

Un largo camino hacia la inclusión laboral de las personas migrantes venezolanas en Colombia

Lucía Ramírez Bolívar y

Lina María Arroyave Velásquez

Introducción

57

Un largo camino hacia la inclusión laboral de las personas migrantes venezolanas en Colombia

Colombia es el principal país receptor de población proveniente de Venezuela en Latinoamérica. De acuerdo con la Plataforma de Coordinación Interagencial para Refugiados y Migrantes de Venezuela (R4V), cerca de un millón ochocientos mil personas han llegado al país hasta octubre de 2021, (R4V, 2021). Este proceso migratorio implica retos importantes para un país que no contaba con la experiencia y la infraestructura necesaria para atender las necesidades de esta población, en particular de quienes enfrentan una marginación socioeconómica.

Para enfrentar esos retos, el gobierno colombiano, la cooperación internacional y la sociedad civil en general han adelantado distintas acciones que van desde la atención humanitaria hasta la creación de permisos especiales para facilitar la regularización migratoria. En principio, la respuesta del gobierno colombiano había tenido una mirada de carácter humanitario y de corto plazo. Sin embargo, la experiencia de los últimos seis años ha demostrado la necesidad de avanzar en la construcción de una política migratoria integral con enfoque de derechos humanos que permita la integración socioeconómica de esta población. Una política con estas características debería incorporar medidas efectivas para proteger los derechos civiles y políticos, así como a la garantía igualitaria de los derechos económicos, sociales y culturales de las personas refugiadas, migrantes y apátridas (Dejusticia, 2020).

Uno de los elementos claves para lograr la integración de la población migrante es la inclusión laboral. Esta inclusión hace referencia a la políticas, programas y procesos adelantados tanto por el Estado como por el sector empresarial para vincular personas en situación de vulnerabilidad al mercado laboral formal (Weller, 2001; Fundación ANDI, 2020). Es importante resaltar que la inclusión laboral es un concepto multidimensional que no se materializa sólo al momento en que las personas acceden al empleo, sino que implica también la garantía de

condiciones de trabajo adecuadas y las prestaciones sociales establecidas en la ley de acuerdo con el tipo de contratación (Weller, 2001).

La inclusión laboral aporta a otros indicadores de integración al mercado de trabajo como el nivel educativo, la reunificación familiar, la participación política y el acceso a un estatus migratorio regular (OIM, 2019). Asimismo, permite que las personas migrantes vivan en mejores condiciones, contribuyan al desarrollo de la comunidad receptora, establezcan relaciones con la población local y disfruten de derechos como la salud y la seguridad social. En otras palabras, además de los efectos individuales, la inclusión al mercado laboral de las personas migrantes tiene el potencial de contribuir al desarrollo económico del país, en particular si quienes ingresan al mercado laboral son trabajadores cualificados (Borjas, 2019).

El concepto de trabajo decente fue acuñado por la OIT desde 2004 y hace referencia a “empleo[s] productivo[s] que generen un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, 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” (OIT, 2021, p. 1). Promover un trabajo decente implica promover oportunidades de empleo e ingresos, garantizar protección social a los trabajadores en caso de contingencias, proteger los derechos laborales y fomentar el diálogo social entre el Estado, los empleadores y los trabajadores (CREER, 2021).

La creación del Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos, la medida más reciente del gobierno nacional para responder a la migración y que está en proceso de implementación, es un paso importante para la inclusión laboral de esta población. El Estatuto eliminaría una de las barreras más importantes de acceso al empleo: la falta de un estatus migratorio regular. Sin embargo, existen otras barreras de carácter económico, social y cultural que influyen en el acceso y permanencia en el empleo de la población venezolana que es importante identificar y documentar.

Este capítulo tiene como objetivo analizar la respuesta del Estado colombiano a la necesidad de inclusión laboral de la población migrante venezolana. Para ello, el documento se divide en tres secciones. En la primera presentamos un recorrido por las rutas de regularización que se han venido implementando en el país y su impacto en el acceso al empleo, y reconocemos que, hasta antes de la expedición del Estatuto Temporal, la falta de un estatus migratorio regular era la principal barrera de entrada al empleo. En la segunda parte

describimos otro tipo de barreras, de carácter social y cultural, a las que se enfrentan las personas migrantes no sólo para acceder a un empleo sino para permanecer en él y presentamos algunas medidas que se han implementado para contrarrestarlas. En la última sección reflexionamos sobre la importancia de la inclusión laboral como un mecanismo de integración, por qué las políticas para alcanzar este propósito deben tener un enfoque de derechos humanos que en últimas promueva el trabajo decente y aportamos unas breves recomendaciones sobre cómo avanzar en esa dirección.

Rutas de regularización y el acceso a empleo para la población migrante proveniente de Venezuela

En Colombia, para que una persona migrante pueda acceder a un empleo, debe contar con un estatus migratorio¹ regular que le permita realizar este tipo de actividad. Así, la falta de ese estatus se convierte en la principal barrera legal para insertarse en el mercado laboral formal. Históricamente, las personas extranjeras que llegaban al país y deseaban acceder a un empleo debían solicitar una visa de trabajo² ante el Ministerio de Relaciones Exteriores. Sin embargo, con la llegada masiva de personas provenientes de Venezuela desde 2015, cuya mayoría tenía la intención de permanecer en el país (Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres, 2018), pero que no contaba con los recursos y la documentación necesaria para solicitar la visa³, el gobierno

1 “El estatus migratorio es la autorización otorgada por las autoridades de un país a las personas extranjeras para entrar y permanecer en su territorio. Existen diferentes tipos de autorización, dependiendo de la actividad que la persona vaya a realizar. En Colombia, las instituciones encargadas de tramitar los estatus migratorios son el Ministerio de Relaciones Exteriores (también conocido como Cancillería) y Migración Colombia” (Dejusticia y Proyecto Migración Venezuela, 2021, p. 8).

2 En la actualidad, la Resolución 6045 de 2017 del Ministerio de Relaciones Exteriores, que regula el tipo de visas, redujo las categorías a tres: visa de visitante (Tipo V), visa de migrante (Tipo M) y visa de Residente (Tipo R). Dependiendo de la actividad que la persona vaya a realizar, puede o no contar con autorización para trabajar.

3 El requisito principal para solicitar una visa en Colombia es tener un pasaporte. Sin embargo, tramitar uno tiene un costo muy elevado en Venezuela —cerca de 42 salarios mínimos mensuales—. A esto se suma que el trámite puede tardar meses por las trabas administrativas (Ruiz Mancera, Ramírez Bolívar y Rozo Ángel, 2020). Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), sólo el 28 % de las personas venezolanas en Colombia tienen pasaporte y de ellas, el 69 % lo tienen vencido (DANE, 2021a). Además del pasaporte, para solicitar a una visa se requiere haber tenido un ingreso regular al país, presentar documentos apostillados dependiendo del tipo de visa —trámite que es casi imposible de adelantar en Venezuela— y tener los recursos para pagarla (Ruiz Mancera, Ramírez Bolívar y Rozo Ángel, 2020).

colombiano se vio en la necesidad de crear mecanismos que facilitaran el acceso a un estatus migratorio regular y, en consecuencia, al empleo.

Desde 2017 se han venido creando una serie de permisos especiales que permiten que las personas migrantes puedan acceder a un estatus migratorio regular y superar la barrera legal para acceder a un empleo. En esta sección se presenta un recorrido por los diferentes permisos que se han establecido desde ese momento hasta llegar al actual Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos establecido en 2021, una de las medidas implementadas más importantes para responder a la migración proveniente de Venezuela. Asimismo, analizamos los beneficios y limitaciones de estas medidas y cómo han contribuido a que las personas migrantes venezolanas puedan insertarse en el mercado laboral colombiano.

