscrito en la Operación Acogida para contratar a venezolanos estaban siendo investigadas por otras instancias del gobierno brasileño debido a violaciones de las normas laborales.⁶⁹ Otro estudio informó de que la mayoría de las colocaciones ofrecidas eran para empleos precarios.⁷⁰ Y se han encontrado varios grupos de venezolanos en condiciones de trabajo forzoso tras aceptar colocaciones a través de la Operación Acogida.⁷¹

⁶⁵ R4V, *Relatório de Situação – Março 2023* [Informe de situación – marzo de 2023], <https://www.r4v.info/document/bra-relatorio-de-situacao-sitrep-marco-2023>.

⁶⁶ ACNUR, *Venezuelan Migration in Brazil: An Analysis of the Interiorisation Programme* [Migración venezolana en Brasil: Un análisis del programa de interiorización] (julio de 2019). El análisis encontró que el 5 por ciento de los hogares de la muestra reubicados mediante las vías de empleo de la Operación Acogida tuvieron previamente por lo menos a uno de sus miembros en un empleo formal mientras se encontraban en Roraima, en comparación con el 97 por ciento de los hogares transcurridos entre 6 y 8 semanas después de la reubicación. Ídem, p. 19. Sin embargo, los autores advierten de que el tamaño de la muestra para las distintas vías individuales era demasiado pequeño para que los resultados fueran estadísticamente representativos (Ídem, p. 21). Para el conjunto de todas las vías, los porcentajes fueron del 7 por ciento frente al 77 por ciento, los cuales se redujeron al 65 por ciento a los cuatro meses (véase ídem, pp. 19-20), una tendencia a la baja que, en opinión de los informantes, probablemente continuaría. Ídem, p. 21. Los ingresos medios de los hogares aumentaron en un 113 por ciento. Ídem.

⁶⁷ Fabio Teixeira & Emily Costa, *Welcome to Brazil? Venezuelan workers exploited under aid program* [¿Bienvenidos a Brasil? Trabajadores venezolanos explotados en el marco de un programa de asistencia], Context News (20 de julio de 2021), <https://www.context.news/money-power-people/long-read/welcome-to-brazil-venezuelan-workers-exploited-under-aid-program>; João Chaves, *A resposta ao movimento migratório venezuelano pela Operação Acolhida no Brasil: impasse entre humanitarismo e políticas de trabalho decente* [La respuesta al movimiento migratorio venezolano por parte de la Operación Acogida en Brasil: Un impasse entre humanitarismo y políticas de trabajo decente], en *Informalidade e proteção dos trabalhadores migrantes: navegando pelo humanitarismo, securitização e dignidade* [La informalidad y la protección de los trabajadores migrantes: navegando entre el humanitarismo, la securitización y la dignidad] 25-35, pp. 29-30 (Outras Expressões 2022). Otro motivo de preocupación es que la Operación Acogida no garantiza un puesto de trabajo tras la reubicación a través de las vías de empleo. Por ejemplo, según estadísticas del gobierno, en marzo de 2023, 322 venezolanos fueron reubicados mediante las vías de empleo, pero solo 181 fueron «empleados con éxito», lo que supone que el 44 por ciento se quedaron sin trabajo. R4V, *Relatório de Situação – Março 2023* [Informe de situación – marzo de 2023], nota al pie 65. Véase también Renata Ferreira da Silva & Juliane Sant'Ana Bento, *Política migratória e direito ao trabalho: estudo de caso sobre a acolhida de imigrantes venezuelanos no Sul do Brasil* [Política migratoria y derecho al trabajo: Estudio de caso sobre la acogida de migrantes venezolanos en el sur de Brasil], 106 *Colombia Int'l* 165-198, 177 (2021) (se entrevistó a 63 venezolanos que habían sido trasladados por la Operación Acogida a Río Grande del Sur y se informó de que el 22 por ciento no habían encontrado empleo una vez reubicados).

⁶⁸ Teixeira & Costa, nota al pie 67 (se describen casos de venezolanos encontrados por funcionarios brasileños laborando en condiciones de trabajo forzoso en lugares de empleo gestionados por las fuerzas armadas mediante la Operación Acogida; se informa sobre violaciones de las normas laborales entre las 250 empresas que se habían inscrito para dar empleo a trabajadores venezolanos mediante la Operación Acogida).

⁶⁹ Ídem, p. 4. No se sabe si esas 41 investigaciones se referían a trabajadores venezolanos o a otros. Teixeira y Costa también señalan que muchas de las empresas inscritas tienen vínculos con las fuerzas armadas o han apoyado públicamente al presidente Bolsonaro. Ídem, p. 8.

⁷⁰ Rebeca Almeida et al., *A securitização do humanitarismo: percepções sobre a interiorização de imigrantes venezuelanos no Brasil* [La securitización del humanitarismo: percepciones sobre la interiorización de migrantes venezolanos en Brasil], en *Informalidade e proteção dos trabalhadores migrantes: navegando pelo humanitarismo, securitização e dignidade* [La informalidad y la protección de los trabajadores migrantes: navegando entre el humanitarismo, la securitización y la dignidad], 13-23, 20 (Outras Expressões 2022).

⁷¹ Teixeira & Costa, nota al pie 67. Aunque estos informes son motivo de gran preocupación, los aproximadamente 13 000 venezolanos reubicados hasta la fecha mediante el mecanismo de empleo de la Operación Acogida representan solo un pequeño porcentaje de los venezolanos que trabajan actualmente en Brasil. Véase ACNUR, *Estratégia de Interiorização* [Estrategia de Interiorización], <http://aplicacoes.mds.gov.br/snas/painel-interiorizacao/> (fecha de consulta: 19 de julio de 2023) (donde se informa sobre el número de personas reubicadas mediante el mecanismo de empleo desde el inicio del programa en 2018 hasta el 30 de junio de 2023).

En términos más generales, los estudios ofrecen una serie de explicaciones sobre el déficit de trabajo decente que sufren los venezolanos en Brasil.⁷² Al igual que en el caso de Colombia, la mayoría hace hincapié en el problema la degradación de categoría ocupacional. Aunque los venezolanos que llegaron a Brasil en las etapas iniciales de la diáspora tienen en promedio niveles de educación iguales o superiores a los de los brasileños⁷³, se enfrentan a importantes obstáculos para el reconocimiento de sus títulos y experiencia laboral en Brasil, y las organizaciones profesionales les han dificultado la obtención de licencias profesionales. Debido a ello, continúan ocupando puestos de trabajo muy por debajo de su nivel de cualificación.⁷⁴

Se ha prestado menos atención a los factores que impiden el acceso a un trabajo decente a la creciente mayoría de venezolanos en Brasil que carecen de cualificaciones profesionales y, en muchos casos, también a los profesionales. La informalidad es un fenómeno generalizado en la economía brasileña, y los venezolanos con frecuencia carecen de los contactos y la experiencia laboral local requeridos para acceder a empleos formales mejor remunerados. Otros impedimentos son su falta de dominio del portugués, la discriminación y la xenofobia que sufren en el mercado laboral y en el trabajo, y su concentración en los estados fronterizos de Roraima y Manaos, donde deben hacer frente a salarios particularmente bajos y altos niveles de desempleo, precariedad e informalidad.⁷⁵ La situación en Brasil se complica aún más por el hecho de que la llegada de venezolanos a este país coincidió con la aprobación en 2017 de reformas a la legislación laboral que precarizaron el empleo para todos los trabajadores.⁷⁶ A principios de 2019, el gobierno entrante de Bolsonaro eliminó el Ministerio de Trabajo y, posteriormente, redujo de manera considerable el personal dedicado a las inspecciones de trabajo, lo que otorgó más libertad de acción a las empresas explotadoras.⁷⁷

⁷² Por ejemplo, según el estudio del Banco Mundial realizado por Shamsuddin et al., nota al pie 58, p. 36, la falta de conocimientos de portugués (véase ídem, p. 39) y la concentración de venezolanos en los estados fronterizos de Roraima y Amazonas (véase ídem, p. 38) son causas fundamentales de los pobres resultados de los venezolanos en el mercado de trabajo formal. Da Silva & Pessoa, nota al pie 60, p. 9, resumen como los principales obstáculos al trabajo decente para los venezolanos, según sus hallazgos en la literatura que revisaron, la degradación ocupacional, la falta de reconocimiento de la validez de la documentación de refugiado como permiso para trabajar, la falta de conocimientos de portugués, y la xenofobia y discriminación en el lugar de trabajo. Señalan que estas dificultades se intensifican en el caso de las mujeres venezolanas y, en particular, de las mujeres indígenas waraos. Ídem, pp. 10-11, 14.

