



TENT

# GUÍA PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS REFUGIADAS POR LAS EMPRESAS EN ESPAÑA

RED **acoge**

Noviembre 2021  
TENT.ORG

Con la  
colaboración de





T E N T

---

## La Tent Partnership for Refugees

Con cada vez más refugiados desplazados durante largos períodos de tiempo, las empresas tienen un papel fundamental para ayudar a que los refugiados se integren económicamente en sus nuevas comunidades. La Tent Partnership for Refugees fue fundada en 2016 por Hamdi Ulukaya, fundador y CEO de Chobani (gran compañía estadounidense del sector alimentario) para movilizar a la comunidad empresarial mundial y mejorar las condiciones de vida y los medios de subsistencia de los más de 30 millones de refugiados que se han visto obligados a huir de sus países de origen. Hoy en día somos una red de más de 200 empresas multinacionales comprometidas con la inclusión de los refugiados. En Tent creemos que la forma más sostenible para que las empresas apoyen a los refugiados es aprovechando sus actividades de negocio, considerando a los refugiados como empleados, emprendedores y consumidores. Puedes consultar la lista de miembros de Tent [aquí](#).

Descubra más en [tent.org](http://tent.org)



---

## Red Acoge

Red Acoge es una Federación de organizaciones sin ánimo de lucro que nace en 1991 con el objetivo de promover los derechos de las personas migrantes y construir una sociedad donde la interculturalidad sea un motor de transformación social.

Lleva 30 años trabajando en la defensa de derechos y la inclusión de las personas migrantes y refugiadas, promoviendo la participación, la igualdad de oportunidades y la integración social y laboral, dando especial importancia a la sociedad de acogida y promoviendo una migración digna y segura, trabajando siempre con enfoque de derechos.

Desde el año 2016, Red Acoge forma parte del sistema de acogida de protección internacional y trabaja de manera conjunta con las instituciones públicas en la adquisición de autonomía y plena inclusión sociolaboral de las personas solicitantes y beneficiarios de protección internacional en España. Para ello, es fundamental conseguir un empleo para poder lograr una estabilidad en un entorno seguro. No obstante, según nuestra experiencia, para lograr este objetivo, no es suficiente mejorar su formación y su nivel de empleabilidad, sino que también es necesario facilitar información a los empleadores que en ocasiones desconocen los documentos identificativos de las personas solicitantes de asilo o refugiadas u otros conceptos legales, así como los múltiples beneficios que estas personas aportan a sus empresas.

Para más información sobre Red Acoge puede visitar: [redacoge.org](http://redacoge.org)

Con la colaboración de:



---

## Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR)

El Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) es la Agencia de las Naciones Unidas con el mandato de salvaguardar los derechos y el bienestar de las personas que se han visto obligadas a huir de sus lugares de origen por motivos de persecución, conflictos y graves violaciones de derechos humanos.

En España, ACNUR trabaja por la correcta aplicación de la normativa internacional sobre personas refugiadas, apátridas y solicitantes de asilo, abogando por una protección sólida e integral. Para ello, apoya la búsqueda de soluciones duraderas entre las que se encuentra la integración e inclusión de personas refugiadas en sus comunidades de acogida. Las acciones vinculadas a la empleabilidad y al acceso al mercado del trabajo se encuentran entre las iniciativas que ACNUR promueve para asegurar dicha inclusión, trabajando en red con la sociedad civil, las autoridades, las empresas y las propias personas refugiadas.

Para más información sobre ACNUR puede visitar:

<https://www.acnur.org/es-es/acnur-en-espana.html>

### Agradecimientos

- Gobierno de España: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.
- Organizaciones sociales: Fundación APIP-ACAM, Fundación CEPAIM, Asociación Progestión, Fundación San Juan de Dios, La Congregación de Religiosas Adoratrices (AASC), CEAR, CESAL, Asociación Columbares, Fundación Cruz Blanca, Provivienda, Federación Andalucía Acoge, Fundación San Juan de Dios, Fundación Merced Migraciones, Cruz Roja Española, Área Jurídica y Empleo de Red Acoge, Diaconía, Asociación Marillac, Movimiento por la Paz (MPDL), Rescate, Coordinadora Estatal de Plataformas Sociales Salesianas (CEPPS), YMCA.
- Empresas: Adecco, Ben & Jerry's, Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana, Europamundo, Glovo, Ikea, Inditex, Paz AI, Sodexo.
- Personas refugiadas que de manera voluntaria han participado en la elaboración de esta guía.