Los Permisos Especiales de Permanencia (2017 a 2021)

El primer esfuerzo del gobierno colombiano para facilitar el acceso a un estatus migratorio regular para las personas venezolanas que no podían acceder a una visa fue la creación del Permiso Especial de Permanencia (PEP)⁴. Este permiso autorizaba a quien lo portaba a permanecer en el territorio nacional por un período de dos años, a ejercer cualquier actividad u ocupación legal, y acceder al sistema de salud, educativo y financiero. Los requisitos para acceder al PEP eran: (i) haber ingresado por un puesto de control migratorio, en el cual Migración Colombia debió estampar un sello con un permiso para ingresar al país⁵; y (ii) haber ingresado antes de la fecha establecida en la norma, como se explica a continuación.

Debido a que las personas provenientes de Venezuela siguieron llegando al país de manera permanente y los tiempos establecidos para solicitar el PEP eran muy limitados, el Ministerio de Relaciones

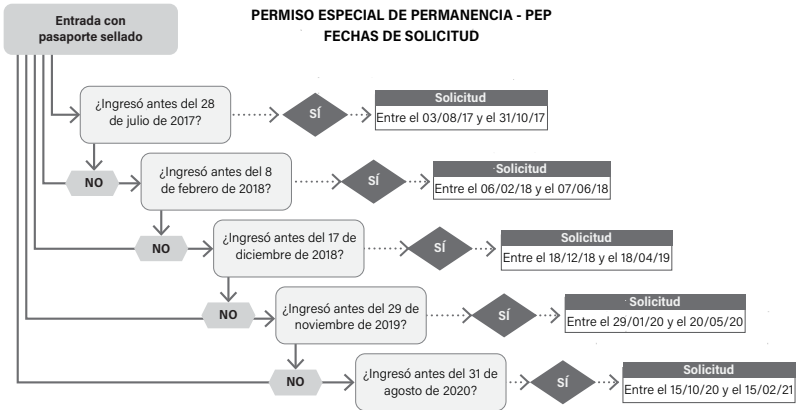
Por ejemplo, en el caso de la visa M, el estudio cuesta 52 dólares, y el pago de la visa, si es aprobada, es de 230 dólares (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2021). Estos valores son muy elevados para quienes llegan al país con graves problemas económicos.

4 Resolución 5797 del 25 de julio de 2017 del Ministerio de Relaciones Exteriores.

5 El Estado colombiano no exige visa a las personas provenientes de Venezuela (Resolución 1128 de 2018 del Ministerio de Relaciones Exteriores), por lo cual ellas pueden ingresar al país presentando su pasaporte y recibirán el Permiso de Ingreso y Permanencia (PIP) que les permite realizar actividades turísticas, tratamientos médicos, labores periodísticas, asistir a eventos o el tránsito temporal hacia un tercer país, entre otras (Resolución 3167 de 2019 de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia).

Exteriores tuvo que ampliar el plazo de solicitud en cuatro ocasiones⁶ como se explica en la siguiente figura.

FIGURA I
Fechas de solicitud del PEP



Fuente: Elaboración propia con base en el análisis de las resoluciones del Ministerio de Relaciones Exteriores que regulan el PEP.

Desde 2018, se extendieron los beneficios del PEP a personas venezolanas pertenecientes a tres grupos particulares para que pudieran acceder de manera más fácil a un estatus migratorio regular. El primer grupo fue el quienes se habían inscrito en el Registro Administrativo de Migrantes Venezolanos (RAMV), un esfuerzo del gobierno nacional por caracterizar a la población migrante que había llegado al país hasta junio de 2018, independientemente de cómo ingresaron. En total se registraron 442 462 personas (Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres, 2018), a quienes posteriormente el Decreto 1288 de 2018 de la Presidencia de la República les extendió los beneficios del PEP. Esta fue la primera vez que el gobierno permitió que personas que habían ingresado de manera irregular al territorio colombiano pudieran acceder a un estatus migratorio regular.

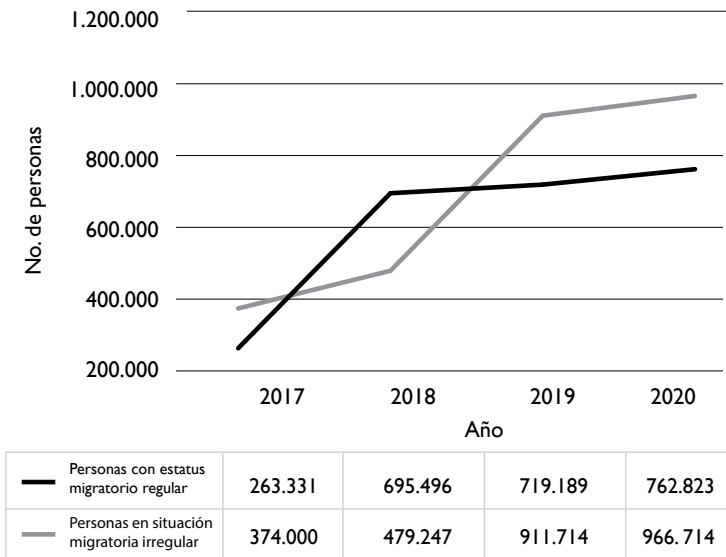
El segundo grupo al que se le extendieron los beneficios del PEP fueron los miembros de las fuerzas armadas y policiales venezolanas que se separaron temporal y voluntariamente de su cargo, que entregaron sus armas, uniformes y otros implementos, y que ingresaron al país antes del 13 de mayo de 2019 (Resolución 2540 de 2019 del Ministerio de Relaciones Exteriores). Esta decisión se tomó luego de los

⁶ Resolución 0740 de 2018, 10677 de 2018, 0240 de 2020 y 2052 de 2020 del Ministerio de Relaciones Exteriores.

eventos ocurridos el 23 de febrero de 2019 en el puente fronterizo Simón Bolívar donde hubo enfrentamientos por los intentos de ingresar ayuda humanitaria por parte de la oposición al gobierno de Maduro (Casey, Linares y Kurmanaev, 2019).

El último grupo fueron las personas que solicitaron el reconocimiento de la condición de refugiado entre el 19 de agosto de 2015 y el 31 de diciembre de 2018, pero cuya solicitud fue rechazada y que no tuvieran otro permiso migratorio o estuvieran tramitando alguno. Esta medida⁷ buscaba cubrir a un grupo importante de personas que no cumplían con los requisitos para acceder al estatus de refugiado y que no habían podido acceder al PEP porque habían ingresado de manera irregular o porque no lo habían considerado como una opción al momento de establecerse en Colombia.

FIGURA 2⁸.
Personas venezolanas en Colombia según su estatus migratorio.



Fuente: elaboración propia con datos de Migración Colombia.

7 Aunque los beneficios de esta medida eran los mismos del PEP, para diferenciarla fue denominada Permiso Especial Complementario de Permanencia (PECP) y creada mediante la Resolución 3548 de 2019 del Ministerio de Relaciones Exteriores.

8 La fecha de corte de los datos de 2019 es el 31 de octubre porque era la última fecha disponible para los datos de 2019.

A pesar de estos esfuerzos, las dificultades para acceder a un pasaporte en Venezuela y los tiempos limitados para solicitar el PEP hicieron que muchas personas siguieran ingresando al país de manera irregular y en consecuencia no pudieran regularizar su estatus migratorio. Como muestra la anterior figura, a pesar de la implementación del PEP, desde 2017 el número de personas en situación migratoria irregular era superior a quienes lograban regularizarla. La excepción fue el año 2018, cuando se extendieron los beneficios del PEP a quienes se registraron en el RAMV, como se explicó antes.

