



**EL DERECHO AL TRABAJO
DE LAS PERSONAS
SOLICITANTES DE ASILO
Y REFUGIADAS
EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE**

GRUPO ARTICULADOR REGIONAL DEL PLAN DE ACCIÓN BRASIL 2017

CRÉDITOS

Dirección General de Asylum Access América Latina

Karina Sarmiento
Directora de Estrategia Global e Innovación
Asylum Access

Coordinación del Informe:

Lizeth Lema Matehu
Gestora de políticas y redes de América Latina
Asylum Access

Mónica Salmón Gómez
Coordinación Regional de Gestión de Conocimiento y Redes
Asylum Access

Apoyo invaluable para la investigación y redacción de voluntarios de AALA:

María Pereira	Juan Diego Albuja
Katharina Jetzinger	Isabel Alvarado
Justyna Maciejczak	Daniela Aguilar
María Fernanda Viteri	Camila Diaz
Maura Magni	Christian Reyes
Maren Leifker	Carolina Rojas
María Celeste Sánchez	Dario Cevallos
Daniela León	

Apoyo de organizaciones miembro del GAR-PAB para la recolección de información por país:

Argentina: Comisión Argentina para Refugiados y Migrantes (CAREF);

Brasil: Cáritas Arquidiocesana do Rio de Janeiro

Chile: Fundación de Ayuda Social de las Iglesias Cristianas (FASIC);

Costa Rica: Asociación de Consultores y Asesores Internacionales (ACAI), Centro Internacional para los Derechos Humanos de los Migrantes (CIDEHUM);

Ecuador: Asylum Access Ecuador (AAE), Consultoría para los Derechos Humanos y el Desplazamiento (CODHES-Ecuador), Comité Permanente por la Defensa de los Derechos Humanos (CDH-Guayaquil), HIAS-Ecuador, Servicio Jesuita a Refugiados- Ecuador (SJR)-Ecuador;

Guatemala: Asociación Consejería Oxlajuj Ix para Centroamérica y México (CAMEX);

Honduras: Asociación Para Una Vida Mejor, Honduras (APUVIMEH), Centro de Investigación y Promoción de los Derechos Humanos (CIPRODEH);

México: Asylum Access México (AAMX), Centro de Derechos Humanos Fray Matías de Córdova A.C. (CDH Fray Matías), Comisión Mexicana de Defensa y Promoción de los Derechos Humanos (CMDPDH), Frontera con Justicia A.C., Programa Casa Refugiados A.C., Sin Fronteras I.A.P.

Nicaragua: Nicasmigrante, Servicio Jesuita a Migrantes (SJM-Nicaragua);

Panamá: Consejo Noruego para Refugiados (NRC), HIAS-Panamá;

Perú: Encuentros Servicio Jesuita de la Solidaridad;

Trinidad y Tobago: Refugee Program Living Water Community (LWC);

Uruguay: Servicio Ecuménico para la Dignidad Humana (SEDHU);

Venezuela: Consejo Noruego para Refugiados (NRC);

Otras organizaciones que colaboraron con la recolección de información

Belice: Help for Progress Belice

República Dominicana: Asociación Lazos de Dignidad

Listado de organizaciones miembros del GAR-PAB:

Argentina: Comisión Argentina para Refugiados y Migrantes (CAREF); **Bolivia:** Pastoral de Movilidad Humana-Conferencia Episcopal Boliviana; **Brasil:** Cáritas Arquidiocesana do Rio de Janeiro (CARJ), Cáritas Arquidiocesana do São Paulo (CASP), Instituto de Migrações e Direitos Humanos (IMDH), Red Sudamericana para las Migraciones Ambientales (RESAMA); **Chile:** Clínica de Migrantes y Refugiados de la Universidad Diego Portales, Fundación de Ayuda Social de las Iglesias Cristianas (FASIC); **Colombia:** Consejo Noruego para Refugiados (NRC), Consultoría para los Derechos Humanos y el Desplazamiento (CODHES-Colombia), Servicio Jesuita a Refugiados Colombia (SJR-Colombia), Comisión sobre Migraciones Forzadas, Exilio y Reconciliación (CER); **Costa Rica:** Asociación de Consultores y Asesores Internacionales (ACAI), Centro Internacional para los Derechos Humanos de los Migrantes (CIDEHUM), HIAS-Costa Rica; **Ecuador:** Asylum Access Ecuador (AAE), Consejo Noruego para Refugiados (NRC), Consultoría para los Derechos Humanos y el Desplazamiento (CODHES-Ecuador), Comité Permanente por la Defensa de los Derechos Humanos (CDH-Guayaquil), Fundación Esperanza, HIAS-Ecuador, Misión Scalabriniana Ecuador, Servicio Jesuita a Refugiados-Ecuador (SJR-Ecuador); **El Salvador:** Fundación Cristosal, Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES); **Estados Unidos:** U.S. Committee for Refugees and Immigrants (USCRI); Immigrant Rights Clinic-Washington and Lee University; **Guatemala:** Asociación Consejería Oxlajuj Ix para Centroamérica y México (CAMEX), Asociación LAMBDA; **Honduras:** Asociación Para Una Vida Mejor, Honduras (APUVIMEH), Centro de Prevención, Tratamiento y Rehabilitación de las Víctimas de la Tortura y sus Familiares (CPTRT), Centro de Investigación y Promoción de los Derechos Humanos (CIPRODEH), Centro de Prevención, Tratamiento y Rehabilitación de las Víctimas de la Tortura y sus Familiares (CPTRT); **México:** Asylum Access México (AAMX), Centro de Derechos Humanos Fray Matías de Córdova A.C. (CDH Fray Matías), Comisión Mexicana de Defensa y Promoción de los Derechos Humanos (CMDPDH), Frontera con Justicia A.C., Programa Casa Refugiados A.C., Sin Fronteras I.A.P., SMR Scalabrinianas: Misión con Migrantes y Refugiados; Universidad Iberoamericana A.C. Clínica Jurídica Alaíde Foppa y el Programa de Derechos Humanos, Programa de Asuntos Migratorios-Universidad Iberoamericana; **Nicaragua:** Nicasmigrante, Servicio Jesuita a Migrantes (SJM-Nicaragua); **Panamá:** Consejo Noruego para Refugiados (NRC), HIAS-Panamá; **Perú:** Encuentros Servicio Jesuita de la Solidaridad; República Dominicana: Centro de Formación y Acción Social y Agraria (CEFASA); **Trinidad y Tobago:** Refugee Program Living Water Community (LWC), International Human Rights Clinic of the Faculty of Law of the University of the West Indies, St. Augustine; **Uruguay:** Servicio Ecuménico para la Dignidad Humana (SEDHU); **Venezuela:** Consejo Noruego para Refugiados (NRC), HIAS-Venezuela; **América Latina (organizaciones regionales):** American Friends Service Committee (AFSC), Asylum Access, Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (CEJIL), Consejo Noruego para Refugiados (NRC), HIAS-Regional, International Detention Coalition (IDC), Red de las Américas sobre Nacionalidad y Apatridia (Red Ana), Red Regional de Organizaciones Civiles para las Migraciones (RROCM).



CONTENIDO

Introducción	2
Argumentos sociales alrededor de la importancia de garantizar el derecho al trabajo.....	5
Argumentos Económicos en Torno a la Ventaja de Garantizar el Derecho al Trabajo	10
Metodología y Estructura del Informe	13
Tabla de Criterios para Evaluar a los Estados por Categoría.....	14
Información por País.....	17
Argentina	17
Belice	19
Brasil	21
Chile	23
Costa Rica	25
Ecuador	29
Guatemala	31
Honduras	33
México	35
Nicaragua	39
Panamá	43
Perú	47
República Dominicana	50
Trinidad y Tobago	53
Uruguay	55
Venezuela	57
Principales Hallazgos y Recomendaciones	59
Conclusiones	65
Anexos	68

RESUMEN EJECUTIVO

El presente estudio es el resultado de un ejercicio de comparación de legislación, mecanismos de protección y promoción del derecho al trabajo de personas refugiadas y solicitantes de asilo, a partir de la contextualización de 16 países de América Latina y El Caribe. Este producto de corte regional, surge de la posibilidad de extender el primer estudio global en materia laboral realizado en el año 2014, el cual tuvo gran repercusión al evidenciar la realidad de los refugiados en el mundo al momento de insertarse al mercado laboral.

El respeto de los derechos económicos, consagrados en una amplia variedad de instrumentos internacionales, tanto para las personas nacionales o extranjeras, es el punto de partida para la aplicación equitativa de los derechos de personas refugiadas y solicitantes de asilo, pues se presentan como el principal mecanismo de respeto y promoción de estándares mínimos para vivir. En general, la manera en la que los medios de comunicación presentan a la población refugiada como receptores pasivos de asistencia humanitaria, genera una mirada no sólo asistencial y alejada de la perspectiva de derechos, sino que construye miradas que criminalizan y estigmatizan a las y los refugiados; provocando consecuencias económicas, sociales y culturales en detrimento de su dignidad y bienestar. Es por esto que garantizar el acceso pleno del derecho al trabajo, es menester de importancia, ya que se presenta como una oportunidad de crecimiento, no solo para el beneficiario, sino que para la población de acogida en su conjunto, ya que se beneficia de los conocimientos y saberes compartidos.

El propósito de este segundo informe es reconocer los avances, demarcar los retrocesos y hacer recomendaciones a futuro sobre la región, desde sus propias dinámicas para salvaguardar los procesos alcanzados. Enfatizando la importancia de garantizar el derecho al trabajo de los refugiados como el derecho primigenio que permite la consecución, satisfacción y ejercicio de otros derechos civiles, sociales económicos y culturales.

El derecho al trabajo es esencial en cuanto abre la puerta a otros derechos a fin de que las personas refugiadas puedan auto-sustentarse e integrarse en el país de acogida. A pesar de que Latinoamérica y el Caribe presentan avances heterogéneos, y en algunos casos retrocesos en sus sistemas de protección al restringir derechos tanto de refugiados como solicitantes, es indudable que la región no deja de tener altos niveles de desarrollo de marcos normativos y prácticas con enfoque de derechos humanos. Vale destacar que en la mayoría de los países se ha incorporado el refugio en sus legislaciones y políticas públicas; es decir, tienen un proceso existente para acceder a la determinación de la condición de refugio bajo sus normas e instituciones.

El principal reto de la región es la eliminación de la brecha entre lo determinado por la ley y el ejercicio pleno de las garantías que estas proporcionan. Siendo que la principal problemática, es que en la práctica, este marco normativo no se cumple. Es clave denotar que todavía existen múltiples desafíos a superar, sobre todo frente a una tendencia de algunos países de la región por el fortalecimiento del discurso securitista y criminalizador, aumentando el riesgo de quienes buscan protección internacional.

Los gobiernos de la región fallan en garantizar el fomento a una atención integral; siendo que un 80% de los gobiernos carecen de programas de acogida que fomenten la interculturalidad y la integración. Un ejemplo de esto es la falta de implementación de clases del idioma del país de acogida, enfocadas a población refugiada y solicitante de asilo, considerando que, en algunos países, un segmento importante de la población refugiada en el país de asilo no habla el idioma oficial. En los países donde no existen estos programas de acogida, son las ONGs quienes asisten al refugiado en distintos niveles: ayuda humanitaria, asesoría legal y clases del idioma oficial del país de acogida.

De manera general, la mayoría de la población refugiada en los diferentes países tiene un nivel variable en el acceso al campo laboral. No obstante, persisten obstáculos, principalmente burocráticos, que impiden el ingreso al mercado laboral formal en el país de recepción. Por su parte, la población solicitante de refugio se enfrenta a más dificultades ya que la obtención de documentación adecuada es restringida y a la vez los periodos de espera para la recepción de la misma son largos, lo cual afecta el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de

la población solicitante de refugio, misma que necesita un medio de vida de manera inmediata.

De igual forma, el estudio revela la necesidad de aumentar las capacitaciones a personal de instituciones públicas, con el fin de reducir el desconocimiento sobre el fenómeno, la tramitología y el tiempo en la obtención de documentos. De igual forma, es importante establecer procesos accesibles de homologación de certificados así como iniciativas de integración socioeconómica. Lamentablemente, muchas de las personas refugiadas así como solicitantes de asilo, sufren los efectos de la excesiva tramitología, así como de los costos para la obtención de permisos y demás documentos, lo cual afecta al acceso pleno y sin restricciones al campo laboral formal. La inexistencia de requisitos más prácticos que tomen en cuenta la realidad y limitantes de las instituciones en el país de origen, o la aprehensión del contexto de la salida misma de las personas, deviene en un impedimento implícito en el ejercicio de sus derechos.

De igual manera, la construcción y expansión de la percepción negativa y consecuente estigmatización, dirigida tanto a migrantes, las personas refugiadas así como solicitantes de asilo está en aumento. Estas personas sufren la discriminación en sus diversas formas y grados, razón por la cual, desde la sociedad civil, se insta a las autoridades a delinear y desarrollar políticas públicas comprensivas con un enfoque multicultural y de derechos. Enfocado en tener un impacto positivo en el proceso de inserción en el tejido social y económico del país de acogida.

Por otro lado, es importante contar con programas de capacitación profesional que permitan validar los conocimientos y aptitudes de las personas refugiadas y solicitantes de asilo, para que las mismas puedan acceder a empleos acordes a sus habilidades y talentos. De esta manera, la persona que recibe dicha capacitación, tendrá la oportunidad de mejorar y ampliar sus conocimientos, lo cual deriva en la adquisición de competencias para una mejor inserción en el ámbito laboral.

Con respecto al acceso a la información sobre sus derechos. En la población refugiada y solicitante de asilo, aún persiste el temor generalizado a denunciar malos tratos o vejaciones recibidas por empleadores, en la institución gubernamental local competente. La falta de información sobre sus derechos laborales en específico, así como su exposición a acciones de discriminación y violencia por parte de ciertos sectores de las comunidades de acogida y medios de comunicación, se ve reflejado en el miedo a represalias, al igual que en la afectación del estatus de protección que posean.

Entre los principales hallazgos encontrados respecto de la situación del Derecho al Trabajo en los 16 países de la región, tenemos:

En 14 de los 16 países, el procedimiento para la determinación RSD es procedente, lo cual significa que existe un marco normativo, un organismo del sector público responsable del mismo así como procedimientos relacionados. En los 2 países restantes el procedimiento resulta improcedente, siendo que los procesos no están claros, el procedimiento no es ejercido por un organismo del Estado, o se han paralizado por largos periodos de tiempo. Esta situación va en detrimento de las personas en búsqueda de protección internacional, pues obstruye el acceso a un proceso adecuado, de acuerdo a lo determinado por los estándares internacionales. A la vez, perpetua la desconexión con la legislación e institucionalidad pública para la consecución de otro derecho como lo es el acceso al derecho al trabajo.

El establecimiento de plazos cortos para el acceso al debido proceso para quienes necesitan protección internacional, es un tema que preocupa de sobremanera, ya que en 5 países de los 11 siguen existiendo plazos limitados que obstaculizan a la población refugiada o solicitante acercarse a la institución pública por miedo y por el desconocimiento de los procedimientos nacionales.



Es importante resaltar que en 14 de los 16 países, el gobierno no imparte ninguna clase de idioma para solicitantes y refugiados que no manejan el idioma nacional, lo cual deja dicha responsabilidad sobre los hombros de las organizaciones de la sociedad civil quienes con este tipo de programas le apuestan a una posible integración en las comunidades de acogida. No podemos olvidar que en 6 de los 16 países, la mayoría de la población en búsqueda de protección internacional no habla el idioma del país de acogida, mientras que en el resto de países dicha población también existe aunque en menor número.

Respecto de los procesos de validación de títulos profesionales, en 7 de los 16 países (43,75%), se puede obtener dicha validación que permite ejercer una profesión o carrera adquirida, con la finalidad de insertarse en el sector del mercado laboral más afín a sus habilidades y conocimientos traídos desde el país de origen. Por otro lado, en 3 de los 16 países (18,75%), no se puede obtener dicha validación y, finalmente, en 6 países (37,5%), existe un procedimiento, pero este resulta inaccesible dados los obstáculos económicos así como requisitos imposibles de cumplir. Todo esto sin tomar en cuenta las condiciones de salida de las personas en búsqueda de protección internacional de sus países de origen. Estas limitaciones obligan a esta población a emplearse en el sector informal donde se ven expuestos a explotación y otros abusos.

Sobre los programas gubernamentales de acogida a los refugiados y solicitantes, solo en 1 de los 16 países objeto de estudio se han desarrollado programas de este tipo, mientras que en 14 países no se cuenta con algún plan o proyecto de acogida y apenas en 1 país existen programas relacionados pero resultan insuficientes para satisfacer las necesidades de la población. Este panorama nos revela que todavía los países de la región no han sabido desarrollar programas de atención adecuados, para que desde un inicio puedan orientar a los solicitantes, y con ello, garantizar el reconocimiento de sus derechos así como los procedimientos que deben



Ander, un refugiado venezolano en su restaurante en Lima, Perú
© ACNUR/ Magui Masseroni

efectuarse para su respectiva inclusión.

La información sobre el derecho al trabajo que poseen tanto personas refugiadas como solicitantes de asilo es un tema que necesita extenderse. En 10 de los 16 países (62,5%) dicha población no recibe información completa y oportuna sobre sus posibilidades de ingresar al campo laboral, y solo en 6 países (37,5%), la población sí recibe información sobre el derecho al trabajo. De igual manera, en 15 países (93,75%) existe un temor generalizado a denunciar vulneraciones de derechos laborales de población refugiada y solicitante de asilo, mientras que solo en 1 país (6,25%) existe un menor temor a denunciar cualquier tipo de explotación o abuso de sus empleadores o relacionados ante la autoridad competente. Un ejemplo que afirma lo dicho, es que apenas existen 5 países (31,25%) con precedentes exitosos de diputadas laborales, dejando a 11 países (68,75%) sin precedentes/información sobre algún tipo de denuncia o demanda.

En general, esta investigación nos permite aseverar que las personas refugiadas acceden más fácilmente al derecho al trabajo siendo que en 12 de los 16 países (75%) dicha población enfrenta menos obstáculos que las personas solicitantes de asilo. Mientras que en apenas 4 de los 16 países (25%), esta población no accede más fácilmente a dicho derecho que las personas solicitantes de asilo, pues ambas poblaciones se enfrentan a los mismos procedimientos. Específicamente, una vez presentada la solicitud de refugio, en 13 países de los 16 (81,25%), las legislaciones locales exigen algún otro tipo de documentación adicional para trabajar, y en apenas 3 países (18,75%), la legislación no exige algún otro documento para ejercer este derecho una vez presentada la solicitud correspondiente.

La existencia de un marco normativo es un tema fundamental al momento de garantizar la protección del derecho al trabajo. Al respecto, en 11 de los 16 países (68,75%), la normativa nacional no es eficaz protegiendo dicho derecho. Apenas en 4 países (25%), la normativa resulta eficaz, mientras que en solamente en 1 país (6,25%) es insuficiente. Cabe mencionar que sobre el tema existen marcos o normativa internacional que son de mucha utilidad, pero en 12 países (75%) la normativa nacional no se adapta a dichos estándares internacionales. Solo en 4 países (25%) de este estudio sí se logra una concordancia de la norma.

Otro de los factores fundamentales que permiten una mejor inserción en el tejido social local de las personas refugiadas y solicitantes, es la implementación de programas de capacitación dirigidos a dicha población. Al respecto, en 12 países de los 16 (75%), los gobiernos no implementan este tipo de programas, y apenas en 4 (25%), los gobiernos sí lo hacen. De igual manera, es fundamental denotar que el talento humano que labora en las diferentes instituciones y oficinas gubernamentales, y presta servicios a los usuarios refugiados o solicitantes, se encuentre capacitado para brindar atención especializada. Sobre este tema, en 14 países (85,7%) los funcionarios no reciben ningún tipo de capacitación, mientras que solo en 2 (12,5) sí lo hacen. En la misma línea, en 14 países (87,5%) analizados se encontró que las personas refugiadas y solicitantes sí se enfrentan a algún tipo de traba institucional o burocrática, mientras que apenas en 2 (12,5%) no se las experimentan.

En 14 de los 16 países, la población refugiada y solicitante experimenta un alto nivel de discriminación, mientras que solo en 2, dicha población la experimenta en menor medida. Los comportamientos discriminatorios y xenófobos por parte de la comunidad de acogida en general, afecta la capacidad de integrarse al tejido social de quienes buscan protección internacional.

INTRODUCCIÓN

En 2015, Asylum Access y la Coalición para el Derecho al Trabajo de los Refugiados (Refugee Work Rights Coalition¹) lanzaron un reporte pionero sobre el acceso al empleo de los refugiados a nivel global. Este informe se concentró en el análisis de la situación en materia laboral de los refugiados de 19 países seleccionados según el tamaño de la población refugiada, la diversidad geográfica, y la membresía a la Coalición para el Derecho al Trabajo de los Refugiados entre 2013 y 2014. A pesar de los importantes hallazgos obtenidos, fue claro que la amplitud geográfica a la que se aspiró, impidió la profundización de las dinámicas propias de cada región. Es por esto que el presente informe asume el desafío de analizar cuál es la situación de los refugiados y los solicitantes de asilo en América Latina y el Caribe (ALC) con respecto a su derecho al trabajo.

Según cálculos de la Agencia de la ONU para los Refugiados (ACNUR), los refugiados reconocidos tienden a permanecer fuera de sus países² en promedio diecisiete años de su vida. Durante este tiempo tienen la necesidad de ser incluidos socioeconómicamente a los países de acogida para el desarrollo integral de sus vidas. La inclusión económica mediante la realización del derecho a trabajar no implica exclusivamente un camino hacia la integración local, sino que además permite la autosuficiencia de los solicitantes de asilo y las personas refugiada. Siendo que mediante el afianzamiento de una mayor autoestima y un sentido de comunidad, estas personas pueden contribuir a la economía de su entorno. De igual forma, permite a las personas acceder a condiciones dignas de vida como lo es el acceso a una vivienda, luchando así contra las situaciones de pobreza a las que generalmente se deben enfrentar. Al facilitar el ingreso de esta población al mercado laboral, se pueden visibilizar las destrezas y el conocimiento que traen consigo, la potencia de una población joven y económicamente activa, además de evitar su confinamiento a mercados laborales informales, precarios y peligrosos, siendo que la protección laboral facilita el acceso a soluciones duraderas y seguras.³

Este informe sirve como un diagnóstico sobre las especificidades de la región en cuanto al derecho al trabajo de solicitantes de asilo y personas refugiadas, concentrándose en el análisis de 16 países pertenecientes a América Latina y el Caribe. Su principal propósito es el de ahondar en el rol y el impacto de los Estados por respetar, proteger y promover el derecho al trabajo, cumpliendo con las disposiciones de la Convención de 1951, su Protocolo de 1967 y los marcos regionales de protección. A pesar de que la región ha tenido avances en la materia producto de la adopción de instrumentos regionales como la Declaración de Cartagena de 1984 que explicita la importancia del derecho al trabajo como eje fundamental hacia la integración local, hasta el día de hoy el acceso al trabajo para personas refugiadas sigue siendo limitado a causa de barreras legales y administrativas de los propios Estados. Por otro lado, el derecho al trabajo de los solicitantes de la condición de refugio se encuentra aún más restringido, producto de la falta de visibilización de la población en marcos normativos nacionales y regionales. “La falta de acceso al empleo genera exclusión económica además de desgaste psicosocial, y, en consecuencia, es una de las principales barreras para su integración en el país de acogida.”⁴ Para entender de mejor manera el contexto latinoamericano, se debe considerar los factores históricos, sociales, políticos y económicos en torno al derecho al trabajo.

Todavía en la actualidad persiste una insistente tendencia por presentar a América Latina y el Caribe (ALC) como un cuerpo homogéneo (generalmente sobreestimando su dimensión occidental en desmedro de su herencia indígena y afrodescendiente), por lo que es indispensable admitir su riqueza en expresiones culturales, tradicionales e identitarias, diversas y abundantes. Sin embargo, estas naciones han seguido un cierto paralelismo en sus evoluciones históricas; lo cual nos conduce a pensar en una “unidad de destino”⁵ que las ha llevado a enfrentarse a problemas similares. En este sentido, los desafíos con que se encuentran los trabajadores de la

1 Asylum Access. Refugee Work Rights Coalition. Disponible en: <http://asylumaccess.org/work/global-initiatives/refugee-work-rights-coalition/>

2 UNHCR, 2007. Refugee protection and durable solutions in the context of international migration. Disponible en: <http://www.unhcr.org/uk/47fe0e532.pdf>

3 OIT, 2016. El acceso de refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza al mercado de trabajo. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/meetingdocument/wcms_491778.pdf p.7

4 Asylum Access , 2014. Iniciativa Cartagena +30 / La protección internacional y la efectiva integración.p.55 Disponible en: http://asylumaccess.org/wp-content/uploads/2014/07/cartagena_Completo_2803_resized.pdf

5 Rouquié, Alan (1989) *América Latina. Introducción al Extremo Occidente*. Ed. Siglo Veintiuno. Primera edición. México. Disponible en: <http://www.mty.itesm.mx/dhcs/deptos/ri/ri-802/lecturas/lecvmx007.html>

región, han seguido también trayectorias semejantes.

Para comprender el estado actual de la situación de los trabajadores en ALC, es necesario remontarse a las reformas estructurales de los noventa en el marco de las políticas adoptadas en el “Consenso de Washington”. En esta década, se da lugar a un “proceso de precarización” en que los mercados de trabajo fueron desregulados progresivamente, la gran mayoría de estos en detrimento de la seguridad de los trabajadores.⁶ Los países en que las reformas fueron más profundas fueron Perú y Argentina, seguidos por Brasil, Colombia, Ecuador y Panamá. Por su parte, Chile, Guatemala, Nicaragua, República Bolivariana de Venezuela y República Dominicana, sólo incorporaron reformas de alcance menor, mientras que otros países, entre ellos México, no registraron cambios significativos en su legislación laboral.⁷

Entre otras medidas, este proceso de desregulación laboral incluyó el establecimiento de modalidades ‘promovidas’ (periodos de prueba prolongados, pasantías sin beneficios de seguridad social), la reducción o eliminación de indemnizaciones por despido, la reducción de los impuestos al trabajo y la generalización de contratos a término.⁸ Con respecto a las relaciones laborales colectivas, si bien los sindicatos no fueron afectados negativamente de manera explícita por dicha legislación, éstos fueron perdiendo poder progresivamente en los últimos 20 años por motivos diversos, entre los cuales cabe destacar los procesos de subcontratación, los altos niveles de desempleo y el crecimiento del sector informal.⁹ La obvia consecuencia del debilitamiento de los sindicatos fue la aminorada capacidad de negociación colectiva de los trabajadores latinoamericanos y

6 Cruces, G. y Ham, A. (2009). *La flexibilidad laboral en América Latina: las reformas pasadas y las perspectivas futuras*. CEPAL. AECID. Santiago de Chile. P. 132.

7 Ruiz Duran, Clemente (2014). *Reestructurando los mercados laborales en América Latina. El problema de la informalidad en el siglo XXI*. Anuario de relaciones laborales en España. No. 5. P. 86-90.

8 Cruces, G. y Ham, A. (2009). *La flexibilidad laboral en América Latina: las reformas pasadas y las perspectivas futuras*. CEPAL. AECID. Santiago de Chile.

9 Bensusán, G. (2007). *La efectividad de la legislación laboral en América Latina*. Instituto Internacional de Estudios Laborales. Ginebra. P. 51.



Refugiados en México provienen de El Salvador, Honduras y Guatemala.
© Jair Cabrera

caribeños. Aunque, durante la primera década del presente siglo, muchos países modificaron sus leyes laborales para restituir un debido nivel de protección, las consecuencias de las reformas implementadas en los noventa repercuten hasta el día de hoy en el bienestar de los trabajadores y sus familias.¹⁰

Además del deterioro en la calidad del empleo, ALC presenta un alto grado de informalidad así como elevadas tasas de desocupación. A nivel regional, se estima que cerca del 50,5% (unos 130 millones) de los trabajadores en la región están empleados en el sector informal.¹¹ El alto grado de informalidad, que afecta desproporcionadamente a los jóvenes y a los más empobrecidos ha sido parte del panorama regional por décadas, cual si fuera una “marca registrada” de la región.¹² Más allá de las evidentes consecuencias a nivel económico de estas altas tasas de empleo informal, resulta preocupante la situación de desprotección a la que estos trabajadores y sus familias fueron y siguen estando expuestos.

