



El empleo
es de todos

Mintrabajo



LA INTEGRACIÓN SOCIOECONÓMICA DE LAS PERSONAS MIGRANTES Y REFUGIADAS VENEZOLANAS EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Reunión de Ministerios de Trabajo en apoyo al Proceso de Quito

RELATORÍA

Bogotá, 13 de noviembre de 2019



LA INTEGRACIÓN SOCIOECONÓMICA DE LAS PERSONAS MIGRANTES Y REFUGIADAS VENEZOLANAS EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Reunión de Ministerios de Trabajo en apoyo al Proceso de Quito

RELATORÍA

Bogotá, 13 de noviembre de 2019

RELATORÍA

En el marco de la V Reunión Técnica del Proceso de Quito, representantes de los Ministerios de Trabajo de Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Panamá, Perú y República Dominicana, se reunieron en Bogotá, el 13 de noviembre de 2019, con el fin de discutir sobre los retos que enfrentan para promover la integración socioeconómica de las personas refugiadas y migrantes venezolanas, intercambiar buenas prácticas e identificar la contribución que pueden brindar en la implementación de la Hoja de Ruta del Proceso de Quito, en particular mediante mecanismos para reforzar la cooperación regional.

Mediante la reunión “*La integración socioeconómica de las personas migrantes y refugiadas venezolanas en América Latina y el Caribe. Reunión de Ministerios de Trabajo en*

apoyo al Proceso de Quito”, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) dio cumplimiento al compromiso establecido en el apartado número 18 de la “Declaración conjunta de la IV Reunión Técnica Internacional sobre Movilidad Humana de Nacionales Venezolanos”, suscrita en Buenos Aires, los días 4 y 5 de julio de 2019, de llevar a cabo, con el apoyo de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y la Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), una Reunión Técnica regional que permitiera establecer puentes entre las políticas migratorias y las políticas de empleo, sumando de esta manera esfuerzos de los actores relevantes en la gobernabilidad migratoria¹.

La agenda de la reunión fue la siguiente:

AGENDA

8:00-8:05 Himno de la República de Colombia

8:05-8:20 Instalación de la reunión

Sr. Juan Hunt, Director Regional a.i. Organización Internacional del Trabajo (OIT) para América Latina y el Caribe

Sr. Carlos Alberto Baena, Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, Ministerio del Trabajo de Colombia

8:20-8:35 Los retos de la integración socioeconómica de la población migrante en América Latina

Sr. David Khoudour, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)

8:35-10:00 Panel de apertura: Alternativas de respuesta ante los desafíos de la Integración Socioeconómica de Refugiados y Migrantes de Venezuela

Sr. Juan Hunt, Director Regional a.i. OIT para América Latina y el Caribe

Sr. José Samaniego, Coordinador Regional del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) para Refugiados y Migrantes de Venezuela

Sr. Diego Beltrand, Enviado Especial de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) para la Respuesta a la Situación de Venezuela

Sr. Felipe Muñoz, Gerente, Gerencia de Frontera con Venezuela de la Presidencia de la República de Colombia

Sra. Isabel Guzmán, Representante de la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA)

Sr. Alberto Echavarría, Representante de la Organización Internacional de Empleadores (OIE)

Modera: Sra. Adriana Hidalgo, Oficial Técnica en Migración Laboral, OIT

Espacio de intercambio

10:00-10:30 Receso

10:30-11:30 Panel No. 1. Competencias: en apoyo al grupo de trabajo de convalidación y/o revalidación de títulos de la Hoja de Ruta

Thomas Liebig, Administrador Senior de la División Internacional de Migración, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)

Sr. Igor Dedic, Encargado de Asuntos Internacionales, Área Relaciones Institucionales y Comunicaciones, ChileValora, Chile

Sr. Henry Luna, Director del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), Colombia

¹ Ver el párrafo 18 de la [Declaración Conjunta de la IV Reunión Técnica Internacional sobre Movilidad Humana de Nacionales Venezolanos](#), Proceso de Quito, Capítulo de Buenos Aires.



Sr. Osmar Alza, *Director de Relaciones Internacionales, Dirección Nacional de Migraciones, Argentina*

Modera: *Sra. Martha Liliana Agudelo, Directora de Empleo, Ministerio del Trabajo de Colombia*

Espacio de intercambio

11:30-13:00 Panel No. 2. Promoción de trabajo decente: en apoyo a la implementación de la Plataforma de Movilidad Laboral de la Hoja de Ruta

Sr. Andrés Madero, *Ministro, Ministerio del Trabajo, Ecuador*

Sr. Félix Grández Moreno, *Asesor del Despacho Ministerial, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Perú*

Sra. Zaritma Simon, *Directora de Empleo, Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, Panamá*

Sr. Andrés Montenegro, *Profesional Analista, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Costa Rica*

Sra. Carolina Tejeda, *Analista de Programa, Área Humanitaria, ONU Mujeres, Colombia (y Brasil)*

Sra. Lleny Mercedes, *Encargada de la Unidad Migración Laboral, Ministerio de Trabajo, República Dominicana*

Sr. Carlos Alberto Garzón, *Subdirector de Promoción, Servicio Público de Empleo, Ministerio del Trabajo de Colombia*

Modera: *Dr. Hugo Ñopo, Especialista Empleo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, OIT, Perú*

Espacio de intercambio

13:00-14:30 Almuerzo

14:30-15:00 Diálogo Ministerial. *Promoción de la Integración Regional de los Servicios Públicos de Empleo*

Sra. Angie Velásquez, *Directora del Servicio Público de Empleo, Ministerio del Trabajo de Colombia*

15:00-16:00 Discusión de las recomendaciones para apoyar la implementación de la Hoja de Ruta del Proceso de Quito por parte de los Ministerios de Trabajo

16:00-16:30 Receso

16:30-17:00 Clausura de la reunión

Sr. Juan Hunt, *Director Regional a.i. OIT para América Latina y el Caribe*

Sra. Alicia Arango, *Ministra, Ministerio del Trabajo, Colombia*

INSTALACIÓN DE LA REUNIÓN

Juan Hunt

Director Regional a.i. Organización Internacional del Trabajo (OIT) para América Latina y el Caribe

Extiende agradecimientos al Ministerio del Trabajo de Colombia, al ACNUR y a la OIM por la colaboración para organizar el evento. Afirma que a lo largo de la situación migratoria que se ha producido en la región ante los flujos migratorios provenientes de Venezuela, se identifica la necesidad de involucrar a todas las autoridades relacionadas con el Proceso de Quito y a todas aquellas entidades que forman parte de la

respuesta a la situación en Venezuela, para dialogar sobre la integración de la población refugiada y migrante como miembros activos en los países de acogida. Motivo de esta reunión, es hablar con representantes de todos los países que lideran temas de inclusión socioeconómica y formación profesional. Saluda a los representantes de empresarios y trabajadores como actores muy relevantes y activos en este proceso.

Carlos Alberto Baena

Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, Ministerio del Trabajo de Colombia

El gobierno colombiano saluda la continuidad que se ha hecho al Proceso de Quito a través de los Ministerios del Trabajo. Sostiene que Colombia ha vivido con optimismo, voluntad y propósito el proceso de migración venezolana, ya que se han articulado acciones -inicialmente desde la perspectiva humanitaria- que hoy se traducen en acciones de estabilización e inclusión laboral. En ese sentido, se ha avanzado con el Permiso Especial de Permanencia (PEP) dispuesto para la población migrante. Ya hay más de 550.000 registros de 1.5 millones de personas venezolanas en el país y a través del PEP se ha logrado tener 60.000 migrantes inscritos en las planillas

de afiliación a seguridad social, permitiendo así un acompañamiento por parte del Estado.

Del mismo modo, sostiene que el PEP ha permitido la articulación con el Servicio Público de Empleo, el cual ha venido adelantando el acondicionamiento de plataformas tecnológicas para permitir el acceso de la población migrante a las ofertas de empleo en Colombia. Por otro lado, menciona la ruta de empleabilidad que ha sido acompañada por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) en los componentes de formación para el trabajo, capacitación y certificación de competencias laborales. También se ha avanzado en los programas



Ya hay más de
550.000 REGISTROS
 de **1.5 millones de**
personas venezolanas
 en el país



A través del PEP se ha logrado
TENER 60.000 MIGRANTES
INSCRITOS en las planillas de
 afiliación a seguridad social,
 permitiendo así un acompañamiento
 por parte del Estado.

del gobierno dispuestos para emprendimientos, en donde el SENA ha previsto una ruta con apoyo de la cooperación internacional, para facilitar el emprendimiento de la población venezolana.

Con acompañamiento de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) y la Cámara de Comercio de Bogotá, se adelanta el programa 'Mesa sectorial de empleo' con el objetivo de generar consciencia sobre la importancia de la inclusión laboral, el acceso a seguridad social y a un empleo formal para la población migrante venezolana. Adicionalmente, se menciona la implementación del Registro Único de Trabajadores en Colombia (RUTEC) como plataforma que ha permitido controlar

posibles abusos, tales como la explotación laboral, vulneración de los derechos del trabajo, formas de trabajo forzoso y trabajo infantil. Actualmente, hay 3.500 empresas registradas en la plataforma y 100 procesos administrativos sancionatorios activos por vulneración de normas laborales y omisión de afiliación a la seguridad social.