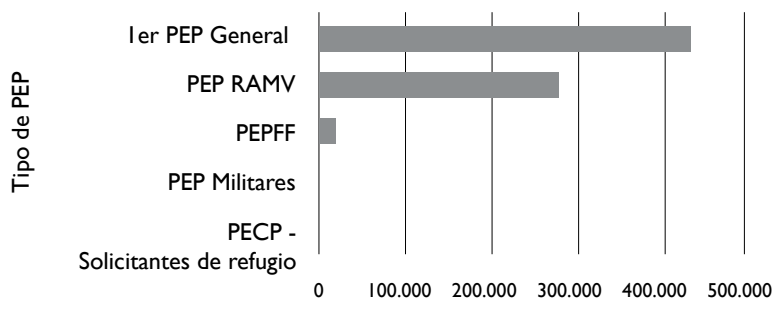
Ante la dificultad que tenían la mayoría de las personas para regularizar su situación migratoria y como un primer paso hacia el reconocimiento de la necesidad de buscar mecanismos que permitieran el acceso al empleo, en enero de 2020 el gobierno nacional creó una nueva versión del PEP, que denominó el Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF)⁹. Este permiso estaba dirigido a las personas venezolanas en situación irregular que tenían una oferta de trabajo laboral o de prestación de servicios. Para que una persona migrante pudiera acceder al PEPFF, debía solicitar a su empleador que lo tramitara ante el Ministerio de Trabajo y, de ser aprobada la contratación, el trabajador debía ir a Migración Colombia. Si bien el PEPFF permitía que las personas que hubieran ingresado al país de manera irregular pudieran regular su situación, el hecho de que el proceso dependiera de un tercero (el empleador) limitaba la efectividad de la medida. Asimismo, esta vía de regularización sólo estaba habilitada para contratos que tuvieran entre dos meses y dos años de duración. Si la persona cambiaba de trabajo, debía iniciar de nuevo todo el proceso con el nuevo empleador. Desde su entrada en vigor se expidieron solamente 19 436 PEPFF. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la contratación de personas migrantes pudo verse afectada por la pandemia.

De acuerdo con cifras de Migración Colombia, desde su creación en julio de 2017 hasta el 31 de octubre de 2021 fueron expedidos 737 378 PEP en sus diferentes modalidades. Como se observa en la siguiente figura, la mayoría de las personas que accedieron a este tipo de permiso lo hicieron en su modalidad general que, como se mencionó antes, exigía que la persona hubiera ingresado por un puesto de control migratorio y hubiera sellado su pasaporte. Las personas que lograron regularizar su situación migratoria a través de esta medida a pesar de haber ingresado sin autorización al país representan el 41 % del total de quienes accedieron al PEP y solamente el 16,3 % del total de la

9 Decreto 117 de 2020 del Ministerio del Trabajo.

población venezolana al 31 de agosto de 2021 (Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, 2021a).

FIGURA 3.
Número de personas beneficiarias por tipo de PEP



	PECP - Solicitantes de refugio	PEPFF	PEP Militares	PEP RAMV	1er PEP General
■ Beneficiarios	5	792	19.436	281.778	435.367

Fuente: Elaboración propia con datos de Migración Colombia.

Para finales de 2020, el 56 % de la población migrante venezolana se encontraba en situación irregular (Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, 2021b), lo cual evidenció las limitaciones del PEP: la dificultad para cumplir con los requisitos, su carácter temporal y la imposibilidad de extenderse a los miembros del núcleo familiar. Además de tener el requisito de entrada legal, el PEP sólo autorizaba a las personas a permanecer en el país por dos años, y aunque este término se fue prorrogando con el tiempo, esto dificultó que la sociedad colombiana y las instituciones relacionadas con el mercado laboral emprendieran cambios estructurales para incluir a quienes portan este permiso.

Por ejemplo, una persona experta en empleabilidad, entrevistada para la investigación de este artículo, mencionó que muchos bancos no aceptaban el PEP como un documento suficiente para abrir una cuenta de ahorros, ni para inscribirse a ciertas empresas prestadoras del servicio de salud, fondos administradores de pensiones, entre otras. Además, la imposibilidad de que el PEP se extendiera a los miembros del núcleo familiar del portador hizo que haya familias con estatus migratorios mixtos, lo cual les impide acceder a ciertos derechos en igualdad de condiciones.

Las falencias de los mecanismos de regularización implementados hasta 2020 evidenciaron la necesidad de contar con una respuesta de largo plazo a la migración, que superara la visión humanitaria y concentrara sus esfuerzos en mecanismos que promovieran la integración sobre todo a través del acceso al empleo. Como resultado del esfuerzo de muchos actores involucrados en el tema de migración surgió el Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos.

El Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos (2021 – 2031) y la Ley de Política Migratoria Integral

El Decreto 216 de 2021 del Ministerio de Relaciones Exteriores creó el Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos (ETPMV) como una medida que tiene dos objetivos: (i) identificar y caracterizar a la población migrante venezolana que se encuentra en Colombia y (ii) regularizar su situación migratoria.

Dentro de las justificaciones para crear este mecanismo, el decreto señala la importancia de que el Estado colombiano tome medidas para facilitar la inclusión laboral e integración económica de las personas migrantes, que les permita generar “para sí mismos y para sus familias condiciones de vida dignas y aportes importantes para el crecimiento y desarrollo económico del país” (Decreto 2016 de 2021 del Ministerio de Relaciones Exteriores, p.11). El decreto fundamenta la medida en tratados internacionales y en la Constitución colombiana, la cual establece que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas (Artículo 25) y que los Estados deben trabajar para “contrarrestar la ilegalidad en el empleo de los trabajadores en situación irregular, así como adoptar medidas para que la situación irregular no persista” (Decreto 2016 de 2021 del Ministerio de Relaciones Exteriores, p.2).

Para alcanzar estos objetivos, el ETPMV incluye el Registro Único de Migrantes Venezolanos, que recoge los datos personales y socioeconómicos de quienes decidan registrarse y que es administrado por Migración Colombia. Además, creó el Permiso por Protección Temporal (PPT), que es un documento de identificación que autoriza a la persona que lo porta a permanecer en el país por diez años, trabajar y acceder al sistema de salud, pensional, educativo y financiero (Decreto 2016 de 2021 del Ministerio de Relaciones Exteriores).

Para solicitar el ETPMV, las personas deben estar en alguno de los siguientes casos: (i) tener un estatus migratorio regular, (ii) haber solicitado refugio pero que no haber recibido respuesta, (iii) haber estado de manera irregular en el territorio colombiano antes del 31 de enero

de 2021 o (iv) haber ingresado de manera regular al país entre el 29 de mayo de 2021 hasta el 28 de mayo de 2023. Al 31 de octubre de 2021, 1 430 732 personas habían finalizado el registro virtual y 497 227 habían adelantado la fase registro biométrico (Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, 2021c). El 13 de octubre de 2021, el gobierno entregó el primer permiso por protección temporal y se espera que a finales de este año más de 800 000 personas lo hayan recibido (Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, 2021d).