Con respecto a la desocupación, la Organización Mundial del Trabajo (OIT), estimó que para 2016 la tasa alcanzaría el 6,9%. Esta falta de empleo afecta especialmente a las mujeres (1,4 veces más que a los hombres) y a los jóvenes (3 veces más que a los adultos).¹³ Otros de los grupos fuertemente discriminados en el mercado laboral son las comunidades indígenas, los afrodescendientes, las personas con discapacidad, personas viviendo con VIH/SIDA y las personas de edad avanzada¹⁴.

A este panorama poco alentador, se le suma la problemática del trabajo forzoso. En 2014, las estimaciones indicaron que 1,8 millones de personas en América Latina y el Caribe se veían sometidas a esta práctica inhumana. El 90% de estos trabajadores son víctimas de la explotación sexual comercial, mientras que el porcentaje restante es explotado laboralmente en sectores tales como la agricultura, las actividades extractivas (minerías y forestales), así como en la industria textil, entre otras formas de trata. Desde luego, la migración (en especial la migración forzosa) constituye un factor de riesgo importante (OIT estima que globalmente el 44% de las víctimas de trata con fines de explotación laboral son migrantes).¹⁵

En este contexto de precariedad laboral, informalidad, desempleo y trabajo forzoso, no sorprende que los grupos más vulnerables tales como los solicitantes de asilo y refugiados se vean principalmente afectados. Generalmente no tienen más opción que integrarse a la economía informal, en donde deben competir con la población local en condiciones de pobreza por trabajos que son peligrosos y/o mal pagados. Además, en un mercado laboral donde los empleadores prefieren contratar a personas refugiadas y/o solicitantes de asilo sobre la población local a sabiendas de que serán trabajadores que difícilmente se quejen o busquen reparaciones si son tratados injustamente, ya sea por posibles dificultades para acceder a las cortes o al sistema de justicia nacional o por su desconfianza a dichos sistemas.

Sin necesidad de ahondar en los múltiples factores de riesgo individuales de cada persona (género, edad, nivel educativo, orientación sexual, etc.), la indiscutible existencia de comportamientos xenófobos en ALC en especial hacia personas que no corresponden al estereotipo “blanco/a” y/o que migran desde países caracterizados

10 CEPAL (2008). *Los mercados de trabajo, la protección de los trabajadores y el aprendizaje de por vida en una economía global: Experiencias y Perspectivas de América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile. P. 75

11 Cruces, G. y Ham, A. (2009). *La flexibilidad laboral en América Latina: las reformas pasadas y las perspectivas futuras*. CEPAL. AECID. Santiago de Chile.

12 Banco Mundial, 2014. *La mitad de los trabajadores de América Latina tienen un empleo informal*. Disponible en: <http://www.bancomundial.org/es/news/feature/2014/04/01/informalidad-laboral-america-latina2>

13 OIT Organización Internacional del Trabajo (2015). *Panorama Laboral 2015. América Latina y el Caribe*. OIT. P. 136.

14 OIT Organización Internacional del Trabajo (2006). Informe del Director General *Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015*. OIT. Ginebra. P. 89.

15 OIT Organización Internacional del Trabajo (2014). Nota *El trabajo forzoso genera ganancias por 12,000 millones de dólares en América Latina y el Caribe*. Disponible en: http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_244396/lang--es/index.htm



por una mayor densidad de población indígena o afrodescendiente¹⁶ se expresa frecuentemente en situaciones de discriminación laboral. En este sentido, los migrantes y refugiados obtienen salarios más bajos que el resto de la población en los países de acogida, ocupándose, por lo tanto, en trabajos con menos garantías laborales y con ello permaneciendo desprotegidos en materia de salud y seguridad social.¹⁷

ARGUMENTOS SOCIALES ALREDEDOR DE LA IMPORTANCIA DE GARANTIZAR EL DERECHO AL TRABAJO

Instrumentos de Derechos Humanos de corte a internacional y regional. protegen el derecho al trabajo de las personas refugiadas En el ámbito internacional sobresalen la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951 y su respectivo Protocolo de 1967, los cuales hacen una mención explícita al derecho al trabajo de las personas refugiadas. Igualmente, existen instrumentos jurídicos internacionales que hablan sobre el derecho al trabajo, así como a la protección y a la seguridad social, tales como los ocho convenios de la OIT, definidos en la Declaración de la OIT de 1998. Los principios y derechos fundamentales establecidos en dicha declaración se aplican a todas las categorías de trabajadores y constituyen un nivel de protección mínimo que también deberían aplicarse a refugiados y personas desplazadas forzadamente (OIT, 2016, p. 13). De igual forma, la Convención sobre los Derechos de los Trabajadores Migrantes y sus Familias¹⁸ y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales¹⁹ fortalecen dicha base.

A pesar de que las Naciones Unidas ha enfatizado la naturaleza “universal, indivisible e interdependiente” de los Derechos Humanos, alrededor de 200 Estados en el mundo no dan igual importancia a los derechos económicos, sociales y culturales. Específicamente el respeto de los derechos económicos, tanto para las personas nacionales o extranjeras, es el punto de partida para la aplicación equitativa de los derechos de personas refugiadas y solicitantes de asilo.²⁰

Desde el ámbito regional, la Declaración de Cartagena sobre Refugiados de 1984 hace un llamado a respetar los derechos sociales, culturales y económicos – incluido el derecho al trabajo – de las personas refugiadas en la región. Como mecanismo consecuente de seguimiento de este instrumento, el Plan de Acción Brasil (PAB) en 2014 incluyó el programa “Integración local”. En este sentido, los Estados de América Latina y el Caribe se comprometieron a fomentar proyectos de generación de ingresos o medios de vida, programas de capacitación profesional y vocacional, y participación activa del sector público y privado en la generación de empleo para los refugiados.²¹

De igual forma, la región tiene particularidades positivas como es la inexistencia de campos de refugiados. Esto se debe a que la gran mayoría de los países de la región, contemplan en su marco legal interno, normativa relativa al derecho al trabajo para las personas refugiadas y procesos de reconocimiento a cargo de la institucionalidad pública. Sin embargo, todavía algunos países no garantizan en sus normativas internas, ni en la práctica, el derecho al trabajo de las personas solicitantes de asilo. Lamentablemente, en la actualidad diversos argumentos son utilizados para poner en cuestión la obligatoriedad del Estado para garantizar este derecho mínimo de la población refugiada y solicitante de asilo. Un ejemplo de ello es el uso constante del argumento de la supuesta carga fiscal que esta población tendría para el Estado y el que los refugiados le quitan trabajo a la población

16 Hopenhayn, M. y Bello, A. (2001). *Discriminación étnico-racial y xenofobia en América Latina y el Caribe*. CEPAL. Santiago de Chile. P. 68.

17 *Ibíd.*

18 ONU (1990). *Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares*. Disponible en: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CMW.aspx>

19 ONU (1976). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Disponible en: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

20 Edwards, A. (2005). *Human Rights, Refugees, and The Right 'To Enjoy' Asylum*, International Journal for Refugee Law 17(2), P. 328. Disponible en: <https://ijrl.oxfordjournals.org/content/17/2/293.full.pdf+html> (traducción propia)

21 Declaración y Plan de Acción Brasil, 2014. Disponible en: <http://www.acnur.org/fileadmin/scripts/doc.php?file=fileadmin/Documentos/BDL/2014/9867>

local. Aunando, la manera en la que los medios de comunicación presentan a la población refugiada como receptores pasivos de asistencia humanitaria, genera una mirada no sólo asistencial y alejada de la perspectiva de derechos, sino que construye miradas que criminalizan y estigmatizan a las y los refugiados provocando consecuencias económicas, sociales y culturales en detrimento de su dignidad y bienestar.

La declaración del Relator sobre los Derechos Humanos de las personas migrantes, 18 de diciembre de 2010, mencionó que el aumento de la criminalización a las personas migrantes, en especial a aquellas en situación irregular, provoca que estas se enfrenten a una constante discriminación, exclusión, explotación y abusos en todas las etapas del proceso migratorio.²² Del mismo modo, esto también afecta a las personas refugiadas y solicitantes de asilo que se enfrentan a estas barreras que pueden reducir y hasta bloquear las oportunidades que tienen para acceder a un empleo.

La Declaración conjunta de expertas y expertos de las Naciones Unidas y regionales (2017) exhorta a los Estados a superar el actual paradigma de criminalización de la migración y securitización por uno basado en derechos humanos, lo cual implica el reconocimiento de las personas migrantes como sujetos de derecho contraponiéndose a su identificación como criminales y menos aún como “ilegales” mientras que a la vez reconoce que la migración no dejará de suceder mientras que factores de expulsión y atracción como la desigualdad, la violencia, los desastres naturales entre otros dejan de existir.²³

La Organización Mundial del Trabajo (OIT) a través de su campaña “Nuestros Derechos, Nuestras Libertades” hace énfasis en el nexo fundamental entre los derechos humanos y los derechos laborales dada la importancia de contar con un trabajo decente en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, como una plataforma de acceso a derechos,²⁴ como son los derechos sociales, económicos y culturales. Solamente a través del respeto, protección y promoción del derecho al trabajo, se garantizará la materialización de una vía para que las personas en necesidad de protección internacional puedan recuperar la dignidad, la autoestima y se garantice así el proceso de integración local, que, según Harrell-Bond, se define como “una situación en la que las comunidades locales y refugiadas son capaces de coexistir, compartiendo los mismos recursos -económicos y sociales- sin conflictos mutuos más allá de los existentes dentro de la comunidad de acogida”.²⁵

Es así que el acceso al mercado de trabajo de las personas refugiadas y solicitantes de asilo se convierte en el puente entre el componente humanitario y el componente de desarrollo en lo que respecta a la gestión de los movimientos a gran escala de refugiados y otras personas desplazadas de manera forzada.²⁶ El trabajo otorga a la población solicitante o en goce de protección internacional, la oportunidad de participar y contribuir al desarrollo de su comunidad de acogida, al mismo tiempo que mejoran sus distintas habilidades. El trabajo les brinda autosuficiencia económica, lo cual reduce la dependencia a la asistencia social y humanitaria,²⁷ pues les permite satisfacer sus necesidades básicas, como alimentación, vestimenta y vivienda. El empleo facilita el contacto con miembros de fuera de la comunidad inmediata y otros miembros de la comunidad de acogida, y también ofrece la oportunidad de aprender y practicar el idioma de la sociedad de acogida cuando es diferente al de la persona refugiada. El empleo igualmente ofrece un medio para que algunas personas

22 ACNUR (2010). Portal de noticias. *Migrantes: aumento de la criminalización, intolerancia, xenofobia y racismo, marca aniversario clave*. Disponible en: <http://www.acnur.org/noticias/noticia/migrantes-aumento-de-la-criminalizacion-intolerancia-xenofobia-y-racismo-marca-aniversario-clave/>

23 CIDH (2017). Comunicado de prensa. *Declaración conjunta de expertas y expertos de las Naciones Unidas y regionales de cara al Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Legal a la luz de la cumbre en Puerto Vallarta*. Disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/prensa/comunicados/2017/203.asp>

24 OIT Organización Internacional del Trabajo (2015). Declaración del Director General de la OIT, Guy Ryder *El nexo primordial que existe entre los derechos humanos y los derechos laborales*. Disponible en: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_435159/lang--es/index.htm

25 Harrell-Bond, B. (2000) “Are Refugee Camps Good For Children?” *New Issues in Refugee Research*, Working Paper No. 29, Geneva: UNHCR. Disponible en: <http://www.unhcr.org/3ae6a0c64.pdf>. (traducción propia)

26 OIT Organización Internacional de Trabajo (2016) “El acceso de refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza al mercado de trabajo”. OIT, Servicio de Migraciones Laborales, Ginebra. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/-migrant/documents/meetingdocument/wcms_491778.pdf

27 Edwards, A. (2005). *Human Rights, Refugees, and The Right 'To Enjoy' Asylum*, *International Journal for Refugee Law* 17(2), p. 328. Disponible en: <https://ijrl.oxfordjournals.org/content/17/2/293.full.pdf+html> (traducción propia)

refugiadas y solicitantes de asilo puedan apoyar a su familia extendida.²⁸ Algunos estudios inclusive argumentan que existe una fuerte relación entre la restricción de acceso al empleo y la exclusión social, que demuestra que la pérdida (o falta de) empleo resulta factor clave en el aumento de dicha exclusión, particularmente en áreas marginadas o segregadas.²⁹

En ese sentido, la exclusión es una de las manifestaciones de la pobreza, la cual va más allá de la falta de ingresos y de recursos económicos para asegurar un nivel de vida sostenible; se manifiesta también a través del hambre y la malnutrición, acceso limitado a la educación y otros servicios básicos, discriminación y exclusión social, así como en la falta en los procesos en la toma de decisiones. Es por eso que el desarrollo económico debe ser inclusivo, debe proveer trabajos sustentables y erradicar las desigualdades. Según ACNUR, la población refugiada y desplazada tiene altos índices de pobreza relativa –es decir, el nivel de pobreza en comparación al resto de personas de la sociedad local–, en especial debido a la dificultad para acceder a un empleo y a disponer de propiedades. Es importante tomar en cuenta que muchas veces la población en necesidad de protección internacional, llega al país de acogida tras haber gastado sus ahorros para salir de su país de origen, haciendo que los factores de la pobreza relativa afecten de forma mucho más directa a las y los refugiados.³⁰

En esta misma línea, en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 2015-2030 de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), se detectan cinco objetivos que se relacionan directa o indirectamente con las personas refugiadas y solicitantes de asilo. siendo que los mismos remarcan la Con la obligación de los Estados de garantizar el derecho al trabajo de esta población., Por su parte, el Objetivo 1 establece la erradicación de la pobreza y, de manera específica, determina la necesidad de asegurar el acceso a recursos económicos, particularmente para las poblaciones más vulnerables como lo es la población en búsqueda de protección internacional mediante la promoción del crecimiento económico sostenible e inclusivo para erradicar la pobreza en todas sus dimensiones.

El Objetivo 5, que trata sobre igualdad de género y empoderamiento de mujeres y niñas, busca otorgar a las mujeres igualdad de derechos y acceso a recursos económicos. Este objetivo busca facilitar condiciones de autonomía y empoderamiento a mujeres refugiadas y solicitantes de asilo, en contraposición a la tradicional dependencia de una figura masculina para lograr su autosuficiencia económica y con ellos mejores condiciones de vida como individuos y familias. Esto entendiendo que desde el contexto del desplazamiento forzado, las mujeres sufren una multiplicidad de formas de discriminación que agravan sus condiciones de vida.³¹ Las mujeres solteras, separadas y cabezas del hogar además de enfrentar diversas formas de violencia por el hecho de ser mujeres, deben enfrentar barreras formales e informales en cuanto respecta el acceso a oportunidades sostenibles de medios de vida.³²

El Objetivo 8 trata sobre trabajo decente y crecimiento económico sostenible e inclusivo, el cual evidentemente está relacionado no solo con el acceso al derecho al trabajo de refugiados y solicitantes sino también con las condiciones mínimas necesarias. Cerca de la mitad de la población mundial vive con 2 dólares diarios y, en muchos lugares, tener un empleo no garantiza

28 Bloch, A. (2004). *Refugee Women and Employment: Barriers to Integration*, Refugee Women's News, Issue 27. Disponible en: http://www.refugeewomen.org.uk/PDF/Refugee_Women_and_Employment_27.pdf

29 Phillimore, J. y Goodson, L. (2006). *Problem or Opportunity? Asylum Seekers, Refugees, Employment and Social Exclusion in Deprived Urban Areas*, Urban Studies 43(10). p. 1718 Disponible en: <http://usj.sagepub.com/content/43/10/1715.abstract>.

30 ACNUR, Comité Español (2016). *Cómo afecta la pobreza relativa a los refugiados Post Derechos y Valores*. Disponible en: <http://www.eacnur.org/blog/como-afecta-la-pobreza-relativa-a-los-refugiados/>.

31 Lipszyc, C. (2005). *Feminización de las migraciones: sueños y realidades de las mujeres migrantes en cuatro países de América Latina*, p. 17. Disponible en: http://portal.mercociudades.net/sites/portal.mercociudades.net/files/archivos/documentos/Redes_y_experiencias/Ponencia03.pdf

32 ACNUR Ecuador (2014). *Informe Anual 2014, Resumen Ejecutivo*. ACNUR. Ecuador. Disponible en: <http://www.acnur.org/t3/fileadmin/scripts/doc.php?file=t3/fileadmin/Documentos/BDL/2015/10132>



Un refugiado colombiano en Ecuador espera noticia sobre su estatus migratorio.
© Gabriel Diamond/Skoll Foundation

que se pueda superar la pobreza. El progreso lento y desigual requiere que se repiense y replanteen las políticas económicas y sociales destinadas a la erradicación de la pobreza. La persistente falta de oportunidades de empleo decente, inversiones insuficientes y los bajos niveles de consumo, han llevado a una erosión del contrato social básico de las sociedades democráticas. A este círculo estructural es al que se insertan los refugiados y solicitantes.

El Objetivo 10 busca reducir las desigualdades dentro y entre los países, lo cual es indispensable para lograr el empoderamiento y la inclusión económica, social y política de todos, así como para garantizar la igualdad de oportunidades en los países de acogida, lo cual beneficia a la población local generando mejores condiciones para los refugiados y solicitantes de asilo. Finalmente, el Objetivo 17 sobre el fortalecimiento de los mecanismos de implementación para el desarrollo sostenible, busca fortalecer las capacidades en los países en vías de desarrollo para aumentar la disponibilidad de información de calidad, oportuna y fiable sobre los datos relevantes a los contextos nacionales. La información podrá ser utilizada para crear e implementar legislación y/o normativas pertinentes sobre el derecho al trabajo de personas refugiadas y solicitantes de refugio.

ARGUMENTOS ECONÓMICOS EN TORNO A LA VENTAJA DE GARANTIZAR EL DERECHO AL TRABAJO

Aunque es difícil elaborar un perfil general de la población refugiada, la información disponible señala que la mayoría de ellos (a nivel regional) se encuentran en edad de trabajar.³³ Por ello, la llegada de personas refugiadas con acceso al mercado laboral puede representar un estímulo de crecimiento para la economía local. Algunos ejemplos que ilustran este punto son que la edad promedio de los solicitantes de asilo colombianos en Ecuador es de 25.8 años³⁴, mientras que en la región el 62% de las mujeres y el 57% de los hombres se encuentran en el grupo etario de 18-59 años.³⁵

Además, la población refugiada trae consigo habilidades y conocimientos de gran valor para la economía local. Este aporte puede darse como trabajadores asalariados y también pueden hacerlo como emprendedores, inversores, innovadores, contribuyentes (en el pago de impuestos) y consumidores. Si bien es cierto que en muchas ocasiones una inversión inicial es necesaria (generalmente de fondos públicos), un estudio reciente sobre el caso europeo ha demostrado que los beneficios económicos de la llegada de personas refugiadas pueden duplicar esta inversión inicial en solo cinco años.³⁶ Este estudio inclusive señala que no solo se tiene la posibilidad de tener un trabajo, sino que además generan más empleos de manera indirecta debido al consumo generado y de manera directa cuando inician sus propias empresas. Así, se puede dar cuenta de cómo la población migrante, entre ellos las personas refugiadas y solicitantes de asilo, gozan de un espíritu emprendedor, digno de admiración, logrando muchas veces percibir las oportunidades que ofrece el mercado local y movilizar los recursos necesarios para aprovecharlas.

Las historias de éxito de inmigrantes y refugiados emprendedores abundan y varios estudios dan cuenta de ello alrededor del mundo. En el caso Latinoamericano y del Caribe, las experiencias no han sido del todo sistematizadas e identificadas. Uno de los pocos casos registrados se ubica en la provincia de Esmeraldas, en Ecuador, donde una iniciativa de ACNUR brindó apoyo a 26 emprendedores refugiados. En un contexto en el que el 95% de las empresas fallan en sus primeros dos años, solamente el 15% de las compañías lideradas por refugiados no fueron exitosas.³⁷ No obstante, sólo es posible aprovechar al máximo el potencial económico de la población refugiada, cuando su participación plena dentro del mercado laboral está garantizada.

De la mano del rol de la población inmigrante en las economías locales, las personas refugiadas también tienden a llenar los vacíos en el mercado laboral. Esto debido a que aceptan trabajos peligrosos, difíciles y precarizados que responden a la escasez de mano de obra en ese rango, especialmente cuando se trata de trabajo de temporadas; es común que las y los refugiados respondan a una demanda de trabajos con cierta cualificación en el sector primario y secundario.³⁸ Argentina y Costa Rica por ejemplo demuestran que la población inmigrante masculina está concentrada en el sector de la agricultura y la construcción; mientras que la concentración de la población nacional en estos sectores es significativamente más baja. El fenómeno se repite con respecto a esta población femenina de inmigrantes, en donde entre 35-40% trabaja en los servicios domésticos, lo cual representa tres veces más que la población oriunda.³⁹ Aunque faltan estudios que analicen

33 Si bien la definición exacta de la "población en edad de trabajar" (PET) o población en edad laboral depende de la legislación de cada país, en este documento nos referimos a este concepto de acuerdo al promedio normalmente utilizado a fin de realizar estadísticas internacionales, es decir, personas entre 15 y 64 años.

34 UNHCR and Instituto de la Ciudad (2014). *Urban Profiles of the Colombian Population in Quito*. UNHCR. Ecuador. Disponible en: http://www.jips.org/system/cms/attachments/816/original_UrbanProfilesQuito_Summary.pdf

35 UNHCR (2016). *Population Statistics*. Disponible en: <http://popstats.unhcr.org/en/demographics/aY1nm>.

36 Legrain, P (2016). *Refugees work: a humanitarian investment that yields economic dividends*. TENT. Disponible en: http://static1.squarespace.com/static/55462dd8e4b0a65de4f3a087/t/573cb9e8ab48de57372771e6/1463597545986/Tent-Open-Refugees+Work_VFINAL-singlepages.pdf.

37 Sánchez Piñero, O. y Saavedra, R. (2016). *Doing business in Ecuador*, Forced Migration Review No. 52, Mayo. Disponible en: <http://www.fmreview.org/sites/fmr/files/FMRdownloads/en/solutions/sanchez-saavedra.pdf>

38 OECD (2010). *Latin American Economic Outlook 2010: Migration, Labour Markets and Social Protection*. Disponible en: <https://www.oecd.org/dev/44121339.pdf>

39 *Ibid.*

el impacto económico de la población refugiada a nivel global y, especialmente en la región, las observaciones en torno a la integración por la permanencia de dicha población en algunos países, es que se da un incremento salarial después de 10 años.⁴⁰

Las remesas también son un factor relevante para entender los beneficios y la importancia de garantizar el derecho al trabajo de la población refugiada y solicitante. Según estimaciones del Banco Mundial, en 2014 los migrantes internacionales procedentes de países en desarrollo enviaron 436 mil millones de dólares en remesas a sus países de origen. Esto a pesar del aumento en el número de las deportaciones en algunos países de acogida. Inclusive, existen estudios que demuestran que los flujos de remesas exceden tres veces los flujos de ayuda al desarrollo; por ello, es que también se les denomina ‘una fuerza oculta de la economía global’⁴¹ impulsado principalmente por población en movilidad humana, incluyendo población refugiada y solicitante de asilo.

En América Latina el total de remesas llegó a contabilizarse en \$65.382 millones de dólares en 2014, lo que representa un crecimiento del 5.3% en comparación al año anterior y es un monto superior a cualquier otro año registrado desde el 2001.⁴² Es así como el papel que tienen las remesas en sostener economías regionales no puede ser ignorado.



Sin el derecho al trabajo, muchos refugiados participan en actividades de la economía informal.
© Gabriel Diamond/Skoll Foundation

40 Konle-Seidl, R. y Bolits, G. (2016). *Labour Market Integration of Refugees: Strategies and good practices*, Study for the EMPL Committee. Brussels: European Parliament.

41 Dilip Ratha, *TED Talk: The hidden force in global economics: sending money home*. Octubre de 2014. Disponible en: http://www.ted.com/talks/dilip_ratha_the_hidden_force_in_global_economics_sending_money_home?language=en#t-348868

42 FOMIN (Fondo Multilateral de Inversiones). *Las Remesas a América Latina y el Caribe: Superan su máximo valor histórico en 2014*. Nueva York: Banco Interamericano de Desarrollo, 2015). P. 35.

Para las economías de los países latinoamericanos que dependen significativamente de los flujos de financiadores externos y cambios en precios de bienes en el mercado global, las remesas tienden a jugar un efecto anticíclico. Es decir, aumentan en momentos críticos, funcionando en el fondo como un estabilizador informal.⁴³

Otro impacto positivo de las remesas está vinculado al efecto de reducción de pobreza. Según Acosta, Calderón, Fajnzylber, y López (2007) las remesas tienen la capacidad de reducir la pobreza en América Latina. Según su estudio, cada aumento del 1% de las remesas en proporción al PIB reduce la pobreza en la región en un 0.37%. Al evaluar la repercusión de las remesas en la pobreza, la educación y la salud en 11 países latinoamericanos, el estudio concluye que las remesas tienen un impacto moderado pero positivo en la reducción de la pobreza.⁴⁴

Existen también estudios que destacan el impacto de remesas en mejoramiento de indicadores sociales en América Latina. Cox y Ureta demuestran que en los hogares salvadoreños que reciben remesas, los niños tienden a permanecer en la escuela por más tiempo.⁴⁵ El mismo efecto se ha notado en Ecuador, particularmente para niñas en sectores rurales.⁴⁶ En Perú, al observar los niveles de gasto per cápita en salud, educación y alimentación según niveles de pobreza, se ha notado que los hogares con remesas tienen mayores niveles de gasto en educación, salud y alimentación que los hogares sin remesas. Así mismo de entre los hogares con remesas, los que reciben remesas externas tienen mayores promedios de gasto en estos rubros.⁴⁷

El efecto positivo de remesas se nota también con respecto al desarrollo local. Si las remesas sirven para el establecimiento de microempresas, pueden al mismo tiempo incrementar el número de oportunidades laborales para la población local a través de la creación de nuevos puestos de trabajo, o incremento en productividad y los sueldos vinculados a trabajos ya existentes. Es por tanto no solamente una obligación de los Estados garantizar mecanismos para la integración de la población refugiada y solicitante de asilo en actividades económicas locales sino también un aliciente.

43 BIRD/Banco Mundial (2006). *Global Economic Prospects: Economic Implications of Remittances and Migration*. Washington, DC. BIRD/Banco Mundial.

44 Acosta, Pablo; Calderón, Cesar; Fajnzylber, Pablo y López, Humberto (2007). *What is the Impact of International Remittances on Poverty and Inequality in Latin America?*, World Bank Policy Research Working Paper No. 4249.

45 Cox, Alejandra y Ureta, Manuelita (2003). *International Migration, Remittances, and Schooling: Evidence from El Salvador*, Journal of Development Economics, Vol 72, No. 2. P. 429-461.

46 Calero León, Carla; S. Bedi, Arjun y Sparrow, Robert (2008). *Remittances, Liquidity Constraints and Human Capital Investments in Ecuador*, IZA Discussion Papers No. 3358.

47 Galarza Arellano, Francisco y Yancari Cueva, Johanna (2005). *La importancia de las remesas en los hogares peruanos: Una primera aproximación desde la ENAHO 2001*. Lima, Perú. Instituto de Estudios Peruanos. Disponible en: https://www.mef.gob.pe/contenidos/pol_econ/documentos/Importancia_de_las_remesas_para_la_pobreza.pdf

METODOLOGÍA Y ESTRUCTURA DEL INFORME

El informe de Derecho al Trabajo de Solicitantes de Asilo y Refugiados en América Latina y el Caribe tiene como objetivo general generar un estudio comparativo con información relevante sobre el acceso al derecho al trabajo de las personas refugiadas y solicitantes de asilo en América Latina y el Caribe y así contrastar las diferencias, los retos y los alcances en los diferentes países de la región.

Este informe posiciona la necesidad de garantizar el derecho al trabajo como un punto de acceso a una serie de derechos económicos, sociales y culturales básicos, encaminados al óptimo desarrollo de esta población y su integración local. Además, es el único estudio en la región que utiliza un mecanismo que permite evaluar a los Estados desde tres diferentes categorías: respeto, protección y promoción del derecho al trabajo de solicitantes de asilo y refugiados.