Finalmente, se hace referencia a las nuevas acciones adelantadas por el gobierno nacional como la próxima expedición del Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF). Se extiende invitación a seguir avanzando con el acompañamiento de todos los países del proceso de Quito para poder encontrar mecanismos y alcanzar objetivos.

LOS RETOS DE LA INTEGRACIÓN SOCIOECONÓMICA DE LA POBLACIÓN MIGRANTE EN AMÉRICA LATINA

David Khoudour

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)

Se dispone a hablar de los retos que enfrenta la población refugiada y migrante en América Latina y a presentar algunas cifras y un análisis de los retos en integración socioeconómica de las personas refugiadas y migrantes venezolanas. A continuación, se describen las cifras expuestas:



Entre Colombia, Perú, Ecuador, Chile, Estados Unidos y toda América Latina, Colombia recibe un tercio del volumen total de personas refugiadas y migrantes venezolanas, además de personas colombianas retornadas.

El país con mayor porcentaje de venezolanos es Aruba con el 15% de la población. Le siguen Curacao, Colombia, Perú, Panamá, Ecuador, Guayana y Chile. Se aclara que el impacto no está en los volúmenes migratorios, sino en el efecto que significa para el país la llegada de migrantes.

En Colombia, son pocas las personas con estatus de refugiadas [solicitantes de asilo]. **El promedio mundial representa apenas el 14% de la población venezolana**, cuyas solicitudes se dan en mayor proporción en Trinidad y Tobago, ya que 2 de 3 personas venezolanas solicitan asilo.



Las estadísticas de población en situación migratoria regular e irregular en Colombia, son volátiles. **Se podría hablar de un 50%-50% y en Ecuador de un 31%**, siendo el país de la región con mayor número de personas con esta condición.

Los países de la región con mayor número de personas con condición migratoria regular son: Perú y Chile, con el 13% y 12% de irregularidad.

Guyana es el país de la región con mayor tasa de retorno: 4.6 millones.

Existe un subregistro generalizado de la cantidad de personas venezolanas que han salido de su país, que **supera la cifra de 4.6 millones**.

Afirma que, desde la experiencia internacional, no hay ningún caso en el cual un proceso migratorio se convierta en una situación negativa para el país de acogida. Las economías de hoy en día se ven beneficiadas por el proceso de empleabilidad y emprendimiento que traen las personas refugiadas y migrantes. Ahora bien, resalta que el efecto positivo depende de las políticas adoptadas por el gobierno. Se deben promover políticas y dinámicas inclusivas para abordar los diversos retos. A continuación, se procede a describir los siete retos en América Latina para hacer de la crisis, una oportunidad.

La crisis migratoria venezolana es la **SEGUNDA CRISIS MIGRATORIA MÁS IMPORTANTE DEL MUNDO** después de Siria.

Los países con más recepción de migrantes son: México, China y Pakistán.

7 Retos en América Latina



Regularización: la regularización de la mano de la inclusión económica ayuda a que las personas refugiadas y migrantes no dependan de la ayuda humanitaria. Por el contrario, se garantiza un acceso al mercado laboral formal.



Inserción laboral: se requiere una estrategia de generación de ingresos que facilite el acceso al mercado, la convalidación de títulos, la formación profesional, los sistemas de intermediación laboral y la lucha contra el trabajo forzoso.



Inclusión y emprendimiento: los contextos en América Latina demuestran las altas tasas de informalidad y desempleo. El mercado laboral no puede incluir a toda la población venezolana, por lo que es importante facilitar la inversión en pequeños negocios (1 a 2 personas) para alcanzar proyectos más ambiciosos.



Inclusión financiera: sin abrir la posibilidad de que las personas refugiadas y migrantes tengan una cuenta bancaria, no se puede hablar de integración laboral integral. Existe una necesidad inminente de sensibilizar al mercado financiero y ofrecer educación financiera a migrantes.



Desarrollo económico local: invertir en zonas con presión migratoria, crear oportunidades de empleo para migrantes y población de acogida.



Promover una convivencia ciudadana y anti xenofóbica: un año atrás, las y los colombianos estaban de acuerdo con la llegada e integración económica de personas venezolanas, hoy Colombia sufre de xenofobia. De igual manera, hay que llevar esos ejercicios de sensibilización al empresariado para promover la contratación de la población. Si estos no acceden a un empleo, los niveles de vulnerabilidad pueden generar problemas de seguridad ciudadana.



Cooperación regional: en el marco de la presente reunión con Ministerios del Trabajo, sostiene que ha faltado mucha cooperación a nivel regional. Se han adoptado medidas de cierre de fronteras y políticas no cooperativas. Del mismo modo, han faltado iniciativas para facilitar la inclusión económica y los derechos de protección social. Se propone la creación de una estrategia a nivel regional para la integración socioeconómica y así maximizar el efecto positivo de la migración.

PANEL DE APERTURA

Alternativas de respuesta ante los desafíos de la Integración Socioeconómica de Refugiados y Migrantes de Venezuela

Modera

Adriana Hidalgo

Oficial Técnica en Migración Laboral,
Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe

Extiende la importancia del panel como parte de un diálogo social y tripartito sobre migración laboral, en función de los retos planteados sobre temas claves como regulación, inserción al mercado de trabajo, emprendimiento, inclusión financiera, protección social y cooperación internacional, y en función de una política social más

amplia que beneficie a las personas refugiadas, migrantes y a la población local. Resalta la importancia de conocer la visión desde los organismos internacionales, el gobierno y las organizaciones de trabajadores y empleadores en el ámbito de la política migratoria laboral.

Juan Hunt

Director Regional a.i. OIT para
América Latina y el Caribe

Inicia destacando que la reunión actual es muestra de la capacidad que se tiene para gestionar crisis humanitarias con la participación de todos los actores involucrados. Avanzar en el desarrollo de las sociedades impactadas por la crisis migratoria, representa una oportunidad ya que implica integración socioeconómica y creación de empleo. Señala que el proceso migratorio ha tenido varias transiciones. La OIT en los últimos años ha identificado las siguientes: 1) hacia la época digital, 2) hacia una

economía sostenible con el medio ambiente (fuentes alternativas de energía), 3) hacia una economía del conocimiento, 4) hacia el fortalecimiento institucional y la gobernanza y 5) hacia el desarrollo de nuevas habilidades profesionales (formación permanente en las empresas). En definitiva, todo lo anterior se enmarca en dos dimensiones por abordar: el desarrollo de las comunidades, que incluye las respuestas para la población migrante, y la integración socioeconómica y la creación de empleo para esta.

José Samaniego

Coordinador Regional del Alto Comisionado de la Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) para Refugiados y Migrantes de Venezuela

Extiende agradecimiento a Colombia y la OIT. Inicia destacando dos dinámicas regionales que se han desarrollado en poco más de un año: 1) el Proceso de Quito en donde el proceso migratorio se ha abordado con aspectos de protección (inclusión laboral, salud, educación) y 2) la coordinación interagencial entre ACNUR y OIM, para generar una respuesta coordinada

y complementaria a los programas de los gobiernos en materia de inclusión laboral.

De igual manera, respalda los desafíos planteados por David Khoudour (PNUD) y hace hincapié en tres retos que enfrentan los países de América Latina y el Caribe. A continuación, se describen:

1

MAGNITUD Y VELOCIDAD DE LA CRISIS

A pesar de los complejos requerimientos de ingreso, se estima que 6.5 millones de venezolanos seguirán saldrán de su país.

2

IRREGULARIDAD

Entre el 40%-50% de la población se encuentran en estatus migratorio irregular, incrementando los riesgos de explotación laboral y de seguridad para los Estados.

3

MANEJO DE LA OPINIÓN PÚBLICA

Promoción de una convivencia ciudadana, ¿cómo hacen las autoridades para explicar que se trabaja en la inclusión socioeconómica de personas venezolanas sin afectar las posibilidades de la población local? Se requiere trabajar en un discurso más pedagógico para demostrar que esta población sale de una situación insostenible y que lo mejor es promover una inclusión laboral, con el ánimo de mitigar el impacto y los riesgos. Se reafirma que la migración venezolana ha representado múltiples oportunidades para la región, por lo que se debe trabajar más insistentemente en los brotes de discriminación y xenofobia.

Del mismo modo, sostiene que América Latina -comparado con otras regiones del mundo- cuenta con un marco normativo institucional favorable para la inclusión socioeconómica de personas refugiadas y migrantes. Por ejemplo, se han liderado múltiples campañas de registro, realizado estudios sobre el impacto positivo de la llegada de población venezolana y fortalecido los sistemas de asilo. Aproximadamente, 2 millones de personas tienen residencia en sus países de acogida, más de 600.000 han solicitado la condición de refugiado y 10,000 personas ha sido beneficiarias de procesos de reubicación hacia los Estados del sur. Es así como el intercambio de buenas prácticas en materia de inclusión laboral es uno de los elementos principales en la búsqueda de soluciones duraderas.