De manera paralela a la implementación del ETPMV, en el Congreso de Colombia se debatió la primera ley de política migratoria integral que fue sancionada el 4 de agosto de 2021. Esta norma establece un marco general para responder a tres perfiles migratorios diferentes: (i) ciudadanos colombianos en el exterior, (ii) colombianos retornados y (iii) extranjeros que llegan a Colombia. A pesar de su generalidad y falta de profundidad, la ley 2136 de 2021 establece que uno de los objetivos de la política es “promover la integración socioeconómica, cultural, el desarrollo sostenible, la prosperidad, así como la integración científica, tecnológica y de innovación, a través de los aportes de los migrantes” (Ley 2136 de 2021 del Congreso de la República de Colombia, art. 2.2). La ley también incluye un capítulo sobre la integración socioeconómica y productiva que incluye medidas para fomentar el empleo de las personas migrantes, el apoyo a sus emprendimientos y su inclusión financiera.

Tanto el ETPMV como la Ley de Política Migratoria determinarán en la próxima década el rumbo de la respuesta a la situación de las personas migrantes que llegan al país, en particular de quienes provienen de Venezuela. El ETPMV ha sido reconocido a nivel internacional como una de las medidas más importantes y ambiciosas para atender a la migración en la región (ACNUR, 2021). Sin embargo, varias organizaciones de la sociedad civil han resaltado los vacíos y preocupaciones de estas medidas, entre las que se destacan el amplio control del Ministerio de Relaciones Exteriores y Migración Colombia, las limitaciones al derecho al debido proceso, el debilitamiento del sistema de refugio, los riesgos frente al derecho a la intimidad y la protección de los datos personales (Dejusticia, 2021) y la falta de acceso a un estatus migratorio regular para quienes ingresen irregularmente al país luego del 31 de enero de 2021.

A pesar de estos vacíos, el ETPMV se convierte en una medida clave para superar una de las principales barreras para la inclusión al mercado laboral de las personas migrantes, que es la falta de un estatus migratorio. De acuerdo con Migración Colombia, al 31 de agosto de 2021 del total de personas venezolanas en Colombia (1 842 390),

el 17 % (315 643) estaría en situación migratoria irregular y el 64 % (1 182 059) en proceso de regulación, lo que implica una reducción de casi el 40 % de las personas en situación irregular en comparación con 2020 (Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, 2021a). Y si bien contar con un estatus migratorio regular es un requisito indispensable para acceder a un empleo formal y probablemente en mejores condiciones, existen otro tipo de barreras que pueden impactar negativamente la inclusión laboral de las personas migrantes, algunas de las cuales se abordan de manera detallada en la siguiente sección.

Barreras de acceso y permanencia en el empleo para las personas migrantes venezolanas

La falta de acceso a un estatus migratorio regular es la principal barrera legal que limita el acceso al mercado laboral para las personas migrantes (Fupad, 2019). Sin embargo, existen otro tipo de barreras económicas, sociales y culturales que afectan el ingreso y permanencia en el mercado laboral de esta población, la empujan a la informalidad, la exponen a condiciones laborales precarias o incluso a situaciones de explotación. A continuación se explican las barreras más recurrentes y estructurales a las que se enfrentan las personas venezolanas para trabajar en Colombia.

Barreras relacionadas con el mercado laboral colombiano

Algunas características del mercado laboral colombiano afectan el derecho al trabajo de la población en general en el país, pero pueden tener un impacto diferenciado frente a la población migrante en situación de marginación socioeconómica. Algunas de estas barreras hacen referencia a temas estructurales como la alta tasa de trabajo informal en el país y otras relacionadas con los requisitos que este mercado les exige a los trabajadores para poder acceder a empleos en mejores condiciones, como contar con estudios de educación superior y acreditar su experiencia laboral.

Trabajo informal y desempleo

La informalidad¹⁰ ha sido una característica muy importante del mercado laboral colombiano desde hace varias décadas (Rodríguez, 2017).

10 El empleo informal fue definido como “un conjunto de unidades dedicadas a la producción de bienes o la prestación de servicios con la finalidad primordial de generar ingresos para las personas que participan en esa actividad.

Los empleos informales se convierten en una alternativa para generar ingresos ante la falta de oportunidades de acceso al mercado formal. Sin embargo, se caracterizan por ser trabajos de baja calidad, pocos ingresos y mucha inestabilidad (Quejada Pérez, Yáñez Contreras, Cano Hernández, 2014). Según la OCDE (2020), esto genera un círculo vicioso en el que estos trabajadores

no sólo tienen un escaso o inadecuado acceso a la protección social, sino que su ingreso inestable les impide invertir en capital humano y avanzar a empleos de mayor productividad, lo cual los atrapa en una condición vulnerable. La mayoría de quienes trabajan en la informalidad están insuficientemente protegidos de los diversos riesgos a los que están expuestos —pérdida del empleo, problemas de salud, condiciones de trabajo inseguras, menor protección de sus derechos laborales— relacionados, por ejemplo, con el horario de trabajo o las regulaciones de seguridad (p. 1.)

De acuerdo con información recogida por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE)¹¹, el 48 % de las personas encuestadas en la Gran Encuesta Integrada de Hogares¹², entre junio y agosto de 2021, trabajaba de manera informal. Para el mismo período se encontró que la proporción de hombres ocupados en la informalidad fue de 45,4 % y la de mujeres, 47,6 % (DANE, 2021c).

En este contexto, y teniendo en cuenta las restricciones que enfrentan las personas migrantes para acceder al mercado laboral formal, y que se detallarán más adelante, es muy probable que su principal opción para generar ingresos sea la informalidad y que estén más expuestas a situaciones de abuso y explotación ante la falta de opciones de trabajo. Al analizar la situación particular de la población migrante, se encontró que entre julio y agosto de 2021, el 58,5 % trabajó en los últimos siete días, el 12,2 % estuvo buscando trabajo y el 21,1 % se dedicó

Estas unidades funcionan típicamente en pequeña escala, con una organización rudimentaria, en la que hay muy poca o ninguna distinción entre el trabajo y el capital como factores de producción. En consecuencia, el empleo informal se refiere a todas aquellas actividades económicas de mercado que operan a partir de los recursos de los hogares, pero sin constituirse como empresas con una personalidad jurídica independiente de esos hogares” (DANE, 2009, p. 6).

11 “El Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE- es la entidad responsable de la planeación, levantamiento, procesamiento, análisis y difusión de las estadísticas oficiales de Colombia” (DANE, 2021b)

12 La Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) “es una encuesta mediante la cual se solicita información sobre las condiciones de empleo de las personas (si trabajan, en qué trabajan, cuánto ganan, si tienen seguridad social en salud o si están buscando empleo), además de las características generales de la población como sexo, edad, estado civil y nivel educativo, se pregunta sobre sus fuentes de ingresos. La GEIH proporciona al país información a nivel nacional, cabecera - resto, regional, departamental, y para cada una de las capitales de los departamentos” (DANE, s.f.).

a las labores del hogar (DANE, 2021a). Aunque en principio este podría ser un dato prometedor sobre la inclusión laboral de la población migrante, si se analiza a la luz de otras cifras, se evidencian las dificultades que tiene la población migrante para acceder a un trabajo formal con mejores condiciones laborales. Por ejemplo, el 66,6 % de los encuestados no se encuentra afiliado al sistema de salud (DANE, 2021a).