⁷³ Chaves-González et al., nota al pie 53, describen los datos sobre los niveles de educación de los venezolanos en Brasil como «variables», pero sugieren que es probable que los venezolanos tengan más estudios de nivel postsecundario que los brasileños. También señalan que quienes llegaron en una etapa inicial tienen niveles educativos más altos que quienes llegaron posteriormente. Ídem. Elisa Diniz et al., *Políticas públicas impulsionam inclusão de venezuelanos, mas desafios permanecem* [Las políticas públicas impulsan la inclusión de los venezolanos, pero los desafíos permanecen], Naciones Unidas – Brasil (18 de mayo de 2021), <https://brasil.un.org/pt-br/127109-pol%C3%ADticas-p%C3%BAblicas-impulsionam-inclus%C3%A3o-de-venezuelanos-mas-desafios-permanece-m> (donde se informa sobre el hallazgo de que los venezolanos tienen niveles de educación equivalentes a los de los brasileños).

⁷⁴ Véanse, por ejemplo, Shamsuddin et al., nota al pie 58, p. 36 (donde se describe la degradación ocupacional como «la principal barrera para la integración [de los venezolanos] en el mercado de trabajo» en Brasil); Da Silva & Pessoa, nota al pie 60, p. 9.

⁷⁵ Shamsuddin et al., nota al pie 58, pp. 38-9; Chaves-González et al., nota al pie 53, p. 20. Las entrevistas realizadas por la OIM a más de 1 300 venezolanos en Roraima a finales de 2022 revelaron que, aunque casi todos tenían el estatus de residente (es decir, equivalente al del Mercosur) o de refugiado (p. 14), el 45 por ciento de ellos se encontraban desempleados y, de los que trabajaban, el 83 por ciento ocupaban puestos informales. Displacement Tracking Matrix (DTM), Monitoreo del flujo de la población venezolana (Seguimiento del flujo de la población venezolana), pp. 14-15 (OIM, marzo de 2023). Un estudio de la OIM de 2021 sobre la integración en el mercado laboral de los venezolanos en Manaos, en el estado de Amazonas, reveló que pocos de ellos habían podido obtener un empleo formal y muchos se encontraban totalmente desempleados (el 35 por ciento de los hombres y el 55 por ciento de las mujeres); no es sorprendente, dadas estas estadísticas, que los venezolanos de la región perciban aproximadamente una cuarta parte de los ingresos mensuales de los residentes locales, y que las mujeres venezolanas ganen considerablemente menos que sus pares masculinos. Graziela Castello et al., E. M. P. L. E. O. *Manaus: análise e estratégias para a inserção de refugiados e migrantes venezuelanos no mercado de trabalho Manauara* [E. M. P. L. E. O. Manaos: análisis y estrategias para la inserción de refugiados y migrantes venezolanos en el mercado laboral de Manaos], 12, 34 (OIM 2021), <https://repository.iom.int/handle/20.500.11788/2324>.

⁷⁶ Las reformas de 2017 para la Consolidación de las Leyes Laborales de Brasil ampliaron la subcontratación, introdujeron los contratos de «cero horas» (contratos de trabajo temporales sin ingresos mínimos), facilitaron a los empresarios el despido de trabajadores y pusieron fin a la recaudación obligatoria de cuotas y al financiamiento gubernamental para los sindicatos, entre otros cambios. (Ley 13.467/2017).

⁷⁷ Leticia Casado, *Bolsonaro confirma extinção do Ministério do Trabalho* [Bolsonaro confirma la disolución del Ministerio de Trabajo], Folha de São Paulo (7 de noviembre de 2018, 2:47 p. m.), <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/11/bolsonaro-confirma-extincao-do-ministerio-do-trabalho.shtml>; Thiago Resende & Danielle Brant, *Verba para fiscalizações trabalhistas cai pela metade no governo Bolsonaro* [El presupuesto para inspecciones de trabajo cae a la mitad durante el gobierno de Bolsonaro], Folha de São Paulo (20 de septiembre de 2020, 11:15 p. m.), <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/09/verba-para-fiscalizacoes-trabalhistas-cai-pela-metade-no-governo-bolsonaro.shtml>.

El gobierno de Lula comenzó a revertir estos cambios cuando llegó al poder en 2023, pero los avances han sido lentos.⁷⁸ Para complicar aún más la situación, son pocos los esfuerzos que se realizan para informar a los recién llegados sobre sus derechos en el lugar de trabajo, y es escasa la asistencia jurídica que se ofrece a quienes desean denunciar violaciones a sus derechos laborales.

De manera similar a Colombia, algunos de los obstáculos al trabajo decente para los venezolanos en Brasil se reducirán con el tiempo, a medida que vayan creando redes, adquieran conocimientos de portugués y ganen experiencia en el mercado laboral brasileño. En otros casos, sin embargo, es poco probable que se produzcan cambios sin una intervención activa.

► **Cómo abordar los actuales déficits de trabajo decente entre las personas venezolanas en los sectores informal y formal de bajos salarios**

Al analizar cómo superar los obstáculos persistentes para el trabajo decente de los venezolanos desplazados, es importante tener en cuenta que las personas refugiadas y migrantes no trabajan de manera aislada. En Colombia y Brasil, las experiencias de los venezolanos son un reflejo de la informalidad generalizada, la escasa aplicación de las normas laborales y la precariedad que afecta a todos los trabajadores del mercado laboral. A fin de promover el trabajo decente a escala nacional, los esfuerzos para mejorar el trato de los trabajadores venezolanos deben ir acompañados de iniciativas de carácter estructural para mejorar las condiciones laborales de todos los trabajadores, incluidos otras personas refugiadas y migrantes, así como los ciudadanos.⁷⁹ Sin embargo, además de estas reformas, hay mucho por hacer para que los migrantes alcancen el nivel de los trabajadores locales, y es mucho lo que los trabajadores locales pueden ganar con ello. Como ya se ha mencionado, aun después de obtener un permiso de trabajo en Colombia y Brasil, los venezolanos continúan trabajando de manera informal a tasas considerablemente más altas y por salarios más bajos que los ciudadanos de los países de acogida. En los sectores informal y formal de bajas remuneraciones, en los que los salarios y las condiciones de trabajo de los migrantes constituyen el nivel más bajo, tanto los migrantes como los ciudadanos se beneficiarán de los esfuerzos por elevar dicho nivel al hacer frente a la explotación de los recién llegados.

Los responsables de la formulación de políticas han recomendado una serie de intervenciones específicas para mejorar la integración de los venezolanos en el mercado laboral. Una forma de entender el abanico de enfoques propuestos es remitiéndose a la dicotomía entre «salida» y «voz» establecida por el sociólogo Albert Hirschman hace más de 50 años.⁸⁰ Hirschman, al hablar de la participación en organizaciones, empresas y Estados, estableció una distinción entre los individuos que pueden marcharse cuando no están satisfechos y aquellos que tienen pocas opciones disponibles y están obligados a quedarse. Para aquellos a los que les resulta difícil la «salida», subrayaba Hirschman, es especialmente importante disponer de vías para hacer oír la «voz», es decir, mecanismos que faciliten sus demandas de cambios.

⁷⁸ Fernanda Brigatti, *Fiscalização trabalhista tem 45% dos cargos desocupados* [La inspección de trabajo tiene el 45 por ciento de los puestos vacantes], *Folha de São Paulo* (19 de marzo de 2023, 11:15 p.m.), <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/03/fiscalizacao-trabalhista-tem-45-dos-cargos-desocupa-dos.shtml>.

⁷⁹ Véase, por ejemplo, Bahar et al., quienes señalan que «si bien es cierto que las políticas dirigidas específicamente a los venezolanos pueden facilitar su integración socioeconómica, existen problemas estructurales de mayor envergadura en Colombia en su conjunto [es decir, el alto nivel de informalidad laboral] que requieren reformas integrales que van más allá de la situación de los migrantes venezolanos». Dany Bahar et al., *Economic Integration of Venezuelan Immigrants in Colombia: A Policy Roadmap* [Integración económica de los migrantes venezolanos en Colombia: Una hoja de ruta de políticas], 4 (Ctr. for Glob. Dev., Documento de políticas n.º 280, diciembre de 2022).

⁸⁰ Albert Hirschman, *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States* [Salida, voz y lealtad: respuestas al deterioro de empresas, organizaciones y Estados] (Harv. Univ. Press 1970). Hirschman describió a los individuos descontentos con algún aspecto de la organización a la que pertenecen como personas que pueden elegir entre la salida (en el contexto laboral, irse a otro trabajo) y la voz (en el contexto laboral, quedarse en el trabajo y dar a conocer su descontento). Sostuvo además que cuanto menos posible era la salida, más importante era la voz.