Desde el sector de cooperación internacional y en el marco del Plan Estratégico 2020, se ha trabajado en la Plataforma Regional de Coordinación Interagencial con enfoque complementario, en la cual se pretende lograr un fortalecimiento en la protección e inclusión económica de la población de interés. Finalmente, se presentan de manera resumida 4 elementos para responder a la crisis venezolana: 1) unir esfuerzos simultáneos que se dan en el marco normativo y las actividades de desarrollo, 2) coordinar una respuesta regional entre países dado que cualquier medida de un país puede afectar o beneficiar a otros, 3) mantener coordinación y apoyo en el Proceso de Quito y 4) movilización de recursos en el nivel técnico y financiero.



Diego Beltrand

Enviado Especial de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) para la Respuesta a la Situación de Venezuela

Inicia su intervención haciendo énfasis en que la región está respondiendo al evento migratorio más grande en la historia de América Latina. Presenta los resultados de una encuesta realizada recientemente en Venezuela, en donde se afirma que solo el 33% tiene intención de salir del país. No obstante, se reitera que la población migrante no manifiesta intención de retorno ante la posibilidad de enviar remesas y conseguir asilo en países receptores.

Agradece el liderazgo que ha tomado la OIT para convocar a un diálogo tripartito y manifiesta que la reunión viene a ser un espacio pertinente para visibilizar el impacto positivo de los flujos migratorios en el desarrollo de los países receptores, así como también, señala que es la oportunidad para

persuadir a los Estados sobre la necesidad de integración. Señala que los flujos migratorios desde Venezuela presentan variaciones. Durante las primeras oleadas, migraron personas con grados universitarios y se lograron insertar en sectores económicos como la hotelería y turismo, mientras que actualmente los migrantes no poseen el mismo nivel de formación ni cuentan con las mismas posibilidades de inserción laboral.

Por último, destaca que el desarrollo es clave para pasar a una etapa de sostenibilidad en la respuesta a la crisis. Se deben abordar los retos en documentación, acreditación de competencias, acceso al mercado y apoyo a iniciativas de emprendimiento.

Felipe Muñoz

Gerente, Gerencia de Frontera con Venezuela de la Presidencia de la República de Colombia

Se presenta la Estrategia Nacional de Generación de Ingresos adoptada por la Presidencia de Colombia. Esta ha sido liderada por el PNUD, el Ministerio del Trabajo, en particular el Servicio Público de Empleo.

Los flujos migratorios provenientes de Venezuela han constituido un gran reto: en Colombia, hace 5 años, se hablaba de 140 mil migrantes, no se tenía la vocación de país receptor, por ello la adaptación que se ha hecho ha sido importante. Destaca dos aspectos: el desarrollo de una política de emergencia que se dio primero y un proceso avanzado de regularización que vino después. Se creía que el fenómeno era temporal y se ha tenido que hacer un proceso de adaptación ya no solo como respuesta humanitaria sino como reto para el desarrollo de mediano plazo. Afirma que es una política de emergencia que pretende satisfacer los derechos básicos y promover la regularización de las personas provenientes de Venezuela. Se resaltan los avances en seguridad y convivencia ciudadana que han permitido combatir brotes de xenofobia. A continuación, se enumeran las acciones tomadas desde Gerencia de Frontera para responder a la situación migratoria:

1. Se han dado respuestas integrales y específicas (Ej. CONPES 3950).
2. Renovación de PEP e identificación de 45 barreras institucionales para el acceso de la población venezolana al mercado laboral en Colombia.
3. Constitución de 4 mesas de trabajo dentro de la Estrategia Nacional de Generación de Ingresos.
4. Gestión del Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF).
5. Gestión de PEP-E con criterios de temporalidad.

Logros y retos por superar

- a. Mejorar las medidas para el perfilamiento y la caracterización socio-laboral.
- b. Convalidar títulos.
- c. Certificación de competencias y formación. Se solicita un cambio en el enfoque humanitario a un enfoque centrado en el desarrollo.
- d. Fortalecer la intermediación laboral a través del Servicio Público de Empleo (SPE).
- e. Regularizar a quienes han accedido a un trabajo informal para evitar el trabajo forzoso y explotación a migrantes.
- f. Facilitar el acceso al emprendimiento (registro mercantil con PEP).
- g. Mejorar el acceso al trabajo teniendo en cuenta las barreras de género (cuidado de niños 0-5 años).
- h. Facilitar el acceso a la oferta financiera y generar mayores garantías a los bancos con el propósito de incentivar la confianza. Reitera que el PEP es un documento válido para acceder a servicios financieros.
- i. Crear zonas especiales con incentivos tributarios en áreas de frontera para promover la contratación empresarial de población migrante.

Isabel Guzmán

Representante de la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA)

Inicia resaltando que la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas – CSA-, organización regional de la Confederación Sindical Internacional – CSI-, representa a 55 millones de trabajadoras/es y afilia a 47 organizaciones sindicales nacionales de 21 países de las Américas. Por su parte, el Comité Intersindical Regional por la Defensa de los Derechos de las Personas Trabajadoras Migrantes se compone de 31 organizaciones centrales provenientes de 6 países de Centroamérica y República Dominicana, las cuales han avanzado en un trabajo articulado desde 2012, con el apoyo de la OIT. La CSA reivindica el derecho de las trabajadoras y los trabajadores a migrar y a no migrar, así como sostiene que deben concretarse las posibilidades de tener en sus propios países, las condiciones económicas, sociales y políticas que fortalezcan el desarrollo personal y colectivo. De igual manera, advierte que las cifras presentadas no son absolutas. Existen cifras ocultas y datos confiables que ayudarían a los gobiernos a atender mejor el problema.

Por otro lado, plantea la necesidad de diferenciar entre persona migrantes y refugiadas. No es correcto tratar ambos de forma similar, ya que contradice los parámetros internacionales y genera confusión a las personas que buscan regularizar su situación. Agrega que los cierres de frontera no

detienen los flujos migratorios, por el contrario, sus efectos son perjudiciales para los mismos trabajadores y trabajadoras, no para los gobernantes. La CSA convoca al gobierno venezolano para que asuma una respuesta frente a su población, ya que algunos países receptores han convertido a los migrantes en un problema de seguridad, generando mayores brotes de xenofobia. Ante este contexto, el Movimiento Sindical de las Américas representa una respuesta precisa para la migración con derechos.

Asimismo, reconoce que existen diferentes retos y desafíos en la generación de empleo decente y la garantía de condiciones laborales dignas. La respuesta regional debe implicar a las organizaciones sindicales, de manera que la agenda asegure el trabajo decente y el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajo. Hace un llamado a respetar el Pacto Mundial para la Migración, en el que los Estados han reconocido que la población irregular sufre más y son más vulnerables. Propone la creación de mesas tripartitas en donde varios actores puedan sentarse a discutir mejores soluciones para atender la migración y en donde puedan dar seguimiento a los planteamientos de trabajo decente en los países y las políticas binacionales, para buscar respuestas concretas. Menciona como ejemplo, el acuerdo sobre movilidad laboral en tiempos de zafra que firmaron Costa Rica y Panamá.

Se requiere incrementar acciones para promover la certificación de competencias laborales y promover la ratificación de los Convenios número 97, 143, 189 y 190 de la OIT.



Alberto Echavarría

Representante de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y Vicepresidente de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI)

Afirma que el diálogo con la población refugiada y migrante y con la comunidad empresarial, es un eje transversal en la respuesta a la situación migratoria. Por ende, se debe visibilizar un interés triple para el mundo empresarial: 1) colmar la escasez

de competencias, 2) garantizar la estabilidad social y 3) contribuir a la protección de trabajadores migrantes. A continuación, se exponen datos estadísticos para validar los puntos mencionados.



Comenta que la OIE cuenta con un mecanismo empresarial de dimensión multi-lateral (Pacto Mundial de la Migración) y regional, bajo el cual han realizado reuniones en África, Asia y medio oriente y recientemente en Buenos Aires, para recopilar aportes prácticos, documentación valiosa que justifique la importancia de la migración. Resultados que serán presentados en Ecuador, en enero 2020, en el Foro global de Migración y Desarrollo.

En este sentido, hace un llamado a invertir en el talento y en aquellas zonas que presentan una mayor dinámica migratoria. Advierte que las políticas restrictivas afectan el crecimiento económico de las pequeñas empresas, por lo que invita a abrir los flujos comerciales, de personas y de información. Finalmente, plantea seis ideas claves con el ánimo de aportar a la discusión.

- 1) Simplificar los mecanismos de regularización laboral.
- 2) Generar alianzas público-privadas, incluyendo el sector de la academia.
- 3) Facilitar la certificación de competencias laborales.
- 4) Articulación de acciones para permitir los flujos migratorios entre países.
- 5) Inversión en zonas de alta concentración migratoria (ej. Otorgar beneficios tributarios)
- 6) Apoyo a las organizaciones empresariales dispuestas a apoyar la respuesta a la situación migratoria.