Según el DANE (2021d), “el bajo acceso de personas migrantes al sistema de salud puede explicarse por la carencia de regularización de su permanencia en el país, así como el hecho de que su inserción laboral se da primordialmente mediante empleos informales” (p. 16). Asimismo, el 98 % de las personas encuestadas manifestaron que su ocupación involucra prestar servicios a clientes y recibir pagos a través de una aplicación móvil o página de internet. De estas personas, el 52 % ejerce su actividad con Rappi y el 21 % con i-food (DANE, 2021a). Estas son aplicaciones que los clientes usan para pedir domicilios, que son entregados sobre todo por personas migrantes. De acuerdo con el Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, en el 2019 el 57 % de los colaboradores de Rappi eran ciudadanos venezolanos (El Tiempo, 2019). Adicionalmente, el 59 % de las personas manifestó su intención de buscar cambiar de empleo. De ellos, el 87 % lo hizo debido a que necesita mejorar sus ingresos y el 30 % para trabajar de manera formal (DANE, 2021a). Estos datos indican que un número importante de personas migrantes está trabajando en el sector informal, que es una característica persistente del mercado laboral colombiano y que se ha acentuado por la pandemia de la covid-19.

También, según el DANE (2021e), hay cerca de tres millones de personas desempleadas en el país, la mayoría de las cuales son mujeres (56 %). Esta tendencia se replica en el caso de la población migrante reciente, es decir que hace doce meses vivía en Venezuela, para la cual la tasa de desempleo de las mujeres es considerablemente superior (31,3 %) a la de los hombres (17,4 %). Si bien la tasa de desempleo se reduce para quienes tienen un mayor tiempo de permanencia en el país —que llevan viviendo ahí al menos cinco años—, para mujeres es de 24,5 % y para hombres es de 8,6 %, la diferencia en la tasa de desempleo de ambos sigue siendo importante.

Estos datos evidencian que no sólo basta con eliminar las barreras legales para promover el acceso al empleo, sino que se debe estudiar la capacidad del mercado laboral a nivel nacional y local para poder absorber la oferta de mano de obra de la población migrante e identificar los sectores empresariales que tienen una mayor demanda y podrían aportar a la inclusión laboral de esta población. Además, es necesario desarrollar cambios estructurales para enfrentar la informalidad, que

no sólo beneficiaría a la población migrante, sino a los trabajadores del país en general.

Requisitos para la convalidación de títulos académicos

Convalidar¹³ los títulos universitarios es otra barrera que enfrentan las personas migrantes venezolanas para ejercer su profesión en Colombia. Esta medida afecta en particular a quienes requieren de esta validación para poder buscar empleo en áreas como la salud, el derecho, la ingeniería, contaduría pública, entre otras profesiones que requieren la presentación de una tarjeta profesional. De acuerdo con una encuesta realizada por el DANE (2021a), el 93 % de las personas migrantes venezolanas que cuentan con un título profesional de ese país no lo han convalidado. Dentro de las causas que señalan se encuentran la falta de documentación requerida (40 %), el desconocimiento del procedimiento (24 %) y la falta de dinero (23 %).

Con respecto a la documentación requerida, el principal cuello de botella es la apostilla¹⁴ de los diplomas en el país de origen. Ese trámite es cada vez más difícil de realizar en Venezuela por las demoras en la asignación de citas y su alto costo (que implica no sólo el del trámite sino de los tramitadores que buscan agilizar el proceso), además de que puede tomar meses o incluso años (Fupad, 2019).

Si la persona logra apostillar su título, debe adelantar el proceso de convalidación ante el Ministerio de Educación en Colombia. Para ello debe contar con un estatus migratorio regular y contar con el tiempo y los recursos para adelantar este proceso que toma cerca de seis meses y tiene un costo de \$665 900 pesos colombianos, que representan el 73 % del salario mínimo mensual en el país (Ministerio de Educación, 2021b).

Formas de acreditación de la experiencia laboral

En Colombia, dos de los requisitos que usualmente exigen los empleadores en los procesos de contratación son las referencias laborales y la certificación de la experiencia laboral. Este es un requerimiento difícil de cumplir para las personas migrantes venezolanas, pues las personas que podrían referenciar su trabajo no se encuentran en el país o por

13 “La convalidación de títulos es el reconocimiento que el Ministerio de Educación Nacional efectúa sobre un título de educación superior otorgado por una institución legalmente autorizada en el país de origen. Este reconocimiento permite adquirir los mismos efectos académicos y legales en Colombia que tienen los títulos otorgados por las Instituciones de Educación Superior colombianas” (Ministerio de Educación, 2021a).

14 Un documento está apostillado cuando tiene certificación de la Cancillería del país de origen del portador. Esto le permite certificar en otro país que es un documento auténtico.

diversas circunstancias no cuentan con certificaciones laborales. Por ejemplo, debido a la crisis económica que atraviesa Venezuela muchas de empresas han tenido que cerrar.

Con el fin de superar esta situación, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), una entidad encargada de promover la formación técnica, tecnológica y complementaria de manera gratuita en Colombia, ha desarrollado programas de evaluación y certificación de competencias que le permite a personas migrantes que se desempeñaban en diferentes oficios en Venezuela cualificar su perfil y “demostrar que son idóneos para trabajar en la labor que vienen desarrollando o en la que busquen ocuparse” (SENA, 2021a, pág. 4). De acuerdo con información de la página web de esta entidad (SENA, 2021 a y b), se espera que durante 2021 cerca de 7500 personas se beneficien de este programa; sin embargo, deben contar con un estatus migratorio regular para poder acceder a él.

Barreras impuestas por entidades del ecosistema laboral

Recibir una oferta de trabajo no es garantía de que las personas migrantes efectivamente puedan acceder al empleo, pues existen otras barreras que pueden desmotivar a los empleadores de continuar con su contratación. Según la persona entrevistada mencionada anteriormente, dentro de esas barreras están el sistema financiero, las aseguradoras de salud, los fondos de pensiones y las aseguradoras de riesgos profesionales.

En el caso del sistema financiero, muchos bancos se niegan a abrir cuentas de ahorros a las personas migrantes venezolanas, incluso aunque sean solicitadas por sus empleadores, pues además de demostrar que tienen un estatus migratorio regular, les exigen que deben presentar su pasaporte actualizado. Este es un requisito casi imposible de cumplir para los ciudadanos venezolanos por las amplias dificultades para acceder y renovar pasaporte en ese país, tanto así que el Ministerio de Relaciones Exteriores expidió la Resolución 2231 de 2021 que reconoce los pasaportes venezolanos hasta por 10 años luego de su fecha de vencimiento.

Asimismo, la Superintendencia Financiera de Colombia, entidad encargada de supervisar las entidades del sistema financiero, expidió desde 2019 una circular que indica que el pasaporte vencido y el permiso especial de permanencia son documentos válidos de identificación y que por lo tanto deben “ser admitidos como documentos autónomos y suficientes para que los nacionales venezolanos contraten o abran productos y/o servicios financieros en las entidades supervisadas en Colombia” (Superintendencia Financiera de Colombia, 2019, pág. 6).

A pesar de estas medidas, según un informe de inclusión financiera publicado por esta misma entidad (Superintendencia Financiera de Colombia, 2020), entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2020 se habían vinculado 242 601 ciudadanos venezolanos al sistema financiero colombiano, lo que representa solamente el 18,5 % del total de las personas venezolanas entre los 18 y 69 años que se encontraban para esa fecha en Colombia.

Por otro lado, también se presentan barreras con algunas aseguradoras de salud, los fondos de pensiones y las aseguradoras de riesgos profesionales, entidades a las que debe estar afiliado todo empleado y trabajador independiente en el país, debido a que no han adaptado sus sistemas para incluir los documentos de identificación de las personas migrantes venezolanas, como el PEP. Como se mencionó antes, esta barrera se puede deber al carácter temporal que tenía este permiso y se espera que este no sea el caso del Estatuto Temporal de Protección, pensado para un período de diez años.