Los actores internacionales y la literatura académica y sobre políticas han puesto énfasis en la salida como una vía esencial para la mejora del empleo de los venezolanos desplazados.⁸¹ El objetivo de las políticas de salida es facilitar el acceso a empleos profesionales formales a los venezolanos que desempeñan trabajos informales y formales de bajas remuneraciones. Como ya se ha señalado, en las etapas iniciales de la diáspora los venezolanos tenían altos niveles de educación y cualificación, a veces mayores que los de la población de sus países de acogida. Aunque estos niveles se han reducido entre los migrantes que llegaron posteriormente, sigue habiendo un número considerable de venezolanos desplazados con credenciales profesionales. Por ello, comprensiblemente, muchas de las recomendaciones de políticas sobre integración laboral desde el comienzo del éxodo han puesto énfasis en la relevancia de facilitar el reconocimiento de estas credenciales como la intervención más importante para avanzar en la integración al mercado laboral. Por supuesto, es de vital importancia que los venezolanos puedan trabajar en ocupaciones acordes con sus cualificaciones. Esto beneficia a los propios venezolanos, quienes obtienen mayores ingresos, prestaciones y satisfacción laboral de los puestos profesionales formales, y también supone importantes beneficios para el país de acogida, entre ellos el estímulo del crecimiento de la productividad, la innovación y el PIB.⁸²

Sin embargo, una gran mayoría de los venezolanos en Colombia y Brasil carecen de títulos profesionales.⁸³ Este grupo se encuentra en aumento, ya que el nivel educativo y de ingresos de las personas refugiadas y migrantes venezolanas ha disminuido considerablemente a lo largo del tiempo.⁸⁴

⁸¹ Además de las fuentes citadas anteriormente, véanse, por ejemplo, Marta Castro & Teresa Rodríguez, *El empleo y la población migrante y refugiada venezolana en Colombia, Perú y Ecuador: ¿talento desaprovechado?* (Equilibrium CenDe Migration Bulletin n.º 2, mayo de 2022), <https://equilibriumcende.com/empleo-migracion-venezolana/>; R4V, OIT & PNUD, nota al pie 53, p. 37. Sobre la importancia de que el empleo de los refugiados concuerde con su nivel de cualificaciones en general, véase Maria Vincenza Desiderio, *Integrating Refugees into Host Country Labor Markets: Challenges and Policy Options* [Integración de refugiados en los mercados de trabajo de los países de acogida: Retos y opciones de políticas], Transatlantic Council on Migration (Migration Policy Institute, Washington, D.C.), octubre de 2016, <https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/TCM-Asylum-D-Desiderio-FINAL.pdf>.

⁸² Véanse, por ejemplo, Marco Arena et al., *Venezuela's Migrants Bring Economic Opportunity to Latin America* [Los migrantes venezolanos traen oportunidades económicas a América Latina], Int'l Monetary Fund Country Focus (7 de diciembre de 2022), <https://www.imf.org/en/News/Articles/2022/12/06/cf-venezuelas-migrants-bring-economic-opportunity-to-latin-america> (donde se sostiene que, si bien «proporcionar a los migrantes [venezolanos] asistencia humanitaria y acceso a los servicios públicos supone un costo fiscal considerable y genera presión sobre los presupuestos de los países de acogida», existen «grandes beneficios a mediano plazo en materia de productividad y crecimiento como resultado de un incremento de la fuerza de trabajo y una mejor alineación del capital humano de los migrantes con los puestos de trabajo»); Jeremy Lebow, *Immigration and Occupational Downgrading in Colombia* [Inmigración y degradación ocupacional en Colombia], 166 J. of Dev. Econ. 103164 (enero de 2024, versión previa publicada el 24 de agosto de 2023), <https://doi.org/10.1016/j.jdevco.2023.103164> (donde se sostiene que, en el contexto colombiano, hacer frente a la degradación ocupacional de los venezolanos beneficia a los trabajadores nacionales con menor formación, no perjudica de manera sustancial a los trabajadores nacionales con mayor formación, y aumenta la productividad total).

⁸³ Véanse Chaves-González, nota al pie 53 (donde se describen los niveles de educación de los venezolanos en Colombia) y Deniz et al., nota al pie 73 (donde se describen los niveles de educación de los venezolanos en Brasil). Las estimaciones varían considerablemente, pero, según uno de los cálculos, solo el 18 por ciento de los venezolanos en Colombia y el 8 por ciento de los venezolanos en Brasil han completado estudios universitarios. Joaquín Eguren, *Estudio comparativo y transversal de la incorporación laboral de los migrantes venezolanos en América Latina y el Caribe*, en Inserción laboral de la migración venezolana en Latinoamérica, 377-402, 395 (José Koechlin et al., eds., Colección OBIMID, 2021). Incluso las estimaciones que se encuentran en el extremo superior indican que un porcentaje significativo de migrantes venezolanos carece de títulos universitarios, técnicos o profesionales. Un estudio de la ONU sobre venezolanos en Brasil reveló que el 34 por ciento tenía estudios superiores, lo que supone un 66 por ciento con estudios secundarios o de menor nivel. Flavia Mantovani, *Refugiados no Brasil têm grau de escolaridade acima da média do país, diz pesquisa* [Refugiados en Brasil tienen un nivel educativo superior a la media nacional, según una investigación], Folha de São Paulo (30 de mayo de 2019, 2:00 a. m.), <https://www1.folha.uol.com.br/mundo/2019/05/refugiados-no-brasil-tem-grau-de-escolaridade-acima-da-media-do-pais.shtml>. Un estudio publicado por la OIM y el MPI informó que el número de venezolanos en Brasil con algún nivel de educación terciaria es del 25-35 por ciento, lo que supone un 65-75 por ciento con educación secundaria o de menor nivel. Diego Chaves-González et al., nota al pie 53, p. 22. Estudios realizados en Colombia indican que los niveles de educación terciaria entre los venezolanos se sitúan entre el 12 y el 59 por ciento, lo que supone que entre el 41 y el 88 por ciento tienen educación secundaria o de menor nivel: ídem, p. 22; Farné & Sanín, nota al pie 50, p. 13.

⁸⁴ Véanse Chaves-González et al., nota al pie 48; Deniz et al., nota al pie 73. La tendencia a la disminución de los niveles educativos entre los venezolanos desplazados se observa en toda América Latina. Arena et al., nota al pie 82 («Las características de los migrantes [venezolanos] han evolucionado a medida que se intensificaba la crisis económica. La primera oleada de migrantes estaba compuesta en su mayoría por profesionales con altos niveles de educación. La segunda estaba formada por jóvenes de clase media con un título universitario. Desde el colapso económico de 2017-2018, los migrantes suelen pertenecer a hogares de bajos ingresos y con niveles educativos más bajos»). Además, Eguren señala que, en toda América Latina, las oleadas posteriores de venezolanos (sobre todo después de 2017) han experimentado peores resultados en el mercado laboral, una mayor vulnerabilidad y más dificultades para ingresar a los mercados laborales formales, en parte debido a sus menores niveles educativos y en parte porque intentaron ingresar a mercados que ya se encontraban saturados con los migrantes llegados anteriormente. Eguren, nota al pie 83, pp. 395-396.

Una estrategia que invierta principalmente en la salida por profesionalización dejará atrás a esta mayoría, con el consiguiente riesgo de consolidar una desigualdad ya de por sí profunda.⁸⁵ Para el gran número de venezolanos desplazados que continuarán trabajando en los sectores informal y formal de bajas remuneraciones durante los próximos años, es esencial crear una voz —la capacidad y el poder de exigir mejores salarios y un mejor trato en el empleo— para hacer frente a los déficits de trabajo decente.

Las iniciativas que promueven la voz buscan apoyar a los migrantes en su empeño por mejorar las condiciones laborales de los empleos en los que se encuentran. En los mercados laborales de bajos salarios, el poder se construye de manera colectiva y no individual. Cuando los migrantes tienen la capacidad de defender sus derechos laborales y se unen a los trabajadores locales para exigir normas más estrictas, todos los trabajadores del sector se benefician. Aunque a menudo se habla de los trabajadores migrantes e informales como si carecieran de la capacidad o la voluntad de organizarse en el trabajo, los propios trabajadores han demostrado lo contrario.⁸⁶ Y aunque al principio los sindicatos suelen tratar de excluir a los recién llegados por miedo a que «quiten el trabajo a nuestros afiliados», muchos han descubierto que los migrantes han revitalizado su base de afiliados y contribuido aportando liderazgo a una nueva generación de esfuerzos de organización.⁸⁷ En las últimas décadas, han surgido en todo el mundo nuevos movimientos de migrantes y trabajadores informales dentro y fuera de los sindicatos, los cuales han luchado por el reconocimiento jurídico de sus derechos como trabajadores, han trabajado para garantizar que se respeten esos derechos y han abogado por políticas públicas para la mejora de las condiciones laborales, lo que ha redundado en beneficio de todos los que trabajan junto a ellos.⁸⁸

⁸⁵ En este sentido, es interesante notar que la mayoría de los venezolanos en Colombia informan actualmente de obstáculos distintos al reconocimiento profesional como barreras para encontrar trabajo: en el sondeo realizado por el DANE a venezolanos en Colombia en marzo-abril de 2023, solo el 11,1 por ciento de los encuestados que se habían enfrentado a obstáculos para conseguir trabajo reportaron entre ellos la falta de reconocimiento de su experiencia laboral o credenciales. El 52,6 por ciento indicaron que los empleadores les habían pedido documentación que no tenían; el 34,5 por ciento habían sufrido discriminación por razón de su nacionalidad; y el 26,2 por ciento consideraron que el trabajo que les ofrecían se encontraba mal remunerado y/o requería que trabajaran en condiciones deficientes. DANE, nota 47, p. 40.