# Índice

<b>1. INTRODUCCIÓN: DERRIBANDO LAS BARRERAS DEL DESCONOCIMIENTO</b>	<b>6</b>
<b>2. ¿QUIÉNES SON LAS PERSONAS REFUGIADAS?</b>	<b>10</b>
2.1 Marco jurídico internacional	11
2.2 Conceptos básicos sobre la protección internacional en España	12
2.3 Derechos de las personas refugiadas en España	14
2.4 Perfil de las personas refugiadas en España	15
2.5 El caso específico de la situación de los ciudadanos venezolanos en España	17
<b>3. ¿POR QUÉ CONTRATAR A PERSONAS REFUGIADAS?</b>	<b>20</b>
3.1 ¿Cuál es el impacto de la contratación de personas refugiadas en las empresas?	21
3.2 Algunas experiencias de empresas en España	23
<b>4. CÓMO CONTRATAR PERSONAS REFUGIADAS EN SU EMPRESA</b>	<b>26</b>
4.1 Situación documental de las personas refugiadas y acceso al empleo	27
4.2 Cuestiones a tener en cuenta en la contratación de personas refugiadas	31
<b>5. CONSIDERACIONES FINALES</b>	<b>35</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>38</b>

## NOTA ACLARATORIA

Se denomina persona refugiada a toda aquella persona que huye de su país debido a fundados temores de ser perseguida, sin tener en cuenta la situación administrativa o la fase del proceso en la que se encuentre su solicitud de asilo o de protección internacional. Por ello, cuando a lo largo del documento hacemos referencia al término "persona refugiada", deben considerarse incluidas las personas solicitantes de asilo o protección internacional y las personas beneficiarias de protección subsidiaria además de las personas con estatuto de refugiado, salvo que se especifique de otra manera.



# 1. Introducción: Derribando las barreras del desconocimiento



La presente guía tiene como objetivo principal brindar información y herramientas prácticas para facilitar la contratación de las personas refugiadas en España. El segundo objetivo de la guía es facilitar el conocimiento, en especial a las personas responsables de la contratación, de los beneficios de integrar a personas refugiadas en el mercado laboral para avanzar hacia la generación de entornos laborales inclusivos y diversos, comprometidos con la promoción y defensa de la igualdad de oportunidades.

La Tent Partnership for Refugees es una red global de más de 200 empresas que ha desarrollado una serie de guías de contratación de personas refugiadas para empresas en más de 10 países, incluyendo Estados Unidos, Colombia, México, Brasil, Italia y Países Bajos, entre otros. Para desarrollar esta herramienta para empresas en España hemos colaborado con Red Acoge, la federación de organizaciones sin ánimo de lucro que lleva 30 años trabajando en la defensa de derechos y la inclusión de las personas migrantes y refugiadas.

La guía se engloba dentro del trabajo que Red Acoge viene realizando con las personas refugiadas en el marco de los programas de protección internacional así como con el tejido empresarial. El presente documento se ha elaborado a partir de la realización de diferentes sesiones de trabajo con todos los agentes implicados, tanto directa como indirectamente, en la contratación de las personas refugiadas: Administración Pública, organizaciones sociales que trabajan en programas de protección internacional, equipos de empleo y jurídico de las entidades federadas en Red Acoge y personas refugiadas, cuyo conocimiento y experiencia nos ha permitido identificar los retos existentes y las posibles soluciones.

Se ha contado además con la colaboración de la Oficina de ACNUR en España, que ha prestado su asesoramiento técnico y experiencia en cuestiones de protección internacional e integración de personas refugiadas.