Barreras sociales y culturales

En esta sección se describen algunas de las barreras que enfrentan las personas migrantes venezolanas para acceder y permanecer en el mercado laboral, pero que no están ligadas con aspectos legales o del mercado laboral, sino que tienen que ver con factores sociales o culturales como la falta de información sobre sus derechos y la xenofobia de las comunidades receptoras que pueden llevar a situaciones de explotación laboral.

Falta de acceso a información tanto de trabajadores como de empleadores

Las personas migrantes llegan al país a enfrentarse con un mercado laboral del cual desconocen sus características, dinámicas y normas que lo regulan, por lo que no tienen claro dónde pueden buscar empleo, las diferentes formas de contratación que existen, así como sus derechos y deberes. El desconocimiento de sus derechos les expone a situaciones de explotación laboral que se explicarán más adelante. De acuerdo con las cifras del DANE (2021a), cerca del 91 % de las personas venezolanas no tenían información sobre oportunidades específicas de empleo en Colombia antes de llegar al país y el 10 % señala no saber dónde buscarlo empleo.

Asimismo, los empleadores no cuentan con información clara sobre la legislación en materia migratoria, en qué casos pueden o no contratar a una persona migrante venezolana y cuáles son los requisitos

legales que deben cumplir en ese proceso. De acuerdo con un sondeo virtual a 118 empresarios realizado por el Proyecto Migración Venezuela y la Fundación Ideas para la Paz (2021), para el 20 % de las empresas participantes no es clara la legislación y les genera temor cometer infracciones a la ley y otro 16 % opina que es muy difícil cumplir con los requisitos legales para contratar a esta población.

Xenofobia

La xenofobia se define como “todo tipo de exclusión por motivos de (...) origen étnico o nacional. En consecuencia, afecta las condiciones de igualdad, los derechos humanos, la esfera política, social, cultural y económica de las personas. La xenofobia se manifiesta en acciones discriminatorias u hostiles de odio hacia los extranjeros, que van desde el rechazo hasta diversos tipos de agresiones que pueden terminar en la muerte” (Bedoya Horta, Leguizamón Álvarez, Rivera Higuera, Rubio Robledo, Cruz Sosa, Barriga Isaza & Riaño Rincón, 2021, p. 8).

La xenofobia está basada en una idea de “miedo” que produce el migrante, pues a su llegada se suelen atribuir problemas como el empleo, la inseguridad, etc. Varios estudios han demostrado que no existe una relación directa entre migración e inseguridad y entre migración y desempleo. Sin embargo estas ideas se reproducen cotidianamente y generan graves consecuencias para la integración socioeconómica de la población migrante, “que implican exclusión social, laboral, e incluso situaciones de violencia física y psicológica” (Ramírez Bolívar y Arro-yave Velásquez, 2021, p. 7).

De acuerdo con una encuesta de opinión de Invamer (2021), el 61 % de las personas encuestadas manifestaron no estar de acuerdo con que el gobierno acoja a los venezolanos que ingresen a Colombia y el 65 % tiene una opinión desfavorable de esta población. Estas percepciones negativas de la población migrante venezolana se trasladan al mercado laboral y tienen implicaciones negativas no sólo en los procesos de selección, sino en las relaciones laborales una vez la persona ha logrado entrar a un empleo. Por ejemplo, en el sondeo realizado por el Proyecto Migración Venezuela y la Fundación Ideas para la Paz con empleadores, el 23 % de los encuestados manifestó tener poca o ninguna confianza en la población migrante venezolana, y el 44 % respondió que no le genera confianza, ni desconfianza.

Un ejemplo de cómo la xenofobia puede impactar la inclusión laboral de la población migrante son las barreras que provienen de los gremios profesionales, pues en muchas áreas, por ejemplo la salud, no basta sólo con que los títulos sean convalidados, sino que se requiere una tarjeta profesional. De acuerdo con un abogado experto en

procesos de convalidación, consultado para la investigación de este capítulo, muchos de sus clientes logran la convalidación ante el Ministerio de Educación, pero luego enfrentan dificultades con los colegios profesionales que generan trabas adicionales que no están fundamentadas en la ley para la entrega de tarjetas profesionales.

En abril de 2020 se dio una discusión con respecto al proceso de convalidación de títulos de médicos migrantes ante la falta de personal médico para atender la pandemia generada por la covid-19. A pesar de los esfuerzos del gobierno por flexibilizar los requisitos para la convalidación de títulos de esta profesión, el gremio médico colombiano se opuso argumentando que no había un déficit de profesionales de la salud en el país (El Tiempo, 2020). La imposibilidad de que las personas migrantes puedan desempeñarse en su profesión limita los aportes de la migración al mercado laboral colombiano y al desarrollo del país.

Explotación laboral

Las personas que no cuentan con estatus migratorio regular son más vulnerables a la explotación laboral (Piper, 2005). Una de las razones que hace a este grupo de personas más vulnerable radica en que la gran mayoría de ellos se ocupa en la economía informal en los países de acogida, y de esta manera, carecen de la protección (total o parcial) de las leyes laborales y de las disposiciones de seguridad y bienestar social del país de acogida (OIT, 2008).

La Organización Internacional del Trabajo (2008) ha identificado al menos cinco formas en que la explotación laboral de las personas migrantes se puede manifestar: (i) el no pago o retención de salarios; (ii) sustracción del pasaporte; (iii) jornadas de trabajo extensas (entre 12 y 16 horas diarias) o semanas laborales sin días de descanso; (iv) violaciones a la integridad física (castigos físicos, intimidaciones, humillaciones verbales y explotación sexual); (v) y pésimas condiciones de vida como la falta de provisión de alimentos, agua y alojamiento adecuados (OIT, 2005).

De acuerdo con una investigación realizada por Fupad (2019), en Colombia la explotación laboral es otra barrera que dificulta la permanencia de las personas migrantes venezolanas en sus empleos. Las personas que hicieron parte de este estudio afirmaron que fueron víctimas de diferentes modalidades de explotación laboral, entre ellas: jornadas muy largas de trabajo, salarios por debajo del mínimo, malos tratos y cambios en las condiciones laborales acordadas inicialmente en el contrato una vez comenzaron a trabajar.

Frente a las horas laboradas, según estudio de la Universidad Externado de Colombia (Farné y Sanín, 2020), que cubre el período

2014–2019, las personas migrantes venezolanas trabajan en promedio 50 horas semanales, más horas que sus pares colombianos cuyo horario semanal es de 44 horas. Sin embargo, quedan ocupados por menos tiempo, unos diez meses al año, en promedio un mes menos que los colombianos. Con respecto a los salarios, las personas venezolanas “ganan menos que los colombianos, aunque trabajan más horas. Un 12 % menos si son trabajadores independientes —626 mil pesos mensuales vs. 710 mil— y, aproximadamente, un 10 % menos si son asalariados —1,27 millones vs. 1,39 millones—. Por el contrario, no existen diferencias significativas en el caso del personal doméstico” (Ferné y Sanín, 2020, p. 22).

De acuerdo con una entrevista con un funcionario público local, dentro de las dificultades para atender los casos de explotación laboral está el temor de las víctimas de presentar las denuncias ante las autoridades respectivas por miedo a perder sus empleos. De ahí que sea urgente y necesario adelantar procesos de formación con comunidades y organizaciones de población migrante, empleadores, así como con las autoridades locales sobre los derechos laborales de las personas migrantes y las formas de prevenir y sancionar la explotación laboral.

¿Cómo avanzar hacia la integración socioeconómica de las personas migrantes y garantizarles un trabajo decente?