⁸⁶ Para una excepción a la regla de que las recomendaciones para mejorar las condiciones de trabajo de los venezolanos no suelen considerar a los sindicatos como una vía para la inclusión laboral, véase Morad et al., nota al pie 50, quienes ofrecen una lista exhaustiva de recomendaciones a los sindicatos colombianos para el logro de ese objetivo.

⁸⁷ La literatura sobre la organización sindical de los trabajadores migrantes es muy amplia. Para algunos ejemplos que ponen de relieve las tensiones recurrentes entre los sindicatos y los migrantes y de qué manera fueron superadas, véanse Michele Ford, *From Migrant to Worker: Global Unions and Contemporary Labor Migration in Asia* [De migrante a trabajador: sindicatos globales y migración laboral contemporánea en Asia] (Cornell Univ. Press 2019); Brian Burgoon et al., *Immigration and the Transformation of American Unionism* [La inmigración y la transformación del sindicalismo estadounidense], 44 Int'l Migration Rev. 933 (2010); Leticia M. Saucedo, *Everybody in the Tent: Lessons from the Grassroots about Labor Organizing, Immigrants, and Temporary Worker Policies* [Todos a la carpa: Lecciones desde la base sobre la organización de los trabajadores, los migrantes y las políticas de trabajadores temporales], 17 Harv. Latino L. Rev. 65 (2014).

⁸⁸ Para consultar estudios de caso sobre una amplia variedad de iniciativas de organización de trabajadores informales en todo el mundo, véase Mujeres en el Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO por sus siglas en inglés), *Organizing Briefs* [Informes de organización], <https://www.wiego.org/wiego-briefs#Organizing%20Briefs> (fecha de consulta: 22 de octubre de 2023). Entre otros logros notables, las organizaciones y campañas de trabajadores informales han conseguido un aumento de los salarios y de la protección laboral de los trabajadores informales, protección para los vendedores ambulantes y acceso de los trabajadores informales a los programas gubernamentales de seguridad social. Tanto Colombia como Brasil cuentan con numerosas organizaciones y movimientos de trabajadores informales. Véanse, por ejemplo, en Colombia, Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico (UTRASD) (@utrasdsindicato), Facebook, <https://www.facebook.com/SindicatoDeTrabajadorasDomesticasUTRASD/> (fecha de consulta: 22 de octubre de 2023); Asociación Nacional de Recicladores (ANR), https://www.anrcolombia.org/index.php?option=com_content&view=article&id=1&Itemid=102 (fecha de consulta: 22 de octubre de 2023). Y véanse, por ejemplo, en Brasil, Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD) [Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas], <https://fenatrad.org.br/institucional/> (fecha de consulta: 22 de octubre de 2023); Movimento Nacional de Catadores de Materiais Recicláveis [Movimiento Nacional de Recolectores de Materiales Reciclables], <https://www.mnrc.org.br/sobre-o-mnrc/sua-historia> (fecha de consulta: 22 de octubre de 2023).

En los últimos 30 años, ha surgido un nuevo modelo de organización entre los trabajadores migrantes de los Estados Unidos de América: las organizaciones independientes denominadas centros de trabajadores (worker centers). Janice Fine, *Worker Centers: Organizing Communities at the Edge of the Dream* [Centros de trabajadores: Organización de comunidades en los límites del sueño] (Econ. Pol'y Inst. & Cornell Univ. Press 2006); César F. Rosado Marzán, *Alt Labour and Worker Centres* [«Alt labour» y centros de trabajadores], en The Oxford Handbook of the Law of Work [Manual de Oxford sobre el Derecho del Trabajo] (Brian Langille et al., eds., de próxima publicación, 2023). Muchos centros de trabajadores migrantes de los Estados Unidos han formado redes a nivel nacional. Véanse, por ejemplo, The National Day Laborer Organizing Network, <https://ndlon.org/about-us/> (fecha de consulta: 22 de octubre de 2023); y The National Domestic Workers Alliance, <https://www.domesticworkers.org/programs-and-campaigns/organizing-domestic-workers-and-developing-leaders/> (fecha de consulta: 22 de octubre de 2023).

En línea con esta tradición, aunque en una etapa muy incipiente y a pequeña escala, las personas trabajadoras venezolanas refugiadas y migrantes en Colombia y Brasil han empezado a tomar medidas para hacer frente a la explotación individual y a los abusos sistémicos en todos los sectores, abogar por la mejora de las políticas públicas y acceder a la representación sindical y a la negociación colectiva. Los migrantes venezolanos están fundando sus propias asociaciones y, junto con sus aliados, empiezan a exigir el respeto de sus derechos en el trabajo; por su parte, los sindicatos están empezando a involucrar a los recién llegados venezolanos como miembros y miembros potenciales necesitados de protección.⁸⁹ La sección siguiente presenta dos estudios de caso, uno en Colombia y uno en Brasil, sobre los esfuerzos para apoyar la organización de los trabajadores venezolanos en pro de mejores condiciones de trabajo. Estos ilustran la manera en que la voz de los trabajadores está surgiendo como una vía para mejorar las condiciones de trabajo de aquellos venezolanos para quienes la salida no es una opción realista.

► Estudios de caso: Apoyo a los esfuerzos de las personas trabajadoras venezolanas por la mejora de sus condiciones laborales



Colombia: UNIDAPP⁹⁰

En las calles de las principales ciudades de Colombia, las mochilas naranjas del servicio de reparto basado en la aplicación Rappi están por todas partes.⁹¹ Muchos de los conductores de bicicletas y motocicletas que llevan esas mochilas son migrantes venezolanos.⁹²

⁸⁹ Un reducido número de actores internacionales han alentado y apoyado la interacción de los sindicatos con los migrantes venezolanos en América Latina, en particular por medio de proyectos dirigidos por la OIT y el Centro de Solidaridad. Véanse, por ejemplo OIT & R4V, *ILO's Work to Strengthen the Socioeconomic Integration of Venezuelan Refugees and Migrants in Latin America and the Caribbean* [La labor de la OIT para fortalecer la integración socioeconómica de los refugiados y migrantes venezolanos en América Latina y el Caribe], 11 (OIT, 16 de febrero de 2023), https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_868058/lang--en/index.htm; João Andrade, *Sindicando destaca o papel das organizações frente à promoção da cidadania e direitos a migrantes* [Sindicando destaca el papel de las organizaciones frente a la promoción de los derechos y la ciudadanía de los migrantes], Solidarity Ctr. (13 de julio de 2022), <https://sindicando2022.wixsite.com/sindicando/post/sindicando-destaca-o-papel-das-organiza%C3%A7%C3%B5es-frente-%C3%A0-promo%C3%A7%C3%A3o-da-cidadania-e-direitos-a-migrantes>. Véase también Olivia Woldemikael *et al.*, *Superación de obstáculos a la inclusión y la participación de mujeres venezolanas en Colombia*, 4, 24-25 (Ctr. Glob. Dev., Documento de políticas n.º 259, mayo de 2022), https://www.cgdev.org/sites/default/files/overcoming-barriers-venezuelan-womens-inclusion-and-participation-colombia_ESP.pdf.

⁹⁰ Esta descripción de UNIDAPP se basa en las fuentes citadas a continuación, así como en entrevistas realizadas por la autora. Entrevista con Angélica Palacios y Carlos Guarnizo, Centro de Solidaridad de Colombia, en Bogotá, Colombia (21 de junio de 2022); entrevista por videoconferencia con Mery Laura Perdomo, Coordinadora Regional para América Latina y el Caribe, International Lawyers Assisting Workers Network (ILAW), Bogotá, Colombia (22 de junio de 2023); entrevista por videoconferencia con Natalia Ramírez-Bustamante, Profesora Asociada de Derecho, Universidad de los Andes (UNIANDES), Bogotá, Colombia (26 de junio de 2023); entrevista por videoconferencia con Sandra Muñoz Cañas, Centro de Solidaridad de Colombia, Bogotá, Colombia (30 de junio de 2023); y entrevista por videoconferencia con Edwin Palma, Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección del Ministerio de Trabajo de Colombia, Bogotá, Colombia (5 de julio de 2023). Información adicional sobre la migración venezolana a Colombia y sobre el contexto de las respuestas de la sociedad civil y los sindicatos en Colombia proviene de entrevistas por videoconferencia con Juliana Morad Acero, Profesora Asistente de Derecho, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia (28 de abril de 2022); Donna Cabrera Serrano, Oficial Nacional de Migración Laboral, OIT, Bogotá, Colombia (23 de junio de 2022); y Carolina Moreno Velásquez, Profesora Asociada de Derecho y Directora de Investigación, UNIANDES, Bogotá, Colombia (1 de julio de 2022).

⁹¹ A 2023, Rappi contaba con unos 55 000 repartidores solo en Colombia y cerca de 100 000 en otros ocho países. Anastasia Moloney, *Colombia's Rappi app draws ire of Venezuelan migrant couriers* [La aplicación colombiana Rappi provoca la ira de los mensajeros migrantes venezolanos], Reuters (13 de diciembre de 2022), <https://www.reuters.com/article/colombia-tech-gigworkers/feature-colombias-rappi-app-draws-ire-of-venezuelan-migrant-couriers-idUKL8N32V4EQ>.