Además de lograr identificar alcances y retos por país, este informe contiene una serie de recomendaciones puntuales con el objetivo de facilitar la implementación de los estándares internacionales más altos en materia de acceso al derecho al trabajo para personas refugiadas y solicitantes de asilo.

Para lograr todo lo anterior, este informe recurrió a fuentes primarias recolectadas a través de las encuestas realizadas a las diferentes organizaciones de la sociedad civil (16 en total) entre el año 2016 y 2017 y 2018. Para la recolección de la información por país, se rediseñó la encuesta del informe Global de 2014, añadiendo algunas preguntas de contexto, del perfil de la población atendida y se hizo una adecuación congruente al contexto latinoamericano de las preguntas de las tres categorías que servirían para medir a los Estados. Las preguntas de la encuesta base pueden ser encontradas en el Anexo A. Las encuestas se realizaron a las organizaciones de la sociedad civil, miembros del Grupo Articulador Regional del Plan de Acción Brasil (GAR-PAB) y otros aliados clave (ver listado).

Dentro de la encuesta se establecieron una serie de preguntas para cada una de las tres categorías: respeto, protección y promoción. La primera, RESPETO, evalúa la normativa en torno al acceso al derecho al trabajo. La segunda, PROTECCIÓN evalúa la existencia de barreras burocráticas o administrativas para el acceso efectivo al mercado laboral y si existe discriminación que afecte al acceso de este derecho. El tercero, PROMOCIÓN evalúa las iniciativas de los Estados para promocionar el derecho al trabajo de solicitantes de asilo y refugiados. Cada categoría tiene cuatro escalas de medición: verde, amarilla, naranja y roja.

A su vez, la información de las encuestas fue complementada por fuentes secundarias a través de una investigación exhaustiva, basada en una serie de preguntas sobre los marcos normativos, las políticas públicas, las buenas prácticas, el acceso a la justicia, y sobre los desafíos legales, prácticos y burocráticos de cada país en torno al derecho al trabajo para refugiados y solicitantes de asilo. De igual manera, se realizó una investigación bibliográfica sobre los argumentos económicos y sociales alrededor de la importancia de garantizar este derecho para las personas en necesidad de protección internacional. Este trabajo de investigación fue asumido por Asylum Access como miembro y facilitador del GAR-PAB.

TABLA DE CRITERIOS PARA EVALUAR A LOS ESTADOS POR CATEGORÍA⁴⁸

	 PAISES QUE RESPETAN EL DERECHO AL TRABAJO	 PAISES QUE PROTEGEN EL DERECHO AL TRABAJO	 PAISES QUE PROMOCIONAN EL DERECHO AL TRABAJO
	<p>Existe un pleno funcionamiento de la legislación nacional que respalda el derecho al trabajo sin restricciones para las personas refugiadas y los solicitantes de asilo.</p>	<p>Las personas refugiadas y los solicitantes de asilo no enfrentan barreras burocráticas para acceder al mercado laboral, poca discriminación en sus lugares de trabajo con gran tolerancia, acceso al mercado laboral.</p>	<p>Las personas refugiadas y los solicitantes de asilo reciben capacitaciones vocacionales e información acerca de su derecho al trabajo</p>
	<p>Existe una legislación nacional, pero es inadecuada.</p>	<p>Las personas refugiadas y los solicitantes de asilo enfrentan ligeras barreras burocráticas pudiendo acceder al mercado laboral, pero con discriminación en sus lugares de trabajo.</p>	<p>Los servicios de capacitación vocacional e información acerca del derecho al trabajo existen. Sin embargo, no son suficientes.</p>
	<p>No existe una legislación nacional específica que respete el derecho al trabajo de las personas refugiadas y los solicitantes de asilo.</p>	<p>Las personas refugiadas y los solicitantes de asilo enfrentan mayores barreras burocráticas y tienen limitado acceso al mercado laboral, enfrentando discriminación en sus lugares de trabajo.</p>	<p>Los servicios de capacitación profesional e información acerca del derecho al trabajo existen, pero no están disponibles para las personas refugiadas y los solicitantes de asilo.</p>
	<p>En la legislación nacional no existe inciso que permita el derecho al trabajo para las personas refugiadas y los solicitantes de asilo.</p>	<p>Las personas refugiadas y los solicitantes de asilo están imposibilitadas de buscar empleo y están sujetas a severa discriminación.</p>	<p>Las personas refugiadas y los solicitantes de asilo no reciben capacitación profesional ni información acerca de su derecho al trabajo.</p>

⁴⁸ Como lo es pertenecer a un grupo en situación de vulnerabilidad como mujeres y adolescentes, por su orientación sexual o género, nacionalidad, etnia, raza, color de piel, idioma, apariencia física entre otros.

Gráfico de identificación para escala



Refugiados



Solicitantes de Asilo

Definición Refugiados: De acuerdo con la Convención de Ginebra sobre el Estatuto de los Refugiados (1951), un refugiado es una persona que “debido a fundados temores de ser perseguida por motivos de raza, religión, nacionalidad, pertenencia a un determinado grupo social u opiniones políticas, se encuentre fuera del país de su nacionalidad y no pueda o, a causa de dichos temores, no quiera acogerse a la protección de su país; o que careciendo de nacionalidad y hallándose, a consecuencia de tales acontecimientos fuera del país donde antes tuviera su residencia habitual, no pueda o, a causa de dichos temores no quiera regresar a él”.⁴⁹

Definición Solicitante de asilo: Es quien solicita el reconocimiento de la condición de refugiado y cuya solicitud todavía no ha sido evaluada en forma definitiva ya sea por instituciones del Estado de acogida o por una institución que bajo la autorización del Estado de acogida ejecute esta labor.⁵⁰ Generalmente los sistemas nacionales de asilo determinan si las personas que solicitan asilo merecen protección internacional. A través de procedimientos apropiados de acuerdo a los estándares internacionales como regionales, se determina si los solicitantes de asilo califican para el estatuto de refugiado o alguna otra forma de protección internacional así como su debida apelación.

⁴⁹ ACNUR (2017). *¿Quién es un refugiado*. Disponible en: <http://www.acnur.org/a-quien-ayuda/refugiados/quien-es-un-refugiado/>

⁵⁰ ACNUR (2017). *Solicitante de Asilo*. Disponible en: <http://www.acnur.org/a-quien-ayuda/solicitantes-de-asilo/>



Un refugiado colombiano en Ecuador aporta a la economía nacional con su peluquería.
© Sandra Elena ten Zijthoff



- RESPETAR
- PROTEGER
- PROMOCIONAR
-
-
-
- +

MEXICO

BELICE

GUATEMALA

NICARAGUA

COSTA RICA

ECUADOR

ARGENTINA

PANAMA

PERÚ

URUGUAY

VENEZUELA

HONDURAS

CHILE

BRASIL

TRINIDAD Y TOBAGO

REPÚBLICA DOMINICANA



✓ RESPETAR
 🛡️ PROTEGER
 📣 PROMOCIONAR
 - +

MEXICO



BELICE



GUATEMALA



NICARAGUA



COSTA RICA



ECUADOR



ARGENTINA



PANAMA



PERÚ



URUGUAY



VENEZUELA



HONDURAS



CHILE



BRASIL



TRINIDAD Y TOBAGO



REPÚBLICA DOMINICANA



INFORMACIÓN POR PAÍS

ARGENTINA

Contexto

Argentina es país firmante de la Convención de 1951 y su Protocolo de 1967, al igual que de instrumentos regionales tales como la Declaración de Cartagena de 1984, Declaración de San José de 1994, Declaración de México 2004 y la Declaración de Brasil de 2014. En Argentina, el mayor número de solicitudes de personas en necesidad de protección, desde el 2012 hasta el 2016, fueron de nacionalidades provenientes en forma descendiente de Senegal, Colombia, Cuba, Siria, República Dominicana, Haití y Ucrania.⁵¹

El procedimiento para la Determinación de la condición de refugiado se encuentra regulado por la Ley 26.165 “Ley General de Reconocimiento y Protección al Refugiado” y la condición es otorgada por la Comisión Nacional para Refugiados (CONARE). La CONARE está integrada por cinco comisionados: un representante del Ministerio del Interior, un representante del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, un representante del Ministerio de Desarrollo Social y un representante del Instituto Nacional Contra la Discriminación y Xenofobia, todos con voz y voto. También la integran un representante de la sociedad civil y uno de ACNUR, en ambos casos con voz y sin voto.⁵²

En cuanto al plazo para determinar la condición de refugiado, la normativa no establece tiempos específicos. Sin embargo, actualmente los casos pueden demorar entre seis meses y dos años para obtener una respuesta.

Respeto

En Argentina la normativa garantiza el acceso al trabajo para solicitantes de asilo y personas reconocidas como refugiadas. La Ley Nacional de Migraciones 25.871 menciona que los extranjeros admitidos o autorizados como “residentes permanentes” podrán desarrollar toda tarea o actividad remunerada o lucrativa, por cuenta propia o en relación de dependencia, gozando de la protección de las leyes que rigen la materia para personas nacionales, en cada caso según el período de permanencia autorizado. Respecto de refugiados y solicitantes de asilo la Ley 26.165 estableció la posibilidad de trabajar mencionando que la Secretaría Ejecutiva gestionará ante el Ministerio de Trabajo la expedición de un permiso de trabajo dentro de los 30 días desde el registro de la solicitud.⁵³

En la práctica actual, ante la interposición de la solicitud, los solicitantes de asilo obtienen un certificado de residencia provisoria por el plazo de 90 días renovables, que determina la autorización para trabajar en forma regular. Asimismo, los refugiados reconocidos por la CONARE tendrán derecho a la obtención de un documento de identidad que les permitirá ejercer plenamente sus derechos civiles, económicos, sociales y culturales, como cualquier otro extranjero residente en este país. Por el contrario, la implementación de la normativa resulta insuficiente puesto que no existen mecanismos tales como políticas públicas que permitan su real cumplimiento en la práctica. Aunado, el Decreto 70/2017 que reforma a la Ley Nacional de Migraciones constituye un retroceso relacionando a la criminalidad con la migración. A pesar de que el decreto no regula específicamente el derecho al trabajo para personas refugiadas y solicitantes, limita el acceso de los derechos tanto individuales como colectivos de personas migrantes que se encuentran en trámites administrativos de expulsión. Siendo así, el Centro de Estudios Legales y Sociales (CELS), la Comisión Argentina para los Refugiados y Migrantes (CAREF) y el Colectivo por la Diversidad (COPADI) presentaron un amparo colectivo contra el decreto y solicitaron medidas cautelares urgentes.⁵⁴

51 Ministerio del Interior; CONARE, 2012 - 2016. Estadísticas Período 2012 - 2016. Disponible en: http://www.migraciones.gov.ar/conare/pdf/estadisticas_conare.pdf

52 El Senado y Cámara de Diputados, 2006. Ley 26.165 Ley General de Reconocimiento y Protección al Refugiado Buenos Aires: s.n.

53 *Ibíd.*

54 CELS; CAREF; COPADI, 2017. Amparo Colectivo contra Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU) 70/2017. Disponible en: <https://classactionsargentina.com>

Protección

A pesar de que en Argentina se cuenta con una normativa que garantiza el derecho al trabajo de personas solicitantes de asilo y refugiadas, existen barreras para el acceso efectivo a este derecho. El amplio desconocimiento del alcance que tiene el Certificado de Residencia que se otorga a la población refugiada y el Certificado de Residencia provisorio para solicitantes (comúnmente llamado “precaria”), provoca que existan dificultades para el acceso al mercado laboral y por consiguiente una precarización y posible explotación laboral siendo que al tener un plazo de vigencia corto que obliga a su renovación cada tres meses, la posibilidad de ser incluido en un trabajo formal se dificulta. Igualmente persiste discriminación y xenofobia por parte de la población de acogida hacia los solicitantes de asilo y la población refugiada que obstruye en algunos casos su acceso a derechos básicos como salud, vivienda, educación y a un trabajo digno.⁵⁵

El acceso a la justicia y la igualdad ante la ley están garantizados para todos los refugiados, solicitantes y o migrantes más allá de su condición migratoria, todos ellos, sin discriminación tienen derecho a acceder al sistema judicial (hacer denuncias, tener una defensa pública y gratuita en caso de ser acusados). No obstante, la falta de acceso a la información y el temor alrededor de la población solicitante y refugiada, disminuye sus posibilidades reales de reportar o denunciar abusos en materia laboral.

Promoción

En Argentina las organizaciones de la sociedad civil, y organizaciones pertenecientes a sindicatos son quienes imparten clases de idioma para población que no habla español.⁵⁶ El acceso a la información sobre el derecho al trabajo de personas refugiadas y solicitantes la pueden obtener en algunas entidades de la sociedad civil o ante el Ministerio de Trabajo.⁵⁷

A pesar de los avances en la materia, existe una falta de políticas públicas para lograr una real integración local. Es de igual forma preocupante que en general no se registran capacitaciones sobre los derechos de la población solicitante y refugiada, ni para servidores públicos, ni para empleadores por parte del Estado.

Diagnóstico Derecho al Trabajo: Refugiados vs. Solicitantes



Argentina tiene una ley que protege el derecho al trabajo tanto para solicitantes como para refugiados. No obstante, los solicitantes de asilo experimentan mayores barreras que los refugiados el momento de acceder a un trabajo formal debido a su documentación que tiene un plazo de vigencia de tres meses renovables a diferencia del documento de residencia para refugiados reconocidos. En cuanto a promoción del derecho al trabajo, los esfuerzos de capacitación vocacional y clases de idioma recaen en la sociedad civil, no se identifican iniciativas específicas por parte del gobierno.

files.wordpress.com/2017/03/2017-02-14-jncafed-1-caba_cels-y-ots-c-ena-dnu-70-17-migrantes-escrito-de-demanda.pdf

55 Asamblea General de las Naciones Unidas, 2010. “Promoción y protección de los derechos humanos: situaciones de derechos humanos e informes de relatores y representantes especiales”. Disponible en: <http://www.bing.com/cr?IG=DF496D409BD40FBB9EB7DA4535201C3&CID=21613FDF-7DA6F410BF13532F6DC6E9B&rd=1&h=T2PNGQUJDFqgQhzQQLkgGLrU8sAj38GvYvEyaR2Gklg&v=1&r=http%3a%2f%2fwww.scba.gov.ar%2fincludes%2f-descarga.asp%3fid%3d23502%26n%3dONU%2520Relator%2520Especial>

56 ACNUR, 2017. *Trabajar para Integrar* Disponible en: <http://www.acnur.org/donde-trabaja/america/argentina/trabajar-para-integrar/>.

57 CONARE; ACNUR, s.f. Guía para refugiados y solicitantes de asilo en Argentina.

Disponible en: <http://www.migraciones.gov.ar/conare/pdf/Solicitud%20de%20estatuto%20de%20refugiado.pdf>

Contexto

Belice es firmante de la Convención de 1951 y su Protocolo de 1967. También se ha adherido a instrumentos regionales como la Declaración de Cartagena de 1984 y sus declaraciones subsiguientes: la Declaración de San José de 1994, la Declaración de México de 2004, la Declaración de Brasil de 2014 así como la Declaración de San Pedro Sula de 2017.⁵⁸ La población refugiada y solicitante de asilo en Belice proviene mayoritariamente de Norte de Centroamérica (NCA).⁵⁹ Aparte de los niveles básicos educativos que no exceden la educación secundaria, tanto refugiados como solicitantes se enfrentan a otras barreras para acceder al trabajo tales como el idioma para personas extra continentales, pero la barrera más significativa es el tiempo de plazo de 14 días para presentar la solicitud la cual es contraria a estándares internacionales de protección. Durante los últimos años el gobierno dejó en el limbo a muchas personas que buscaron en el país protección internacional, así como un trabajo para subsistir, dado que se detuvo la entrega de asilo y estatus de refugio a toda la población migrante.⁶⁰ No obstante, en los últimos dos meses (2018), se han aprobado un número muy pequeño de solicitudes. No existe números exactos ni aproximados dada la falta de información por parte de la Oficina de Refugiados.

En la actualidad existen procesos para el acceso a la Determinación del Estatuto de Refugiado que es otorgada por una Comisión de Elegibilidad compuesta por representantes de las siguientes instituciones: Dirección de la Oficina de Refugiados, Departamento de Migración, Oficial de Protección Legal de la Oficina de Refugiados, Trabajador Social de la Oficina de Refugiados, Comisionado de la Policía Congreso Sindicalista de Belice, Cámara de Comercio e Industria de Belice, ACNUR y el Concilio de Iglesias de Belice.

Respeto

La normativa nacional que rige el derecho al trabajo de las personas refugiadas en el país se denomina Refugees Act 2000, dicha ley otorga el derecho al trabajo a personas refugiadas reconocidas, más no a los solicitantes de asilo. La situación es precaria debido a que el proceso de determinación de refugio se ha tornado demoroso. Solicitantes de asilo -provenientes en su mayoría del Norte de Centro América- han tenido mínimas respuestas desde hace un año para determinar su condición de refugiado,⁶¹ resultado de una nueva tendencia anti latinos por parte del gobierno que ha sido influenciada por políticas anti-migratorias. El plazo de 14 días para presentar la solicitud después de haber llegado al país resulta ser una norma que incumple con estándares internacionales de protección.

Las personas que no logran cumplir con este corto plazo son referidas automáticamente al Departamento de Inmigración y Nacionalidad. Es en esta instancia donde se dan opciones para la regularización. En algunos casos específicos, se puede otorgar una condición humanitaria que les permitiría acceder a algunos derechos, no obstante, la mayoría de las personas en necesidad de protección internacional están limitados a acceder a este proceso debido a los requisitos del mismo como las tasas exorbitantes y demorosos trámites. Asimismo, al acceder a este proceso, son negados la oportunidad de proveer detalles que podrían ser considerados a través del proceso de Determinación de la condición de Refugiado (RSD). Debido a estas políticas, la mayoría de solicitantes no pueden acceder a la protección internacional, dejándolas en un limbo.

De igual forma, quienes cumplen con el tiempo de 14 días para presentar la solicitud, deben enfrentarse a procesos largos, que pueden durar hasta más de un año, para poder obtener la condición de refugiado,

⁵⁸ MIRPS, 2017. *Declaración de San Pedro Sula como contribución al Pacto Mundial sobre los Refugiados*. Disponible en: <http://www.mirps-hn.org/declaracion-de-san-pedro-sula/>

⁵⁹ Help for Progress, 2008. Información General Belice. Disponible en: http://www.acnur.org/t3/uploads/tx_refugiadosamericas/Ficha_Informativa_de_Belice.pdf?view=1

⁶⁰ The Guardian, 2017. Central America's refugee crisis fuels anti-Hispanic backlash in neighborly Belize. Disponible en: <https://www.theguardian.com/world/2017/may/31/belize-central-america-refugees-immigration>

⁶¹ *Ibid.*

empeorando las situaciones de precariedad y explotación laboral a las que pueden estar sujetos.

Protección

En general, la legislación nacional protege las condiciones laborales para personas refugiadas que incluye contrato, vacaciones, salarios, permisos y horas extras. Sin embargo, en la práctica estos derechos son vulnerados a diario resultando en abusos laborales. De acuerdo con un reporte del Departamento de Estado en el 2016 sobre Derechos Humanos, el Ministerio de Trabajo en Belice raramente hace efectivo la práctica del salario mínimo, y cuando lo hace no hay una penalidad muy grave que evite el abuso en el futuro. Adicionalmente el Ministerio tiene poco personal para regular a los empleadores, más aún en zonas rurales donde se concentra la agroindustria que emplea a muchas personas migrantes.⁶² Asimismo, en muchos casos como un denominador común en América Latina existe temor de la población refugiada a denunciar vulneraciones a sus derechos laborales por falta de conocimiento o por miedo a represalias de parte de sus empleadores.

Las personas refugiadas se enfrentan a varias barreras burocráticas que aplican de igual manera para nacionales tales como la necesidad de portar un seguro social para acceder a trabajo en dependencia o por cuenta propia que limitan aún más su acceso al mercado laboral. Estas barreras también incluyen, la obtención de una licencia de comercio o “trade licence” como pre-requisito para obtener un permiso de trabajo para ocuparse en la economía formal. En cuanto respecta la economía informal, el refugiado necesita obtener un permiso sanitario que depende de la posesión de una tarjeta de seguro social. siempre y cuando su labor esté relacionado con la venta de alimentos.

Promoción

La promoción del derecho al trabajo por parte de instituciones gubernamentales es escasa y limitada debido a que el gobierno beliceño actualmente no proporciona a la población refugiada, mayoritariamente hispanohablantes clases de idioma. Tampoco existen capacitaciones profesionales dirigidas hacia la población refugiada proporcionadas por el gobierno. No obstante, los refugiados sí tienen acceso a cierta información a través de folletos acerca de su derecho al trabajo proporcionada por el Departamento de Labores. Este vacío se ha visto influenciado por la falta de interés de recibir a personas solicitantes de los países vecinos y la involuntariedad de otorgar la condición de refugiado a los flujos de solicitantes. Sin embargo, estas necesidades son cubiertas muchas veces por las ONGs las cuales proporcionan a la población con cursos de idiomas, información sobre el derecho al trabajo, información sobre el proceso de asilo y ayuda humanitaria.

Diagnóstico Derecho al Trabajo: Refugiados vs. Solicitantes



En Belice, no existe una normativa que estipule el derecho al trabajo para personas solicitantes de asilo quienes son mayoría, ésta es únicamente para personas refugiadas. Por esta razón, los solicitantes de asilo tienen menos garantías que los refugiados reconocidos en el respeto y protección a su derecho al trabajo. Debido a esta falta de acceso, están imposibilitados de buscar empleo o acceder a la justicia para denunciar vulneraciones en sus lugares de trabajo.

⁶² United States Department of State Bureau of Democracy, Human Rights, and Labor, 2016. Belize Country Reports on Human Rights Practices. Disponible en: <https://www.state.gov/documents/organization/265776.pdf>

BRASIL

Contexto

Brasil es país firmante de la Convención de 1951 sobre el Estatuto de Refugiados y su Protocolo de 1967 al igual que de instrumentos regionales tales como la Declaración de Cartagena de 1984, la Declaración de San José de 1994, Declaración de México de 2004, y la Declaración de Brasil de 2004. Las principales nacionalidades de la población refugiada reconocida en Brasil provienen de Siria, República Democrática del Congo y Colombia. A partir del 2016 una de las nacionalidades con mayor número de solicitudes ha sido la venezolana, pero también siguen llegando solicitudes de Angola, Siria, Colombia, República Democrática del Congo, Bangladesh y Pakistán.⁶³

El Comité Nacional para los Refugiados (CONARE) es la entidad encargada de la Determinación del Estatuto de Refugiado en Brasil y está conformado por varias instituciones de gobierno, la Agencia de Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) y sociedad civil. Por parte del gobierno están el Ministerio de Justicia, el Ministerio de Educación, el Ministerio de Salud, el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Relaciones Exteriores, la Policía Federal, la Defensoría Pública y el Ministerio Público (éstas dos últimas instituciones solo tienen voz). Por parte de la sociedad civil participan Cáritas de Rio de Janeiro, Cáritas de Sao Paulo y el Instituto de Migraciones y Derechos Humanos, las cuales tienen solo voto. El ACNUR por su parte voz, pero no voto.

En Brasil no existe un plazo determinado para solicitar asilo, lo cual va de acuerdo con los estándares internacionales de protección.

Respeto

Brasil contempla una legislación que respeta el acceso al derecho al trabajo tanto para solicitantes de asilo como para personas refugiadas. La Ley 9474/97 hace explícito que una vez recibida la solicitud de asilo, el Departamento de la Policía Federal emitirá un Protocolo Provisorio a favor del solicitante y de su grupo familiar que se encuentre en el territorio nacional. Mediante este último se solicita al Ministerio de Trabajo expedir un carné de trabajo provisional, para el ejercicio de la actividad remunerada en el país. Asimismo, para las personas con la condición de refugiado reconocido en virtud de la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951 se le otorga una cédula de identidad probatoria de su condición jurídica y con esto podrá acceder al trabajo y a documentos de viaje.

En la práctica, resulta más difícil el respeto a los derechos estipulados en la legislación debido a la discriminación y al desconocimiento. Las principales barreras son el dominio del idioma local, discriminación racial, la regularización de documentos emitidos en su país de origen, la capacitación para nuevas funciones, incluso la desinformación de los mismos empleadores.⁶⁴

Protección

En Brasil tanto solicitantes de asilo como refugiados pueden acceder a documentación de manera gratuita que les permite trabajar. Sin embargo, la documentación sigue siendo diferenciada y a pesar de que no consta la palabra de “refugiado” en el permiso de trabajo sino “extranjero con base a la ley no. 9.474 de 22/07/1997”, por lo que los empleadores tienden a tener ciertos prejuicios sobre el estatus migratorio como persona extranjera.⁶⁵

63 CONARE - Comité Nacional para los Refugiados. 2017. CONARE - Comité Nacional para los Refugiados. Disponible en: <http://www.itamaraty.gov.br/es/component/tags/tag/1089-conare-comite-nacional-para-los-refugiados>

64 ACNUR, 2017. Brasil: ACNUR y Ministerio de Trabajo firman un acuerdo para promover el empleo de los refugiados. Disponible en: http://www.acnur.org/noticias/noticia/brasil-acnur-y-ministerio-de-trabajo-firman-un-acuerdo-para-promover-el-empleo-de-los-refugiados/?sword_list%5B%5D=&no_cache=1.

65 Dinali, D. d. J. & Ribeiro, M. R. L. F., 2017. The Work as a Fundamental Right for Refugees in Brazil. Disponible en: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=9bbb9a5df34c6924>

La población que comercializa en las calles requiere de un permiso especial que en ocasiones conlleva bastantes dificultades burocráticas para obtenerlo. Otras barreras incluyen dificultades a la hora de acceder a vacantes, no solo por la discriminación sino por las calificaciones/experiencia obtenidas de su país de origen y que muchas veces no pueden ser comprobadas.⁶⁶ En la práctica, el acceso a la validación de las cualificaciones resulta limitado dado los costos del trámite y la dificultad de obtenerlos.

Por otro lado, el acceso a las cortes para denunciar abusos laborales está garantizado en la legislación tanto para nacionales como para extranjeros y queda estipulado en el Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) o Ley de Consolidación Laboral. No obstante, existen muy pocas denuncias puesto que no existe una institución pública preparada para recibirlas por lo que generalmente son receptadas por las organizaciones de sociedad civil. En cuanto al acceso a la justicia, las personas refugiadas y solicitantes de asilo experimentan cierta discriminación en cuanto al nivel socioeconómico que poseen, por no tener acceso a recursos para seguir con su defensa.

Promoción

El gobierno brasileño no imparte capacitaciones profesionales hacia la población refugiada y solicitante. Asimismo, el gobierno no proporciona clases de idioma a la población, lo cual resulta una limitación para la integración local y el acceso al trabajo debido a que el idioma es una de las mayores dificultades que tienen los refugiados para integrarse al mercado laboral. Siendo así, estas necesidades son cubiertas en su mayoría por organizaciones de la sociedad civil.

Por otro lado, el gobierno ofrece poca información a los refugiados, inclusive a aquellas personas que cuentan con la documentación para acceder al trabajo. Muchos refugiados no tienen suficiente conocimiento sobre sus derechos y se ven expuestos a una serie de abusos debido a las necesidades. Es por esto que muchas organizaciones de la sociedad civil han llenado este vacío para informar a los refugiados sobre todos sus derechos.⁶⁷

Diagnóstico Derecho al Trabajo: Refugiados vs. Solicitantes



En Brasil, la población refugiada y solicitante de asilo tiene acceso a la legislación que respalda su derecho al trabajo sin restricción. Los refugiados y solicitantes de asilo gozan de los mismos derechos una vez admitida o reconocida su condición, ya que se les otorga un documento de identidad. En cuanto a la protección del acceso a su derecho al trabajo, experimentan las mismas barreras burocráticas y también experimentan discriminación en sus lugares de trabajo. En cuanto a la promoción, las iniciativas del gobierno son generalizadas para ambas poblaciones, sin beneficiar a alguna en especial.