PANEL N° 1

Competencia: en apoyo al grupo de trabajo de convalidación y/o revalidación de títulos de la Hoja de Ruta

Moderadora

Martha Liliana Agudelo

Directora de Empleo, Ministerio del Trabajo de Colombia

El panel espera dar respuesta a las siguientes preguntas:

- ¿Cómo pueden mejorarse los servicios de reconocimiento y certificación de competencias?
- ¿Cómo potenciar el papel de los servicios de empleo para efectiva integración de migrantes?



Thomas Liebig

Administrador Senior de la División Internacional de Migración, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)

Hizo su presentación a través de un video



Inicia su intervención afirmando que el nivel promedio de cualificación formal es relativamente alto, el problema reside en que hay una gran concentración de migrantes laborando en servicios poco calificados cuando en realidad existe un nivel alto de cualificación. Este fenómeno de 'infravaloración' de competencias, responde a cuestiones independientes del sistema educativo. Por ejemplo, influye la percepción de los empleadores, las redes y el conocimiento que tiene la población respecto al funcionamiento del mercado laboral. Igualmente, también influyen otros factores específicos a Venezuela, como lo son la falta de documentación, las dificultades para convalidar y el sistema educativo venezolano que no cumple con las habilidades exigidas por los mercados receptores.

Al mismo tiempo, se hace hincapié en las barreras que presentan aquellas profesiones reguladas: sector médico y de electricidad, entre otros. Ante este escenario, propone dirigir la mirada hacia las buenas prácticas para el reconocimiento de cualificaciones y habilidades empleado por la Unión Europea.

La Unión Europea creó una herramienta para crear un perfil de capacidades nacionales de terceros países, para hacer más transparente el reconocimiento de las capacidades de los migrantes. En Noruega se ha hecho una evaluación express, es un servicio que se da a los empleadores para evaluar si el migrante tiene las capacidades para ocupar un cargo al que se postula. En Alemania se puede realizar una evaluación en línea, llamada Mis Habilidades.

Sostiene que debe generarse más transparencia en el uso de habilidades previas, es un paso clave para evaluar mejor las mismas y para desarrollar habilidades reales. En muchos casos se requerirá algún tipo de capacitación adicional "puente", esto solo puede ser aceptable en ciertas ocupaciones altamente cualificadas donde abunda la escasez. Los nacionales de países receptores también se beneficiarían de mejores procedimientos de evaluación del aprendizaje previo y de las habilidades (tanto formales como informales). La aceptación del empleador será crucial para que cualquier sistema funcione.

Igor Dedic

Encargado de Asuntos Internacionales,
Área Relaciones Institucionales y
Comunicaciones, ChileValora, Chile

Realiza una caracterización de la población venezolana: la matriz de desplazamiento de la OIM en Chile, con datos a diciembre 2018, habla de un 7% de personas venezolanas; se prevé llegar al 10% a fin del año 2019. La población venezolana representa el mayor porcentaje del país, es un grupo etario en plena actividad productiva. Hay una diferencia importante entre los que llegan por el aeropuerto (mayor poder adquisitivo) y los que pasan por Chacalluta, frontera con Perú. El 92% de los que ingresan por avión viajan solos; quienes ingresan vía terrestre lo hacen generalmente con la familia.

Afirma que la población venezolana se encuentra más escolarizada que el promedio nacional, hay 10 puntos porcentuales adicionales en los niveles educativos de las mujeres migrantes. Cerca del 4% viaja solo con un certificado de nacimiento, el 36% de las mujeres son universitarias versus 25% de hombres. El 80% estaba empleado en Venezuela. Sin embargo, presentan múltiples dificultades para acceder a mecanismos de formalización/regularización y de certificación de competencias.

La iniciativa de ChileValora tiene los siguientes objetivos:

- ▶ Reconocer formalmente las competencias laborales de las personas, independientemente de cómo las hayan adquirido y de si cuenta o no con un título o grado académico.
- ▶ Favorecer sus oportunidades de aprendizaje continuo, su reconocimiento y valorización.
- ▶ Poner a disposición de los sistemas de capacitación laboral y de educación formal, la información generada por ChileValora (perfiles laborales, planes formativos).
- ▶ Convocar a los gremios de sectores económicos y representantes del gobierno para fomentar un diálogo social tripartito. Se requiere tener la certeza de trabajar alineados con las necesidades del sector productivo.
- ▶ Generar un catálogo de 940 perfiles laborales a partir de los cuales se establezca un proceso de certificación de competencias laborales.

En Chile, los organismos sectoriales de competencias laborales se conforman tripartitamente, con los actores más representativos de su sector, gremios, organizaciones de trabajadores, empresas y

entidades relacionadas. Lo hacen basados en el diálogo social como base fundamental. Cuentan en el programa con 940 ocupaciones que son potencialmente estándares, 21 sectores y 53 subsectores productivos.

Por otro lado, resalta que la certificación de profesiones es una labor exclusiva del Ministerio de Educación, mientras que el trabajo metodológico para certificación laboral de oficios, sí es competencia de aquellas agencias de carácter técnico dispuestas por el gobierno nacional. Desarrollan acciones con OIM Y ACNUR para la certificación de competencias laborales de migrantes. Cuentan con ejemplos de estudiantes de ingeniería eléctrica que hoy trabajan como instaladores eléctricos domiciliarios, que requieren el certificado de competencias. Se puede requerir formación puente que refiere a la formación

en aquello que les falta, así como estudiar la normativa nacional que es necesario conocer para desempeñar determinada labor.

Subraya que deben hacerse esfuerzos para que este tipo de certificación de competencias laborales pueda ser reconocido más allá de Chile, por ejemplo, en la Alianza del Pacífico, que pueda ser válida regionalmente. Con el Perú trabajan en esa línea para reconocer competencias en Hotelería y Turismo, tiene cerca de 25 acuerdos, trabajan con OIM y ACNUR para estos efectos.

Mario Rincón

Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA),
Colombia

Expone la labor en formación técnica y tecnológica que ofrece el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) para los trabajadores colombianos. Esta se integra por tres componentes: 1) formación técnica y tecnológica, 2) formación para el empleo a cargo de la Agencia Pública de Empleo (APE) y 3) certificación de competencias laborales.

La Agencia Pública de Empleo es la más grande del país. Vienen trabajando en certificación de competencias laborales. Llegan a más de 900 municipios de los 1.100 existentes en Colombia. El servicio es gratuito, la idea es reconocer las competencias de aquellas personas que no cuentan con ninguna certificación o diploma.

Lo realizan a través de 3 momentos: conocimiento asociado, recolección de evidencia y características de calidad de los productos desarrollados. Si es competente se le entrega su certificado y ello permite el ingreso a la formación técnica. Es la mejor forma de encontrar o identificar brechas de competencias y esto posibilita generar programas de formación a la medida de las necesidades e identificar adónde focalizar las ofertas de formación técnica en política pública.

El 87% de personas certificadas se encuentran laborando, cerca del 30% de las personas habían mejorado su nivel dentro de la organización, las certificadas vs las no certificadas ganaban cerca de 250 USD más. Poder concertar y generar confianza es una tarea muy importante, lo han realizado a través de:

- ❖ Flexibilización total de los requisitos de ingreso al proceso, migrantes que voluntariamente se acercan al SENA.
- ❖ Diálogo con organizaciones de migrantes, analizan poder prestar asistencia a quienes no cuentan con el PEP.
- ❖ El SENA está llegando a donde están las y los migrantes, en aras de flexibilizar los procesos internos.
- ❖ ¿Cómo se genera mayor empleabilidad en las personas certificadas? La mayor parte se genera en tecnología, firmaron un acuerdo con Microsoft para la certificación conjunta de competencias laborales. En la medida en que las personas sean certificadas van a poder vincularse con empresas que cuenten con esta tecnología.

Los **retos** que han identificado son los siguientes:

- 1** Un organismo certificador no genera un valor agregado a la persona. Las variables que sí generan valor agregado a los participantes de un proceso de certificación son la movilidad laboral y la movilidad empresarial. Los planes de evaluación de empresas deben estar basados en necesidades reales y confirmadas.
- 2** Los programas de certificación de competencias tienen que generar evaluaciones de impacto.
- 3** Se debe promover confianza hacia la población venezolana flexibilizando los requisitos de ingreso -anteriormente, un año de experiencia en el sector productivo y fotocopia de la cédula- para las personas que llegan a centros de formación de SENA.

Osman Alza Argentina

Director de Relaciones Internacionales,
Dirección Nacional de Migraciones,
Argentina

Argentina tradicionalmente ha sido un país receptor de migrantes, han recibido 220 mil radicaciones por año, tienen más de un millón de migrantes. Se esfuerzan para que toda persona que ingrese con voluntad de quedarse, esté documentada desde el primer día. Para los países de Mercosur, los criterios para alcanzar el estatus regular se reducen a tener un documento de identificación válido y no presentar antecedentes penales en los últimos 10 años. Trabajaron en la flexibilización, aceptación de pasaportes vencidos, reconocimiento de documentos sin apostilla. Quienes se encuentran sin documentar son quienes se encuentran dentro de los 180 días que tienen para permanecer como turistas. Casi el 100% de sus migrantes están formales.