⁹² Véase *Quiénes son los rappideros en Colombia*, Semana (20 de septiembre de 2019), <https://www.semana.com/pais/articulo/quienes-son-los-rappideros-en-colombia/277125/> (donde se describe una encuesta realizada a mediados de 2019 por el Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, la cual encontró que, de 318 trabajadores, el 57 por ciento eran migrantes venezolanos). Una encuesta de la OIT realizada a finales de 2020 a 751 repartidores en Colombia (la gran mayoría de los cuales trabajaban para Domicilios.com, no para Rappi) reveló que un poco menos de la mitad eran venezolanos. OIT, *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Colombia*, 83 (OIT 2021), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/documents/publication/wcms_832220.pdf. Se trata de encuestas de pequeña escala; hasta la fecha, no existe un cálculo estadísticamente fiable del número de venezolanos que trabajan en plataformas digitales de reparto en Colombia. La base de miembros de la UNIDAPP, que el sindicato estima en un 70 por ciento de venezolanos y un 30 por ciento de colombianos, puede indicar que las encuestas de 2019 y 2020 subestiman el número de venezolanos en el sector. Entrevista con Sandra Muñoz Cañas, nota al pie 90.

Atraídos a Rappi por las bajas barreras de entrada, los venezolanos se han convertido rápidamente en su principal mano de obra en todo el país.⁹³ Como en la mayoría de los países, los trabajadores de aplicaciones en Colombia no son reconocidos como empleados y, por lo tanto, no gozan de derechos laborales, acceso a la seguridad social o seguros por lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo. Las aplicaciones como Rappi están muy rentabilizadas, cuentan con un gran poder político y se resisten firmemente a reconocer a los repartidores como empleados. Frente a estos obstáculos, los venezolanos desplazados han asumido el liderazgo en los esfuerzos por mejorar las remuneraciones y las condiciones de trabajo de los repartidores en Colombia.⁹⁴

Cuando fue fundada, en 2015, Rappi ofrecía condiciones atractivas a los repartidores. Sin embargo, una vez que los venezolanos empezaron a llegar a Colombia en grandes cantidades y aumentó el número de personas que buscaban trabajo con la aplicación, Rappi empezó a recortar las tarifas y a presionar a los usuarios para que aceptaran trabajos mal remunerados bajo amenaza de bloquearlos en el sistema. Frustrados por estos cambios, los repartidores organizaron una serie de demostraciones a partir de 2018.⁹⁵ Estas acciones —a menudo lideradas por trabajadores venezolanos— cobraron fuerza en 2020, cuando la pandemia colocó a los servicios de reparto en el punto de mira de la opinión pública.⁹⁶ Las protestas de miles de trabajadores de Rappi en agosto de ese año condujeron a la creación del Movimiento Nacional de Repartidores de Plataformas Digitales. Al cabo de unos meses, con el apoyo de la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT), la mayor federación sindical del país, y del Centro de Solidaridad, los repartidores fundaron el sindicato UNIDAPP (Unión de Trabajadores de Plataformas).⁹⁷

A mediados de 2023, la UNIDAPP cuenta con más de 1 000 miembros activos organizados en unidades en ciudades de toda Colombia, y muchos más repartidores participan en programas y protestas sindicales. La mayoría son personas refugiadas y migrantes venezolanas. Más de la mitad de los miembros de la junta directiva del sindicato son venezolanos.⁹⁸ Así como su vida laboral, que se desarrolla por medio de una aplicación, los miembros de la UNIDAPP conducen su vida sindical en línea. La plataforma UNIDAPP ofrece a los repartidores un lugar de encuentro virtual, información acerca de sus derechos y acceso a asistencia jurídica y apoyo para interponer reclamaciones contra Rappi.

⁹³ Entre otras bajas barreras a la entrada, Rappi no exige demostrar que se cuenta con permiso para trabajar. Ariana Jiménez, *They Give Us Work But They Abuse Us* [Nos dan trabajo, pero abusan de nosotros], 54 NACLA Report on the Americas 149 (2022). Además, los venezolanos sin documentos legales suelen alquilar cuentas de colombianos. Entrevista con Natalia Bustamante, nota al pie 90.

⁹⁴ Moloney, nota al pie 91 (donde se indica que el cofundador y vicepresidente de la UNIDAPP, Jhonni Colina, es venezolano). Vittoria Elliott *et al.*, *Dreams of a delivery workers union crash into Latin American realities* [Los sueños de un sindicato de repartidores se estrellan contra la realidad latinoamericana], Rest of World (20 de septiembre de 2021), <https://restofworld.org/2021/delivery-workers-union-latin-america/> (donde se señala que Carolina Hevie, cofundadora de la UNIDAPP junto con Colina, es venezolana).

⁹⁵ Para descripciones de la evolución de la UNIDAPP y del movimiento de repartidores, véase Sandra Muñoz Cañas, *Acción colectiva de trabajadores/as de plataformas digitales en Colombia: Protesta y movimiento, litigio y sindicato (2018-2022)*, en Lo digital no quita los derechos laborales: Un diagnóstico de las condiciones de trabajo y de los derechos en las plataformas digitales, 170-196 (CUT, UNIDAPP *et al.*, eds., 2023); Derly Sánchez Vargas & Óscar Maldonado Castañeda, *Obstáculos, resistencias y repertorios de movilización social de repartidores digitales en Colombia*, en Precarización laboral en plataformas digitales: Una lectura desde América Latina, 99-117 (Kruskaya Hidalgo Cordero & Carolina Salazar Daza, eds., FES-ILDES 2020); Ingrid Picasso Cerdá *et al.*, *Retos de la organización laboral en el trabajo en plataformas digitales, 68-83* (Conferencia Interamericana de Seguridad Social 2022), <https://ciss-bienestar.org/wp-content/uploads/2022/02/trabajo-en-plataformas-digitales.pdf>.

⁹⁶ Véase Muñoz Cañas, nota al pie 95, p. 175 (donde se informa de 19 protestas hasta el 30 de junio de 2022). Ídem, p. 178 (donde se informa sobre paros laborales).

⁹⁷ El Centro de Solidaridad es una organización internacional de defensa de los derechos de los trabajadores aliada de la AFL-CIO, la federación de sindicatos de los Estados Unidos de América.

⁹⁸ Los datos estadísticos sobre afiliación y liderazgo proceden de la entrevista con Sandra Muñoz Cañas, nota al pie 90; y de una comunicación por correo electrónico con Rhett Doumitt, Director del Programa del Centro de Solidaridad en la Región Andina, 23 de octubre de 2023.

La UNIDAPP ha utilizado una amplia variedad de estrategias en sus esfuerzos por mejorar las condiciones de los repartidores. En las primeras protestas, se exigió a Rappi que dejara de bloquear a los repartidores, incrementara sus tarifas y creara estaciones donde estos pudieran cargar sus teléfonos y usar el baño. Al no obtener una respuesta de Rappi, el sindicato se dedicó a ayudar a los repartidores a los que se había bloqueado el acceso a la aplicación a gestionar el proceso de reincorporación de Rappi. Con el tiempo, dado que Rappi seguía resistiéndose a hacer cambios, la UNIDAPP empezó a exigir la intervención del gobierno.⁹⁹ El sindicato ha interpuesto cientos de demandas judiciales en nombre de los repartidores bloqueados, alegando violaciones de las garantías del debido proceso. Cuando estas demandas empezaron a tener resultados positivos, el sindicato sostuvo que los bloqueos de Rappi debían considerarse como despidos injustificados en el marco de los derechos laborales.¹⁰⁰ El Ministerio de Trabajo, en respuesta a las denuncias de la UNIDAPP, ha prometido realizar inspecciones de las condiciones de trabajo de los repartidores de Rappi.¹⁰¹ La UNIDAPP también ha solicitado al Ministerio de Trabajo que actúe como facilitador de las negociaciones entre Rappi y la UNIDAPP. Aunque en un principio Rappi se mostró reticente¹⁰², finalmente se sentó a la mesa de negociaciones en marzo de 2023. Las reuniones ya han dado lugar a la firma de un acuerdo entre Rappi y la UNIDAPP, en el que se abordan las preocupaciones de los usuarios en relación con el bloqueo por parte de la aplicación, con las tarifas de pago y la salud y la seguridad como próximos puntos de la agenda.¹⁰³ Por último, y de manera más general, la UNIDAPP busca una reforma de la legislación laboral nacional que reconozca a los repartidores de aplicaciones como trabajadores dependientes, lo que les otorgaría derechos laborales y acceso a programas de seguridad social.¹⁰⁴



Brasil: Sindicando¹⁰⁵

En 2018, mientras el gobierno brasileño iniciaba la implementación de la Operación Acogida para trasladar a los venezolanos desde la frontera al interior en busca de trabajo, el panorama laboral del país experimentaba un cambio dramático.

⁹⁹ Muñoz Cañas, nota al pie 95, p. 191.