La integración socioeconómica de las personas migrantes y refugiadas requiere del involucramiento de todos los estamentos de la sociedad de acogida. La tarea no se agota en el diseño e implementación de políticas públicas, sino que es necesaria una sinergia entre el sector público, el privado y la sociedad en general para impulsar y ejecutar estas políticas.

La migración implica retos y desafíos para los Estados receptores. Sin embargo, estudios muestran que la inclusión laboral puede impactar positivamente en la economía y el desarrollo del país. Se calcula que, en 2015, las personas migrantes contribuyeron con 9,4 % del producto interno bruto global y que, si tuvieran un nivel más alto de integración, podrían adicionar a ese porcentaje un billón de dólares anualmente (OIM, 2019). Asimismo, la población migrante y refugiada puede contribuir a diversificar las competencias y aptitudes de la mano de obra cualificada del país de acogida, ayudar a impulsar el producto interno bruto, estimular el desarrollo de las empresas y la creación de empleo, fortalecer el desempeño de los sistemas nacionales de seguridad social y fomentar la innovación (Unión Interparlamentaria, la Organización

Internacional del Trabajo y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2015).

Con respecto a la población migrante, la inclusión laboral aporta a otros indicadores de integración socioeconómica como el nivel educativo, la reunificación familiar, la participación política y el acceso a un estatus migratorio regular (OIM, 2019). Además, permite que las personas migrantes vivan en mejores condiciones, contribuyan al desarrollo de la comunidad, establezcan relaciones con la población local y disfruten derechos como la salud y la seguridad social. De otro lado, algunos estudios han demostrado que no facilitar el acceso al trabajo a las personas migrantes y refugiadas ralentiza de manera considerable su integración económica y reduce su motivación (Marbach, Hainmüller & Hangartner, 2018).

Los beneficios colectivos de la inclusión laboral no pueden invisibilizar la necesidad de que el trabajo al que accedan las personas migrantes cumpla con las condiciones de un trabajo decente. El reconocimiento del trabajo decente como un derecho humano impone unas condiciones claras para el crecimiento económico global que no puede construirse a costa de la explotación de esta población, sino que deben promover oportunidades y prosperidad para todos.

En aras de garantizar trabajo decente para las personas migrantes venezolanas en Colombia se proponen las siguientes recomendaciones:

- Diseñar e implementar políticas públicas que permitan avanzar hacia la formalización del empleo y el respeto por los derechos laborales de todos los trabajadores en Colombia, incluyendo las personas migrantes.
- Ampliar el alcance de los programas de política social para que incluyan a las personas migrantes con el fin de que puedan enfrentar situaciones de marginalidad socioeconómica y acceder de manera más fácil a programas de inclusión laboral.
- Financiar estudios que den cuenta del comportamiento de oferta y demanda del mercado laboral colombiano. Esta información contribuirá a entender mejor en qué sectores hay vacantes disponibles y cómo se puede articular esta demanda con la oferta de mano de obra de personas migrantes y refugiadas y otras poblaciones en situación de vulnerabilidad en el país. Un importante avance en esta línea es la creación de la Misión de Empleo, una iniciativa del gobierno nacional apoyada por la cooperación internacional, cuyo objetivo es “diseñar estrategias e instrumentos de política viables para mejorar el desempeño del mercado laboral” (Misión Empleo, 2021). Se espera que el informe de la misión sea publicado pronto.

- Promover procesos de socialización sobre el Estatuto Temporal de Protección de Migrantes Venezolanos y otras rutas de regularización que se establezcan en el futuro, así como de la legislación laboral y migratoria con población migrante y empleadores.
- Flexibilizar el requisito de apostille de los diplomas y los costos del procedimiento de convalidación de títulos para que las personas migrantes profesionales puedan ejercer su profesión.
- Fortalecer y financiar los programas de intermediación laboral como el Servicio Nacional de Empleo, así como de evaluación y certificación de competencias del SENA.
- Formar a las y los funcionarios públicos responsables de identificar y sancionar casos de explotación laboral, con el fin de que se tomen medidas ejemplarizantes y se prevengan casos futuros.
- Diseñar planes locales para trabajar con las comunidades receptoras de población migrante, enfocadas en promover la integración, la solidaridad, el respeto mutuo y la gestión pacífica de los conflictos (Ramírez Bolívar y Arroyave Velásquez, 2021).

Referencias

- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR). (2021). *ACNUR y OIM aplauden la decisión de Colombia de regularizar a personas refugiadas y migrantes de Venezuela*. <https://www.acnur.org/noticias/press/2021/2/6021acc44/acnur-y-oim-aplauden-la-decision-de-colombia-de-regularizar-a-personas.html>
- Bedoya Horta, A., Leguizamón Álvarez, A., Rivera Higuera, A., Rubio Robledo, J., Cruz Sosa, D., Barriga Isaza, P. y Riaño Rincón, A. (2021). *Kit anti-xenofobia*. <http://barometrodexenofobia.org/wp-content/uploads/2021/04/Kit-Antixenofobia-corregido.pdf>
- Borjas J, G. (2019). *Immigration and economic growth*. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w25836/w25836.pdf
- Casey, N., Linares, A, y Kurmanaev, A. (2019). Cierres fronterizos, choques violentos y poca ayuda humanitaria en Venezuela. *New York Times*. <https://www.nytimes.com/es/2019/02/23/espanol/america-latina/ayuda-humanitaria-venezuela.html>
- Centro de Estudios de Derecho, Justicia y Sociedad (Dejusticia). (2020). *Colombia necesita una política migratoria con enfoque en derechos humanos*. <https://www.dejusticia.org/colombia-necesita-una-politica-migratoria-con-enfoque-en-derechos-humanos/>
- . (2021). *Lo que no puede quedar por fuera del Estatuto Temporal de Protección para personas migrantes venezolanas*. <https://www.dejusticia.org/lo-que-no-puede-quedar-por-fuera-del-estatuto-temporal-de-proteccion-para-personas-migrantes-venezolanas/>

Centro de Estudios de Derecho, Justicia y Sociedad (Dejusticia) y Proyecto Migración Venezuela (PMV). (2021). *Conoce tus derechos: cartilla para personas migrantes y refugiadas en Colombia*. <https://www.dejusticia.org/wp-content/uploads/2021/06/Cartilla-para-personas-migrantes-y-refugiadas-en-Colombia-1.pdf>

Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables (CREER). (2021). *Trabajo decente y digno para la población migrante proveniente de Venezuela en Colombia*. <https://www.creer-ihrb.org/trabajodecenteparalapoblacionvenezolana>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (S.f). *Información histórica del mercado laboral*. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo/geih-historicos>

———. (2009). *Metodología sobre la informalidad. Gran Encuesta Integrada de hogares (GEIH)*. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/metodologia_informalidad.pdf

———. (2021a). *Encuesta Pulso de la Migración. Resultados para la ronda 1 (julio - agosto de 2021, 15)*. <https://img.lalr.co/cms/2021/10/14170420/presentacion-ext-pulso-migracion-jul21-ago21-1.pdf>

———. (2021b). *Entidades adscritas al DANE*. https://www.dane.gov.co/index.php?option=com_content&view=article&id=780

———. (2021c). *Medición de empleo informal y seguridad social. Trimestre móvil junio - agosto 2021*. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/bol_geih_informalidad_jun21_ago21.pdf

———. (2021d). *Nota estadística: población migrante venezolana en Colombia, un panorama con enfoque de género*. <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/jul-2021-nota-estadistica-poblacion-migrante-venezolana-panorama-con-enfoque-de-genero.pdf>

———. (2021e). *Mercado laboral. Principales resultados* https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_pres_web_empleo_resultados_sep_21.pdf