Cuentan con un sistema de registro online, no necesita recurrir a ningún tercero, previniendo así la trata y posible explotación laboral. Todo lo que se carga al sistema es una declaración jurada, luego se realiza una encuesta voluntaria donde se consigna cuál es su formación, composición grupo familiar, experiencia laboral en Venezuela, entre otros. Señala que documentar es dar derechos.

Agradece a OIM Y ACNUR ya que con su apoyo abrieron Centros de Orientación donde dan cursos e inducción sobre cómo acercarse al mercado laboral. Hoy cuentan con cerca de 200 mil encuestas completadas, de las cuales 120 mil corresponden a personas migrantes provenientes de Venezuela.

Dictan curso de empleabilidad, realizan talleres de idiomas, se brinda asistencia jurídica ya que las personas más vulnerables son blanco de organizaciones delictivas. También generan actividades recreativas para la población migrante.

Respecto a los migrantes provenientes de Venezuela, más de la mitad tenía formación universitaria. El Ministerio de Educación, a través de la Resolución 3.720, aborda las convalidaciones de títulos de reconocimiento recíproco. Contiene un párrafo que establece que se analizarán casos excepcionales: es esa la importancia de analizar la situación de cada migrante.

Comenta el caso de profesionales en medicina de nacionalidad venezolana que ahora ocupan cargos como jefaturas de servicios. Antes, en Argentina, solo el 70% de las vacantes que se ofrecían a profesionales en Medicina en su residencia se cubrían, ya que solamente se alcanzaba a cubrir en las capitales. Por primera vez se cubrió el 100% gracias a la población migrante proveniente de Venezuela. Argentina nunca formó Ingenieros en Petróleo y más de 500 ingenieros trabajan en Vaca Muerta y otros yacimientos en la Patagonia. El país aplica el criterio de nacionalidad unilateralmente, para Mercosur y Mercosur ampliado.

A crisis excepcionales medidas excepcionales. Así, se ha facilitado el reconocimiento de derechos de la población vulnerable, el acceso al empleo y la financiación de emprendimientos. Se han flexibilizado los trámites de documentación y el establecimiento de los criterios requeridos para la regularización. De esta manera, manifiesta, se puede lograr una movilidad laboral internacional eficiente, la cual comparta conocimiento, experiencias y buenas prácticas sobre vacantes, procesos de intermediación laboral y oportunidades laborales en la región. A largo plazo, esto se convertiría en la primera Ruta de Movilidad Internacional.

DIÁLOGO MINISTERIAL

Promoción de la Integración Regional de los Servicios Públicos de Empleo

Angie Velásquez

Directora del Servicio Público de Empleo,
Ministerio del Trabajo de Colombia

Extiende una invitación a conocer y ser parte de la iniciativa “Integración de servicios públicos de empleo de la región”, con países de Centro y Sur América y dirigida a avanzar hacia una movilidad laboral internacional. Para lograr este objetivo se espera contar con la participación de los países, con el fin de promover el trabajo técnico conjunto de los Servicios Públicos de Empleo, compartir conocimiento y experiencia y buenas prácticas de los gobiernos, con el acompañamiento de la OIT. Además, se hace crucial la articulación y adecuación de los elementos necesarios que permitan una integración efectiva.

Integración de servicios públicos de empleo de la región

- Intercambiar información de vacantes: permite fomentar una migración más orientada, ya que las personas podrán ver que vacantes hay a nivel regional previo a iniciar su proceso de movilidad. Además, permite indicar información importante como la documentación exigida por el país de destino, etc.
- Efectuar mejores procesos de intermediación laboral.
- Contar con más y mejor información sobre oportunidades laborales en la región.
- Aprovechar las capacidades de los trabajadores de Sur y Centroamérica.
- Crear una Ruta de Movilidad Internacional en la región para promover el desarrollo sostenible.



El Servicio Público de Empleo de Colombia tiene el interés de iniciar esta iniciativa en el primer semestre de 2020, durante el encuentro internacional “Hacia la integración de los servicios públicos de empleo de la región”, con apoyo del Ministerio del Trabajo de Colombia y de la OIT.

Desde los y las asistentes se sugieren los siguientes elementos:

- Incluir la certificación de competencias además del tema de las vacantes, ante lo cual se manifiesta desde el Servicio Público de Empleo que ya hay un interés de coordinar esta iniciativa con el SENA.
- Arlyn Díaz, de la Secretaría Social Alcaldía de Bogotá, comenta que en Bogotá los mayores esfuerzos se han centrado en el tema humanitario, para beneficiar a los 300,000 migrantes que hay. Pese a esto, reconoce la importancia de que además de la entrega de ayuda humanitaria y ante la llegada de población menos cualificada, es importante los esfuerzos que se hagan para facilitar el acceso de estas personas al empleo formal, ya que la mayoría se encuentran en situación migratoria irregular. Los esfuerzos pueden ser en formación en artes y oficios, por ejemplo, para avanzar en la inclusión económica.
- Félix Grández- Asesor Despacho Ministerio de Trabajo de Perú, resalta que esta

iniciativa no sólo está enfocada a población venezolana sino a las diferentes poblaciones migrantes que hay en nuestros países.

- Diana Barón, de ONU Mujeres, resalta la importancia de crear medidas diferenciadas para las mujeres en cuanto a su acceso a las vacantes en los servicios públicos de empleo de los diferentes países. Desde ONU Mujeres felicitan la iniciativa e insisten en enfatizar en el enfoque de género con medidas, por ejemplo, como el acceso equitativo a los puestos de empleo, no reproducir roles tradicionales de género y garantizar servicios de cuidado para que puedan acceder a los empleos. El SPE confirma que este enfoque se está teniendo en cuenta.

Desde el SPE se entiende que los servicios públicos de empleo tienen diferencias, pero se puede empezar compartiendo información como primer paso, mientras se avanza hacia un sistema coordinado, a un empalme entre las diferentes plataformas. Se hace el llamado a las diferentes agencias (OIM, BID, PNUD) con las cuales se ha dialogado previamente, para que ayuden a fortalecer esta iniciativa, puesto que su presencia en todos los países es una ventaja para realizar estas iniciativas regionales.

Alicia Arango

Ministra, Ministerio del Trabajo,
Colombia



Extiende agradecimientos y saludos a todas las personas presentes. Afirma que la migración es el tema número 1 en la agenda del gobierno colombiano. Hasta el momento, todas las acciones emprendidas desde el Ministerio del Trabajo en Colombia apuntan a la regularización de la población venezolana. No obstante, solicita mayor rapidez en el proceso de certificación de competencias y homologación de títulos que adelanta el SENA y el Ministerio de Educación. Pregunta a auditorio: ¿qué necesitan los empleadores para poder sacar adelante sus empresas? Afirma que no solo apoyar los títulos profesionales, sino también la certificación de oficios. Dentro de los logros que ha tenido el Ministerio a lo largo del año, se presentan los siguientes:

- ❖ Lanzamiento de las guías de orientación a empleadores colombianos para la contratación de población refugiada y migrante proveniente de Venezuela, junto al ACNUR.
- ❖ Lanzamiento del Registro Único de Trabajadores Extranjeros (RUTEC), plataforma que pretende registrar a los trabajadores venezolanos en Colombia para promover la formalización. Saber dónde están, que están haciendo, entre otros.

- ❖ Implementación de Acciones Integrales: feria de servicios dirigida a población migrante, empresarios y maestros, con el propósito de informar y crear una cultura inclusiva frente a la migración.
- ❖ En materia de inspección, vigilancia y control se han revisado las condiciones de trabajo en la cual labora la población migrante.
- ❖ Se ha trabajado con la Fiscalía para combatir el comercio sexual en niños, niñas y adolescentes, a través de rutas de orientación.
- ❖ Se han abierto 294,000 vacantes, disminuyendo el desempleo al 10%.

Por último, la Ministra advierte que el país está ante un problema de pertinencia. Se debe resolver qué es lo que buscan los empleadores colombianos y qué es lo que ofrecen las instituciones de intermediación laboral. Como próximos pasos a seguir, se busca fortalecer la comunicación para generar una cultura ciudadana incluyente, bajar la oferta de servicios del Estado a la población migrante y alcanzar un desarrollo local importante en cada uno de los territorios.

PANEL N° 2

Promoción de Trabajo Decente: en apoyo a la implementación de la plataforma de movilidad laboral de la Hoja de Ruta

Modera

Hugo Ñopo

Especialista Empleo, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe

El panel espera dar respuesta a las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles han sido los principales retos del Ministerio de Trabajo en relación con la movilidad humana?
- En función de los retos, ¿qué papel podrían jugar y cómo podrían colaborar los Ministerios de trabajo de la región, para facilitar la movilidad regional?

Andrés Madero

Ministro, Ministerio del Trabajo, Ecuador

En respuesta a la primera pregunta –retos- subraya lo siguiente:

1

Medidas que permitan manejar el flujo migratorio con una visión de derechos.

2

La caracterización de la población en situación de movilidad humana, mediante censos que posibiliten la toma de decisiones en política pública laboral.