¹⁰⁰ Ídem, pp. 189-190. El sindicato aún no ha conseguido una sentencia definitiva que establezca que los conductores son empleados de la aplicación. Muñoz Cañas atribuye esta situación al hecho de que Rappi resuelve de manera sistemática los casos interpuestos por los repartidores, ofreciéndoles pagos que resultan atractivos para ellos por sus problemas de liquidez, y al mismo tiempo evitando una sentencia formal que supondría un costo mucho mayor para la empresa. Entrevista con Sandra Muñoz Cañas, nota al pie 90.

¹⁰¹ Entrevista con Edwin Palma, nota al pie 90. El Ministerio se encuentra en la etapa de planificación de las inspecciones, las cuales, en su opinión, no tienen precedentes en América Latina. Actualmente, se encuentra preparando un protocolo para orientar a los inspectores en la observación de las condiciones de trabajo y en las entrevistas con los conductores de Rappi en la calle, las cuales incluirán aspectos relacionados con la salud y la seguridad y el acceso a los baños, entre otras cuestiones. Si se encuentran violaciones de la ley colombiana, la decisión resultante podría ser invocada por los jueces o utilizada como base para que el Ministerio aplique la ley contra Rappi. Ídem.

¹⁰³ Entrevista con Sandra Muñoz Cañas, nota al pie 90; Comunicado de prensa, Ministerio de Trabajo del Gobierno de Colombia, Acuerdo entre Rappi y Sindicato de Trabajadores de Plataformas permitirá mejorar condiciones de repartidores (13 de septiembre de 2023), <https://www.mintrabajo.gov.co/comunicados/2023/septiembre/acuerdo-entre-rappi-y-union-de-trabajadores-de-plataformas-permitira-mejorar-condiciones-de-repartidores>. El diálogo se inició con la condición de que el único punto que no se abordaría era si los repartidores de Rappi debían ser considerados empleados de la empresa. Entrevista con Edwin Palma, nota al pie 90.

¹⁰⁴ Óscar Javier Maldonado & Derly Yohana Sánchez Vargas, Policy brief: La reforma laboral en Colombia y las plataformas digitales: ¿un avance hacia el trabajo justo? The Fairwork Project (Fairwork / Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia, 2023) (en el que se presenta un análisis del PL 367 de 2023C), <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2023/04/Fairwork-Colombia-policy-brief-April-2023-1.pdf> Un proyecto de ley que incluía una reforma de este tipo estuvo a punto de ser aprobado, pero fue finalmente rechazado durante la legislatura que culminó en junio de 2023. Aunque posteriormente se reintrodujo una nueva versión de la legislación propuesta, esta omitió el reconocimiento obligatorio de los repartidores de aplicaciones como trabajadores dependientes, incluido en el anterior proyecto de ley, y dejaba la cuestión de su estatus a la «libre elección», un enfoque al que la UNIDAPP se opone. Correo electrónico de Mery Laura Perdomo, Coordinadora Regional para América Latina y el Caribe, ILAW, a la autora (11 de septiembre de 2023) (en los archivos de la autora).

¹⁰⁵ Este estudio de caso se basa en las fuentes citadas a continuación, así como en las siguientes entrevistas. Entrevistas por videoconferencia con Gustavo García & Guilherme Evaristo, Centro de Solidaridad, São Paulo, Brasil (28 de julio, 17 de agosto y 25 de agosto de 2023); entrevista por videoconferencia con Isabella Roberta da Silva, Directora Ejecutiva, Centro de Derechos Humanos y Ciudadanía, São Paulo, Brasil (29 de agosto de 2023); entrevistas por videoconferencia con Pedrinha Lasmari, Secretaria de la Mujer, Unión General de Trabajadores (UGT) – Amazonas, Manaus, Brasil (3 de agosto y 18 de septiembre de 2023); entrevistas por videoconferencia con Solange Blanco, Presidenta de la Asociación de Venezolanos de Amazonas (ASOVEAM), Manaus, Brasil (8 de agosto y 21 de septiembre de 2023); entrevista por videoconferencia con Francisco Romano, Secretario Jurídico, SINTRACOMEC, Manaus, Brasil (4 de agosto de 2023); entrevistas por videoconferencia con Aline Ferle, Presidenta de SINTRACOM, Dourados, Brasil (25 de julio, 4 de agosto y 20 de septiembre de 2023); entrevistas por videoconferencia con Carol Sofia González, Presidenta de ODINHASF, Dourados, Brasil (26 de julio y 18 de septiembre de 2023). Información adicional sobre la migración venezolana a Brasil y sobre el contexto de las respuestas de la sociedad civil y los sindicatos en Brasil proviene de las fuentes siguientes: entrevistas en Brasilia con Tatyana Scheila Friedrich, Directora de Inmigración, Ministerio de Justicia, Brasil; con Paulo Iles, Coordinador General de Política de Inmigración, Ministerio de Justicia, Brasil; y con Leonardo Cavalcanti, Profesor Asociado y Director del Observatorio de Migración Internacional / OBMigra, Universidad de Brasilia (5-9 de junio de 2023); y entrevistas por videoconferencia con Luana Castelo Branco, Coordinadora General de la Comisión Nacional para los Refugiados, Ministerio de Justicia, Brasil (4 de mayo de 2023); Nilton Freitas, Representante Regional para América Latina y el Caribe, Sindicato Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera, Ciudad de Panamá (9 de junio de 2023); Priscila Dutra, Abogada Laboralista, Cofundadora de ASOVENFI, Foz de Iguaçu, Brasil (24 de julio de 2023); Manasses Oliveira, Presidente de FEACONSPAR, UGT-Paraná, Curitiba, Brasil (7 de agosto de 2023); Andre Passos, Socio, Passos y Lunard, Curitiba, Brasil (4 y 7 de agosto de 2023); y Gelson Santana, Presidente de STICC, Porto Alegre, Brasil (7 de septiembre de 2023).

La ley de reforma laboral aprobada el año anterior había precarizado el empleo para todos los trabajadores y debilitado profundamente a los sindicatos.¹⁰⁶ En respuesta a esta situación, el Centro de Derechos Humanos y Ciudadanía del Inmigrante (CDHIC) y el Centro de Solidaridad lanzaron SindicAndo con el fin de brindar apoyo a los sindicatos y a las organizaciones de la sociedad civil para que pudieran ayudar a los migrantes que recién llegaban a defender sus derechos laborales. A lo largo de cuatro años, SindicAndo realizó visitas de campo por todo el país, que culminaron en talleres de dos días de duración en ocho estados. Estos talleres ofrecieron a los sindicatos información y herramientas para ayudarlos a intervenir allí donde existieran vacíos en la atención de las necesidades básicas de los migrantes, a responder a las violaciones de sus derechos laborales y a interactuar con los migrantes como miembros del sindicato. Al mismo tiempo, SindicAndo alentó a los migrantes a organizarse en asociaciones que pudieran trabajar con los sindicatos y los organismos gubernamentales a fin de cerrar las brechas en materia de protección. La iniciativa logró llegar a más de 270 sindicatos y organizaciones de la sociedad civil.

En su recorrido por Brasil, SindicAndo se encontró con algunos obstáculos recurrentes. Algunos sindicatos se negaron a participar alegando que los venezolanos estaban ocupando puestos de trabajo que deberían haber sido para brasileños.¹⁰⁷ Otros simplemente dijeron que, debido a las reformas de la legislación laboral, no disponían de recursos para ayudar a los afiliados brasileños, y mucho menos a los recién llegados. Por su parte, algunos migrantes expresaron su desconfianza hacia los sindicatos sobre la base de sus experiencias en Venezuela, pues temían que los sindicatos les quitaran su dinero y no les dieran nada a cambio. En varios lugares, sin embargo, SindicAndo se convirtió en un catalizador de colaboraciones duraderas entre sindicatos y asociaciones de migrantes para la promoción de los derechos de los trabajadores.

En algunas ciudades, SindicAndo trabajó con sindicatos que estaban dispuestos a invertir en los migrantes aun cuando su propio sector tuviera pocos trabajadores venezolanos. En Manaus, cerca del punto de entrada de migrantes en la Amazonía, el socio principal de SindicAndo fue el sindicato de trabajadores bancarios de la federación sindical UGT-Amazonas.¹⁰⁸ Son pocos los venezolanos que cumplen con los requisitos para los empleos bancarios que representa el sindicato, pero este consideró que ayudar a los trabajadores migrantes era un acto de solidaridad, y también una forma de aumentar el nivel de formalización de los trabajadores y de fortalecer el nivel de las condiciones laborales en la ciudad en su conjunto.