⁶⁶ *Ibíd.*

⁶⁷ Fundación Avina; OIM; ACNUR; CONARE; IMDH; MTB, 2016. *Guide for Immigrants and refugees*. Disponible en: <http://www.avina.net/avina/wp-content/uploads/2017/01/Cartilha-Ingles-Portugues-28pronta29-para-download-28pdf29.pdf>

Contexto

Chile es país signatario de la Convención de 1951 sobre el Estatuto de Refugiados y su Protocolo de 1967. Al igual que de algunos instrumentos regionales tales como la Declaración de Cartagena de 1984, la Declaración de San José de 1994, la Declaración de México de 2004 y la Declaración de Brasil de 2014. La nacionalidad de la población refugiada en Chile proviene mayoritariamente de Colombia, República Dominicana, Cuba, Venezuela y en menor grado de países extra continentales como Palestina, Afganistán, Yugoslavia y Siria.⁶⁸

La Comisión de Reconocimiento de la Condición de Refugiado es la institución encargada de otorgar la condición de refugiado y está conformada por cinco representantes. Dos de ellos provenientes del Ministerio de Relaciones Exteriores, dos del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, y un representante del Jefe del Departamento de Extranjería y Migración del Ministerio del Interior quien la lidera. Además, cabe resaltar que puede participar un representante de ACNUR.

Respeto

La normativa nacional Ley de Protección al Refugiado determinada por el Reglamento Decreto N.º 837 y la Ley 20430 regula el derecho al trabajo para las personas refugiadas y solicitantes del reconocimiento de la condición de refugiado otorga este derecho en igualdad de condiciones como para los nacionales. Los solicitantes de asilo reciben una visa de permanencia temporaria hasta la aprobación de su solicitud de asilo, por el plazo de ocho meses con posibilidad de prórroga.⁶⁹

Por otro lado, los refugiados reconocidos reciben una visa de permanencia definitiva. Cualquiera de las visas les permite ser contratados en la misma condición que la persona nacional, ya sea como empleado por cuenta propia o dependiente. La legislación estipula que el procedimiento para obtener los permisos de residencia tanto para solicitantes como para refugiados quedan exentos de pagos, cumpliendo así con normas internacionales sobre la garantía de acceso. De igual manera, cualquiera de los permisos les garantiza el acceso a salud, vivienda, educación y trabajo. No obstante, los empleadores generalmente prefieren contratar a personas refugiadas con visa de permanencia definitiva limitando el acceso al trabajo para solicitantes de asilo.

Protección

Los refugiados y solicitantes de asilo pueden acceder a trabajo con el permiso de residencia permanente y con el permiso de residencia temporal, sin necesidad de adquirir un permiso de trabajo adicional. Sin embargo, existen barreras para el acceso al mercado laboral tales como las cuotas de contratación establecidas en el Código de Trabajo (artículos 19 y 20) que exige que el 85% de empleados sean nacionales y 15% de extranjeros,⁷⁰ limitando las oportunidades laborales para refugiados y solicitantes de asilo. La validación de los títulos y cualificaciones resulta un trámite largo y complejo. Como consecuencia las personas refugiadas y solicitantes de asilo, con educación profesional y técnica, están subempleadas.

Por otro lado, las personas refugiadas y solicitantes de asilo tienen acceso a denunciar vulneraciones a sus derechos laborales ante la Inspección del Trabajo o la Defensoría Laboral. En algunos casos las entidades públicas que receptan el trámite exigen como requisito el número de identidad del Rol Único Nacional, que se vuelve en muchos casos una barrera burocrática,⁷¹ especialmente dentro de los primeros tres meses de

⁶⁸ ACNUR, 2017. *Chile: ACNUR: La Agencia de la ONU para los Refugiados*. Disponible en: <http://www.acnur.org/donde-trabaja/america/chile/>.

⁶⁹ Ministerio del Interior, Subsecretaría del Interior, 2010. LEY N°20.430 que Establece Disposiciones sobre Protección de Refugiados. Santiago: s.n.

⁷⁰ Dirección del Trabajo, 2016. Código del Trabajo. Disponible en: http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-95516_recurso_1.pdf

⁷¹ Especialmente dentro de los primeros tres meses de formalizada la solicitud de asilo (período en que se encuentran tramitando documentación) o en los períodos en que solicitan prórroga.

formalizada la solicitud de asilo, período en que se encuentran tramitando documentación. o en los períodos en que solicitan prórroga.

Promoción

El gobierno chileno ofrece capacitaciones en oficios para emprendimientos, no obstante, dichas capacitaciones no son ofrecidas a población refugiada en sí, sino para población catalogada como vulnerable nacional o extranjera. El Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS) y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) a través de sus programas, permiten una mayor integración laboral de la población refugiada.⁷²

Asimismo, los funcionarios municipales reciben capacitaciones en torno a los derechos de la población refugiada y solicitante de asilo, impartidos por el Departamento de Extranjería y Migración y la Sección de Refugio y Reasentamiento. A su vez, las organizaciones de la sociedad civil y el ACNUR también cumplen con esta labor. La población solicitante y refugiada puede acceder a la Bolsa Nacional de Empleo al igual que los nacionales.

Las organizaciones de la sociedad civil, tales como FASIC, atienden las necesidades de la población al proveer clases de idiomas, información sobre su derecho al trabajo, sensibilización y capacitaciones a funcionarios públicos.

Diagnóstico Derecho al Trabajo: Refugiados vs. Solicitantes



En Chile, el derecho al trabajo está garantizado para solicitantes de asilo y refugiados. En cuanto a la protección de sus derechos, ambos experimentan las mismas limitantes como las cuotas de contratación. Sin embargo, los solicitantes de asilo enfrentan mayores limitaciones que los refugiados puesto que poseen una visa de residencia temporaria, a diferencia de la visa de residencia permanente por la cual optan los empleadores. La promoción del derecho al trabajo existe de manera generalizada para ambas poblaciones, pero es insuficiente.

⁷² Departamento de Extranjería y Migración , 2016. Extranjería y Fosis suscriben acuerdo para el trabajo con migrantes. Disponible en: <http://www.extranjeria.gob.cl/noticias/2016/10/03/extranjeria-y-fosis-suscriben-acuerdo-para-el-trabajo-con-migrantes/>

Contexto

Costa Rica es país signatario de la Convención de 1951 sobre el Estatuto de Refugiados y su Protocolo de 1967 al igual que de instrumentos regionales como la Declaración de Cartagena de 1984, la Declaración de San José de 1994, la Declaración de México de 2004, la Declaración de Brasil de 2014 así como la Declaración de San Pedro Sula de 2017.⁷³ Costa Rica acoge a personas solicitantes y refugiadas provenientes de Venezuela, Colombia, Norte de Centroamérica, en especial personas salvadoreñas, al igual que de Cuba.⁷⁴ En promedio, las personas en necesidad de protección internacional son jóvenes y jóvenes adultos. “La población refugiada en Costa Rica se caracteriza por su heterogeneidad en aspectos tales como el nivel educativo, el grupo etario, la condición socioeconómica y los perfiles laborales”.⁷⁵

En cuanto al acceso a la Determinación del Estatuto de Refugiado, las personas pueden solicitar la condición de refugiado ante el Subproceso de Refugio que forma parte de la Dirección General de Migración y Extranjería (DGME). Esta unidad brinda asistencia técnica a la Comisión de Visas y Refugio que es el órgano encargado de dar una resolución en primera instancia, a la solicitud presentada. Dicha Comisión está compuesta por los representantes de las siguientes instituciones: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Seguridad Pública, y del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto. Las resoluciones que deniegan el reconocimiento de la condición de refugio, cuentan con los recursos Administrativos de Revocatoria, ante dicha Comisión y de Apelación en Subsidio, ante el Tribunal Administrativo Migratorio,⁷⁶ el cual es el segundo tribunal de esta naturaleza, en América, después de Canadá.

Actualmente, de conformidad con los datos de la DGME, aproximadamente 550 personas solicitan la condición de refugio en Costa Rica cada mes, cifra que va en aumento.

Respeto

En Costa Rica la Ley 8764 y Decreto N°36831-G es la normativa nacional que respeta el derecho al trabajo para personas refugiadas y solicitantes de asilo. Dicha normativa permite a la población solicitante de la condición de refugio tener pleno derecho a trabajar con un patrono, de manera independiente o incluso crear su propia empresa, al contar con un carné provisional gratuito con permiso laboral desde el año 2011. Este documento es otorgado tres meses después de haber realizado la entrevista de elegibilidad en la Unidad de Refugiados. Debido a la gran cantidad de personas que están ingresando al país en busca de protección internacional, la entrevista es programada varios meses después de la solicitud de refugio, por lo que la espera para obtener el permiso de trabajo puede llegar a los 6 meses aproximadamente. De igual manera, continúa siendo un desafío romper otras barreras como lo son el desconocimiento que existe en el sector patronal acerca de sus derechos laborales y así como la validez de la documentación que portan para que no genere desconfianza y, por ende, discriminación.

Una vez reconocida la condición de refugiado, la persona recibe un documento de identidad definitivo, de Categoría Especial con permiso para trabajar. No obstante, el valor de 68 dólares americanos (USD) por cada permiso, el requisito de estar afiliados y al día en la Caja Costarricense del Seguro Social para su renovación resultan exigencias que dificultan el acceso a dicho documento vigente. Estas dificultades se agravan con los mitos e ideas erróneas sobre quien es una persona refugiada, lo cual limita el acceso a los servicios y a las

73 MIRPS, 2017. Declaración de San Pedro Sula como contribución al Pacto Mundial sobre los Refugiados. Disponible en: <http://www.mirps-hn.org/declaracion-de-san-pedro-sula/>

74 ACNUR, 2017. Costa Rica: ACNUR: La Agencia de la ONU para los Refugiados. Disponible en: <http://www.acnur.org/donde-trabaja/america/costa-rica/>.

75 ACAI; ACNUR, 2012. Personas refugiadas hoy en Costa Rica: sus voces, retos y oportunidades. Disponible en: <http://www.acnur.org/t3/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2012/8985.pdf>

76 Aunque el Tribunal Administrativo Migratoria está adscrito al Ministerio sea de Seguridad y Gobernación, existe independencia en el mandato.



Encuentros de mujeres provee un espacio seguro y la solidaridad para mujeres refugiadas en Ecuador. © Maria Mercedes Barahona

oportunidades de empleo, a convalidar sus estudios superiores en el país, así como el acceso a los servicios bancarios.

Protección

Las personas refugiadas y solicitantes denuncian vulneraciones a su derecho al trabajo, orientadas generalmente por las ONGs, ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y ante los tribunales de trabajo, independientemente de la vigencia o no de su documentación. Así se estableció mediante una directriz del Consejo Superior de la Corte de Justicia, la Subcomisión Nacional para el Mejoramiento y Acceso a la Justicia de la población Migrante y Refugiada denominada CONAMAJ.⁷⁷ Esta Subcomisión ha impulsado directrices a favor de las personas solicitantes, refugiadas y migrantes en materia de familia y en temas laborales, además de realizar un proceso formación y de sensibilización constante a funcionarios judiciales.

Asimismo, fue aprobada la reforma al Código Procesal Laboral que incluye cambios favorables para la población en necesidad de protección internacional como resulta la prohibición de discriminación en el trabajo por razones de ascendencia nacional⁷⁸ y la implementación de una sección especializada dentro del Departamento de Defensores Públicos para proveer a los trabajadores con una representación legal.

Promoción

El gobierno ofrece información sobre el derecho al trabajo de las personas refugiadas y solicitantes de asilo. Igualmente, mediante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social pone a disposición de esta población la oferta que ofrece, por ejemplo, Empléate, que está dirigido a personas en el rango de 17 a 24 años que no trabajan ni estudian y se encuentran en una condición socioeconómica desfavorable. De esta manera, son apoyados económicamente para estimular la capacitación técnica-ocupacional, según las necesidades del mercado de trabajo. Este programa opera en alianza con organizaciones y empresas del sector productivo y centros de formación públicos y privados. Del mismo modo, esta población tiene acceso a las capacitaciones que ofrece el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), institución de educación técnica por excelencia.

También existen buenas prácticas instauradas tales como el programa Vivir la Integración⁷⁹ que nace en el año 2013 de una alianza público-privada entre el ACNUR, DGME, la Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED), la Cámara de Comercio y la ONG Asociación de Consultores y Asesores Internacionales (ACAI), la cual promueve la inserción de las personas refugiadas y solicitantes de asilo en el mercado laboral. Las empresas consideran los perfiles de la población refugiada dentro de sus procesos de contratación, ofreciéndoles así oportunidades de capacitación, llevando a cabo procesos de sensibilización y comunicación, o considerando a los refugiados como microempresarios en sus cadenas de valor. A través de esta iniciativa, se busca que las empresas privadas como parte de su responsabilidad social empresarial contribuyan a la integración local de esta población.

Por otro lado, el Estado no brinda clases de idioma a la población que no sea hispanohablante, por lo que las organizaciones de la sociedad civil cubren con esta necesidad. A su vez, las organizaciones tales como el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) en Costa Rica junto con sus agencias socias, Fundación Mujer y la Asociación de Consultores y Asesores Internacionales (ACAI), suelen organizar ferias de empleo con empresas privadas en el sector de servicios y alimentos.⁸⁰

77 Comisión Nacional para el Mejoramiento de la Justicia

78 Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, art. 405,2017. Ley de Reforma Procesal Laboral. Disponible en: <http://proyectos.conare.ac.cr/asamblea/19819.pdf>

79 ACNUR, 2017. *Vivir la Integración*. Disponible en: <http://www.acnur.org/donde-trabaja/america/costa-rica/vivir-la-integracion/>.

80 El País, 2017. Costa Rica lanzó feria de empleo para refugiados. Disponible en: <http://www.elpais.com.co/mundo/costa-rica-lanzo-feria-de-empleo-para-refugiados.html>

Diagnóstico Derecho al Trabajo: Refugiados vs. Solicitantes



En Costa Rica, la normativa respeta el derecho al trabajo para personas refugiadas y solicitantes de asilo por igual. Ambas poblaciones enfrentan diversas barreras burocráticas que limitan su acceso al mercado laboral, en su mayoría relacionadas a la documentación otorgada que lleva algunos requisitos que resultan exorbitantes para la población. En cuanto a la promoción, el gobierno implementa los mismos programas para ambas poblaciones.

Contexto

Ecuador es país firmante de la Convención de 1951 y su Protocolo de 1967, al igual que de otros instrumentos regionales tales como la Declaración de Cartagena de 1984, la Declaración de San José de 1994, Declaración de México de 2004 y la Declaración de Brasil de 2014. Dicho país acoge a la mayor población refugiada de América Latina⁸¹ con 60.329 personas reconocidas. El perfil de la población refugiada y solicitante del reconocimiento de la condición de refugiado en Ecuador consiste mayoritariamente en personas provenientes de Colombia quienes representan el 95% de la población refugiada y en menor grado de Cuba, Haití, Venezuela y en algunos casos de personas extra continentales. “El Estado ecuatoriano ha reconocido a 60.329 personas refugiadas en el país. El 95% de ellos son ciudadanos colombianos. Además, 233.049 personas han solicitado el reconocimiento de la condición de refugiado en el Ecuador, en su mayoría de Colombia.”⁸² Por otro lado, el nivel de escolaridad de la población es generalmente de escuela secundaria y muchos provienen de sectores laborales agrarios y de zonas rurales.

En Ecuador, las personas tienen acceso al procedimiento para la determinación de la condición de refugiado a través de una instancia técnica renovada a partir de la nueva Ley Orgánica de Movilidad Humana (LOMH) conocida como la Comisión de Refugio y Apatridia que está integrada por tres miembros designados por el Viceministro de Movilidad Humana. Las solicitudes son receptadas durante los primeros 90 días de estancia en el país por la Unidad Administrativa a cargo de refugio y apatridia. La LOMH establece un plazo de tres meses para presentar la solicitud de asilo, no obstante, el plazo pocas veces se cumple por la cantidad de solicitudes en proceso.

Respeto

En Ecuador a las personas en condición de refugio se les garantiza el derecho al trabajo por medio del Decreto 1182 del 30 de mayo de 2012, que se reforzó a partir del Acuerdo Ministerial 118 del 2 de julio del 2013 del Ministerio de Trabajo. Esta norma dispone que los y las refugiadas no requieran de ningún tipo de autorización o certificación laboral para trabajar garantizando su acceso al empleo. Este derecho igualmente se garantiza en la LOMH que establece: “Su reconocimiento como persona sujeta a protección internacional garantiza que pueda ejercer actividad laboral de forma independiente o bajo relación de dependencia, así como iniciar o continuar sus estudios en cualquiera de los niveles del sistema educativo.” Dicha ley estipula que una vez presentada la solicitud, la autoridad otorgará a los solicitantes de asilo una visa humanitaria que permite trabajar, hasta que se emita la resolución correspondiente. De este modo, se refuerza legalmente el derecho al trabajo de las personas refugiadas y solicitantes de asilo, por cuanto no requieren un permiso de trabajo para insertarse laboralmente.

Protección

El único requisito para acceder al trabajo para las personas refugiadas es la presentación del carné de refugio o cédula de identidad; o en el caso de los solicitantes de asilo un documento que los acredite como tal. Sin embargo, ante la falta de conocimiento sobre el estatus de protección internacional en la documentación, muchos empleadores prefieren no contratarlos o contratarlos en condiciones de precariedad laboral. La Ley Orgánica de Movilidad Humana, implementada en 2017, establece que la Dirección de Registro Civil emitirá un documento de identificación⁸³ para las personas reconocidas como refugiadas, es decir una cédula de identidad. No obstante, para los solicitantes de asilo aún se sigue otorgando un carné diferenciado que limita su acceso a derechos más aún cuando vienen de países fuera de la región siendo que se suman barreras culturales e idiomáticas.

81 ACNUR, 2017. *Ecuador: ACNUR*. Disponible en: <http://www.acnur.org/donde-trabaja/america/ecuador/>.

82 *Ibid.*

83 Asamblea Nacional, 2017. *Ley Orgánica de Movilidad Humana*. Disponible en: <https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/private/asambleanacional/filesasambleanacionalnameuid-29/Leyes%202013-2017/143-movilidad/ley-movilidad-humana-ro938-s-06-02-2017.pdf>

Dentro de la legislación, está garantizado el derecho a que las personas refugiadas y solicitantes puedan denunciar vulneraciones en sus lugares de trabajo, tal como pueden hacerlo los nacionales. No obstante, el miedo a denunciar por consecuencias al despido o a sufrir mayores vulneraciones les impide hacerlo. Las pocas denuncias que existen en temas de derechos laborales han sido asistidas por las diferentes organizaciones de la sociedad civil que brindan asistencia legal.⁸⁴

Promoción

En cuanto a la promoción sobre el derecho al trabajo, el gobierno tiene algunos mecanismos para la inserción laboral tales como El Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional que si bien permite a la población refugiada y solicitante acceder a capacitaciones profesionales, se les retiró de los grupos de atención prioritaria para acceder a becas.⁸⁵ La población también puede acceder a información sobre su derecho al trabajo acudiendo al Ministerio de Trabajo y al Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana. De igual forma, tienen acceso a una bolsa nacional de empleo conocida como Socio Empleo que está abierta para la población en general, sin embargo la población refugiada en muchas de las ocasiones no cuenta con los comprobantes de respaldo para aplicar a los perfiles disponibles y/o no tienen la formación solicitada. Adicionalmente, el gobierno central no ofrece clases de idioma para la población refugiada y solicitante de asilo que no habla el idioma oficial. Esta necesidad es cubierta por pocos gobiernos descentralizados y por organizaciones de la sociedad civil.

En general, hay una ausencia de políticas públicas armonizadas hacia la promoción del derecho al trabajo, resultado de una falta de presupuesto para llevarlo a cabo y la ausencia de indicadores para visibilizar la integración, como también una preferencia de los empleadores por contratar a la población nacional sobre la extranjera. “Se observa que, si bien no se niega expresamente el acceso a personas refugiadas, tampoco se las considera como un grupo de atención prioritaria en los términos que determina la Constitución ecuatoriana.”⁸⁶

Diagnóstico Derecho al Trabajo: Refugiados vs. Solicitantes



En Ecuador, existe legislación que respalda el derecho al trabajo tanto para personas refugiadas como para solicitantes de asilo. Sin embargo, al contar con un plazo de 3 meses para la presentación de la solicitud de la condición de refugio, los solicitantes están propensos a quedar fuera del plazo y no acceder a la protección internacional, a enfrentar barreras para acceder al trabajo y mayor discriminación debido a su falta de documentación. Asimismo, la población solicitante de asilo enfrenta limitantes en el acceso al mercado laboral por distinción en el documento de identidad, resultando en discriminación y explotación. En cuanto a la promoción de este derecho, el gobierno ofrece servicios de información y capacitación para el acceso al trabajo, pero son insuficientes.

84 ACNUR; UASB, 2014. Cuadernos de Protección 3: Derecho al Trabajo de las Personas Refugiadas. Disponible en: <http://www.acnur.org/fileadmin/scripts/doc.php?file=fileadmin%2FDocumentos%2FRefugiadosAmericas%2FEcuador%2F2014%2F9963>

85 *Ibíd.*, p.17

86 *Ibíd.*, p.16

GUATEMALA

Contexto

Guatemala es país signatario de la Convención de 1951 y su Protocolo de 1967 al igual que de instrumentos regionales tales como la Declaración de Cartagena de 1984, la Declaración de San José de 1994, la Declaración de México de 2004, la Declaración de Brasil de 2014 así como la Declaración de San Pedro Sula de 2017.⁸⁷ Guatemala forma parte de los tres países del Norte de Centroamérica y recibe en su mayoría, solicitantes de asilo y refugiados provenientes de El Salvador, Honduras y Nicaragua.⁸⁸ En los últimos años, ha habido un aumento de población en busca de protección internacional que incluye a mujeres, niños y niñas no acompañados que es un grupo sujeto a mayores vulneraciones como la explotación sexual, trata y tráfico de personas, entre otros ha aumentado abruptamente. Generalmente la población refugiada en Guatemala consiste de personas que huyen de la violencia generalizada de sus países de origen con bajos niveles socio-económicos y niveles educativos básicos. Los bajos niveles educacionales de la población constituyen una barrera significativa para acceder a un empleo asalariado o por cuenta propia, obligándolos a asumir empleos informales y precarios sujetos a la explotación. Además, existe discriminación y xenofobia de parte de la población de acogida hacia las personas refugiadas y solicitantes provenientes de Honduras y El Salvador, actitudes y acciones que se basan en la estigmatización sobre las pandillas centroamericanas.

Por otro lado, existe el acceso por parte de la población en necesidad de protección internacional a la Determinación del Estatuto de Refugiado estipulado en el nuevo Código Migratorio y que es otorgada por la CONARE confirmada por una comisión interministerial. Dicha comisión está conformada por los siguientes funcionarios: el Viceministro de Gobernación; el Viceministro de Relaciones Exteriores; el Viceministro de Trabajo y Previsión Social y el Director General de Migración; ACNUR y organizaciones de la sociedad civil que tienen voz, pero no voto. No existe plazo para presentar la solicitud para obtener la condición de refugiado.

Respeto

La normativa nacional que respeta el derecho al trabajo de las personas refugiadas y solicitantes de asilo se denomina Código de Migración 44-2016.⁸⁹ Esta normativa establece que toda persona que se encuentre en el territorio nacional tendrá acceso al trabajo en igualdad de condiciones. Asimismo, a las personas solicitantes de asilo se les otorgará un documento especial autorizado por el Registro Nacional de las Personas (RENAP) en acuerdo con el Instituto Guatemalteco de Migración al igual que un documento de identidad especial para personas refugiadas. El respeto al derecho al trabajo está limitado debido a la documentación diferenciada que resulta prohibitiva para acceder al mercado laboral.

Protección

A pesar de tener acceso a trabajar, las personas refugiadas y solicitantes de asilo experimentan barreras burocráticas tales como la demora del trámite ante la Superintendencia de Administración Tributaria para sacar el número de identificación tributaria (NIT). También existen tasas que se deben cancelar para obtener este número, lo que limita su acceso al mismo. Las personas refugiadas sí experimentan discriminación al momento de acceder al mercado laboral por el único hecho de que ser extranjeras. Las condiciones laborales son muy precarias en el país para refugiados y también para nacionales. Generalmente no se respetan las condiciones en cuanto a contrato, vacaciones, salarios y permisos. Según un informe de ACNUR, la población refugiada tiene

87 MIRPS, 2017. *Declaración de San Pedro Sula como contribución al Pacto Mundial sobre los Refugiados*. Disponible en: <http://www.mirps-hn.org/declaracion-de-san-pedro-sula/>

88 ACNUR, 2017. *Protección Internacional de Refugiados en Guatemala*. Disponible en: http://www.acnur.org/fileadmin/scripts/doc.php?file=fileadmin/Documentos/RefugiadosAmericas/Guatemala/Guatemala_Hoja_Informativa_Abril_2017

89 Congreso de la República de Guatemala, 2016. Decreto número 44-2016. Disponible en: <http://www.acnur.org/fileadmin/scripts/doc.php?file=fileadmin/Documentos/BDL/2017/10978>

poco conocimiento sobre sus derechos laborales, lo cual ha resultado en la aceptación de abusos por parte de empleadores, como, por ejemplo, no cumplir con prestaciones y no tener acceso a la seguridad social.⁹⁰

La discriminación también es factor de exclusión laboral debido a que el Código de Trabajo establece una cuota de contratación no mayor al 10% para personas extranjeras. De igual manera, para acceder a un trabajo en relación de dependencia, los extranjeros deben adquirir una autorización emitida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

En cuanto a la denuncia de abusos en sus lugares de trabajo, las personas refugiadas tienen acceso a la justicia y también hay procedimientos a través de los cuales pueden denunciar vulneraciones ante instituciones como la Inspección General de Trabajo. Como una realidad recurrente, existe temor a denunciar dichas vulneraciones tanto de parte de la población refugiada, como de parte de la población en general, no siendo común en Guatemala las denuncias a vulneraciones laborales.

Promoción

En cuanto a la promoción al derecho al trabajo, el gobierno no proporciona a la población refugiada capacitaciones profesionales ni con clases de idioma. Sin embargo, pueden acceder a la Dirección General de Educación en donde hay programas de alfabetización siendo que es un servicio abierto para la población en general.

Por otro lado, existe el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP), que brinda capacitaciones pero este servicio resulta costoso por el valor de inscripción y la necesidad de asumir costos de materiales, limitando el acceso para la población refugiada. Igualmente, se ha detectado que el documento de identidad limita en acceso a estos cursos, e incluso en algunos casos no se ha reconocido a la cédula de identidad de refugiado como documento válido para formalizar el trámite de inscripción.⁹¹ El gobierno tampoco proporciona capacitaciones específicas a empresarios sobre los derechos laborales de las personas refugiadas y brinda capacitaciones únicamente a funcionarios de la Dirección General de Migración.

Diagnóstico Derecho al Trabajo: Refugiados vs. Solicitantes



En Guatemala, existe una legislación que protege el derecho al trabajo para personas refugiadas y solicitantes de asilo. Sin embargo, dicha ley resulta insuficiente porque otorga documentación “especial” para ambas poblaciones que resulta en exclusión de parte de los empleadores y un limitante para acceder al mercado laboral. En cuanto a la protección del derecho al trabajo, la población refugiada y solicitante enfrentan barreras burocráticas y discriminación que limitan sus posibilidades de ser empleados. Los programas de capacitación vocacional de parte del gobierno existen, pero tienen condiciones prohibitivas para el acceso de solicitantes y refugiados, debido al desconocimiento sobre su documentación.

90 ACNUR, CEG, Subcomisión de Movilidad Humana, 2015. Realidad de la Integración Local de la Población Refugiada en Guatemala. Disponible en: <http://www.movilidadhumana.com/wp-content/uploads/2016/10/digramacion->

91 *Ibíd.* p.49

HONDURAS

Contexto

Honduras es país firmante de la Convención de 1951 y su Protocolo de 1967 al igual que declaraciones regionales tales como la Declaración de Cartagena de 1984, la Declaración de San José de 1994, la Declaración de México, la Declaración de Brasil de 2014 así como la Declaración de San Pedro Sula de 2017.⁹² Como resultado del contexto de violencia generalizada que se vive en el Norte de Centroamérica, Honduras experimenta un fenómeno de desplazamiento interno y también tiene recepción de población en necesidad de protección internacional proveniente de Haití, Cuba, Irán y Colombia.⁹³ El nivel de escolaridad de la población refugiada básico, lo cual resulta en un limitado acceso a oportunidades laborales. Los sectores laborales de donde viene la población refugiada y solicitante también son limitantes puesto que provienen generalmente de sectores agrícolas.

Las personas refugiadas si tienen acceso a la Determinación del Estatuto de Refugiados a través de la Ley de Migración y Extranjería que lo tipifica y el trámite se lo hace a través del Instituto Nacional de Migración, y no existe un tiempo límite para presentar la solicitud. En el Instituto Nacional de Migración, el estatuto es otorgado por la Secretaría de Justicia, Derechos Humanos y Descentralización.