3

La migración informal dificulta llevar trazabilidad de las personas que están entrando al país, para afrontar esto se han realizado censos migratorios y la caracterización de la población en situación de movilidad humana.

En relación con el papel de los Ministerios de trabajo de la región para facilitar la movilidad regional, señala:

- 1 La necesidad de homologar los perfiles por competencias laborales, entre Ecuador y países con mayor afluencia de migrantes.
- 2 Socializar con la población en condición de movilidad humana los beneficios de la certificación por competencias laborales, como, por ejemplo, el acceso a empleo formal con plenos derechos.
- 3 Realizar un censo de habilidades y elaboración de perfiles, para que el país de acogida pueda aprovechar las habilidades, destrezas y experiencia de las personas refugiadas y migrantes.
- 4 Desarrollar estrategias de comunicación que promuevan la inclusión de los migrantes en los países de destino, entre otras razones, para combatir la discriminación de la población en situación de movilidad humana.

Sostiene que el gobierno de Ecuador ha recibido altos volúmenes de migración informal, incrementando los problemas con el registro de la población venezolana al ingresar al país por puntos no autorizados. Actualmente, se maneja una cifra no oficial de 300,000,000-150,000,000 venezolanos presentes en el territorio ecuatoriano, gracias a que el Ministerio de Relaciones Exteriores ha implementado visas humanitarias y censos para manejar un registro base. Ahora bien, expone que las medidas a adoptar por los gobiernos participantes, deben apuntar a controlar los flujos migratorios bajo una visión de derechos y que permita la caracterización de los perfiles socio-laborales. De esta manera, se facilitará la inclusión de las personas venezolanas en el mercado laboral.

Por otro lado, destaca que se deben tener elementos claros y estandarizados entre países para mejorar los procesos de homologación y convalidación de títulos. Así, los países de acogida podrán aprovechar mejor las habilidades, destrezas y experiencia de la población migrante. En cuanto a las medidas adoptadas para evitar la explotación y vulneración de derechos laborales, manifiesta que se han realizado 24,000,000 inspecciones a nivel nacional, sancionando alrededor de 2,000,000 empleadores. Por último, resalta la necesidad de generar una estrategia de comunicación que evidencie y visibilice los aportes que realiza la población migrante venezolana en el país.



Félix Grández

Asesor del Despacho Ministerial
Ministerio de Trabajo y Promoción del
Empleo, Perú

En relación con la primera pregunta, señala que para el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, el principal reto respecto de la movilidad humana de personas venezolanas es la masividad de la migración y la presión que ella genera sobre la demanda de servicios de salud, educación y seguridad, así como sobre el acceso a las oportunidades del mercado laboral.

La movilidad laboral tiene que ser vista y atendida en este contexto más amplio. La presión que genera la masiva migración hace que se incrementen las brechas de atención en estos servicios esenciales. Asociado a ello, en la percepción de la ciudadanía peruana, se ha desarrollado la idea de que la atención a las personas venezolanas se realiza en desmedro de la atención a las peruanas, lo que produce una gran susceptibilidad y recelo.

En este contexto, uno de los temas que requiere particular atención es el de la documentación migratoria necesaria para que las personas migrantes procedentes de Venezuela, que mayoritariamente han manifestado su voluntad de residir en el país, puedan acceder a los servicios de salud y educación, así como a un contrato de trabajo.

Existen a la fecha un conjunto de documentos migratorios que tienen por ahora un carácter temporal: principalmente el Permiso Temporal de Permanencia (PTP), la calidad migratoria especial residente (prórroga del PTP por un año adicional y renovable), así como la Visa Humanitaria.

En términos propiamente laborales, la movilidad laboral venezolana incrementa la presión sobre el mercado laboral peruano, en el que existe un 72,4% de la población que trabaja de manera informal (muchos de ellos debido a que no pueden encontrar un trabajo), así como un desempleo laboral entre los jóvenes (18 a 29 años) que supera el 8%.

Asumiendo que la mayoría de inmigrantes venezolanos se encuentran en Perú para trabajar, son más de 500 mil los que se encuentran ocupados actualmente en alguna actividad remunerada. Sin embargo, solo 45 mil se encuentran en la planilla electrónica (jul-2019), es decir, menos del 10%.

En este contexto, para el MTPE el reto es trabajar de manera integral en la formalización del mercado laboral (sobre todo a través de la inspección de trabajo) y en la mejora de los servicios de empleo (especialmente los de intermediación laboral), tanto para los peruanos como para las personas venezolanas.

En relación con la segunda pregunta, establece que los ministerios de trabajo de la región tienen un rol fundamental en lo concerniente a la promoción de la inserción laboral de las personas refugiadas y migrantes provenientes de Venezuela, en condiciones de igualdad de oportunidades y de no discriminación. La colaboración entre los Ministerios de Trabajo de la región podría, por ello, orientarse, hacia el fortalecimiento de los servicios de intermediación laboral y la inspección del trabajo.

En cuanto a la intermediación entre la demanda y oferta laboral entre los países, señala que convendría compartir y brindar asistencia (inter países) para mejorar los mecanismos de recojo de la información sobre la demanda laboral de las personas migrantes y refugiadas procedentes de Venezuela. En la medida que en cada uno de los países de la región se logre identificar las ocupaciones que no pueden ser satisfechas por la oferta laboral nacional, será más sencillo orientar a las y los migrantes venezolanos hacia las zonas a las que podrían migrar.

Del mismo modo, sería conveniente compartir experiencias y estrategias que incrementen la eficacia de la inspección laboral, para evitar la contratación irregular de trabajadores procedentes de Venezuela.

En cuanto a las acciones implementadas en este tema, El Ministerio de Trabajo de Perú destaca:

- ❖ Observatorio para la formalización laboral: el cual mide la formalización en todo el territorio nacional.
- ❖ Cartilla informativa para ciudadanos venezolanos/as cuyo objetivo es informar a los inmigrantes venezolanos sobre sus derechos, responsabilidades y requisitos para trabajar en Perú.
- ❖ Servicio de Orientación para el Migrante, cuyo objetivo es orientar a las y los inmigrantes venezolanos sobre los servicios de empleo a los que pueden acceder, como la bolsa de empleo, e informarlos sobre sus derechos, responsabilidades y requisitos para trabajar en Perú.
- ❖ Protocolo de fiscalización del cumplimiento de las disposiciones referentes a la contratación de trabajadores extranjeros, cuyo objetivo es establecer las reglas para la fiscalización de obligaciones en materia de contratación de trabajadores migrantes.
- ❖ Proyecto 1+1 (piloto) que tiene por objetivo facilitar el acceso al autoempleo formal y el fortalecimiento de nuevos negocios de personas peruanas y venezolanas en el distrito de San Martín de Porres y de Lima Norte, promoviendo la cohesión social.
- ❖ Implementación del SIVICE (Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros), que permite la presentación, aprobación, prórroga o modificación de los contratos individuales de trabajo de personal extranjero de forma automática y que las respectivas constancias de aprobación se remitan a los correos electrónicos de la empresa y de a trabajadora o trabajador extranjero.

Zaritma Simón

Directora de Empleo, Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, Panamá

Panamá tiene 4 millones de habitantes, de los cuales 94,600 son personas venezolanas que han migrado entre 2010-2019. 53% son hombres, 47% son mujeres y un 40% cuenta con estudios universitarios o de posgrado. Ante este escenario, afirma que el gobierno panameño ha procurado facilitar los procesos de convalidación de títulos. En mayo del 2019, se establece el Decreto Ejecutivo No. 20, que creó el Permiso de Trabajo Temporal y habilita un permiso de trabajo especial para migrantes, válido también para aquellos que ya cuenten con la condición de refugiados, quienes ahora tienen acceso a participación en las FERIA de Oportunidades en igualdad de condiciones, programas de inserción laboral para personas con discapacidad, acceso a la Bolsa de Empleo y Servicios del Ministerio de Trabajo y acceso a servicios de salud.

Anteriormente, la legislación panameña exigía tener pasaporte vigente para acceder al trabajo, pero se ha logrado regular el ingreso de personas migrantes sin documentación. En este momento, afirma que existen entre 10,000 a 60,000 solicitudes de permiso de trabajo expedidas. Es así como se hace un llamado a la administración pública para no cometer el error de estigmatizar a toda una población y atender sus necesidades psicosociales. No se puede atender sin comprender las necesidades materiales y psicológicas o las expectativas de la población venezolana.

A través de los Permisos de Trabajo no vinculados a una solicitud por parte de una empresa también se tiene la posibilidad de participar del mercado laboral sin restricción; posibilita también que los dependientes tengan acceso a permisos de trabajo.

Andrés Montenegro

Profesional Analista,
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Costa Rica

En relación con la primera pregunta señala:

Limitaciones en la movilidad laboral

SISTEMÁTICAS

- ❖ Romper mitos y prejuicios en el sector empleador.
- ❖ Establecer una plataforma de articulación para la adecuada prospección, orientación, intermediación y permanencia en el empleo.
- ❖ Plena adaptación de los servicios actuales a la población específica.