¹⁰⁶ Véase la nota al pie 76 y el texto que la acompaña. La reforma diezmó los presupuestos de los sindicatos: según una estimación, la mayoría de ellos perdieron el 99 por ciento de sus ingresos prácticamente de la noche a la mañana. Francisco Gérson Marques de Lima, *Sindicatos em números: reflexões pontuais sobre o sindicalismo brasileiro após 2017* [Sindicatos en números: reflexiones sobre el sindicalismo brasileño después de 2017], 12-14 (Departamento Intersindical de Asesoría Parlamentaria 2022), https://www.diap.org.br/images/stories/sindicatos_em_numeros_2022.pdf. El gobierno de Bolsonaro también eliminó el Ministerio de Trabajo y redujo la dotación de personal encargado de las inspecciones de trabajo, lo que otorgó más libertad de acción a las empresas explotadoras. Casado, nota al pie 77; Thiago Resende & Danielle Brant, *Verba para fiscalizações trabalhistas cai pela metade no governo Bolsonaro* [Presupuesto para inspecciones laborales cae a la mitad durante el gobierno de Bolsonaro], Folha de São Paulo (20 de septiembre de 2020), <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/09/verba-para-fiscalizacoes-trabalhistas-cai-pela-metade-no-governo-bolsonaro.shtml>.

¹⁰⁷ La resistencia de los sindicatos a organizar a los migrantes es una dinámica habitual. Véase la nota al pie 87. Véanse también Nilton Freitas, *Proteger os direitos do trabalhador imigrante no Brasil: o papel dos sindicatos* [Protección de los derechos de los trabajadores migrantes en Brasil: el papel de los sindicatos], en *Informalidade e proteção dos trabalhadores migrantes: navegando pelo humanitarismo, securitização e dignidade* [Informalidad y protección de los trabajadores migrantes: navegando entre el humanitarismo, la securitización y la dignidad], 79-88 (Outras Expressões 2022) (donde se destacan los obstáculos a la participación sindical de los migrantes en Brasil en particular, y se describe la iniciativa de un sindicato de la construcción para organizar a los migrantes haitianos); *Migrant Workers Rights to Freedom of Association and Collective Bargaining* [Derechos de los trabajadores migrantes a la libertad de asociación y libertad sindical y a la negociación colectiva], 45-88 (OIT, junio de 2023), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_883446.pdf (donde se describen los obstáculos recurrentes a la organización sindical de los migrantes en todo el mundo, y se ofrecen ejemplos de iniciativas de sindicatos que han tenido éxito a pesar de los desafíos).

¹⁰⁸ La UGT-Amazonas es la União Geral dos Trabalhadores do Amazonas (Unión General de Trabajadores de Amazonas), filial de la federación sindical nacional UGT. El sindicato de trabajadores bancarios es el Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Estado do Amazonas (Sindicato de los Empleados de Establecimientos Bancarios del Estado de Amazonas) (SEEB-AM).

Como parte de uno de sus primeros talleres en 2019, SindicAndo conectó al sindicato con un grupo de venezolanos que se estaban organizando para atender las necesidades inmediatas de alimentación y vivienda de su comunidad y para trabajar en pro del acceso a un trabajo decente. El presidente del sindicato de trabajadores bancarios también ocupa la presidencia de la UGT-Amazonas, por lo que la UGT comenzó a prestar asistencia jurídica y financiera para la fundación de la Asociación de Venezolanos en el Estado de Amazonas (Associação dos Venezuelanos no Estado do Amazonas, o ASOVEAM).

La ASOVEAM fue creada oficialmente en 2021 y su sede se encuentra ahora en la oficina de la UGT. Actualmente, la UGT y la ASOVEAM apoyan a una asociación emergente de migrantes waraos. La ASOVEAM, que está dirigida en su totalidad por venezolanos y funciona sobre una base de voluntariado, ofrece clases de portugués y formación laboral¹⁰⁹, así como un curso sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores en Brasil. Juntos, la UGT y la ASOVEAM colocan a los migrantes en empleos formales y se ocupan de los casos de migrantes que son víctimas de abusos. Aunque los migrantes suelen mostrarse reacios a acudir a los sindicatos, por desconocimiento de los beneficios que estos ofrecen y por temor a que las cuotas de afiliación reduzcan sus salarios ya de por sí insuficientes, sí confían en la Asociación. La ASOVEAM pone en contacto a los migrantes con sindicatos en aquellas situaciones en las que los trabajadores se enfrentan a explotación. El personal del sindicato recaba información, presenta una denuncia ante el empleador y la tramita hasta su resolución, incluida la intervención judicial cuando es necesario. La ASOVEAM también ha asumido un importante papel en la formulación de políticas de Manaos, pues ocupa la vicepresidencia del Comité de Políticas para Migrantes y Refugiados de la ciudad.

En otros lugares, SindicAndo trabajó con sindicatos que ya colaboraban con migrantes en sus propios sectores, con el fin de ampliar ese apoyo a los venezolanos de otros sectores cuyos sindicatos no se mostraban receptivos. En 2022, cuando SindicAndo llegó a Dourados, una pequeña ciudad del oeste de Brasil, encontró un socio activo en el sindicato de trabajadores de la construcción SINTRACOM¹¹⁰, que llevaba ya varios años luchando por los derechos de los haitianos, primero, y de los venezolanos, después, en los sitios de construcción de la ciudad. Cuando los migrantes empezaron a llegar a Dourados, el sindicato observó que las empresas constructoras los contrataban de manera informal, pagándoles un salario que era inferior al establecido por la ley federal y también al salario (más alto) exigido por convenio sindical, y obligándolos a trabajar en condiciones de riesgo sin formación ni equipos de seguridad. El SINTRACOM exigió, con éxito, que las empresas formalizaran a los trabajadores, denunció ante el gobierno los casos de abuso especialmente graves, e invitó a los migrantes a afiliarse al sindicato. Actualmente, más de una cuarta parte de los miembros del sindicato son migrantes y, desde finales de 2022, también hay venezolanos en su junta directiva electa.

Sin embargo, fuera del sector de la construcción, los trabajadores migrantes de Dourados tenían poco apoyo. El sector cárnico, en el que trabajaban la mayoría de los migrantes venezolanos y haitianos, se caracterizaba por bajos salarios, largas jornadas laborales y condiciones de trabajo peligrosas.

¹⁰⁹ Estas incluyen clases de idiomas, cursos de preparación para determinadas líneas de trabajo profesional (programación informática, registro de la propiedad intelectual) y empleos que requieren menos formación (cajero, panadero, albañil, pintor), apoyo al emprendimiento y difusión de ofertas de empleo. Las páginas de Facebook e Instagram de la ASOVEAM anuncian las clases y las oportunidades de empleo. (Capturas de pantalla en los archivos de la autora).

¹¹⁰ SINTRACOM es el acrónimo del Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil e Mobiliário (Sindicato de Trabajadores de la Construcción Civil y el Mueble).

El sindicato del sector no respondía a las solicitudes de ayuda de los venezolanos. A falta de un socio sindical dispuesto a colaborar en el sector cárnico, SindicAndo puso en contacto al grupo de venezolanos con el SINTRACOM. Aunque el sindicato de la construcción no representa a los trabajadores del sector cárnico, se ha convertido en el aliado más cercano del grupo y en su fuente de apoyo, ayudándolos a organizar una asociación, obtener reconocimiento jurídico y satisfacer las necesidades inmediatas de los recién llegados. En mayo de 2023, la ODINHASF¹¹¹, la organización de migrantes venezolanos de Dourados, fue presentada de manera oficial en un acto patrocinado por el SINTRACOM. La asociación tiene una misión amplia que incluye abordar las necesidades de vivienda de la comunidad y promover los derechos de los trabajadores. En el ámbito laboral, trabaja actualmente con los fiscales federales de Dourados para exigir que el sindicato del sector cárnico responda a las preocupaciones de los trabajadores. También está realizando un censo de venezolanos relacionado con sus condiciones de trabajo, proporcionándoles información sobre sus derechos y ayudándolos a interponer denuncias en casos de abuso.

Estas y otras colaboraciones entre asociaciones de migrantes y sindicatos promovidas por SindicAndo son nuevas y de pequeña escala. A pesar de ello, ilustran el potencial de la autoorganización y la representación sindical para trabajar de manera conjunta en la creación de vehículos que permitan a los venezolanos y a otros migrantes con bajos salarios y empleo informal en Brasil exigir un mejor trato en sus empleos. Los sindicatos aquí presentados que han dado prioridad al apoyo a los trabajadores migrantes en su sector destacan dentro del movimiento sindical brasileño; y aquellos que han apoyado a las asociaciones de migrantes con el fin de mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores venezolanos y otros trabajadores migrantes *más allá* de su sector destacan aún más.¹¹² Por su parte, las asociaciones de migrantes aquí descritas están creando iniciativas de base comunitaria que tienen el potencial de hacer frente a los abusos laborales en todos los sectores en los que trabajan sus miembros. La mayoría de las asociaciones trabajan actualmente con muy pocos recursos, con personal voluntario y equipos y oficinas donados. Si consiguieran un financiamiento sostenido, estarían en condiciones de ayudar a los migrantes a defender sus derechos cuando los sindicatos no respondan, cuando a los migrantes les preocupe la idea de afiliarse a un sindicato o cuando su movilidad sea tal que la afiliación sindical no responda a sus necesidades.¹¹³ De este modo, las asociaciones pueden tender un puente para que las personas refugiadas y migrantes se involucren con los sindicatos y se beneficien de la capacidad de acción y el poder colectivo que estos representan.