Respeto

La legislación nacional que regula el derecho al trabajo de refugiados y solicitantes de asilo mediante el Decreto N.º 208-2003 es insuficiente puesto que establece la necesidad de que la persona extranjera porte un carné de residencia y un carné de trabajo. Este requerimiento conlleva un vacío legal debido a que la Secretaría de Trabajo pide al solicitante o refugiado una oferta o contrato de trabajo para entregarles el carné o permiso de trabajo y, por otro lado, el empleador pide un permiso de trabajo para realizar una oferta laboral. Es así que se confirma la contradicción de los requisitos, la falta de coordinación institucional y la falta de programas de gobierno para la inserción laboral de esta población. El permiso de trabajo es necesario tanto para trabajo en relación de dependencia como para trabajo por cuenta propia.

Protección

La mayor limitante para el acceso al mercado laboral es el papeleo que tienen que atravesar los solicitantes y refugiados para acceder al permiso de trabajo debido a que existen procesos burocráticos que obstaculizan su acceso. Estas limitaciones institucionales están relacionadas con la gran contradicción que existe en el diálogo inter institucional donde hay una falta de coordinación entre la Secretaría de Trabajo y la Ley de Migración impidiendo así un acceso efectivo al permiso de trabajo. En cuanto a la validación de títulos y cualificaciones de la población, existen barreras por el demorado tiempo del trámite, sus altos costos y también por la necesidad de validar estos estudios con el documento original. Por estas razones, el acceso a la homologación de títulos resulta prohibitivo para la población.⁹⁴ Por otro lado, también existe discriminación que limita el acceso laboral de la población debido a que existen diferencias entre la afectación a diferentes grupos tales como mujeres y población LGBTI.⁹⁵ A su vez, el Código de Trabajo (art.11) establece que el empleador puede contratar únicamente el 10% de personas extranjeras, limitando así las ya restringidas posibilidades de acceder al trabajo para personas refugiadas y solicitantes⁹⁶ denotando una fuerte barrera para la contratación de personal extranjero.

92 MIRPS, 2017. "Declaración de San Pedro Sula como contribución al Pacto Mundial sobre los Refugiados." Disponible en: <http://www.mirps-hn.org/declaracion-de-san-pedro-sula/>

93 CIPRODEH, 2009. Información General Honduras. Disponible en: http://www.acnur.org/t3/uploads/tx_refugiadosamericas/Ficha_Informativa_de_Honduras.pdf

94 Universidad Nacional Autónoma de Honduras, 2016. Conoce los pasos para tramitar el reconocimiento de títulos otorgados por otras Universidades. Disponible en: <https://presencia.unah.edu.hn/csuca/articulo/conoce-los-pasos-para-tramitar-el-reconocimiento-de-titulos-otorgados-por-otras-universidades>

95 LGBTI son las siglas que designan colectivamente a Lesbianas, Gays, Bisexuales, personas Transgénero e Intersexuales.

96 Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, 2008. Código del Trabajo de Honduras. Disponible en: <http://bufetesolisyrodriguez.com/wp-content/up->

En cuanto al acceso a la justicia, la legislación sí garantiza que la población tenga acceso a cortes y al sistema judicial para denunciar vulneraciones a sus derechos laborales, aunque poco se sabe de denuncias relacionadas.

Promoción

Existen capacitaciones laborales a las que puede acceder la población refugiada y solicitante pero no están dirigidas únicamente para esta población sino para las personas en general. Dichas capacitaciones incluyen capacitaciones técnicas, también existen capacitaciones sobre información del derecho al trabajo de la población dirigidas a funcionarios públicos que trabajan en el Instituto de Migración. Sin embargo, no existen programas de gobierno para capacitar al sector privado, principalmente al sector empresarial sobre el derecho al trabajo de población refugiada.

En sí, el Estado hondureño no cuenta con programas que faciliten la integración e inserción laboral a nivel local de la población refugiada y solicitante, este trabajo lo realizan las organizaciones de la sociedad civil como lo es ayuda humanitaria, asesoría legal, clases de idioma e información.

Diagnóstico Derecho al Trabajo: Refugiados vs. Solicitantes



En Honduras, a pesar de que existe una ley que protege el derecho al trabajo para personas refugiadas y solicitantes de asilo la normativa es insuficiente puesto que conlleva barreras burocráticas que limitan e imposibilitan en algunos casos el acceso al trabajo de la población. La protección de este derecho es escasa debido a que la población enfrenta barreras burocráticas producto de la falta de armonización institucional, enfrentan discriminación en el acceso al mercado laboral dirigidos especialmente a mujeres y población LGBTI. En cuanto a promoción, no existen mecanismos para la inserción laboral de parte del gobierno como programas vocacionales, clases de idioma e información acerca de sus derechos laborales.

Contexto

México es país signatario de la Convención de 1951 y de su Protocolo de 1967 al igual que de otros instrumentos regionales como la Declaración de Cartagena de 1984, la Declaración de San José de 1994, la Declaración de México de 2004, la Declaración de Brasil de 2014 así como la Declaración de San Pedro Sula de 2017.⁹⁷

El perfil de la población solicitante y refugiada en México es proveniente mayoritariamente del Norte de Centroamérica (El Salvador, Honduras y Guatemala), con un crecimiento importante de El Salvador y Honduras a partir del 2015-2016.⁹⁸ Los niveles de educación de la población son muy variantes, unos cuentan con títulos de segundo y tercer nivel mientras que otro porcentaje de la población no cuenta con estudios básicos. Siendo así, en muchas de las ocasiones los niveles educativos constituyen una barrera significativa para el acceso al mercado laboral de la población por lo que deben emplearse en trabajos precarios y en situaciones informales.

En México las personas tienen acceso al procedimiento de la determinación de la condición de refugiado a través de la Comisión Mexicana de Ayuda al Refugiado (COMAR). Una de las limitantes en cuanto al procedimiento es que existe un plazo de 30 días después de haber ingresado al país para hacer la solicitud. La COMAR por ley tiene 45 días para dar una resolución la cual puede extenderse otros 45 días en casos particulares. Sin embargo, en caso de negativa la persona puedes solicitar un recurso de revisión y el proceso puede durar hasta seis meses o más.

Existe una amplia gama de organizaciones de la sociedad civil que son quienes proveen ayuda humanitaria, asesoría legal, información, clases de idiomas a la población refugiada.

Respeto

Como se ha mencionado a lo largo del informe, la documentación es esencial en cualquier país para operativizar el acceso efectivo al derecho al trabajo. En el caso de México, desde 2011 existe la Ley sobre Refugiados, Protección Complementaria y Asilo Político que protege el derecho al trabajo de la población reconocida como refugiada. La normativa menciona que una vez reconocida la condición de refugiado, la persona tiene derecho a un documento que le acredita su condición de estancia como residente permanente con la que le permite trabajar.⁹⁹

Sin embargo, una de las graves deficiencias de esta normativa es que no garantiza el derecho al trabajo a las personas solicitantes de asilo. Existe, por un lado, una falta de armonización entre las diferentes legislaciones federales siendo que en la Ley Federal del Trabajo no se hace ninguna referencia a la población refugiada o solicitante. Por otro lado, existen vacíos legales tanto en la Ley de Refugio, Protección Complementaria y Asilo Político, como en la Ley de Migración, debido a que en la primera no se evidencia de manera explícita el derecho al trabajo de los solicitantes, mientras que la segunda, abre la posibilidad de garantizarlo, específicamente al mencionar que poseen el derecho a tener un documento de identificación por razones humanitarias en el proceso, ya que su portabilidad le permitiría trabajar. Sin embargo, queda a criterio de interpretación por parte de las autoridades que la otorgan.

Otra deficiencia en la normativa con respecto a las personas que están en el procedimiento de solicitud del

97 MIRPS, 2017. "Declaración de San Pedro Sula como contribución al Pacto Mundial sobre los Refugiados." Disponible en: <http://www.mirps-hn.org/declaracion-de-san-pedro-sula/>

98 ACNUR, 2016. "México: Ficha de Datos." Disponible en: http://www.acnur.org/t3/fileadmin/Documentos/RefugiadosAmericas/Mexico/Mexico_hoja_informativa_Julio_2016_ESP.pdf

99 Cámara de Diputados, 2014. "Ley sobre Refugiados, Protección Complementaria y Asilo Político." Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/Leyes-Biblio/pdf/LRPCAP_301014.pdf

reconocimiento de la condición de refugiado en México, es que existe una práctica sistemática de supuesto alojamiento para personas solicitantes, previsto en la Ley de Migración, en donde en realidad se está hablando de privación de libertad de solicitantes, aún cuando están en un proceso administrativo para otorgar dicho reconocimiento. A pesar de haber casos en donde se aplican alternativas a la detención durante el proceso de solicitud, sigue siendo una práctica discrecional por parte de los Estados.

A nivel local, la Ley Local de Interculturalidad de la Ciudad de México es un ejemplo de como acciones locales fortalecen y permiten la aplicabilidad de la ley nacional en términos prácticos siendo que garantiza el acceso a derechos independientemente de la condición migratoria que la población migrante y en movilidad humana tengan.

Protección

En México más que las barreras burocráticas para acceder a un permiso de trabajo - el cual no es necesario siempre y cuando se cuente con la documentación de residencia- la arbitrariedad y la discrecionalidad con las que operan las autoridades de gobierno, son las principales limitantes. El procedimiento para el reconocimiento de la condición de refugiado por ley es de 45 días hábiles, mismos que pueden extenderse otros 45 días. En este tiempo, el solicitante de asilo tiene derecho de obtener un documento por razones humanitarias; sin embargo, el Instituto Nacional de Migración (INM) ha tenido una práctica sistemática y reiterativa de no otorgar dicho documento, imposibilitando a la población de acceder a un trabajo. Además, existe una restricción de movilidad al interior de otros Estados de la República, puesto que todo el proceso del reconocimiento de la condición, se debe efectuar en el mismo estado donde se inició la solicitud cuando, lo cual impide ampliar la posibilidad de acceder a un empleo.

En el caso de la población que ha sido reconocida como refugiada en México a pesar de recibir el documento de residencia permanente existen otras barreras que dificultan el acceso al trabajo. En primer lugar, existe un amplio desconocimiento por parte de empleadores de que la documentación de residente es válida para trabajar. Además, los empleadores solicitan otros documentos para poder inscribirse a la seguridad social, como la clave única de registro de población (CURP) - que el INM no otorga-, o actas de nacimiento o pasaporte -que al tener una situación de huida del país de origen es muy complejo poder obtener.

En cuanto al acceso al derecho a la justicia, existe la posibilidad de acogerse a la Junta de Conciliación y Arbitraje; que son quienes podrán intervenir en caso de vulneración de derechos laborales. Existen múltiples iniciativas de sociedad civil en donde se fomenta la apertura del mercado laboral a población refugiada y a que estos empleos se den en condiciones legales y dignas. Sin embargo, la situación estructural de precariedad laboral empuja a la población en general, incluyendo refugiados, a trabajar en la informalidad o a ser amenazados por los empleadores, lo cual evita el efectivo acceso a la justicia en casos laborales.

Vale resaltar la existencia del “seguro contra el desempleo” en la ciudad de México, específicamente destinado para la población refugiada que protege el derecho al trabajo y con ello el derecho al ejercicio de derechos económicos, sociales y culturales derivados.

Promoción

La promoción del derecho al trabajo es escaso y limitado. En cuanto a clases de idioma, el gobierno mexicano no cuenta con ningún programa a nivel federal. Las clases de español que se imparten son facilitadas desde la sociedad civil. Respecto a la difusión del derecho al trabajo de la población, también son las organizaciones de la sociedad civil quienes lo hacen.

En México existe un sistema de capacitaciones para el trabajo, elaborado desde la Secretaría del Trabajo. Igualmente desde esta misma Secretaría, se promueve el uso del Sistema Nacional de Empleo que inclusive

13 NEGRO

dancing club



Aunque México se considera un país de tránsito, acoge a aproximadamente 2,158 refugiados reconocidos y muchos más solicitantes de asilo.

© Jair Cabrera

tiene representaciones en todos los Estados Federativos. La población refugiada y solicitante puede acceder a los servicios provistos por ambas instancias.

La COMAR (Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados) por su parte tiene convenios con la Secretaría del Trabajo para brindar capacitaciones dirigidas a las personas desempleadas y que tengan la intención de acceder a un empleo. El problema de este programa es su centralización en la Ciudad de México, siendo inaccesible para personas que se encuentran en otras zonas del país.

Diagnóstico Derecho al Trabajo: Refugiados vs. Solicitantes



En México, la legislación garantiza el derecho al trabajo para personas refugiadas reconocidas. No obstante, hay una ausencia de armonización entre leyes donde no queda claro la existencia o no del derecho a trabajo para personas solicitantes de asilo. A su vez, la práctica sistemática de no entregar un documento por razones humanitarias para solicitantes de parte de la institución gubernamental, es una de las principales limitantes para acceder al trabajo. Por otro lado, el desconocimiento de parte de los empleadores sobre la facultad que posee el documento de residencia de habilitar a los refugiados reconocidos a trabajar, restringe su acceso al mercado laboral formal. Los programas de promoción del derecho al trabajo existen, pero son insuficientes debido a que generalmente se imparten a nivel estatal (Ciudad de México) más no a nivel federal.

NICARAGUA

Contexto

Nicaragua es país signatario de la Convención de 1951 y su Protocolo de 1967 al igual que de otros instrumentos regionales tales como la Declaración de Cartagena de 1984 y la Declaración de Brasil de 2014. En Nicaragua, la población refugiada y solicitante de asilo proviene mayoritariamente de El Salvador, Colombia, Cuba y Somalia.¹⁰⁰

La Ley de Protección a Refugiados (Ley 655) aprobada en el año 2008, crea en su artículo 14, la Comisión Nacional para los Refugiados (CONAR). La Comisión tiene dentro de sus competencias la determinación del Estatuto de Refugiados. Está conformada por un representante de las siguientes entidades: un representante de la Dirección General de Migración y Extranjería (DGME) del Ministerio de Gobernación, un representante del Ministerio de la Familia, un representante del Ministerio de Relaciones Exteriores, un representante de la Agencia Social de los Programas del ACNUR en Nicaragua, un representante de la Iglesia Católica y un representante de la Iglesia Evangélica.¹⁰¹

Según mandato legal, la CONAR debe ser asistida por la Secretaría Ejecutiva, quien debe encargarse de recepcionar las solicitudes de refugio o asilo y coadyuvar al primero durante toda la etapa del proceso hasta su resolución y recursos si fuera el caso. Pese a ello, no es posible el monitoreo sobre funcionamiento de ambas instancias dada la existencia de informes de gestión, lo que ha dado lugar a ciertas dificultades en cuanto al procesamiento de solicitudes realizadas a partir del año 2015, generando la falta de respuesta a las personas solicitantes y forzándolas a vivir una situación de incertidumbre y desprotección jurídica.¹⁰²

En cuanto a los plazos de presentación de la solicitud, la ley en Nicaragua indica que la misma deberá efectuarse dentro del término de un año desde su entrada al país y en un tiempo mayor solo en casos excepcionales. mismos que deberán ser debidamente motivados (artículo 10, literal 1. Ley 655).

Respeto

La legislación que rige el derecho al trabajo de personas refugiadas y solicitantes de asilo denominada Ley No. 655 de Protección a Refugiados, establece que una vez presentada la solicitud de la condición de refugiado y habiendo sido esta reconocida, la Dirección General de Migración y Extranjería (DGME) entregará a la persona refugiada una Cédula de Residencia Temporal. misma que les permite ejercer cualquier actividad lucrativa en relación de dependencia o independiente. Es decir que durante el proceso de solicitud o en tanto la autoridad migratoria no se pronuncie o acepte el caso, no se entrega documento provisional alguno que les permita demostrar su condición y solicitar plazas laborales, lo cual limita sus posibilidades de empleo dado que por mandato legal las personas o empresas deben asegurarse que sus empleados y empleadas mantengan su estadía regular en el país, lo cual significa la imposición de sanciones pecuniarias, laborales y tributarias.

En la actualidad, la materialización del derecho al trabajo en favor de las personas solicitantes de refugio y refugiadas se encuentra muy limitada. Por un lado, la falta de procesamiento de nuevas solicitudes de protección internacional en Nicaragua y su correspondiente reconocimiento, aunado a los requisitos y altas tasas que deben cubrir para aplicar a otras categorías migratorias, han determinado limitaciones al ejercicio de los derechos laborales.

Igualmente, los requisitos establecidos por ley, respecto de las autorizaciones de contratación a personas

¹⁰⁰ Consejo de Iglesias Evangélicas Pro-Alianza Denominacional. *Información General Nicaragua*.

Disponible en: http://www.acnur.org/t3/uploads/tx_refugiadosamericas/Ficha_Informativa_de_Nicaragua.pdf?view=1

¹⁰¹ Asamblea Nacional. 2008. LEY No. 655 Ley de Protección a Refugiados. Managua: s.n.

¹⁰² Embajada de Estados Unidos en Nicaragua. Informe sobre los Derechos Humanos, 2016. Disponible en: <https://ni.usembassy.gov/es/our-relationship-es/official-reports-es/informe-de-los-derechos-humanos-2016/>

extranjeras ante el Ministerio de Trabajo resultan limitantes. Es así que él o la empleadora debe acreditar la idoneidad profesional de la persona a contratar, sumado a la presentación de una serie de documentos legalizados o apostillados del país de origen ante la autoridad migratoria, además de pagos de permiso y derecho a laborar que se deben saldar ante dicha instancia.

Ante ese contexto, muchas de estas personas se ven obligadas a aceptar trabajos informales y fuera del margen de la ley, establecimientos donde acepten a personas sin documentación, pero que a la vez las expone a la violación de sus derechos humanos y laborales.

Protección

Las barreras burocráticas a las que se enfrentan las personas refugiadas al acceder al trabajo incluyen papeleo, imposición de tasas exorbitantes, a la par que experimentan oportunidades de empleo muy limitadas. De acuerdo con un informe del ACNUR del 2013, se reportó que las mujeres en particular tienen que recurrir a trabajos y mecanismos de subsistencia poco seguros para poder cubrir las necesidades básicas de sus familias.¹⁰³

En cuanto a denunciar vulneraciones a los derechos laborales, la población objeto del informe, tiene temor al despido u otro tipo de represiones en el lugar de trabajo a pesar de que el acceso a la justicia está garantizado, generalmente la denuncia la realizan las organizaciones de la sociedad civil acompañantes u organizaciones defensoras de los derechos humanos. Esto se ve expresado en el informe final presentado por el Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares de las Naciones Unidas, al Estado de Nicaragua en el 2016. “El Comité recomienda al Estado parte que se asegure de que, en la legislación y en la práctica, los trabajadores migratorios y sus familiares, incluidos los que están en situación irregular, tengan las mismas oportunidades que los nacionales del Estado parte para presentar denuncias y obtener una reparación efectiva ante los tribunales, en los casos en que se violen los derechos que les asisten en virtud de la Convención.” [6]

Promoción

En cuanto a la promoción al derecho al trabajo, no existen programas gubernamentales enfocados a lograr este objetivo, así como de igual manera es evidente la carencia de otro tipo de capacitación profesional o técnica a favor de las personas solicitantes de refugio. Tampoco se cuenta con programas de enseñanza de español, planes de inserción local social y cultural en pro de estas personas. Por otro lado, se desconoce la existencia de capacitaciones específicas a empresarios sobre los derechos laborales de las personas refugiadas.

En este sentido, existe una bolsa de empleo a cargo del Ministerio del Trabajo que se encuentra a disposición de toda la población nicaragüense o residente en Nicaragua, a la cual pueden acceder las personas refugiadas o solicitantes de refugio. No obstante no existe una bolsa de empleo específico para refugiados. Todas estas necesidades son cubiertas por organizaciones de la sociedad civil que trabajan con la población refugiada y solicitante.

103 ACNUR, 2013. Universal Periodic Review: Nicaragua. Disponible en: <http://www.refworld.org/pdfid/528348fc4.pdf>

Diagnóstico Derecho al Trabajo: Refugiados vs. Solicitantes



En Nicaragua, existe una normativa legal con carácter humanitario que estipula el respeto a los derechos humanos de las personas refugiadas y solicitantes de asilo. Sin embargo, el derecho al trabajo es uno de los más complejos de materializar, proteger y promover, debido a las prácticas y dinámicas institucionales en el país que impiden acceder a la condición de refugiados y que genera efectos negativos en la posibilidad de empleabilidad de esta población. A esto hay que añadir los presupuestos de idoneidad, administrativos y tributarios destinados para aplicar a otras formas de regularización migratorias ordinarias que permitan acceder a trabajo o emprender negocios propios.

En cuanto a la protección, las personas refugiadas y solicitantes de asilo enfrentan barreras burocráticas que limitan su acceso al mercado laboral, enfrentando a su vez discriminación en sus lugares de trabajo. Por otro lado, el gobierno no proporciona a la población: programas vocacionales, clases de idioma, ni información acerca del derecho al trabajo de las personas solicitantes de asilo.



Una adolescente no acompañada de Colombia se registra como refugiada en Ecuador.
© Sandra Elena ten Zijthoff

Contexto

Panamá es país firmante de la Convención de 1951 y su Protocolo de 1967, también se ha adherido a instrumentos regionales tales como la Declaración de Cartagena de 1984,¹⁰⁴ la Declaración de San José de 1994, la Declaración de México de 2004, la Declaración de Brasil de 2014 así como la Declaración de San Pedro Sula de 2017.¹⁰⁵ La población refugiada y solicitante en Panamá está conformada mayoritariamente por personas provenientes de Colombia y en menor grado de Venezuela y El Salvador.¹⁰⁶ El nivel de estudios de la población es mixto y varía desde niveles básicos de educación hasta títulos de tercer nivel, mientras que el sector laboral del que provienen es sumamente variante, algunos son pequeños comerciantes, empresarios o trabajadores del sector agrícola.

Por otro lado, la Oficina Nacional para la Atención de los Refugiados (ONPAR) es la entidad pública que recibe las solicitudes para la Determinación del Estatuto de Refugiado. Una vez que es admitida la solicitud por la ONPAR, ésta pasa a trámite en la Comisión Nacional para Protección de Refugiados. Específicamente quienes presiden la Comisión con voz y voto son: el Viceministro de Gobierno, el Viceministro de Relaciones Exteriores, el Viceministro de Trabajo y Desarrollo Laboral, el Viceministro de Seguridad Pública, el Director del Servicio Nacional de Migración, el Director de Política Exterior del Ministerio de Relaciones Exteriores o su equivalente, el Director de Empleo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, el Director Ejecutivo de la Cruz Roja Nacional. Mientras que un representante del ACNUR, el Director de la ONPAR quien ejerce la Secretaría Técnica de la CONARE y el Director General de Organismos Internacionales del Ministerio de Relaciones Exteriores, participan de igual forma pero sin derecho a voto.

Respeto

La normativa nacional que rige el derecho al trabajo de personas refugiadas, se encuentra en la ley 5 de 1977 (artículos 17, 18, 19, 24), también en el Decreto 5 de 16 de enero de 2018 (para aquellas solicitudes presentadas a partir de su vigencia -artículo 83 numerales 9 y 12-) el Decreto Ejecutivo No. 23 de 1998 (artículo 53 numerales 8 y 9; para aquellas solicitudes presentadas hasta el momento de su vigencia), el Decreto Ley No 3 de 2008 (artículo 26) y Ley 74 de 2013 (artículo. 7).

Según la legislación mencionada, una vez que la solicitud para la determinación de la condición de refugio sea aprobada por la Comisión, las personas refugiadas reconocidas acceden a los mismos derechos que un residente temporal incluyendo el derecho al trabajo, la obligación de pagar impuestos y cuotas de seguridad social en iguales condiciones que los nacionales, así como el pago de los servicios migratorios.¹⁰⁷ A su vez, la Ley 74 establece la posibilidad de aplicar a la categoría migratoria de residente permanente después de residir en el país con la condición de refugiado por al menos tres años.

Sin embargo, la normativa resulta inadecuada ya que el proceso de admisibilidad puede demorarse hasta tres años en algunos casos, impidiendo así su vinculación con el mercado laboral. De igual forma, el carné que se otorga a la persona refugiada reconocida es un documento diferenciado del documento de identidad de un nacional, lo que dificulta el acceso al mercado laboral por desconocimiento de parte de los empleadores sobre el alcance del mismo. Estos limitantes provocan que refugiados reconocidos recurran al trabajo precario e informal.

104 Aunque en su legislación interna no se ha incorporado la definición ampliada de refugiado de acuerdo a la Convención de Cartagena.

105 MIRPS, 2017. Declaración de San Pedro Sula como contribución al Pacto Mundial sobre los Refugiados. Disponible en: <http://www.mirps-hn.org/declaracion-de-san-pedro-sula/>

106 ACNUR, 2017. *Panamá: ACNUR: La Agencia de la ONU para los Refugiados*. Disponible en: <http://www.acnur.org/donde-trabaja/america/el-acnur-en-america-central-y-mexico/panama/>.

107 República de Panamá Órgano Ejecutivo, 2008. *Decreto Ley No.3*. Ciudad de Panamá.

En el caso de los solicitantes, la situación se agrava aún más ya que carecen un permiso de trabajo u otro documento que les permita acceder a medios de vida dentro de la economía formal, viéndose por lo tanto obligados a recurrir a la economía informal de subsistencia que permita cubrir sus necesidades básicas como son la vivienda, alimentación, salud, educación, entre otras. Sin embargo, estos recursos de sobrevivencia se contraponen con el mandato constitucional en la República de Panamá (artículo 288) ya que únicamente se permite el ejercicio del comercio al por menor a los panameños por nacimiento, o aquellos individuos que al entrar en vigencia la Constitución estaban naturalizados y estuvieran casados con nacional panameño o tuviesen hijos con nacional panameño, así como también para aquellos panameños por naturalización que no se encontraban en los supuestos anteriormente descritos y que fueron reconocidos después de tres años de la fecha en que obtuvieron su carta definitiva. Esta normativa permite que la población de interés sea objeto de sanciones, multas y el decomiso de la mercancía.¹⁰⁸ Además que puede provocar que las personas solicitantes o en condición de protección, se conviertan en víctimas de explotación laboral, debido a la imperante necesidad de obtener recursos para subsistir pese a la negativa dentro de la normativa del país.

Protección

Las barreras burocráticas más grandes son las que experimentan en el momento de acceder al permiso de trabajo. Los costos,¹⁰⁹ mismos que pueden llegar a 100 balboas (100 dólares americanos) para obtenerlo, aunque no sean muy altos, resultan limitantes para las personas refugiadas. De hecho, han existido casos en que por no renovar de manera rápida el permiso, pierden su empleo. Por otro lado, las personas refugiadas que acceden a la residencia permanente y que tramitan un permiso de trabajo indefinido, necesitan de una representación legal. Afortunadamente, en alguna medida, esta necesidad es cubierta por algunas organizaciones de la sociedad civil que trabajan activamente el tema .

De igual manera, las personas refugiadas experimentan discriminación en sus lugares de trabajo puesto que existen ciertos campos laborales que aparentemente son exclusivos para personas panameñas de nacimiento o personas extranjeras naturalizadas, dichas áreas son, por ejemplo, la abogacía, ingeniería, arquitectura, contabilidad, medicina, periodismo o trabajo social.¹¹⁰ De igual manera en el Código de Trabajo, se estipula que los empleados deben ser en un 90% trabajadores panameños, mientras que únicamente el 10 % restante puede ser personal extranjero dentro de la categoría de personal ordinario, es decir no técnico ni de confianza. De tratarse de la contratación de un personal extranjero que ingrese bajo la condición de técnico o personal de confianza, el porcentaje podrá aumentar a un 15%.

Igualmente, el 12 septiembre de 2017, se aprobó la Ley 59 publicada en la Gaceta Oficial 28365, que modifica los Artículos 20, 125 y adiciona el artículo 20-A al Código de Trabajo.¹¹¹ Mediante este cambio las multas a las empresas que contraten personal extranjero sin permiso de trabajo aumentaron. Mientras dichas multas anteriormente oscilaban entre 50 a 5000 balboas panameñas, ahora pueden llegar a 10.000 balboas panameñas si se comprueba reincidencia además de una posible suspensión temporal o definitiva de operaciones de acuerdo a lo establecido.