- ❖ Certificación de competencias y grados.
- ❖ Limitaciones en el otorgamiento de permisos de trabajo.
- ❖ Escasa demanda laboral.

PERSONALES

- ❖ Dominio de un segundo idioma en la población.
- ❖ Uso de tecnologías de la información en la población.

En relación con la segunda pregunta:

- ❖ Experiencia para el fortalecimiento de los Sistemas de Empleo.
- ❖ Colaboración en el uso de plataformas existentes para potenciar la gestión de empleo.
- ❖ Flexibilidad de los permisos de trabajo.

Comenta que en Costa Rica desde 2018 ha recibido aproximadamente 25,000 venezolanos, de los cuales 9,986 cuentan con permiso especial; el 48% se encuentra desempleada, el 74% cuenta con empleo formal y el 26% con empleo informal.

Para afrontar la crisis migratoria, Costa Rica ha implementado la campaña Vivir la Integración Dimensión Empleo, una iniciativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad

Social en conjunto con la Cámara de Comercio, Cámara de Industrias, y Cámara de Comercio Diversa, con el fin de ofrecer mayores oportunidades laborales a la población refugiada en el país, y que cuenta con el respaldo del ACNUR.

Sostiene que el objetivo del gobierno es promover acciones voluntarias que permitan a las personas refugiadas y migrantes acceder a oportunidades en el mercado laboral, por medio de los programas de intermediación laboral. Estos han consistido en acercar la oferta institucional a la población venezolana, diseñando líneas específicas para atender a la población en condición de refugiados.

Desde la administración pública se ha priorizado a la población en situación de movilidad bajo estos pilares:



Intermediación: ferias de empleo para acercar oferta y demanda.



Formación: Programa Empléate formación y capacitación de personas, el cual otorga subsidios económicos para fomentar el estudio



Incentivo: Programa Intégrate al empleo: incentivo a las empresas de 850 US\$, por cada contratación de personas en condición de refugio por lo menos 3 meses.



Sensibilización: implementar un proceso de sensibilización en materia de población migrante y en condición de refugio a nivel institucional.

Dana Barón

Especialista en Género, Área Paz y Seguridad y
Acción Humanitaria, Oficina Regional para las
Américas y el Caribe, ONU Mujeres

Inicia su intervención asegurando que la desagregación de datos es una tarea ardua que deben mejorar todos los gobiernos participantes de la reunión. Se tienen datos de que las mujeres representan el 50% de la población migrante en cada uno de los países de acogida. Alrededor de 610,000,000 USD son enviados como remesas por aquellas mujeres que ya participan activamente de la economía. No obstante, advierte que no se pueden obviar las múltiples barreras y riesgos que enfrentan las mujeres en situación de vulnerabilidad. Expone que estas en particular son las madres gestantes y madres lactantes, quienes representan cerca del 6% y del 10% en la población migrante. A pesar de que la mayoría se han constituido como económicamente activas, muchas de ellas son jóvenes que están sujetas a riesgos de violencia sexual basada en género y a redes de trata de personas.

Por otro lado, las mujeres no solamente se ven afectadas de manera diferenciada, también deben ser consideradas como importantes agentes de cambio en las comunidades de acogida, dado que modifican la percepción de los roles tradicionales en la sociedad: cuando migran solas, se despojan de su rol familiar. Organizaciones como UNFPA, ONU Mujeres, ACNUR y el programa de Liderazgo, Empoderamiento, Acceso y Protección (LEAP) dispuesto para mujeres y niñas migrantes, solicitantes de asilo y refugiadas en Brasil, han propiciado la generación de espacios seguros, oportunidades de inclusión socioeconómica e igualdad de género como aspectos claves en la respuesta humanitaria.

Ahora bien, indica que en materia de integración socioeconómica se requiere la cualificación profesional de las mujeres como parte de los estudios de oferta y demanda laboral, así como se debe fomentar la vinculación de las mismas en otros sectores profesionales como el de tecnologías de la información y comunicación. Igualmente, se deben apoyar los emprendimientos de grupos de mujeres. Esto facilitaría la creación de redes de apoyo y acompañamiento en la constitución de microempresas. En este sentido, hace un llamado a seguir impulsando las alianzas entre el sector público y el sector privado para la generación de empleo y formación en empoderamiento económico de mujeres migrantes. Por último, indica que las transferencias en efectivo es un buen mecanismo para alcanzar la autonomía económica y romper la barrera del cuidado.

Como buena práctica, se expuso el programa conjunto: Liderazgo, Empoderamiento, Acceso y Protección (LEAP) para mujeres y niñas migrantes, solicitantes de asilo y refugiadas en Brasil el cual tiene como estrategias:



Crear espacios seguros para mujeres.



Crear oportunidades de integración socioeconómica.



Crear mecanismos para incorporar la igualdad de género en la respuesta humanitaria.

Lleny Mercedes

Encargada de la Unidad Migración Laboral,
Ministerio de Trabajo, República Dominicana

Expone que los países de América Latina están ante una migración atípica dada la inestabilidad política, social y económica de Venezuela. Dentro de los retos encontrados por el gobierno de República Dominicana se encuentra el de regularizar a la población venezolana con el propósito de que la población venezolana pueda obtener los permisos de trabajo correspondientes y facilitar la certificación de competencias. Se han tomado medidas para lograr una movilidad laboral regular, segura y ordenada como es el Plan de Regularización de Extranjeros del año 2014, en el cual unas 288,467 personas extranjeras fueron regularizadas, la gran mayoría de ellos están en condición regular.

El Ministerio de Trabajo a través de las diferentes dependencias ha tomado acciones que van dirigidas a proteger en todas las fases del ciclo migratorio, como la estrategia para poner a disposición de los migrantes la información necesaria para trabajar de manera regular en el país. En 2017, se lanzó una plataforma digital, la cual ha permitido la certificación de 1,830 migrantes. Por otro lado, se han capacitado a las y los Inspectores de Trabajo para proteger a la población vulnerable frente a riesgos de trabajo forzoso y trata de personas. Indica que un reto es la creación de un banco de datos que puedan enriquecer la formulación de políticas públicas al interior del país.

A continuación, se presentan las medidas y resultados que ha obtenido el gobierno de República Dominicana:

- ❖ Implementación del plan de regularización de extranjeros, el cual ha dado como resultado 288,467 personas regularizadas.
- ❖ Sistema dominicano de seguridad social: Seguro Familiar de Salud (familiares de los trabajadores están protegidos).
- ❖ La Constitución Política establece que las personas extranjeras tienen los mismos derechos y deberes de las nacionales.
- ❖ Inserción laboral de población refugiada y migrante dada su preparación académica.
- ❖ El Ministerio del Trabajo ha tomado acciones para proteger el acceso al mercado laboral en todas las fases del ciclo migratorio:
 - a) Poner información a su disposición (cooperación interinstitucional, público-privada). Se pone en contacto con la bolsa nacional de empleo.
 - b) Contacto con empresarios y empresarias.
 - c) Gestión de la visa de trabajo (trámite de documentos con la oficina de Migración Laboral).
 - d) Formalización del contrato de trabajo ante el Ministerio del Trabajo (deben tener la propuesta de trabajo registrada y la certificación de las condiciones laborales por parte de las empresas).
 - e) Vinculación al Sistema Integrado del Registro Laboral (SIRLA) y Tesorería de la Seguridad Social: está protegidos por el Código del Trabajo y por ende, se les protegen sus derechos laborales de forma integral.
- ❖ El SIRLA tiene un registro de 1,730 trabajadoras y trabajadores venezolanos.
- ❖ Se realizan investigaciones de abusos y violación de derechos laborales de forma regular.

Carlos Alberto Garzón

Subdirector del Servicio Público de Empleo,
Ministerio del Trabajo de Colombia.

El Servicio Público de Empleo (SPE) en Colombia trabaja desde un enfoque territorial que involucra a empresarios, buscadores de empleo, la academia y toda una red de prestadores públicos. Actualmente, hay 247 prestadores autorizados que operan a través de una red mixta público-privada.

- ❖ **Públicos:** Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), Entes Territoriales (24), Cajas de Compensación Familiar (42) y puntos de atención (439).
- ❖ **Privados:** agencias privadas (79), bolsas de empleo (110) y puntos de atención (277) las cuales tienen presencia en 190 municipios de los 32 departamentos.
- ❖ **Estrategias de carácter móvil:** intenta llegar a municipios alejados a través del SENA y las Cajas de Compensación Familiar.

La población migrante se enfrenta a barreras individuales (ausencia de habilidades o no cumplimiento de requisitos), organizacionales (estereotipos, prejuicios) y del entorno (generadas por los factores sociales, culturales, morales, económicos, políticos, etc.), que afectan la inclusión laboral de los buscadores de empleo para lo cual se ha diseñado una ruta para la población migrante, que facilite llegar a una exitosa colocación.