► Conclusiones: Resumen de las lecciones aprendidas para otros contextos de desplazamiento

Actualmente, todos los trabajadores de Colombia y Brasil se enfrentan a enormes retos para organizarse en el lugar de trabajo. En el caso de los migrantes, los obstáculos son aún mayores.

¹¹¹ ODINHASF es el acrónimo de la Organização de Infraestrutura e Habitação Santa Felicidade de Dourados (Organización de Infraestructura y Vivienda Santa Felicidade de Dourados).

¹¹² Sobre los factores jurídicos y estructurales que han limitado anteriormente el compromiso de los sindicatos brasileños con los migrantes, véase Freitas, nota al pie 107, pp. 80-83. A pesar de estos obstáculos, antes de la llegada de los venezolanos, varios sindicatos brasileños de los sectores de la construcción y la limpieza habían lanzado campañas para responder a las necesidades de los trabajadores haitianos en sus sectores. Ídem, pp. 85-86; entrevistas con Nilton Freitas, Manassés Oliveira y Gelson Santana, nota al pie 105.

¹¹³ El modelo brasileño de «unicidade» (unicidad) solo permite que un único sindicato represente a los trabajadores de cada sector en una región determinada. Qué sindicato desempeña ese papel varía de una región a otra. Los migrantes venezolanos en Brasil se desplazan con frecuencia, por lo que es posible que no permanezcan empleados en un mismo lugar durante el tiempo suficiente como para beneficiarse de los servicios asociados a la afiliación a un sindicato determinado. La afiliación a una asociación de migrantes, en cambio, no depende del sector en el que el miembro trabaje, por lo que un migrante puede seguir afiliado a una asociación, aunque cambie de trabajo y de sector.

Pero los venezolanos desplazados y sus aliados están empezando a dar pasos para elevar el nivel de la base del mercado laboral. Las iniciativas de este tipo representan un importante punto de partida para promover el trabajo decente allí donde las personas refugiadas y migrantes se concentran en los sectores informal y formal de bajas remuneraciones. Destacan las circunstancias en las que los migrantes —lejos de ser víctimas pasivas de una explotación inevitable, como suelen ser presentados— trabajan activamente para mejorar los salarios y las condiciones laborales en los sectores en los que se encuentran, en formas que tienen el potencial de beneficiar a todos los trabajadores de esos sectores.

Las siguientes observaciones se basan en las experiencias de las personas trabajadoras refugiadas y migrantes venezolanas en Colombia y Brasil que se exponen en este documento. Aunque es posible que estas reflexiones sean más aplicables en los países de América Latina y el Caribe que acogen a venezolanos desplazados, se presentan aquí con la esperanza de que también tengan eco en otros contextos de desplazamiento.

► **Para todas las personas refugiadas y migrantes, el acceso a un permiso de trabajo sin restricciones es un primer paso de vital importancia para su integración en el mercado laboral.** Los elementos esenciales de un permiso que facilite el trabajo decente son que este se otorgue al refugiado o migrante y no al empleador; que permita a la persona cambiar de empleo, sector y región; y que garantice las mismas normas laborales aplicables a los ciudadanos, lo que incluye los salarios, las condiciones de trabajo y el derecho a afiliarse a sindicatos.¹¹⁴

► **Aun en los contextos en que una proporción importante del mercado laboral es informal, el permiso de trabajo parece propiciar mejoras significativas en los salarios y las condiciones de trabajo de las personas refugiadas y los migrantes.** Independientemente de que las y los trabajadores refugiados y migrantes puedan acceder o no a un empleo formal tras su regularización, un permiso de trabajo les ofrece protección frente a la deportación y otras sanciones. Esto aumenta su poder de negociación, lo que incluye una mayor capacidad para interponer denuncias y exigir cambios en las condiciones de explotación o para dejar un trabajo precario por otro que les ofrezca mejores condiciones.

No obstante, sobre todo en países con altos niveles de trabajo informal y formal mal remunerado, se necesita un esfuerzo aún mayor para que las personas refugiadas y migrantes puedan acceder a un trabajo decente. Incluso después de recibir un permiso de trabajo sin restricciones, es probable que los recién llegados sigan enfrentándose a salarios más bajos, peores condiciones laborales, empleo más precario y mayores niveles de informalidad que los trabajadores locales. Las mujeres refugiadas y migrantes se encuentran en una situación de mayor desventaja que sus pares masculinos en todas estas dimensiones.

Es fundamental acelerar el proceso de reconocimiento de credenciales y licencias, de manera que las personas desplazadas con cualificaciones profesionales puedan salir de los empleos informales hacia puestos formales acordes con sus competencias. La inversión en tales esfuerzos contribuye a reducir la degradación ocupacional generalizada de refugiados y migrantes, y permite que el país de acogida se beneficie de sus aportes.

¹¹⁴ Gordon, nota al pie 27, pp. 30-31; «Empleo y trabajo decente», nota al pie 27, pp. 2-5.

- **Sin embargo, para la mayoría de las personas refugiadas y migrantes que carecen de educación superior y credenciales profesionales, es poco probable que la salida del trabajo informal y formal mal remunerado sea una opción a corto o a mediano plazo.** Es importante apoyar la facultad de estos trabajadores de ejercer su capacidad de agencia, o de hacer oír su voz, para exigir mejoras en los empleos informales y formales mal remunerados que ocupan actualmente.
- **Las personas refugiadas y migrantes pueden organizarse, y se han organizado, para conseguir mejoras en el trabajo, a pesar de la precariedad y la vulnerabilidad a las que se enfrentan. Del mismo modo, los trabajadores informales pueden actuar, y han actuado, de manera colectiva para mejorar sus condiciones laborales, aun cuando su empleo no se encuentre formalizado.** A menudo, se asume que los trabajadores con un estatus migratorio precario carecen de derechos o no pueden exigir el cumplimiento de los que tienen. Lo mismo suele decirse de los trabajadores informales. Sin embargo, en todo el mundo, los migrantes y los trabajadores informales han demostrado que esto no es así. Los estudios de caso que aquí se presentan documentan algunas de las iniciativas que están surgiendo en este sentido en el contexto de los venezolanos en Colombia y Brasil.
- **Cuando las personas refugiadas y migrantes pueden exigir el cumplimiento de sus derechos laborales tanto de manera individual como colectiva, se eleva el nivel base del mercado de trabajo en general.** Esto beneficia tanto a los trabajadores locales de sectores con salarios bajos como a los propios recién llegados.
- **Los sindicatos independientes democráticos que incorporan a los migrantes como miembros de pleno derecho son un vehículo ideal para este tipo de acción colectiva.** Cuando no existen sindicatos democráticos independientes en los sectores en los que trabajan los migrantes, o cuando estos no se sienten cómodos acercándose a los sindicatos, las asociaciones de trabajadores migrantes pueden ofrecer una alternativa o un puente hacia los sindicatos.
- **Los esfuerzos para apoyar a las personas trabajadoras refugiadas y migrantes en la mejora de sus propias condiciones laborales requerirán de nuevas e importantes inversiones si se quiere que tengan éxito.** Los casos aquí descritos no surgieron de manera espontánea. Reflejan un profundo compromiso por parte de las organizaciones de la sociedad civil y los sindicatos en la creación de instituciones mediante las cuales pueda crecer el liderazgo de los migrantes y pueda mantenerse su participación en los esfuerzos colectivos para exigir un trabajo decente. Para que esta labor tenga un impacto sostenido en los salarios y las condiciones laborales de los migrantes, de los refugiados y de los trabajadores locales en empleos informales y formales mal remunerados, es esencial contar con financiamiento y otras formas de apoyo.



► Nota de la OIT

Trabajo decente para personas desplazadas: Lecciones de las experiencias de personas trabajadoras refugiadas y migrantes venezolanas en Colombia y Brasil

► Lista de siglas y acrónimos que aparecen en el texto

ACNUR	Oficina del Alto Comisionado para los Refugiados
ASOVEAM	Associação dos Venezuelanos no Estado do Amazonas (Association of Venezuelans in the State of Amazonas), Brasil
CDHIC	Centro de Direitos Humanos e Cidadania do Imigrante (Centro de Derechos Humanos y Ciudadanía del Inmigrante), Brasil
CUT	Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (Central Union of Workers of Colombia)
ODINHASF	Organização de Infraestrutura e Habitação Santa Felicidade de Dourados (The Santa Felicidade Organization for Infrastructure and Housing of Dourados), Brasil
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
PEP	Permiso Especial de Permanencia, Colombia
PIB	Producto interno bruto
SINTRACOM	Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil e Mobiliário (Union of Civil Construction and Furniture Workers), Brasil
UGT-AM	União Geral dos Trabalhadores do Amazonas (General Workers Union of Amazonas), Brasil
UNIDAPP	Unión de Trabajadores de Plataformas (Union of App-Based Delivery Workers), Colombia

Con el apoyo de:



Detalles de contacto

Organización Internacional del Trabajo
Oficina Regional para América Latina y el Caribe
Las Flores 275, San Isidro
Lima, Perú
<https://www.ilo.org/americas>

T: +511 615 0300
Correo: lima@ilo.org
DOI: <https://doi.org/10.54394/SRHA6481>