Por otro lado, el acceso a la justicia está garantizado para las personas refugiadas en el caso de que sus derechos laborales sean vulnerados. Este derecho se garantiza igualmente para personas que no cuentan con un permiso laboral en el país¹¹² y la denuncia se la realiza ante el Ministerio de Trabajo. No obstante, el temor a denunciar es recurrente, especialmente para los solicitantes de asilo que trabajan de manera irregular sin un permiso

¹⁰⁸ En el distrito de Panamá se reglamenta este tipo de actividades a través del Decreto 1898 de 3 de octubre de 2014 "Que reformó el Decreto 25 de 14 de enero de 1999 que regula la buhonería o economía informal en el Distrito de Panamá". Disponible en: <https://mupa.gob.pa/documents/decretos-y-acuerdos/DECRETO-1898-2014-REFORMA-DECRETO-25-1999-BUHONEROS.pdf>

¹⁰⁹ Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. 2018. *Costos de los Trámites de Permisos de Trabajo*. Disponible en: <https://www.mitradel.gob.pa/migracion-laboral/costos-de-permisos-de-trabajo/>

¹¹⁰ ONPAR; ACNUR; HIAS; NRC; RET, 2015. *Guía para las Personas Refugiadas y Solicitantes de la Condición de Refugiado en Panamá*. Disponible en: http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CAT/Shared%20Documents/PAN/INT_CAT_ADR_PAN_25576_S.pdf

¹¹¹ Gobierno de la República de Panamá. 2017. *Gaceta Oficial N° 28365-A*. Disponible en: https://www.gacetaoficial.gob.pa/pdfTemp/28365_A/Gaceta-No_28365a_20170914.pdf

¹¹² *Ibid.*

laboral manteniendo así los abusos invisibilizados.

Promoción

El gobierno panameño no ofrece clases de idioma para la población que no habla español. Tampoco existen capacitaciones profesionales proporcionadas por el gobierno; incluso a pesar de que existe el Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH), donde si bien es cierto se brindan capacitaciones, pero éstas sólo pueden ser solicitadas por nacionales.

Sin embargo, el gobierno ha tenido varias iniciativas respecto al acceso a la información del derecho al trabajo para personas refugiadas. Dentro de dichas iniciativas, se incluye el desarrollo de una Guía Informativa realizada por la ONPAR sobre información existente desde la llegada al país hasta alcanzar la integración.¹¹³ De igual manera la ONPAR ha instaurado un programa de capacitaciones para funcionarios públicos, brindando así información sobre la población refugiada, materializando un esfuerzo en beneficio de sus derechos.¹¹⁴ Juntamente con otros organismos como la Cruz Roja, la ONPAR ha puesto en marcha programas tales como “Mi Proyecto de Vida” que busca dar orientación para emprendimientos de la población refugiada. Al igual que la implementación de capacitaciones dirigidas a funcionarios públicos y sector privado sobre buenas prácticas del país vecino de Costa Rica en materia de refugio para lograr replicar ideas en promoción de la inserción laboral e integración local. No obstante, el interés hacia estos temas por parte de funcionarios públicos y sector privado resulta un reto pues todavía es muy limitado.

Diagnóstico Derecho al Trabajo: Refugiados vs. Solicitantes



En Panamá, el derecho al trabajo de las personas refugiadas está garantizado con los mismos derechos que para personas que poseen una residencia temporal. Sin embargo, para los solicitantes de asilo no existe el derecho a trabajar, también considerando el tiempo de determinación de la solicitud, misma que puede tardar hasta tres años, tomando en cuenta además que las condiciones de precariedad son altas. En cuanto a la protección, las personas refugiadas a pesar de acceder a este derecho, experimentan barreras burocráticas que limitan su acceso al mercado laboral; como son los campos laborales exclusivos para nacionales, los trámites y costos de permiso, entre otros. Los solicitantes de asilo están imposibilitados de buscar empleo formal, estando sujetos a la explotación laboral. Las iniciativas hacia la promoción del derecho al trabajo por parte del gobierno existen, pero son insuficientes debido a que no existen clases de idioma para población que no habla español, ni capacitaciones para empresarios. En definitiva, los programas que se han implementado no abarcan las necesidades de la población solicitante de asilo.

113 Ministerio de Gobierno. 2017. *Lanzamiento de la Guía Informativa para refugiados*. Disponible en: <http://www.mingob.gob.pa/lanzamiento-de-la-guia-informativa-para-refugiados/>.

114 Ministerio de Gobierno. 2017. *Onpar continúa programa de capacitación sobre procedimientos y derechos del refugiado*. Disponible en: <http://www.mingob.gob.pa/onpar-continua-programa-de-capacitacion-sobre-procedimientos-y-derechos-del-refugiado/>.



**Porque migrar
no es un delito.**

Muchos refugiados en América Latina se enfrentan con la discriminación desde la población nacional.
© Jair Cabrera

Contexto

Perú es parte de varios acuerdos en materia de protección internacional tales como la Convención de 1951 y su Protocolo de 1967. Al igual que instrumentos regionales tales como la Declaración de Cartagena de 1984, y sus declaraciones posteriores: Declaración de México de 2004 y Declaración de Brasil de 2014. La población en necesidad de protección internacional en Perú proviene de países latinoamericanos como Colombia, Venezuela, Cuba y de países extra continentales de África, Asia y Medio Oriente. Según el Ministerio de Relaciones Exteriores, la gran mayoría de la población refugiada es colombiana, sin embargo, últimamente ha existido un aumento de solicitudes de refugio por parte de personas venezolanas. En 2014, según la Comisión Especial de Refugiados (CEPR) se registraron tres solicitudes de refugio por parte de nacionales venezolanos, en el 2015 esta previa tendencia aumentó a 182 personas, para el 2016 existieron 3.602 casos y, al 7 de marzo del 2018, según ACNUR Perú, se habla ya de 23848 solicitudes. El nivel de estudios de esta población es muy variante siendo que existen personas con niveles primarios o secundarios y algunas personas con títulos de tercer nivel.

El acceso a la Determinación del Estatuto de Refugiado está garantizado y es otorgado por el gobierno a través de la CEPR que está inscrita al Ministerio de Relaciones Exteriores. Tanto el ACNUR como la sociedad civil tienen sólo voz pero no voto en la decisión. Existe un plazo de 60 días hábiles para que la Comisión otorgue o niegue la condición de refugio. No obstante, la Comisión muchas veces no cumple con esta obligación pues la respuesta puede demorar entre ocho meses y hasta un año, esto debido principalmente a la gran demanda de solicitudes registradas. La Ley de Refugiados establece un plazo no mayor de 30 días para presentar la solicitud de la condición de refugiado, con la posibilidad de que la Comisión Especial para los Refugiados pueda extender el plazo si existen las debidas causas justificatorias.

Respeto

La Ley del Refugiado (N.º 27.891 de 2002) y su reglamento (D.S 119-2003) en Perú, garantizan el derecho al trabajo para solicitantes de asilo y personas refugiadas en el país. Según la legislación, la CEPR expide un documento al solicitante de asilo que lo acredita como tal por un tiempo de 60 días hábiles, durante el cual podrá trabajar. En cuanto a los refugiados reconocidos, podrán acceder al mercado laboral sin las restricciones laborales existentes para extranjeros.¹¹⁵

Los solicitantes de asilo pueden firmar un contrato provisional una vez conseguido un trabajo en relación de dependencia, y el empleador puede registrar el contrato ante el Ministerio del Trabajo. Según el reglamento del Ministerio el "Texto Único de Procedimientos Administrativos" (TUPA), el registro no tiene ningún costo y los únicos requisitos que se exigen son una copia simple del carné y tres copias del contrato.

Protección

En la práctica, la mayoría de la población refugiada y solicitante de asilo difícilmente puede acceder a un contrato de trabajo formal por varias razones. En ciertos casos, la CEPR demora con la tramitación del documento de identidad y, por consiguiente, la población refugiada y solicitante no puede presentar su documento ante el/la empleador/a o ante el Ministerio de Trabajo. Por otro lado, para trabajar de manera independiente necesitan de un Registro Único de Contribuyente (RUC) el cual conlleva varias trabas para obtenerlo.¹¹⁶ Además, el sector empresarial y público en gran medida desconocen los derechos de la población refugiada y el procedimiento para formalizar su situación laboral. También la discriminación en la comunidad de acogida contra mujeres y migrantes en general, pero especialmente contra grupos afrodescendiente, limitando así sus oportunidades

115 Congreso del Perú: *Ley No. 27.891 de 2002 - Ley del refugiado* [Perú], Disponible en: <http://www.refworld.org/docid/3e5362704.html>

116 UNHCR Human Rights Liaison Unit, 2012. Peru: Universal Periodic Review. Disponible en: <http://www.refworld.org/pdfid/4f7864842.pdf>

laborales y al acceso a servicios públicos.

De igual forma, la validación de las cualificaciones conlleva un procedimiento muy costoso y complicado de homologación debido a que existe una falta de armonización en los procedimientos para que puedan acceder más fácilmente.¹¹⁷ Por estas razones, independientemente de su perfil profesional, los primeros empleos a los que acceden las personas refugiadas son trabajos que no requieren de ninguna cualificación, entrando así a una situación de subempleo.

El acceso a la justicia para denunciar vulneraciones a derechos laborales está garantizado en la ley. Sin embargo, como la mayoría de la población no consigue un trabajo formal por las razones mencionadas, entran a una economía informal. Una vez que trabajan informalmente, refugiados y solicitantes de asilo desestiman cualquier posibilidad de negociar salarios y mucho menos de reportar abusos en sus lugares de trabajo por el miedo a perder el puesto.

Promoción

El gobierno peruano no cuenta con programas de acogida o servicios especiales para las personas refugiadas y solicitantes de asilo. Tampoco ofrece servicios como capacitaciones o clases de idioma para promocionar la situación laboral de personas refugiadas y solicitantes. No obstante, existen iniciativas como la de la CEPR que realiza campañas de sensibilización en ciertas ciudades del Perú para combatir la xenofobia.¹¹⁸ Cabe resaltar la existencia de iniciativas desde algunos gobiernos locales hacia la inclusión laboral para las personas en necesidad de protección internacional y aunque esto conlleva un avance importante, no son programas implementados a nivel nacional.

También existe una especie de bolsa de empleo en el portal del Ministerio de Trabajo al cual pueden acceder únicamente ciudadanos residentes en el país.¹¹⁹ Este requisito limita la inserción laboral de la población refugiada. En la mayoría de casos, organizaciones de la sociedad civil, en ocasiones en cooperación con el gobierno u organismos internacionales, desarrollan programas e iniciativas para cubrir con las necesidades de la población refugiada.

Por último, es indispensable mencionar la implementación del Permiso Temporal de Permanencia (PTP) de parte del gobierno peruano para afrontar los flujos de personas venezolanas en el país, como una buena práctica que debe ser replicada en la región.

Diagnóstico Derecho al Trabajo: Refugiados vs. Solicitantes



En Perú existe una ley que garantiza el derecho al trabajo para personas refugiadas y solicitantes de asilo sin discriminación alguna. En cuanto a protección de este derecho tanto los refugiados como solicitantes de asilo experimentan varias barreras legales y administrativas para acceder al mercado laboral tal como el documento diferenciado frente a personas nacionales, el desconocimiento de parte de los empleadores frente

¹¹⁷ Ibid.

¹¹⁸ OIM, 2015. *Informe Situación De Los Migrantes Extranjeros En El Perú Y Su Acceso A Servicios Sociales, Servicios De Salud Y De Educación*. Disponible en: http://www.oimperu.org/sitehome/sites/default/files/Documentos/19-01-2016_Informe%20Final%20Extranjeros%20PERU_OIM.pdf

¹¹⁹ Centro de Empleo. [2015]. "¿Qué es el portal Empleos Perú?". Disponible en: <http://silnet.trabajo.gob.pe:8080/empleoperu/portal/preguntas-frecuentes.jsp>

a su condición, la falta de mecanismos que faciliten la validación de títulos, entre otros limitantes. No obstante, los solicitantes de asilo tienden a ser más discriminados ya que su documentación es temporal. En cuanto a la promoción, los programas vocacionales existen, pero no son accesibles para la población en necesidad de protección internacional.



Una refugiada emprendedora que logró establecer un negocio en Ecuador.
© Santiago Proano

REPÚBLICA DOMINICANA

Contexto¹²⁰

República Dominicana es país firmante de la Convención de 1951 sobre el Estatuto de Refugiados y su Protocolo de 1967. Según el ACNUR, para el 2014 el número de refugiados bajo mandato en el país era de 608 personas. En cuanto a solicitantes de asilo, el total de registrados por el ACNUR fue de 746 personas que, en gran parte provinieron de Haití (96.7%), Cuba (2.1%), Afganistán (0.5%) y en muy menor medida con una persona por país de Nigeria, Siria, Irán y Libia.

En República Dominicana el Decreto 1569 del 15 de noviembre de 1983, crea la Comisión Nacional para los Refugiados (CONARE); y el Decreto 2330 del 10 de septiembre de 1984 establece el reglamento de la CONARE y el procedimiento para la determinación del estatuto de refugiado. La CONARE está conformada por representantes del Ministerio de Relaciones Exteriores quien preside el organismo, el Ministerio de Trabajo, la Consultoría Jurídica del Poder Ejecutivo, la Procuraduría General de la República, la Dirección General de Migración, el Departamento Nacional de Investigaciones y la Policía Nacional. La Oficina Nacional para los Refugiados (ONR) es el órgano ejecutor de la CONARE.

A pesar de tener establecido un procedimiento para la determinación de la condición de refugiado en la legislación, una de las primeras deficiencias que se evidencian en República Dominicana es que la CONARE inició sus operaciones en el año 2012, 28 años después de haber sido creada.¹²¹ Además, algunas resoluciones que se han expedido van en detrimento de los estándares internacionales que protegen y garantizan los derechos de la población refugiada. Como ejemplo están la resolución No.008/13 del 12 diciembre de 2013, en donde la CONARE estableció un plazo límite de 15 días para solicitar asilo después de haber ingresado al territorio, y la No.004/14 del 30 de abril del 2014 mediante la cual la CONARE habilitó a la ONR para declarar el abandono de la solicitud de refugio de todo aquel solicitante que no renueve la constancia de solicitud dentro de un plazo de 5 días luego de la expiración de este documento, así como declarar el cese del reconocimiento a todo aquel refugiado que no renueve su residencia dentro del plazo de 5 días luego de su expiración.

El plazo para respuesta resulta una preocupación latente. La CONARE establece que cada solicitud debe tener una respuesta en un plazo de 30 días, sin embargo, esta espera puede ser de años. Desde que se empezaron a analizar solicitudes en enero de 2013 el 99% de las solicitudes habían sido rechazadas. Por otro lado, en 2014 la CONARE se reunió tres veces, pero no aprobó ninguna de las solicitudes de asilo que conoció. Por el contrario, rechazó los 159 casos que evaluó en dichas reuniones, 93 en febrero, 45 en abril y 21 en mayo de 2014. Para el 2016 solo 13 personas provenientes de Haití, Siria y Colombia habían sido reconocidas por la CONARE como refugiados.

Respeto

El Decreto N.º 2330 de 1984 menciona que los refugiados reconocidos según los términos del presente reglamento, gozarán del derecho al trabajo dentro del territorio nacional. Su ejercicio será autorizado por la Oficina Nacional para los Refugiados en coordinación con la Secretaría de Estado de Trabajo sobre la base del no desplazamiento de mano de obra nacional.

En el caso de solicitantes de asilo, la legislación es inadecuada ya que no hace mención sobre su posibilidad de acceder al mercado laboral formal.

¹²⁰ Esta información fue recogida de un informe que presentó la organización Lazos de Dignidad a la Relatoría de las Personas Migrantes, Refugiadas, Desplazadas y Apátridas de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) en septiembre de 2016.

¹²¹ ACNUR: La Agencia de la ONU para los Refugiados. 2017. *República Dominicana: Reactivación de la Comisión Nacional para los Refugiados*. Disponible en: <http://www.acnur.org/noticias/noticia/república-dominicana-reactivación-de-la-comisión-nacional-para-los-refugiados/>.

Protección

En República Dominicana, la distancia entre la normativa y la práctica es enorme. La falta de garantías en el debido proceso durante el procedimiento de la determinación de la condición de refugiado genera un efecto dominó en el acceso a otros derechos.

Como se ha reiterado a lo largo de este informe, la documentación es básica para el acceso a derechos. Para las 13 personas ya reconocidas como refugiadas, no fue sino hasta el año 2016 que recibieron su documentación de residente, la cual les permite acceder a salud, educación, servicios bancarios y financieros, etc. No obstante, esta documentación tiene que ser renovada cada año. Por otro lado, la población solicitante de asilo que se mantiene como la gran mayoría, no cuenta ni con documentación ni mucho menos con la posibilidad de acceder al mercado laboral formal. Generalmente esta población se inserta en el mercado informal; como vendedores en la calle, empleados domésticos o en la construcción, enfrentándose así a altos índices de explotación laboral. La ausencia de documentación permite que se obligue a las personas a trabajar por jornadas extendidas sin reconocimiento de horas extras, de igual manera, la ausencia de un contrato que clarifique responsabilidades y deberes del contratante, el pago de salarios por debajo del mínimo, despidos injustificados, discriminación por su origen étnico o nacional, incumplimiento de normas de seguridad e higiene, acoso sexual, entre otros.¹²²

Igualmente vale destacar que la discriminación de parte de los empleadores es alta. Además de amenazas, también existen casos sistemáticos de explotación, pues los empleadores suelen llamar a migración el día de pago para que proceda a la deportación de los solicitantes, que al encontrarse en un limbo jurídico, no pueden denunciar la explotación a la que fueron sometidos sin recibir ningún pago por el trabajo realizado. Es decir que no solo la población tiene miedo a denunciar, sino que es imposible que puedan acceder al derecho a la justicia en materia laboral.

Promoción

La mayoría de los solicitantes de asilo en República Dominicana provienen de nacionalidades que no hablan español, lo cual se establece como una gran barrera de acceso al trabajo y a otros derechos. De este modo y siguiendo con el efecto de contradicciones el gobierno de República Dominicana no sólo carece de programas de idioma o de capacitaciones profesionales, mucho menos sobre el derecho al trabajo de la población refugiada, sino que se percibe entre los servidores públicos un gran desconocimiento sobre sus derechos y la sistemática violación de los mismos son las organizaciones de la sociedad civil quienes cubren las necesidades de las personas en estas situaciones precarias.

Diagnóstico Derecho al Trabajo: Refugiados vs. Solicitantes



En República Dominicana, la legislación vigente no respeta el derecho al trabajo de personas refugiadas debido a que desde su vigencia han existido contados casos de reconocimiento de personas refugiadas que tienen acceso a derechos. Por otro lado, la normativa no menciona a los solicitantes de asilo, dejándolos fuera de la ya inoperante ley. La protección es inexistente debido a las vulneraciones que experimentan los solicitantes

¹²² Coalición por los Derechos de las Personas Migrantes (CDPM), 2013. *Derechos de las personas migrantes en República Dominicana*

de asilo siendo la mayoría, en donde debido a la falta de legislación, deben acudir a empleos precarios. Los pocos casos de refugiados reconocidos experimentan barreras burocráticas debido al documento de identidad que debe ser renovado cada año. En cuanto a la promoción, el gobierno no provee ningún tipo de programa vocacional, información sobre el derecho al trabajo ni clases de idioma para las pocas personas reconocidas con la condición de refugiado.

TRINIDAD Y TOBAGO

Contexto

Trinidad y Tobago ha firmado instrumentos internacionales en materia de protección internacional tales como la Convención de 1951 y su Protocolo de 1967 al igual que de instrumentos regionales como la Declaración de Brasil y su Plan de Acción de 2014, sin embargo, no formó parte del coloquio de países que se adhirió a la Declaración de Cartagena de 1984.

Trinidad y Tobago constituye uno de los países caribeños que más solicitantes de asilo y refugiados recibe, con un aumento de la cantidad de solicitudes a un total de 1181 entre 2016 y 2017.¹²³ Las nacionalidades de la población, en orden descendiente son: Venezuela, Cuba, Siria, Bangladesh, Jamaica, Colombia y Pakistán. Actualmente no existe el derecho al trabajo para refugiados y solicitantes de asilo en el país puesto que la legislación que regula estos derechos de la población está actualmente en debate, imposibilitando la implementación de las obligaciones del Estado bajo la Convención de 1951 y su Protocolo de 1967. Por esta razón, las condiciones de precariedad y vulnerabilidad de la población son muy altas, estando sujetos a su criminalización por razones de entrada irregular. En algunos casos incluso se ha violado el principio de *non refoulement* (no devolución) por el desconocimiento de las autoridades.¹²⁴ La Determinación del Estatuto de Refugiados sí es accesible y se otorga bajo el mandato del ACNUR dado que el gobierno actualmente no cuenta con una Ley de Refugiados que proteja su derecho al trabajo. aprobado, limitando en muchos casos, el acceso de la población a servicios de salud, educación y trabajo.

Respeto

Como no existe normativa nacional que otorgue el derecho al trabajo de las personas refugiadas y solicitantes de asilo, el debate de la nueva normativa, es insuficiente, pues no cumple con los parámetros internacionales que amparan este derecho tal como está estipulado en la Convención de 1951 y su Protocolo de 1967 de los cuales Trinidad y Tobago es firmante. Además, el proyecto de ley de refugiados, que está actualmente en debate, concedería el derecho al trabajo únicamente para refugiados más no para solicitantes de asilo, resultando en una legislación inadecuada.

Actualmente, se busca implementar la Política Nacional para abordar materia de Refugio y Asilo en la República de Trinidad y Tobago, misma que fue adoptada en el 2014, y que establece una transición del procedimiento de la Determinación de la Condición de Refugiado de manos de la ACNUR hacia el gobierno, incluyendo la construcción de capacidades para lograr una responsabilidad gubernamental en el tema de protección internacional.¹²⁵

Protección

Actualmente, para acceder al derecho al trabajo, se necesita de un permiso laboral como se estipula en la Ley de Inmigración, pero este permiso es concedido únicamente para las personas que poseen un documento válido de entrada. En la mayoría de casos, los refugiados y solicitantes no cumplen con los requerimientos para aplicar para un permiso de trabajo, y de hecho, hasta ahora se desconoce de casos en donde lo hayan obtenido. Por lo tanto, las oportunidades laborales a las que acceden son altamente relacionadas con la informalidad, recayendo en la precariedad y la explotación laboral.

123 UNHCR Registration Software Programme, ProGres.

124 United States Department of State • Bureau of Democracy, Human Rights, and Labor, 2016. Belize Country Reports on Human Rights Practices. Disponible en: <https://www.state.gov/documents/organization/265776.pdf>

125 Republic of Trinidad and Tobago, 2014. Statement by the Republic of Trinidad and Tobago to the 67th Session of the Executive. Disponible en: <http://www.unhcr.org/57fcf3567.pdf>

A parte de la imposibilidad de trabajar de manera formal, el idioma inglés es una barrera significativa para entrar al mercado laboral al igual que la imposibilidad de revalidar sus títulos o cualificaciones. De la misma forma, existe discriminación de la población de acogida hacia la población LGBTI y hacia mujeres latinoamericanas.¹²⁶

Por otro lado, el acceso a la justicia está garantizado en las cortes, no obstante, al acudir a la justicia por vulneraciones laborales trabajando de forma irregular no tendrían resultados favorables y estarán sujetos a sanciones. La autoridad de Inmigración en el país tiene mayor restricción para el trabajo irregular de los solicitantes de asilo que para los refugiados.

Promoción

No existen clases de idioma, capacitaciones profesionales, ni buenas prácticas realizadas por el gobierno. Todas estas prácticas que contribuyen a una mayor integración local, la realizan organizaciones de la sociedad civil, especialmente Living Water Community. Esta organización provee clases de idioma, ayuda psicosocial, ayuda humanitaria y asiste en la búsqueda de trabajo.

Diagnóstico Derecho al Trabajo: Refugiados vs. Solicitantes



En Trinidad y Tobago, la normativa que otorgaría derechos para personas en necesidad de protección internacional actualmente está en debate. Por esta razón, las personas refugiadas y solicitantes de asilo no tienen acceso a trabajar en este país, y el ejercicio de este derecho es penalizado. La falta de protección que resulta de la ausencia de legislación es evidente debido a la discriminación existente hacia las mujeres latinoamericanas y personas LGBTI, así como a la falta de acceso a servicios derivados de la actividad lucrativa. En cuanto a la promoción, el gobierno no proporciona programas para la inserción laboral ni para la integración local como clases de idioma. Las personas en necesidad de protección internacional son altamente vulnerables en este país por la falta de leyes.

126 United States Department of State • Bureau of Democracy, Human Rights, and Labor, 2016. Belize Country Reports on Human Rights Practices. Disponible en: <https://www.state.gov/documents/organization/265776.pdf>

Contexto

Uruguay es país signatario de la Convención de 1951 y su Protocolo de 1967 al igual que de otros instrumentos regionales como la Declaración de Cartagena de 1984, la Declaración de San José de 1994, Declaración de México de 2004 y la Declaración de Brasil. En Uruguay, la población refugiada y solicitante mayoritariamente proviene de países latinoamericanos, especialmente de Colombia y en menor grado de África, Asia y Europa.¹²⁷

En cuanto al acceso a la Determinación del Estatuto de Refugiado, las personas refugiadas pueden solicitar la condición de refugiado en cualquier puesto de frontera, ante cualquier autoridad o en las tres sedes de la Secretaría Permanente de la Comisión de Refugiados que están disponible de igual manera para toda la población refugiada. Para la presentación del trámite de la solicitud, la norma no establece un plazo.

La condición de refugio es otorgada por el Estado uruguayo a través de la Comisión de Refugiados, la cual está integrada por un miembro perteneciente a las siguientes instituciones: Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio del Interior (Dirección Nacional de Migración), del Parlamento (Comisión de DDHH de la Cámara de Representantes) y de los siguientes miembros de la sociedad civil: Universidad de la República, Asociación de ONGs y de SEDHU, que representa la agencia socia de ACNUR, los cuales tienen voz y voto en el proceso de decisión sobre el Estatuto de Refugiado. Por otro lado, el ACNUR sólo tiene voz.

Respeto

La normativa nacional (Ley N° 18.076 de 2006 y Ley N° 18.250 de 2008) garantiza la igualdad de derecho con los nacionales, las precariedades salariales y la libertad de movimiento en relación con las oportunidades laborales. En este sentido, la norma es eficaz en proteger el derecho al trabajo sin restricciones de las personas solicitantes de asilo y refugiadas. Asimismo, establece que se otorgará la residencia permanente a aquellas personas que hayan sido reconocidas con la condición de refugiado y se les otorgará la cédula de identidad donde conste su condición de residente definitivo. Cuando la solicitud de refugio se encuentra en espera de resolución, el solicitante tendrá un documento de residente en trámite hasta tanto se determine su elegibilidad por la Comisión de Refugio del Uruguay.¹²⁸

Protección

En efecto, como la ley trata igualmente a los nacionales y las personas refugiadas, con el documento de identidad pueden acceder al empleo, sin otros requisitos como permisos de trabajo, eliminando así barreras burocráticas. Los solicitantes de asilo deberán recibir este mismo documento a los siete días de haber presentado formalmente su solicitud de asilo. No obstante, con el desborde de solicitudes de asilo, el proceso actualmente puede implicar una demora de varios meses. Por otra parte, no hay barreras burocráticas para acceder al trabajo asalariado o por cuenta propia. Con respecto a lo último, las personas refugiadas requieren sacar los mismos permisos, por ejemplo sobre cuestiones de manejo de alimentos, como un nacional. En cuanto al acceso al mercado laboral, no hay diferencia entre personas reconocidas como refugiadas y solicitantes de asilo dado que estas condiciones son confidenciales al no constan en ningún documento. No obstante, los refugiados reconocidos acceden más fácilmente a empleo que los solicitantes de asilo porque llevan más tiempo en el país y conocen el mercado laboral local con mayor familiaridad.

Generalmente, las condiciones laborales de las personas refugiadas que están contratado respetan lo definido

¹²⁷ ACNUR 2017. Uruguay: ACNUR: La Agencia de la ONU para los Refugiados. Disponible en: <http://www.acnur.org/donde-trabaja/america/uruguay/>.