El Tiempo. (2019). *Rappitenderos: hay hasta de estrato 5; 6 de cada 10 son venezolanos*. *El Tiempo*. <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/rappitenderos-revelan-cuantos-son-venezolanos-estratos-y-genero-414416>

———. (2020). *Fuerte rechazo de médicos a convalidación exprés de títulos*. *El Tiempo*. <https://www.eltiempo.com/salud/medicos-rechazan-propuesta-de-flexibilizar-convalidacion-de-titulos-de-medicina-477108>

Farné, S. y Sanín, C. (2020). *Panorama laboral de los migrantes venezolanos en Colombia 2014-2019*. <https://www.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/2020/03/Panorama-laboral-de-los-migrantes.pdf>

- Fundación ANDI, Fundación Corona, y el Programa de Alianzas para la Reconciliación de USAID y ACADI/VOCA. (2020). *Informe Nacional de Empleo Inclusivo (INEI) 2018-2019*. <http://www.andi.com.co/Uploads/INEI.pdf>
- Fundación Panamericana para el Desarrollo (Fupad). (2019). *Estudio sobre las posibilidades de vinculación laboral de población venezolana migrante en Bogotá, Barranquilla y Cartagena*. <https://www.fupad.org/wp-content/uploads/Informe-completo-version-digital.pdf>
- Invamer (2021). *Colombia opina N° 8*. <https://www.valoraanalitik.com/wp-content/uploads/2021/08/encuesta-invamer-1.pdf>
- Marbach, M., Hainmueller, J. y Hangartner, D. (2018). The long-term impact of employment bans on the economic integration of refugees. *Science Advances*, 4(9). <https://doi.org/10.1126/sciadv.aap9519>
- Ministerio de Educación Nacional. (2021a). *Proceso actual de convalidaciones de educación superior*. https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-propertyvalue-56708.html?_noredirect=1
- . (2021b). *Costo y duración de convalidaciones de educación superior*. <https://www.mineducacion.gov.co/portal/convalidaciones/Convalidaciones-Educacion-Superior/350995:Costo-y-duracion>
- Ministerio de Relaciones Exteriores. (2021). *Trámites y servicios de visado*. https://www.cancilleria.gov.co/tramites_servicios/visa/costos-medios-pago-oficinas-atencion
- Misión de Empleo. (2021). *Objetivos de la Misión de Empleo*. <https://www.misionempleo.gov.co/acerca-de/Paginas/objetivos-de-la-mision.aspx>
- Organización Internacional para las Migraciones (OIM). (2020). *World migration report*. Ginebra, Suiza. https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2020.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2008). *Trabajadoras y trabajadores migrantes: Hacia una igualdad de derechos y oportunidades*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--gender/documents/publication/wcms_101619.pdf
- . (2021). *Trabajo decente*. <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2020). *Informalidad e inclusión social en tiempos de COVID-19*. <https://www.oecd.org/latin-america/events/cumbre-ministerial-sobre-inclusion-social/2020-OCDE-LAC-Ministerial-Informalidad-y-la-proteccion-del-empleo-durante-y-despues-de-COVID-19.pdf>
- Plataforma de Coordinación Interagencial para Refugiados y Migrantes de Venezuela (R4V). (2021). *Refugiados y migrantes de Venezuela*. <https://www.r4v.info/es/refugiadosymigrantes>
- Piper, N. (2005). *Gender and Migration*. Paper prepared for the Policy Analysis and Research Programme of the Global Commission on International Migration. <https://www.incedes.org.gt/Master/pipersesentacuatro.pdf>

- Proyecto Migración Venezuela (PMV) y Fundación Ideas para la Paz (FIP). (2021). Integrados. *Semana*. <https://www.semana.com/especiales-multimedia/articulo/especial-integra2/202100/>
- Quejada Pérez, R., Yañez Contreras, M., y Cano Hernández, K. (2014). Determinantes de la informalidad laboral: un análisis para Colombia. *Investigación & Desarrollo*, 22(1). <http://www.scielo.org.co/pdf/indes/v22n1/v22n1a01.pdf> <http://www.scielo.org.co/pdf/indes/v22n1/v22n1a01.pdf>
- Ramírez Bolívar, L., y Arroyave Velásquez, L. (2021). *Del miedo a la acción. Migración, pandemia y xenofobia en Colombia, Perú y Chile: tres palabras que nunca debieron unirse*. Dejusticia. <https://www.dejusticia.org/wp-content/uploads/2021/09/DMAA-13.pdf> <https://www.dejusticia.org/wp-content/uploads/2021/09/DMAA-13.pdf>
- Rodríguez, Mora; James, Jhon (2017): La informalidad laboral colombiana en los últimos años: Análisis y perspectivas de política pública, Vol. 24, pp. 89-128. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/195383/1/1022370170.pdf>
- Ruiz Mancera, S., L. Ramírez Bolívar, and V. Roza Ángel. (2020). *Acceso, promoción y permanencia de niños, niñas y adolescentes migrantes en el sistema educativo colombiano: Avances, retos y recomendaciones*. Bogotá: Dejusticia. <https://www.dejusticia.org/publication/acceso-promocion-y-permanencia-de-ninos-ninas-y-adolescentes-migrantes-en-el-sistema-educativo-colombiano-avances-retos-y-recomendaciones/>
- Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). (2021a). *SENA, OIT y PNUD unidos para certificar las competencias laborales de 4.000 migrantes*. <https://www.sena.edu.co/es-co/Noticias/Paginas/noticia.aspx?IdNoticia=4882>
- . (2021b). *Ampliación de la convocatoria “Saber hacer vale” para certificar tus habilidades*. <https://www.sena.edu.co/es-co/Noticias/Paginas/noticia.aspx?IdNoticia=5252>
- Superintendencia Financiera de Colombia. (2019). *Carta Circular 82 de 2019. Validez del Permiso Especial de Permanencia (PEP) para la apertura y/o contratación de productos y servicios financieros*. https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/ccircular_superfinanciera_0082_2019.htm
- . (2021). *Reporte de Inclusión Financiera*. https://bancadelasoportunidades.gov.co/sites/default/files/2021-07/REPORTE_DE_INCLUSION_FINANCIERA_2020.pdf
- Unidad Administrativa Especial Migración Colombia. (2021a). *Distribución de Venezolanos en Colombia - Corte 31 de agosto de 2021*. <https://www.migracioncolombia.gov.co/infografias/distribucion-de-venezolanos-en-colombia-corte-31-de-agosto-de-2021>

- . (2021b). *Distribución de Venezolanos en Colombia - Corte 31 de diciembre de 2020*. <https://www.migracioncolombia.gov.co/infografias/distribucion-venezolanos-en-colombia-corte-a-31-de-diciembre>
- . (2021c). *Visibles. Estatuto Temporal de Protección*. <https://www.migracioncolombia.gov.co/visibles>
- . (2021d). *El presidente Iván Duque, entregó el primer Permiso por Protección Temporal para ciudadanos venezolanos*. <https://www.migracioncolombia.gov.co/noticias/el-presidente-ivan-duque-entrego-el-primer-permiso-por-proteccion-temporal-para-ciudadanos-venezolanos>
- Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres. (2018). *Informe Final Registro Administrativo de Migrantes Venezolanos en Colombia*. <https://www.r4v.info/en/node/3532>
- Unión Interparlamentaria, la Organización Internacional del Trabajo y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2015). *Migración, derechos humanos y gobernanza. Manual para parlamentarios No 24*. <https://www.refworld.org/es/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=57b6e2264>
- Weller, J. (2001). *Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5449/S01121044_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y