El Servicio Público de Empleo ha diseñado el Modelo de Inclusión Laboral con Enfoque de Cierre Brechas, el cual busca fortalecer y ampliar la oferta de servicios de gestión y colocación de empleo de la red de prestadores, al igual que propender por la generación de acciones que contribuyan a la mitigación de las barreras que se dan entre la oferta y la demanda. La ruta se compone de 1) Recepción y registro, 2) Orientación ocupacional, 3) Gestión empresarial y 4) Intermediación laboral. Afirma que en este proceso se han identificado que los migrantes lidian con barreras individuales, organizacionales y del entorno. Todas las personas migrantes regularizadas pueden

acceder a la ruta de empleabilidad. Hasta el momento el SISE tiene 107.506 personas venezolanas registradas.

Hay alrededor de 1.5 millones de venezolanos/as en territorio nacional, de los cuales 750,000 tienen Permiso Especial de Permanencia (PEP). Las cifras de colocación hablan de 2,656 de personas venezolanos en 2018 y a 2,046 en 2019.

Adicionalmente, manifiesta que se realizó una prueba piloto en las 10 regiones del país con mayor concentración de población venezolana, con el fin de mejorar la gestión en la vinculación laboral de la población migrante venezolana, a través de la identificación y mitigación de barreras a la vinculación laboral.

Se ha dado orientación ocupacional a migrantes regulares e irregulares para mitigar barreras personales y educativas. Además, se creó la Guía de acciones de inclusión laboral para la población migrante venezolana, dirigida a prestadores del Servicio Público de Empleo, con el objetivo de orientar a los funcionarios en cuanto a: conceptos sobre el fenómeno de la migración, documentación válida para trabajar en Colombia, información sobre acceso a salud, educación y servicios bancarios, uso de otros sistemas de información (SIRE y RUTEC), análisis de barreras de empleabilidad y sobre los ajustes a la ruta de empleabilidad.

Reconoce que aún existen grandes retos identificados para la elaboración de acciones conjuntas, los cuales responden a: 1) fortalecer la atención para la población refugiada y migrante, 2) resolver barreras institucionales y del entorno, 3) generar nuevos empleos y sensibilizar a empresarios, 4) canalizar los recursos de la cooperación internacional para la mitigación efectiva de barreras y 5) crear una ruta de movilidad laboral internacional en la región.

Discusión de las recomendaciones

para apoyar la implementación de la Hoja de Ruta del Proceso de Quito por parte de los Ministerios de Trabajo

Bajo la facilitación de **Gloria Gaviria, Jefa de la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales del Ministerio del Trabajo de Colombia**, se procedió a leer la propuesta de RECOMENDACIONES para ser presentadas en la V Reunión Técnica del proceso de Quito. Se obtuvieron aportes de las personas presentes que fueron incorporadas en las mismas. A continuación, se presenta el documento final resultante, en español y en inglés:

La integración socioeconómica de las personas refugiadas y migrantes venezolanas en América Latina y el Caribe

-Reunión de Ministerios de Trabajo en apoyo al Proceso de Quito-

RECOMENDACIONES

Las representaciones de los Ministerios de Trabajo de: Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Panamá, Perú y República Dominicana y de las organizaciones de cooperación internacional, reunidas en la ciudad de Bogotá, Colombia, el 13 de noviembre de 2019, para discutir avances y desafíos de la integración socioeconómica de personas refugiadas, migrantes y retornadas de Venezuela, en la región de América Latina y el Caribe, así como para intercambiar buenas prácticas y experiencias exitosas, reunión que contó con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), con el fin de reforzar la implementación de la Hoja de Ruta del Capítulo de Buenos Aires del Proceso de Quito,

RECOMENDAMOS:

1. Promover la integración socioeconómica con énfasis en el acceso al mercado de trabajo de las personas refugiadas, migrantes y retornadas de Venezuela en América Latina y el Caribe a través de un trabajo colaborativo, con los diferentes organismos y agencias de cooperación internacional en el marco del trabajo decente.
2. Integrar en el proceso de formulación de las políticas migratorias laborales, a organizaciones representativas de empleadoras y empleadores y de trabajadoras y trabajadores, incluyendo la posibilidad de realizar reuniones regionales.
3. Apoyar las iniciativas de homologación regional de certificación de competencias laborales y profundizar el apoyo del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) de la OIT y otras entidades involucradas en este ámbito.
4. Promover la divulgación, la ratificación y la implementación de las normas internacionales del trabajo y las del Sistema Interamericano de Derechos Humanos.
5. Promover la producción y la armonización de datos y desagregados por género, relativos a la situación de personas refugiadas, migrantes y retornadas de Venezuela en el mercado de trabajo.
6. Considerar, en todas las estrategias dirigidas a promover el trabajo decente con enfoque de género y las necesidades particulares de las personas refugiadas, migrantes y retornadas de Venezuela y definir estrategias diferenciadas para garantizar un acceso igualitario al trabajo y al empleo.
7. Fortalecer los sistemas de inspección laboral para prevenir e identificar situaciones de explotación laboral y discriminación en el empleo.
8. Promover la iniciativa de Integración de los Servicios Públicos de Empleo de la Región

de América Latina y el Caribe entre los países interesados, cuya primera reunión se realizará en Colombia en el primer trimestre de 2020. Esta Iniciativa busca intercambiar vacantes de empleo, contar con mayor información sobre oportunidades laborales, facilitar la vinculación laboral aprovechando capacidades de trabajadoras y trabajadores y crear una ruta de movilidad internacional en la región, para lo que será necesario fortalecer el funcionamiento y la respuesta de estos servicios.

9. Cooperar con el diseño de una estrategia de generación de ingresos de las personas refugiadas, migrantes y retornadas de Venezuela, vinculada a las políticas migratorias, que contribuya a la formalización del trabajo y el acceso progresivo a un piso de protección social.

10. Fortalecer las estrategias de comunicación para sensibilizar sobre las ventajas de la inclusión socioeconómica de las personas refugiadas, migrantes y retornadas de Venezuela y luchar contra la xenofobia y la discriminación basada en el origen nacional y el estatus migratorio.

11. Trabajar para la erradicación de la trata de personas, el trabajo forzoso y la explotación sexual, con atención particular en mujeres, niños, niñas y adolescentes.

Estas recomendaciones se formularon con el apoyo de las siguientes organizaciones: ACNUR, Confederación Sindical de las Américas, Organización Internacional de Empleadores (OIE), Organización de Estados Americanos, OIM, OIT, ONU Mujeres y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

The socio-economic integration of Venezuelan refugees and migrants in Latin America and the Caribbean

- Meeting of Ministries of Labour in support of the Quito Process -

RECOMMENDATIONS

Representations of the Ministries of Labour of: Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Panama, Peru and the Dominican Republic and international cooperation organizations, met in the city of Bogotá, Colombia, on November 13, 2019, to discuss Advances and challenges of the socio-economic integration of refugees, migrants and returnees from Venezuela, in the Latin American and Caribbean region, as well as to exchange good practices and successful experiences, meeting that was supported by the International Labour Organization (ILO), as well as the International Organization for Migration

(IOM) and the United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR), in order to reinforce the implementation of the Roadmap of the Buenos Aires Chapter of the Process of Quito,

WE RECOMMEND TO:

1. Promote socio-economic integration with emphasis on the access to the labour market of refugees, migrants and returnees from Venezuela in Latin America and the Caribbean through collaborative work, with the different international cooperation agencies and agencies within the framework of decent work.
2. Integrate in the process of formulating labour migration policies, organizations representing employers and workers, including the possibility of holding regional meetings.
3. Support initiatives for regional certification of labour competencies and to deepen

the support of the Inter-American Centre for Knowledge Development in Vocational Training (CINTERFOR) of the ILO and other entities involved in this field.

4. Promote the dissemination, ratification and implementation of international labour standards and those of the Inter-American Human Rights System.
5. Promote the production and harmonization of data and disaggregated by gender, related to the situation of refugees, migrants and returnees from Venezuela in the lab or market.
6. Consider, in all strategies aimed at promoting decent work with a gender focus and the particular needs of refugees, migrants and returnees in Venezuela and to define differentiated strategies to guarantee equal access to work and employment.
7. Strengthen labour inspection systems to prevent and identify situations of labour exploitation and discrimination in employment.
8. Promote the Integration of the Public Employment Services initiative of the Latin American and Caribbean Region among the countries concerned, whose first meeting will be held in Colombia in the first quarter of 2020. This Initiative seeks to exchange job vacancies, count with more information on

job opportunities, facilitate the employment relationship taking advantage of workers' capacities and create an international mobility route in the region, for which it will be necessary to strengthen the functioning and response of these services.

9. Cooperate with the design of a strategy for generating income for refugees, migrants and returnees in Venezuela, linked to migration policies, which contributes to the formalization of work and progressive access to a social protection stage.
10. Strengthen communication strategies to raise awareness of the advantages of socio-economic inclusion of refugees, migrants and returnees in Venezuela and to fight against xenophobia and discrimination based on national origin and immigration status.
11. Work for the eradication of human trafficking, forced labour and sexual exploitation, with particular attention to women, children, girls and adolescents.

These recommendations were made with the support of the following organizations: UNHCR, Trade Union Confederation of the Americas, International Organization for Employers (IOE), Organization of American States, IOM, ILO, UN Women and the United Nations Development Program.





El empleo
es de todos

Mintrabajo