¹²⁸ Asamblea General Uruguay, 2007. Ley N.º 18.076 Derecho al Refugio y a los Refugiados. Disponible en: http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CCPR/Shared%20Documents/URY/INT_CCPR_ADR_URY_14919_S.pdf

en la legislación laboral. Solo en casos aislados se ha podido identificar discriminación. En caso de abusos en los lugares de trabajo, las personas refugiadas y solicitantes pueden reportar estos abusos ante el Ministerio de Trabajo en el caso de tener su vínculo laboral vigente,¹²⁹ en igualdad que cualquier nacional, sin importar su condición migratoria. También tienen igual acceso a las cortes nacionales y en este contexto no experimentan discriminación.

En términos generales, tampoco existe una discriminación entre poblaciones refugiadas de distinta nacionalidad porque el Estado no tiene políticas diferenciadas para la población refugiada, puesto que la legislación se aplica igualmente para todos.

Promoción

Desde el 2016, las personas refugiadas reciben capacitaciones vocacionales e información acerca de su derecho al trabajo por parte del gobierno, también reciben clases de idioma en convenio con el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) y la Facultad de Humanidades. Además, logró, mediante un convenio de SEDHU con INEFOP, la realización de talleres socioeducativos¹³⁰ destinados a mejorar las posibilidades de acceso a empleo de los solicitantes de refugio. Así mismo, desde hace dos años, SEDHU trabaja en coordinación con los Centros Públicos de Empleo (CEPES) y la Unidad de Migración, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con el objetivo de brindar información acerca de las características del mercado laboral uruguayo, así como otorgar las herramientas necesarias para la búsqueda de empleo. Los CEPES también cuentan con “bolsas de trabajo”, en las que tanto solicitantes de refugio como refugiados pueden presentar su currículum y aspirar a conseguir un empleo.

Aunque no existen otros programas que toman en cuenta las necesidades específicas de la población refugiada, las personas pueden recibir la misma asistencia que ciudadanos en situación de vulnerabilidad social; es así que la salud y educación están garantizadas. Si una persona no tiene donde quedarse, podrá hacer uso de los refugios para personas en situación de calle y acceso a comedores públicos.

De las organizaciones de la sociedad civil, SEDHU provee orientación social y asistencia humanitaria a la población refugiada en conformidad con los criterios que establece ACNUR.

Diagnóstico Derecho al Trabajo: Refugiados vs. Solicitantes



En Uruguay, la legislación otorga los mismos derechos para solicitantes y refugiados que a una persona nacional. En cuanto a la protección, la población experimenta ligeras barreras burocráticas para acceder al mercado laboral y experimentan poca discriminación en sus lugares de trabajo. También tienen acceso a denunciar vulneraciones a sus derechos laborales. El gobierno proporciona a la población con capacitaciones profesionales, clases de idiomas, e información acerca del derecho al trabajo.

129 Ministerio de Trabajo. 2017. *Cuándo denunciar - Ministerio de Trabajo*. Disponible en: <https://www.mtss.gub.uy/web/mtss/cuando-denunciar>.

130 INEFOP, 2017. *Llamado - Propuestas de capacitación - Talleres para inserción socio educativo laboral*. Disponible en: http://www.inefop.org.uy/uc_1233_1.html.

VENEZUELA

Contexto

Venezuela no es país signatario de la Convención de 1951 (únicamente de su Protocolo de 1967) ni tampoco de la Declaración de Cartagena de 1984. Se ha adherido a otros instrumentos regionales tales como la Declaración de Brasil y su Plan de Acción de 2014. De acuerdo a datos del ACNUR a marzo del 2018, Venezuela acoge a 904 solicitantes de asilo y a reconocido a 7,861 refugiados,¹³¹ sin embargo esta tendencia como país receptor ha ido cambiado en los últimos años dado el contexto nacional. La gran mayoría de la población solicitante de asilo es de procedencia colombiana que se ha visto en obligación de huir de la violencia derivada del conflicto armado interno. Por otro lado, el nivel de estudios de la población refugiada en promedio alcanza la escuela primaria. La mayoría de la población viene de sectores laborales agrícolas e informales y por esta razón, al llegar a Venezuela buscan asentarse en estados agrícolas para poder continuar y adaptar sus habilidades. Existen varias organizaciones de la sociedad civil que proveen de servicios para la población refugiada o solicitante que incluyen medios de vida, información, orientación, asistencia legal, atención psicosocial y reforzamiento escolar. Es muy difícil obtener la validación de certificaciones y títulos de la población refugiada puesto que el trámite toma tiempo y resulta muy costoso, limitando el acceso para la población.

Las personas en Venezuela sí tienen acceso a la Determinación del Estatuto de Refugiado. Esta condición es otorgada por la Comisión Nacional de Refugiados (CONARE) que cuenta con una participación pluri ministerial con representantes de las siguientes instituciones: Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio del Interior y Justicia, y Ministerio de Defensa. No existe un plazo límite para que el solicitante realice la petición para obtener el estatuto, sin embargo, el trámite lo debe realizar lo antes posible luego del ingreso al país.

Respeto

La normativa que rige actualmente los derechos de los refugiados en el país es la Ley Orgánica sobre Refugiados, Refugiadas y Asilados o Asiladas (LORRAA) la cual estipula que una vez entregada la condición de refugiado, un documento de identidad que permita realizar cualquier actividad lucrativa¹³² deberá ser otorgado. Sin embargo, esta ley resulta inadecuada en cuanto al respeto al derecho al trabajo puesto que otorga únicamente este derecho a refugiados reconocidos más no a solicitantes de asilo a los cuales les otorga un documento provisional que da acceso a una permanencia temporal en el territorio. La documentación que poseen los refugiados reconocidos es una cédula de identidad y sin dicho documento, los solicitantes de asilo se enfrentan generalmente a situaciones laborales precarias con riesgo a la explotación laboral. De igual forma, sin la documentación, los solicitantes no pueden acceder a programas como la Seguridad Social y la Política Habitacional. Derechos básicos como la educación y salud si están garantizados tanto para solicitantes como para refugiados, no obstante, el gobierno ha presentado trabas para que solicitantes de asilo accedan a programas de alimentación.

Protección

En lo relativo a la protección del derecho al trabajo de personas refugiadas, el acceso al mismo, para personas refugiadas, tanto para trabajar en relación de dependencia como para trabajar por cuenta propia, resulta limitado por la existencia de barreras burocráticas que retrasan el proceso, tales como permisos complejos, documentación y papeleo. En su mayoría la población refugiada contratada no tiene acceso a puestos directivos por el contexto de precariedad laboral al que están sujetos.

Por otro lado, las experiencias de las organizaciones de la sociedad civil dan cuenta que la legislación laboral

¹³¹ Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados. 2018. Venezuela Factsheet. Disponible en→ <http://www.acnur.org/fileadmin/scripts/doc.php?file=fileadmin/Documentos/RefugiadosAmericas/Venezuela/11679>

¹³² Asamblea Nacional de Venezuela, 2001. Ley Orgánica sobre Refugiados o Refugiadas y Asilados o Asiladas. Disponible en: <http://www.acnur.org/t3/fileadmin/scripts/doc.php?file=t3/fileadmin/Documentos/BDL/2001/0308>

se respeta en cuanto a contratos, vacaciones, salarios, permisos y horas extras. El acceso a la justicia está garantizado para la población refugiada. De esta manera, si existen abusos en sus lugares de trabajo, las personas refugiadas si tienen derecho a denunciar siguiendo un procedimiento ante el Ministerio del Trabajo, Ministerio Público o ante la Defensoría del Pueblo. El acceso a cortes por otro lado es muy limitado debido a los altos costos de los honorarios profesionales y los bajos recursos económicos de la mayor parte de la población refugiada. Además persiste el temor al denunciar vulneraciones en el ámbito laboral entre la población solicitante ya que al no tener acceso a este derecho garantizado por ley corren el riesgo de ser denegados y por último ser deportados si denuncian cualquier tipo de violación de derechos.

Promoción

En cuanto a la promoción del derecho al trabajo por parte de instituciones gubernamentales, el gobierno venezolano actualmente no proporciona a la población refugiada con clases de idiomas en el caso de que no hablen español, ni capacitaciones profesionales. No obstante, los refugiados sí tienen acceso a información acerca de su derecho al trabajo, misma que es proporcionada por funcionarios públicos del Ministerio del Trabajo y la Defensoría del Pueblo. Las organizaciones de la sociedad civil por otro lado ejecutan programas de capacitación para funcionarios públicos en materia de capacitación legal en torno a los derechos de los refugiados y solicitantes de asilo. En lo relativo a buenas prácticas, vale destacar que la Comisión Nacional para los Refugiados (CNR) cuenta con una red de apoyo con comerciantes y empresarios para la contratación de refugiados.

Diagnóstico Derecho al Trabajo: Refugiados vs. Solicitantes



En Venezuela, la legislación es inadecuada debido a que otorga el derecho al trabajo únicamente para personas refugiadas más no a solicitantes de asilo. En cuanto a la protección del derecho al trabajo para personas refugiadas, la población experimenta varias barreras burocráticas para acceder al documento que permite su acceso al mercado laboral. Por otro lado, los solicitantes de asilo están imposibilitados de buscar empleo y no pueden acceder a la justicia cuando son víctimas de vulneraciones de sus derechos laborales debido al temor de ser deportados. El gobierno no proporciona a la población servicios ni programas para la inserción laboral e integración local.

PRINCIPALES HALLAZGOS Y RECOMENDACIONES

Sobre el Acceso al Debido Proceso

Situación: En todos los países en donde se realizó la investigación, existe un proceso existente para acceder a la determinación de la condición de refugio, aunque no necesariamente están funcionando. La mayoría de países cumplen con estándares internacionales de protección y no contemplan un plazo para presentar la solicitud.

No obstante, hay países en donde el plazo resulta insuficiente, dejando así a muchos solicitantes fuera del acceso a la protección internacional, exponiéndolos por lo tanto a detenciones o procedimientos similares, deportaciones y expulsiones que persisten como principales medidas de gestión y control de la migración. En algunos casos, la falta de efectividad o aplicación de la norma ha permitido un vacío en la recepción y resolución de solicitudes, negándose así el derecho y la garantía de un proceso justo y adecuado. Vale destacar que el mandato de la determinación de la condición de refugiado está en transición de manos de ACNUR hacia el gobierno, limitándose así un mayor acceso a derechos ya que no se encuentra normalizado y menos aún armonizado por otras entidades públicas.



Recomendación: Los Estados deben garantizar que los plazos de solicitud estén dentro de un tiempo razonable y/o permitir al solicitante explicar las razones por las cuales está gestionando su solicitud fuera del plazo establecido por ley, procurando así el cumplimiento de estándares internacionales. Los procedimientos deben reconocer las características particulares de cada uno de los solicitantes en términos de vulnerabilidades y necesidades de protección para lo cual se requiere el desarrollo de protocolos de

atención diferenciados. Igualmente, se deben armonizar leyes, políticas y procedimientos con marcos normativos internacionales y regionales; como resulta la ampliación de la definición de refugiados de la declaración de Cartagena de 1984. Para la garantía de la protección internacional y el otorgamiento de la condición de refugiado de forma efectiva y a tiempo, las CONARES o Comisiones interinstitucionales deben asegurarse de contar con recursos y personal suficiente y capacitado que eviten vacíos en la efectiva implementación de la normativa tanto durante la recepción de solicitudes así como su respectivo procesamiento.

Sobre programas de acogida

Situación: Los gobiernos de la región fallan en garantizar programas de acogida integrales ya que no han logrado la implementación de protocolos y procedimientos congruentes con las necesidades de personas refugiadas y solicitantes de asilo que faciliten su integración local. La ausencia de programas intersectoriales impiden una integración completa tanto de solicitantes de asilo como refugiados ya que los servicios a los que requieren acceder recaen en diferentes instituciones. El trato discriminatorio en el acceso a la salud, trabajo y vivienda tanto en el sector público y privado en su gran mayoría no ha sido combatido en las magnitudes necesarias. En la mayoría de casos no existen programas y en casos aislados existen, pero son insuficientes.

Recomendación: Para un acceso integral a sus derechos fundamentales como son los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales de personas refugiadas y solicitantes de asilo, los gobiernos deben asumir la implementación de programas de acogida intersectoriales que fomenten la interculturalidad y la integración. Estos programas tales como clases de idioma, campañas de sensibilización y combate a la discriminación son esenciales en el proceso hacia la integración local de la población pero sobre todo para lograr la autosuficiencia,

el cumplimiento de sus derechos fundamental esfuerzos implican un presupuesto destinado para la recepción de solicitantes de asilo y refugiados en centros de recepción adecuados e integrales con la capacidad de prepararlos para su integración al mercado laboral así como a las comunidades de acogida, bajo un enfoque de resiliencia y empoderamiento. En el caso de los solicitantes de asilo Debido al tiempo de demora de la recepción de solicitudes, es necesario que los mismos tengan acceso a programas de acogida que permitan su autosuficiencia durante el tiempo que dure la emisión de la resolución de su solicitud, lmisma que en muchas ocasiones puede durar meses y hasta años, mientras que su subsistencia y la de sus familias es un tema urgente que no puede esperar.

75%
El gobierno no tiene programas de acogida



12.5%
El gobierno sí tiene programas de acogida

12.5%
El programa tiene programas que resultan ser insuficientes

Sobre el Acceso a Empleos Tecnificados

Situación: En todos los países se observa el fenómeno de subempleo de la población refugiada y solicitante de asilo o al empleo sin contratos que dan lugar a la explotación y violación de garantías laborales. De igual forma, la discriminación y xenofobia por parte de la población de las comunidades de acogida así como de empleadores y reclutadores limitan sus opciones de inserción en el mercado laboral formal. En la región, todavía resulta complicado acceder a trabajos que correspondan a la formación obtenida en el país de origen ya que, aunque la validación de los títulos o calificaciones de las personas refugiadas y/o solicitantes de asilo se pueden obtener, en la mayoría de los países son inaccesibles debido a sus costos y demora del trámite de reconocimiento o validación.

Solamente a través de esfuerzos multisectoriales, entre autoridades, agencias para el desarrollo, organizaciones de microfinanzas, bancos, sector privado, instituciones de la sociedad civil y demás agencias enfocadas a la creación de empleo o autoempleo, se logrará que las personas refugiadas y solicitantes de asilo accedan a trabajos formales y así evitar ser expuestos a la violación de sus derechos humanos o depender de la asistencia estatal. De igual forma, los solicitantes de asilo deben contar con un permiso temporal de trabajo no discriminatorio hasta obtener una respuesta referente a su solicitud, para así evitar el subempleo, y que estén expuestos a redes de trata y tráfico de personas.

Recomendación: Los gobiernos deben simplificar todos lo trámites y procedimientos para la obtención de la convalidación de cualificaciones, títulos y/o calificaciones del exterior, mediante la eliminación de largos trámites, los numerosos requisitos así como los costos. De esta manera, los gobiernos deben apuntar a crear convenios binacionales entre Ministerios (Ministerio de Educación) para este fin. A su vez, se debe trabajar en posibles convenios con instancias regionales como son el El Mercado Común del Sur (MERCOSUR), la Unión de Naciones Suramericanas (UNASUR) y la Comunidad Andina de Naciones (CAN). Igualmente se debe considerar la utilización de mecanismos alternativos de validación de títulos y reconocimiento de habilidades en el caso de que la persona no pueda presentar su documento original.



Sobre el Conocimiento del Idioma Local

Situación: La mitad de los países respondieron que la población solicitante de asilo y refugiada habla el idioma de acogida, mientras que la otra mitad respondieron que la misma población no habla el idioma del país de acogida lo cual representa un gran obstáculo a resolver para una efectiva integración y acceso a empleos. La barrera del idioma restringe el acceso a las garantías y derechos que el sistema les otorga a las personas en búsqueda de protección internacional.

Lamentablemente en la mayoría de países de acogida, ninguna instancia de gobierno imparte clases de idioma dirigidas a la población solicitante de refugio así como a refugiados que no hablen el idioma oficial del país de acogida, lo cual los expone a ser víctimas de fraude tanto a nivel laboral como judicial. En la actualidad, son las Organizaciones de la Sociedad Civil conjuntamente con otros aliados como universidades y otros sectores, quienes se encargan de impartir este tipo de clases así como cursos que les permita a las personas en necesidad de protección, entender la cultura y códigos sociales de la comunidad de acogida.

Recomendación: Para lograr una mayor participación de la población dentro de los mercados laborales, el aprendizaje del idioma es factor fundamental para lograr una inserción laboral exitosa, pero además su interacción con la población local y el acceso a servicios. Los Estados deben proveer cursos de idiomas desde su institucionalidad ya que este factor juega un rol fundamental para la subsistencia, la integración local y en la plena realización del acceso al derecho al trabajo y el acceso a la justicia para personas refugiadas y solicitantes de asilo. Las clases de idioma son esenciales para lograr una transición desde un sistema de asilo concentrado en apoyo humanitario hacia un sistema de integración generalizado. Adquiriendo esta destreza, tanto solicitantes de asilo como refugiados podrán acceder a servicios, tener mayor confianza, y lograr una mayor y mejor integración con la nueva comunidad de acogida. De igual forma la garantía de servicios de traducción son básicos en los procesos de reconocimiento del estatus de refugiado, así como de acceso a la justicia, pues solamente con información real y actualizada tanto solicitantes de asilo como los refugiados, podrán entender en plena consciencia y de una mejor manera, el proceso a los que se someten así como las leyes y normas que deben cumplir para evitar sanciones y/o la remoción de su estatus de protección.



Sobre la eficacia de la normativa y su implementación

Situación: La implementación y la normativa no es eficaz o es insuficiente en materia de protección del derecho al trabajo de la población en los países analizados. Se evidencian vacíos normativos así como la falta de ejercicios de armonización de leyes entre instituciones desconcentradas del Estado Central, así como en los diferentes niveles de gobiernos descentralizados también conocidos como gobiernos locales. De igual manera, la normativa nacional es insuficiente para cumplir los requisitos de las normas internacionales en materia del

derecho al trabajo para personas en necesidad de Protección Internacional dadas las barreras burocráticas que se presentan como los constantes cambios de personal ,de administración y con ello de enfoques.

Recomendación: Los países deben cumplir con los estándares de protección que abarcan el derecho al trabajo estipulados en varios instrumentos internacionales incluyendo la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención de 1951, la Declaración de Cartagena, sus Declaraciones derivadas y los Convenios de la OIT en materia laboral. La armonización de leyes nacionales que vayan de acuerdo con la legislación internacional, para así llegar a cumplir con políticas públicas en materia laboral a nivel local, requiere el involucramiento de todos los actores vinculados a la materia como lo son las diferentes instancias gubernamentales como Ministerios y Secretarías. El involucramiento de gobiernos locales en la implementación de la legislación nacional en materia de refugiados y solicitantes de asilo es fundamental, ya que existe la responsabilidad de brindar atención a las necesidades específicas de esta población de acuerdo a sus respectivas competencias y recursos. Las obligaciones del Estado Nacional así como de las entidades gubernamentales incluyen garantizar el acceso a empleo remunerado y al trabajo por cuenta propia con todas la garantías correspondientes, considerando que el derecho al trabajo es un derecho que desemboca a otros derechos humanos básicos como la salud, educación, vivienda y acceso a la justicia que de igual debe ser garantizada por la institucionalidad pública. Sin el derecho al trabajo todos los demás resultan inaccesibles.



Sobre la diferencia entre solicitantes de asilo y refugiados

Situación: En todos los países objeto de estudio, las personas refugiadas pueden acceder más fácilmente al trabajo que los solicitantes de asilo, siendo que la primera población accede a documentación no temporal, a documentos no discriminatorios que permiten el acceso al trabajo o a identificaciones similares a las de un nacional que habilitan sus posibilidades de empleo de manera inmediata. Por otro lado, los solicitantes de asilo ven vulnerados sus derechos debido a la falta de documentación adecuada, largos tiempos de espera, así como la restricción del derecho al trabajo y con ello su criminalización. Esta situación desemboca en mayor discriminación hacia los solicitantes de asilo en el mercado laboral y su rechazo por parte de empleadores que ante el miedo de posibles sanciones y procesos burocráticos engorrosos prefieren evitar su contratación.

Recomendación: Establecer tiempos más cortos para la resolución de la solicitud de asilo disminuirá el tiempo en que el solicitante se encuentre vulnerable sin la condición de refugiado la cual asegura su acceso a derechos así como su protección ante una posible revictimización. Igualmente, se requiere lograr efectivos procesos de homologación de la documentación que debe ser traída desde el país de origen y/o del primer país de asilo, procesos que permitirán que los refugiados y los solicitantes de asilo accedan a una cédula, documento de identificación o permisos similares que los habiliten para trabajar y acceder a los servicios de otras instituciones. Se deben instaurar esfuerzos de parte de gobiernos para la capacitación de empleadores sobre quién es un

solicitante de asilo y quién es un refugiado, así como cuáles son sus necesidades, los derechos amparados por instrumentos internacionales y regionales de protección internacional así como los protocolos de atención a los que deben regirse al momento de enfrentar casos en situaciones de vulnerabilidad, ya que de no ser correctamente manejados, pueden recaer en nuevas violaciones de derechos sin una atención adecuada.

Las personas refugiadas no acceden más fácilmente al mercado laboral en relación a las personas solicitantes de asilo



Las Personas refugiadas sí acceden más fácilmente al mercado laboral en relación a las personas solicitantes de asilo.

La legislación nacional no exige documentación adicional para trabajar una vez presentada la solicitud



La legislación nacional exige documentación adicional para trabajar una vez presentada la solicitud

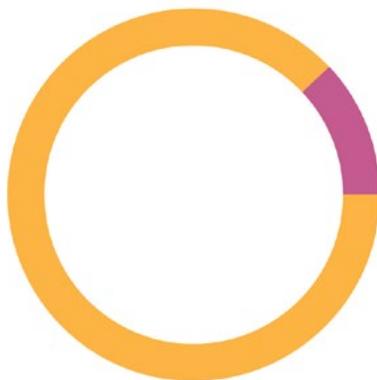
Sobre la documentación requerida

Situación: Ambas poblaciones experimentan barreras burocráticas que limitan su posibilidad de entrar al mercado laboral de manera rápida, especialmente dados los numerosos requisitos y procesos complejos que el sistema en sus países de acogida les exige. En la mayoría de países, una vez presentada la solicitud de refugio para acceder al empleo, la ley exige presentar documentos de identificación, permisos, certificados y /o trámites, los cuales complejizan el procedimiento a los solicitantes que por las condiciones en su país de origen y el contexto de su salida carecen de la documentación requerida. Las barreras impuestas por ciertos países encuestados incluyen altos costos de documentación, demora en los trámites y la exigencia de un contrato previo, lo cual no resulta factible siendo que los empleadores no se atreven a contratar personal sin previa autorización por miedo a represalias, sanciones o multas. Dichos requisitos resultan en su mayoría prohibitivos para el efectivo acceso al trabajo.

Recomendación: Se deben eliminar todas las barreras legales y administrativas que imposibilitan el completo acceso al mercado laboral. En conformidad con lo establecido en la Convención de 1951 sobre el Estatuto de Refugiados en el artículo 6.- se le exigirá cumplir todos los requisitos si no fuese refugiado para poder ejercer el derecho de que se trate, excepto los requisitos que, por su naturaleza, no pueda cumplir un refugiado. Los Estados deben reconocer las condiciones en que los solicitantes de asilo y refugiados salieron de sus países de origen, lo cual impidió que puedan obtener todos los papeles pertinentes y menos aún pueda regresar a obtenerlos. Los servicios consulares tampoco proveen estos documentos haciendo imposible suplir estos requisitos.

En los países donde refugiados y solicitantes sí acceden a trabajar legalmente, la ausencia de requisitos más prácticos y viables impiden en muchos casos el pleno ejercicio de su derecho. Mientras más barreras legales, económicas y de procedimiento existan, el ingreso al mercado laboral será más limitado y, por ende, las personas en necesidad de protección internacional recurrirán a empleos informales en condiciones de vulnerabilidad.

87.5%
Países con mayores
barreras burocráticas



12.5%
Países con menores
barreras burocráticas

Sobre la discriminación

Situación: En la mayoría de países, las personas refugiadas y solicitantes experimentan discriminación en todas las áreas sociales pero con mayor énfasis al momento de empezar la búsqueda de empleos y su ingreso al mercado laboral. De acuerdo a la información obtenida en los países encuestados, los argumentos varían, ya sea por su nacionalidad, por desconocimiento de su condición, por documentación diferenciada, género, características físicas, etnia, idioma materno, acento, entre otros.

Las actitudes de la población de acogida tienen un impacto importante en el acceso al mercado laboral de las personas refugiadas, tanto en relación de dependencia así como para quienes deciden trabajar por cuenta propia; ya que la percepción de la población local, influencia sobre los policy makers, quienes elaboran los requisitos necesarios para su contratación, reconocimiento de méritos, compra de bienes o servicios así como libre circulación en el caso específico de vendedores ambulantes.

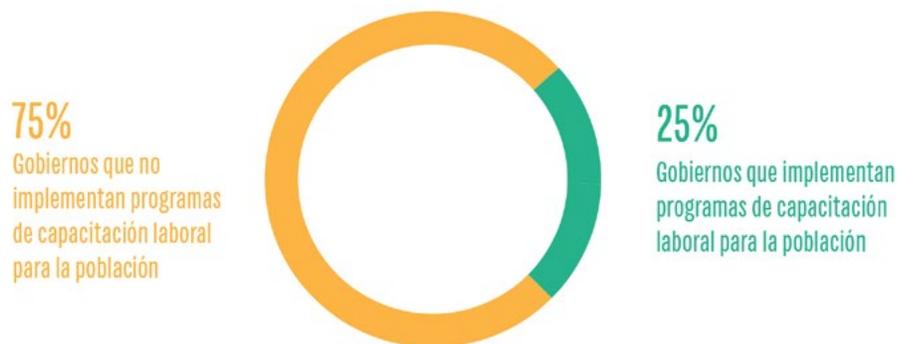


Recomendación: Para hacer frente a la discriminación en los países de acogida, es necesaria la creación e implementación efectiva de legislación antidiscriminatoria. La efectividad de dicha legislación implica el desarrollo de políticas públicas implementadas en cooperación con varios actores de la sociedad tales como gobiernos centrales y locales, organizaciones de la sociedad civil y sector privado para sanción decidida ante cualquier tipo de acción discriminatoria. A su vez, la necesidad de implementar capacitaciones a posibles empleadores, al sector privado y al mismo sector público para evitar la discriminación por desconocimiento de derechos y obligaciones de la población en necesidad de protección internacional es esencial. La discriminación no debe ser una vía para privar del goce y ejercicio de los derechos humanos de las personas refugiadas y solicitantes de asilo. Igualmente, la importancia de implementar programas que permitan la integración en comunidades y territorios, basándose y difundiendo una adecuada legislación antidiscriminatoria, sumada a campañas de información sobre la población refugiada y solicitantes desde un enfoque de multiculturalidad que reconozca el aporte positivo en la economía y en el tejido social de las comunidades de acogida son igualmente necesarias.

Sobre capacitaciones impartidas por el gobierno

Situación: En la mayoría de países, el gobierno no implementa programas dirigidos a la capacitación profesional de la población refugiada y solicitante, lo cual les impide vincularse al mercado laboral formal ya que este exige niveles de formación específicos que por las condiciones de su salida del país, tanto refugiados como solicitantes no pueden comprobar. Siendo así, esta población se ve limitada al sector informal y, en ocasiones, esto desemboca en la exposición a trata de personas y sus diversas formas por falta de certificaciones u otro tipo de comprobantes de destrezas requeridas.

Recomendación: Los países deben desarrollar políticas y dedicar recursos para la implementación de servicios de integración tales como capacitaciones profesionales, cursos y talleres que permitan validar las habilidades que traen desde sus países de origen. Tanto refugiados como solicitantes de asilo poseen habilidades producto de sus trabajos previos en sus países de origen los cuales en muchas ocasiones no requirieron de educación ya que se obtienen de herencias familiares y/o del ejercicio de dichos oficios. Estas iniciativas pueden ayudar a llenar vacíos en el mercado laboral, evitar la informalidad laboral y, a largo plazo, lograr mejorar las destrezas y puestos a los que puedan acceder los solicitantes y refugiados. Muchos países y empleadores ven inefectiva la inversión de programas vocacionales para solicitantes de asilo por no saber si su permanencia será temporal o definitiva, lo cual también dependerá de la eficacia del sistema de reconocimiento del estatuto a cargo de la institucionalidad del Estado. Vale mencionar igualmente que independientemente de la resolución sobre su solicitud y la permanencia temporal o definitiva de los solicitantes de asilo y refugiados, los mismos podrán aportar con nuevas destrezas tanto en el posible país de acogida como si retornan a su país de origen al recibir estas capacitaciones.



Sobre el acceso a la información

Situación: En la mayoría de países, la población no recibe información sobre su derecho al trabajo de parte del gobierno. De igual forma, persiste el temor de la población a denunciar las vulneraciones de las que son víctimas en sus lugares de trabajo a causa de la falta de información sobre sus derechos, el miedo a represalias, a la afectación de su estatus de protección por la existencia de una débil institucionalidad incluso para nacionales. En la mayoría de países no existen precedentes exitosos de personas refugiadas que han tratado una disputa por empleo en el sistema judicial.

Recomendación: La difusión de información sobre el derecho al trabajo para personas refugiadas y solicitantes de asilo resulta indispensable para evitar abusos en lugares de trabajo como lo son el incumplimiento de contratos, pagos justos de salarios y en general el incumplimiento de las condiciones laborales de la población como lo es acceso al servicio social. Recibir más información también contribuye a la reducción del miedo a denunciar vulneraciones a derechos laborales de la población refugiada y solicitante. Garantizar el acceso a cortes de justicia en todos los países es fundamental para cumplir con estándares de protección internacional que se

encuentran estipulados en la Convención de 1951 art.16, donde señala que “todo refugiado tendrá libre acceso a los tribunales de justicia”. Los Estados deben garantizar el acceso a cortes para la población en necesidad de protección internacional a través de estancias que puedan dirimir dichas denuncias indistintamente de su estatus migratorio. A su vez, los tribunales e inspectorías de trabajo deben estar informados acerca de los derechos y obligaciones de la población en necesidad de protección internacional. Cada uno de los gobiernos debe trabajar para lograr mayores acuerdos interinstitucionales que faciliten el acceso a la justicia y a cortes de justicia para que las personas en necesidad de protección internacional puedan denunciar de manera más fácil las vulneraciones a sus derechos laborales. Se deben seguir ejemplos de buenas prácticas en la región como la creación de la Subcomisión Acceso a la Justicia para Población Migrante y Refugiada que forma parte del Poder Judicial en Costa Rica. De igual manera, los esfuerzos para la difusión de información sobre los derechos de las personas refugiadas y solicitantes se deben propagar a varios sectores de la sociedad, así como sensibilizar a través de campañas públicas.



Sobre Capacitaciones a funcionarios públicos

Situación: En la mayoría de los los funcionarios públicos no reciben capacitaciones diversas en torno a los derechos de las personas refugiadas y solicitantes, lo cual permite la persistencia del desconocimiento de las situaciones de vulnerabilidad así como de las necesidades de dicha población y con ellos que su identificación y reconocimiento puedan ser considerados en los procesos reformulación de procedimientos, programas de atención, protocolos de atención a usuarios y en toda política pública en general.

Los Estados deben asegurar la permanente capacitación a funcionarios públicos en torno a los derechos de las personas refugiadas y solicitantes, especialmente a aquellos funcionarios que tienen contacto con la población tales como son las CONARES, Dirección de Migración y Refugio, la Función Judicial, Ministerio del Trabajo, Ministerio de Relaciones Exteriores entre tantos otros. Solamente la formación permanente de funcionarios involucrados en la atención de refugiados y solicitantes

permitirá la evolución adecuada de políticas y programas siempre apegadas a los estándares internacionales y regionales de protección a la que los mismos Estados se comprometieron. De igual forma se necesita asegurar capacitaciones a todos los niveles de gobierno, tanto desconcentrados a nivel Estatal o Federal y a nivel local, para la correcta reformulación de las políticas públicas correspondientes a las competencias de cada uno así como a policías y fuerza pública debido a la criminalización de trabajo ambulante e informal así como la persecución que se ha podido identificar por desconocimiento de las garantías que los diferentes documentos otorgan.

CONCLUSIONES

Con los crecientes flujos de migrantes y refugiados a nivel mundial, la comunidad internacional ha intentado hacer frente a este fenómeno incluyendo a los migrantes y refugiados dentro de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, como personas de atención prioritaria y considerándolos como grupos vulnerables que deben ser empoderados.¹³³ La Agenda 2030 igualmente señala la importancia de la cooperación entre los países que implica fortalecer la resiliencia de las comunidades de acogida, especialmente de los países en vías de desarrollo.¹³⁴ En cuanto al derecho al trabajo, una de las metas pertenecientes al Objetivo 8 “Trabajo Decente y Crecimiento Económico” señala la necesidad de proteger los derechos laborales para todos y todas, incluyendo a los migrantes y especialmente a mujeres migrantes. (8.8)

Siguiendo con el principio de la responsabilidad compartida, se adopta en el 2016, la Declaración de Nueva York para los Migrantes y Refugiados que, entre otras premisas, busca establecer mecanismos que operativizan la protección de los derechos humanos universales y libertades fundamentales de las personas en movilidad humana, independientemente de su condición migratoria. Igualmente, esta Declaración promueve que los gobiernos de los países de acogida abran las posibilidades para que las personas refugiadas ingresen a sus mercados laborales.¹³⁵ Como resultado, la comunidad internacional se ha comprometido a elaborar dos Pactos Globales que traten el tema de migrantes y refugiados, con algunos elementos necesarios ya establecidos en la Declaración como “la protección de los derechos laborales y de un entorno de trabajo seguro para los trabajadores migrantes y las personas con empleos precarios”.¹³⁶

Para alcanzar los Objetivos de Desarrollo planteados, en particular aquellos enfocados en temas de refugio y migración, es necesario el compromiso de los países, tanto aquellos de origen como los de tránsito y los de acogida, para que así reconozcan que el refugio está vinculado con el desarrollo y los derechos humanos.¹³⁷ La creación de empleos de calidad seguirá siendo uno de los desafíos más grandes para las economías. Así, las metas están enfocadas en un crecimiento económico sostenible que requerirá que las sociedades creen las condiciones necesarias que permitan a la gente, incluyendo a las personas en necesidad de protección internacional, obtener trabajos de calidad que estimulen la economía y no lastimen el medio ambiente. Las oportunidades laborales y condiciones de trabajo decentes también son necesarias para toda la población económicamente activa. Es necesario que la garantía al derecho al trabajo esté basada en la responsabilidad compartida, así como el cumplimiento de la Aplicación del Marco de Respuesta Integral para Refugiados CRRF, un mecanismo establecido en la Declaración de Nueva York que se entiende como la participación de una diversidad de actores interesados para dar una respuesta integral frente a la cuestión de los refugiados,¹³⁸ debido a que el acceso al empleo será efectivo para las personas en necesidad de protección internacional únicamente con el trabajo conjunto de todos los sectores de la sociedad.

En resumen, la región de América Latina y el Caribe sobresale como una de las regiones con altos niveles de desarrollo en marcos normativos que tratan el fenómeno del refugio. Aunque no necesariamente son desarrollos o avances homogéneos, es necesario reconocer que todos los países han abarcado el tema dentro de su agenda y/o en sus políticas públicas. La mayoría de países de la región cuenta con procedimientos para el reconocimiento de la condición de refugiado y/o se está trabajando en una ley que permita su reconocimiento y con esto el abordaje preliminar de sus necesidades principales como es el caso de Trinidad y Tobago. No obstante, el tema de los solicitantes de asilo sigue siendo una cuestión que no se ha considerado con la misma responsabilidad, en especial existiendo la necesidad de otorgar un plazo más amplio para la solicitud, reducir tiempos de espera

133 Asamblea General de Naciones Unidas, 2015. *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Disponible en: <http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/70/1>

134 *Ibid.*

135 Asamblea General de las Naciones Unidas, 2016. *Declaración de Nueva York para los Refugiados y Migrantes*. Disponible en: http://www.acnur.es/PDF/declaracionnuevayork_20161201163917.pdf 18/28()

136 *Ibid.* 27/28

137 Refugees and Migrants (2017). *Global Response*. Disponible en: <https://refugeemigrants.un.org/response>

138 La Declaración de Nueva York.2016. *Aplicación del Marco de Respuesta Integral para Refugiados*. Disponible en: <http://www.refworld.org/es/pdfid/597c03674.pdf>

de la resolución correspondiente así como garantizar y promocionar su derecho a trabajar a través de una documentación adecuada y la eliminación de barreras burocráticas. De igual forma, hay casos como República Dominicana y Belice en donde no ha existido un debido funcionamiento de las instancias responsables de otorgar la condición de refugiado, debilitándose así el correcto desarrollo de este procedimiento para las personas en necesidad de protección internacional.

La región presenta una importante brecha entre lo determinado por su ley con respeto al ejercicio pleno de las garantías que estas leyes proporcionan. Lamentablemente, existen todavía fuertes tendencias discriminatorias y xenofóbicas hacia refugiados y migrantes, es decir, los derechos de quienes buscan protección internacional siguen siendo violentados, ya sea por la institucionalidad pública, o por la misma sociedad de recepción. Esto afecta de forma significativa al acceso al trabajo, debido a la discriminación y desconocimiento de los empleadores sobre sus derechos y garantías. Se identifica que todavía los Estados tienen una tarea pendiente con la homogeneización de su aparato público y la armonización de su normativa. Igualmente se requieren procesos de sensibilización a la población civil y para ello, el involucramiento comprometido de la academia y el sector privado para la integración de la población refugiada. Todavía en el imaginario latinoamericano persiste la idea de la disminución de recursos (ej. fuentes de trabajo) frente al ingreso del “otro” enfrentada a una mínima consciencia de la riqueza y potencialidad de la población extranjera en las económicas locales, así como nacionales.

Los solicitantes de asilo y las personas refugiadas en la región, desafortunadamente no tienden a denunciar abusos en el ámbito laboral más aun siendo que tanto refugiados como solicitantes de asilo trabajan principalmente en el sector informal o en trabajos bajo relación de dependencia; pero bajo condiciones laborales mucho más precarias que un nacional. Se entiende que este fenómeno es causado por el miedo que dicha población tiene ante la mínima posibilidad de que, a partir de una denuncia, su estatus de protección pueda ser afectado y/o revocado, esto acompañado al desconocimiento de sus derechos, así como la poca confianza a la institucionalidad pública del país de acogida.

Se ve una tendencia de algunos países de la región por el fortalecimiento del discurso, así como el enfoque de securitización,¹³⁹ criminalización y miedo principalmente a nivel fronterizo, lo cual pone en mayor riesgo a quienes buscan protección internacional. Este contexto se alimenta de crisis económicas nacionales, así como por la tendencia de algunos partidos políticos por usar al fenómeno migratorio como una agresión a su soberanía y seguridad nacional.

El endurecimiento de las políticas migratorias en Estados Unidos en este último año ha puesto a prueba a los países latinoamericanos que no solían ser países de recepción de refugiados sino solamente de asilo o tránsito como es el caso de México. En ese sentido, la región está siendo presionada para adaptarse a las nuevas circunstancias geopolíticas y con esto mejorar su capacidad de acogida. La región está en un punto de inflexión donde está apropiándose de las prácticas “responsabilidad compartida” así como procedimientos de integración local mucho más responsables e integrales. La previa mirada “al norte” está siendo diversificada hacia varios países que ofrecen al menos mejores condiciones que los países de origen.

En gran medida las personas refugiadas y solicitantes de asilo recién llegados al país de acogida aún no han formado redes de apoyo, por lo que dependen de los grupos ya consolidados de población refugiada y de solicitantes de asilo. La falta de estas redes puede ser considerado un limitante para el acceso al trabajo de esta población, especialmente si esta también se encuentra en situación de desempleo o de empleos precarios. Por esta razón, es importante la integración social de las personas refugiadas y la población local, de ser posible, lo más pronto después de su arribo al país.

139 “La securitización enfatiza la defensa de la frontera y la aplicación de las normas migratorias por sobre los enfoques de derechos humanos en la gestión de los movimientos migratorios mixtos y contribuye a la criminalización de la migración irregular”. CIDH. 2015. *Refugiados y Migrantes en Estados Unidos: familias y niños no acompañados*. Disponible en: <http://www.acnur.org/t3/fileadmin/Documentos/BDL/2015/10236.pdf>

La libre movilidad de las personas refugiadas, en especial la movilidad laboral, es importante ya que facilita que las personas refugiadas puedan desplazarse desde lugares con oportunidades laborales limitadas a áreas donde tienen muchas más posibilidades de conseguir un empleo. Asimismo, la posibilidad de desplazarse hacia otro lugar, usualmente hacia ciudades donde el mercado laboral es accesible, permite a las personas refugiadas tener una mayor posibilidad de integración laboral e integración local, particularmente en ciudades grandes, multiculturales y cosmopolitas, donde las personas refugiadas y solicitantes de asilo pueden además establecer redes con otras personas de su país de origen, mismo grupo religioso o étnico, etc. para acceder a oportunidades laborales.¹⁴⁰

La tendencia en la región hacia la protección de las personas refugiadas y solicitantes de asilo en cuanto a la elaboración de normativa y la creación de políticas públicas en materia del derecho al trabajo, no toma en cuenta las necesidades diferenciadas de la población. Las políticas no consideran la interseccionalidad de identidades¹⁴¹ que incluyen raza, etnia, género, identidad sexual, clase socioeconómica, entre otros factores que sumados a la categoría de refugiado o solicitante de asilo resultan en una mayor exclusión. Se debe dar un especial enfoque a las mujeres refugiadas y la población LGBTI que sufren mayores discriminaciones por la población de acogida y por los mismos empleadores, producto de estructuras patriarcales inherentes a las sociedades latinoamericanas.

El acceso a un trabajo digno permite que las mujeres refugiadas ganen más autosuficiencia. De hecho, algunos estudios sugieren que las mujeres “consideran que el acceso al trabajo remunerado, su independencia económica y su aporte a la economía del hogar, han incrementado su poder de decisión y negociación dentro de sus hogares y frente a sus parejas y maridos. Las mujeres solteras también relatan ganancias porque sienten que ‘por primera vez disfrutan de la libertad, la independencia y de poder tomar decisiones por sí mismas’.”¹⁴² Sin embargo, para las mujeres refugiadas en particular, no solo se necesita garantizar su derecho al trabajo, pero también su seguridad, evitando que sufran de violencia sexual, explotación, acoso, agresiones o abusos en sus lugares de trabajo.¹⁴³

Al contribuir al nivel de autonomía y autosuficiencia de las mujeres refugiadas y solicitantes de asilo, se reduce la posibilidad de que sean víctimas de abusos sexuales y físicos; asimismo, al garantizar el derecho a un empleo digno, las mujeres son menos propensas a ser víctimas de trata o tráfico. Según Casique (2004), hay un vínculo entre las mujeres que trabajan y un menor nivel de violencia en el hogar, dado que cuentan con un mayor nivel de educación y mejoran su integración gracias al trabajo, donde se establecen redes sociales.¹⁴⁴

La integración es un proceso bilateral, y su éxito depende de la apertura e inclusividad de las sociedades de acogida hacia la diversidad cultural que representan las personas refugiadas y solicitantes de asilo. Se puede hablar de una integración exitosa cuando las personas externas de la comunidad de acogida, en este caso la población refugiada, aceptan los valores de la sociedad de acogida, mientras que la comunidad anfitriona adapta las instituciones públicas nacionales para que cumplan con las necesidades de todos los grupos sociales, facilitando el acceso de las personas refugiadas y solicitantes a servicios tales como vivienda, seguridad social, educación, formación y empleo.¹⁴⁵

140 Bell, B. (2014). *Crime and immigration: Do poor labor market opportunities lead to migrant crime?*, IZA World of Labor. <http://wol.iza.org/articles/crime-and-immigration.pdf>, P. 4

141 La interseccionalidad de identidades entendido como un “sistema complejo de estructuras opresión que son múltiples y simultáneas”. En su marco teórico, la subordinación interseccional es, a menudo, la consecuencia de un factor de discriminación que, al interactuar con otros mecanismos de opresión ya existentes crean, en conjunto, una nueva dimensión de “desempoderamiento”. Crenshaw, K. (1989). *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Anti racist politics*. University of Chicago Legal Forum

142 Ruiz, 2002: 94, en Lipszyc, C. (2005). *Feminización de las migraciones: sueños y realidades de las mujeres migrantes en cuatro países de América Latina*, P. 14 http://portal.mercociudades.net/sites/portal.mercociudades.net/files/archivos/documentos/Redes_y_experiencias/Ponencia03.pdf

143 Buscher, D. (2012). *Promover la seguridad en el trabajo para las mujeres desplazadas*, Revista Migraciones Forzadas 41: Prevención del desplazamiento. Disponible en: <http://www.fmreview.org/es/prevencion/buscher.html>

144 Casique, I. (2004). *Trabajo femenino, Empoderamiento y Bienestar de la Familia*, P. 3, Disponible en: <http://escholarship.org/uc/item/6zr8t8sw>

145 Phillimore, J. y Goodson, L. (2006). “Problem or Opportunity? Asylum Seekers, Refugees, Employment and Social Exclusion in Deprived Urban Areas”, *Urban Studies* 43(10). <http://usj.sagepub.com/content/43/10/1715.abstract>, P. 1719

ANEXOS

ANEXO A

Encuesta-Entrevista Derecho al Trabajo de Personas Refugiadas y Solicitantes de Asilo en América Latina y el Caribe

PERFIL / CONTEXTO DE DERECHO AL ASILO

Contexto de Derecho al Asilo en país de acogida

1. ¿Las personas refugiadas tienen acceso a la Determinación del Estatuto de Refugiado en el país donde su organización opera?

2. ¿Quiénes conforman la comisión para la Determinación del Estatuto de Refugiado en el país?

El gobierno (especificar ministerios o secretarías que intervienen)

Instituciones responsables _____

ACNUR (especificar rol)

Voz y voto

Solo Voz

Solo Voto

Sociedad Civil (especificar rol)

Voz y voto

Solo Voz

Solo Voto

3. ¿Quién otorga la condición de refugiado?

El gobierno

Nombrar la institución responsable _____

ACNUR

Sociedad Civil

4. ¿Existe un plazo para presentar el trámite de la solicitud? ¿De cuánto tiempo?

5. ¿La Determinación del Estatuto de Refugiado está disponible de igual manera para toda la población refugiada independientemente de su nacionalidad, procedencia rural o urbana o grupo social (mujeres, LGBTI, origen étnico)?

Si

No

Explicar

6. ¿El gobierno nacional tiene programas de acogida para las personas refugiadas y solicitantes de asilo que faciliten su integración local?

Sí

No

Explicar

7. ¿Existen organizaciones de la sociedad civil que proveen de servicios (ayuda humanitaria, asesoría legal, información, clases de idiomas, capacitaciones profesionales, bolsas de empleo, etc.) a la población refugiada o solicitante de asilo?

- Sí
 - ¿Quién?
 - ¿Qué tipo de servicio?
- No

Perfil de la población refugiada

1. ¿Cuáles son las nacionalidades mayoritarias de las personas refugiadas en el país y solicitantes de asilo en su país?

2. ¿Cuál es el perfil de la población refugiada y solicitante de asilo en su país?

- Edad:
- Género:
 - ¿Cuál es la proporción de hombres y mujeres refugiadas?
 - ¿Existen personas de la comunidad LGBTI en la población refugiada?
- Composición familiar:
- Nivel de estudios:
 - ¿Hay una diferencia entre el nivel de educación entre las diferentes poblaciones refugiadas (si existen datos diferenciar según nacionalidad, género, etc.)?
- Sector laboral*:

3. En su opinión, ¿algunos de los componentes anteriores constituyen una barrera significativa para el acceso de las personas refugiadas o solicitantes a un empleo asalariado o por cuenta propia?

- Sí
 - ¿Cuáles y cómo?
- No

4. ¿Se puede obtener la validación de las calificaciones, certificaciones o títulos de las personas refugiadas o solicitantes?

- Sí
 - ¿Es accesible con respecto a los costos y la demora?
- No

5. ¿Usted observa el fenómeno de subempleo en la población refugiada, es decir, a personas en puestos que requieran calificaciones menores a las propias?

- Sí
- No
- Explicar

6. ¿Existe discriminación en base a edad, género, origen étnico de la población refugiada o solicitante en la comunidad de acogida?

- Sí
- No
- Explicar

7. ¿Las personas refugiadas y solicitantes hablan el idioma del país de acogida?

- Si
- No
- En su opinión, para las personas refugiadas que no hablan el idioma local, ¿el idioma es una barrera significativa para el acceso al empleo asalariado o por cuenta propia de las personas refugiadas?

RESPECTO

1. Tomando en cuenta la normativa nacional que protege el derecho al trabajo de las personas solicitantes de asilo y refugiadas desde el trabajo que su organización realiza con la población, ¿cree que la implementación, tanto de la normativa como de las políticas mencionadas, es eficaz en proteger el derecho y acceso al trabajo de las personas refugiadas y solicitantes de asilo?

- Si
- No
- Explicar

2. De acuerdo a su experiencia, ¿es suficiente esta normativa nacional para cumplir con los requisitos de las normas internacionales y/o regionales que garantizan el derecho al trabajo de las personas refugiadas y solicitantes de asilo?

- Si
- No
- Explicar

3. ¿Existe discriminación en la legislación o en las políticas entre poblaciones refugiadas de distinta nacionalidad?

- Si
- No
- Explicar

4. ¿Las personas refugiadas y solicitantes de asilo están recibiendo asistencia del gobierno (alimento, albergue, educación, salud, etc.)?

5. ¿Qué requisitos exige la legislación para acceder al empleo una vez presentada la solicitud de refugio?

6. En su opinión, ¿las personas refugiadas reconocidas pueden acceder más fácilmente a empleo que los solicitantes de asilo?

- Si
- No
- Explicar

7. ¿El acceso a permisos de trabajo para personas refugiadas y/o solicitantes de asilo está garantizado?

- Si
- No
- ¿Cómo?

8. ¿Es necesario que las personas refugiadas y solicitantes de asilo obtengan un permiso laboral para trabajar en relación de dependencia?

- Si
- No
- En caso afirmativo, ¿el permiso es gratuito?

- Si
- No

En caso negativo, ¿cuál es el costo del permiso?

En la práctica, para las personas refugiadas y solicitantes de asilo, ¿es fácil obtener los permisos necesarios para el empleo bajo relación de dependencia?

- Si
- No

En caso negativo, ¿cuáles son las barreras que enfrentan y porque se dan?

9. ¿Es necesario que las personas refugiadas y solicitantes de asilo obtengan un permiso laboral para trabajar por cuenta propia?

- Si
- No

En caso afirmativo, ¿el permiso es gratuito?

- Si
- No

En caso negativo, ¿cuál es el costo del permiso?

En la práctica, para las personas refugiadas y solicitantes de asilo, ¿es fácil obtener los permisos necesarios para el empleo por cuenta propia?

- Si
- No

En caso negativo, ¿cuáles son las barreras que enfrentan y sus causas?

PROTECCIÓN

1. ¿Las personas refugiadas y solicitantes de asilo acceden a permisos de trabajo o a trabajar legalmente?

- Si
 - ¿En qué momento?
 - Después de haber solicitado el estatus de refugiado (se puede trabajar como solicitante)
 - Después de recibir el estatus de refugiado (solo personas refugiadas pueden trabajar)
 - Después de un cierto tiempo de haber llegado al país (por favor, indicar cuánto tiempo; i.e. Costa Rica - 90 días) (solicitantes y/o personas refugiadas)
 - Otro

No, nunca

2. ¿Existen barreras burocráticas para acceder al trabajo asalariado de las personas refugiadas?

- Si
 - ¿Cuáles son estas barreras?
 - tasas exorbitantes
 - papeleo
 - permisos complejos
 - documentación otorgada
 - otro

No

3. ¿Existen barreras burocráticas para acceder al trabajo por cuenta propia de las personas refugiadas?

- Si
 - ¿Cuáles son estas barreras?
 - tasas exorbitantes
 - papeleo

- permisos complejos
- documentación otorgada
- otros

No

4. ¿Existen diferencias entre la afectación a diferentes grupos debido a las barreras burocráticas?

Si

¿Qué grupos sociales?

- mujeres
- LGBTI
- Afrodescendientes
- Alguna nacionalidad
- Otros

No

5. ¿Las personas refugiadas o solicitantes de asilo experimentan discriminación en cuanto al acceso al mercado laboral?

Si

No

Explicar

6. ¿La libertad de movimiento en relación a las oportunidades laborales está garantizada para personas refugiadas y solicitantes de asilo?

Si

No

Explicar

7. Según su experiencia con la población refugiada y los solicitantes de asilo que está contratada ¿sus condiciones laborales respetan lo definido en la legislación laboral (contrato, vacaciones, salarios, permisos, horas extras)?

Si

No

Explicar

8. ¿Las personas refugiadas y solicitantes de asilo tienen acceso a puestos directivos?

Si

No

Explicar

9. ¿Pueden las personas refugiadas y solicitantes de asilo reportar o denunciar abusos en sus lugares de trabajo o a sus empleadores por violentar su derecho al trabajo? ¿Existe algún procedimiento?

Si

No

Explicar

10. ¿Las personas refugiadas y solicitantes experimentan discriminación en cuanto al acceso a la justicia en el ámbito laboral?

Si

No

Explicar

11. ¿Existe temor de la población refugiada y solicitante a denunciar vulneraciones a derechos laborales?
- Si
 - No
 - Explicar
12. ¿Existen precedentes (exitosos) de personas refugiadas o solicitantes de asilo que han tratado una disputa por empleo en el sistema judicial local?
- Si
 - No
 - Explicar
13. ¿El acceso legal a las cortes nacionales para personas refugiadas y solicitantes de asilo está garantizado en el país donde su organización opera?
- Si
 - No
 - Explicar
14. En su opinión, ¿las actitudes de la población de acogida hacia las personas refugiadas tiene algún impacto en el acceso de personas refugiadas al trabajo por cuenta propia?
- Si
 - No
 - Explicar

PROMOCIÓN

1. En el caso en el que la población refugiada o solicitante no hablen el idioma local ¿acceden a clases de idioma impartidas por el gobierno?
- Si
 - No
 - Explicar
2. ¿Existen capacitaciones profesionales proporcionadas por el gobierno a las que las personas refugiadas y/o solicitantes de asilo puedan acceder?
- Si
 - ¿Qué tipo?
 - ¿A qué tipo de población están dirigidas?
 - No
3. ¿Qué otras buenas prácticas (políticas públicas locales, alternativas) que permiten la integración en el mercado laboral local de las personas refugiadas y/o solicitantes de asilo existen?
4. ¿Las personas refugiadas y/o solicitantes de asilo acceden a información sobre su derecho al trabajo proporcionada por el gobierno?
- Si
 - ¿Cómo?
 - No
5. ¿Las y los empresarios reciben capacitaciones del gobierno en torno a los derechos laborales de las personas refugiadas y/o solicitantes de asilo?

6. ¿Los funcionarios públicos tienen algún tipo de capacitación legal en torno a los derechos de las personas refugiadas y/o solicitantes de asilo?

Sí

¿Cómo?

No

7. ¿Existe algún tipo de bolsa de empleo proporcionada por el gobierno (local o nacional) para las personas refugiadas y/o solicitantes de asilo?

Sí

Especificar quién, dónde y qué tipo de empleos

No



La Campaña sobre los Derechos Laborales de las Personas Refugiadas (Campaña RWR) aborda al derecho de las personas refugiadas al empleo seguro y legal alrededor del mundo. Esta campaña sirve como parte del modelo basado en los Derechos Humanos de Asylum Access, lo cual se enfoca en la generación de cambios sistemáticos a través de la asistencia legal e incidencia política en los países de asilo. Asylum Access ha decidido enfocarse en los derechos laborales de las personas refugiadas porque son fundamentales para el cumplimiento de otros derechos y para soluciones de medios sostenibles de vida. Cuando las personas refugiadas acceden al empleo justo y legal, pueden simultáneamente mantener a sus familias, integrarse mejor a sus nuevas comunidades y hacer contribuciones positivas a las economías de los países de acogida.

El sitio web de la Campaña RWR es una herramienta accesible, basada en los datos que califica la situación de los derechos laborales de las personas refugiadas en casi treinta países. Utilizando el formato de un mapa interactivo, el sitio web es un recurso nuevo e innovador para que los gobiernos de los países de acogida, los ONGs nacionales e internacionales, y organizaciones de la sociedad civil puedan revisar la situación actual y también entender mejor cómo los países alrededor del mundo han logrado avances en su calificación y desarrollar buenas prácticas en sus propios países.

Para más información, visita a www.refugeeworkrights.org.



**MANOS UNIDAS SEMBRANDO
Y CONSTRUYENDO UN
MEJOR FUTURO**