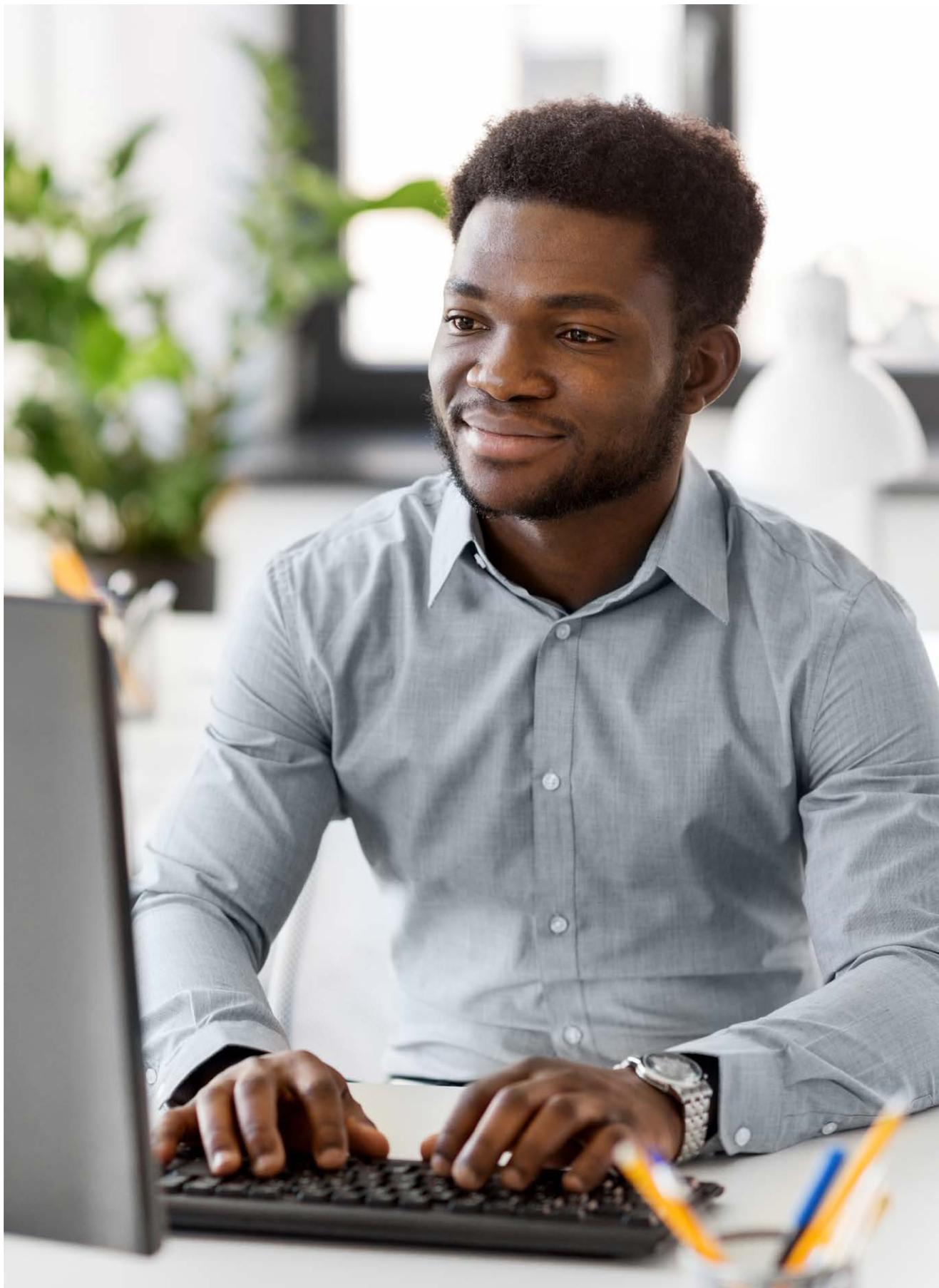
La estructura de la guía se divide en tres apartados. Primero, se realiza una introducción sobre quiénes son las personas refugiadas, el marco jurídico internacional y nacional, sus derechos y su perfil en España. Después, se analizan los beneficios que obtienen las empresas con la contratación de las personas refugiadas, poniendo en valor la inclusión laboral y apreciando la resiliencia y fidelidad que hace que estas personas sean un talento para las empresas. Finalmente, se destacan las cuestiones que deben tener en cuenta las empresas a la hora de facilitar el acceso al empleo de personas refugiadas y las consideraciones que debe tener en cuenta la Administración Pública para eliminar posibles obstáculos en la contratación.

Para finalizar, cabe indicar que la metodología utilizada para la elaboración de esta guía ha sido participativa, para lo que se han mantenido reuniones previas con el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones del Gobierno de España y el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR). Por otra parte, se han realizado varios grupos de trabajo tanto con las áreas jurídicas y de empleo de las 14 organizaciones no gubernamentales que forman parte del sistema estatal de acogida de protección internacional, como con los miembros de esas áreas de las organizaciones federadas de Red Acoge. Además, se ha llevado a cabo otro grupo de trabajo en el que participaron ocho empresas de distintos sectores y tamaños, y una confederación empresarial.

Por último, debido a la situación sanitaria, no fue posible realizar entrevistas personalizadas, por lo que finalmente se realizó una encuesta por medio de un formulario online a 126 personas refugiadas. Dicha encuesta, dirigida a personas solicitantes de protección internacional y refugiadas, estaba compuesta por un total de 51 preguntas, con una doble finalidad. Por un lado, pretendíamos conocer de manera genérica el perfil de las personas

refugiadas que llegan a España (ej.: estudios, ocupaciones, situación administrativa, etc.). Y por otro lado, preguntamos por las dificultades a las que se enfrentan las personas refugiadas en el acceso al mercado laboral español (ej.: homologación de titulación, formación, formas de búsqueda de empleo, tiempo transcurrido hasta la obtención de un trabajo remunerado, etc.).

La encuesta fue facilitada a las organizaciones federadas de Red Acoge, a las organizaciones no gubernamentales que forman parte del sistema estatal de acogida de protección internacional y al ACNUR para la cumplimentación por parte de las personas usuarias durante el mes de abril de 2021.





## 2.

# ¿Quiénes son las personas refugiadas en España?



## 2.1. MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL EN RELACIÓN CON LAS PERSONAS REFUGIADAS Y COMPROMISOS DEL GOBIERNO ESPAÑOL EN LA MATERIA

Esta misma Convención, y su Protocolo de 1967, ratificados por España en 1978, continúan siendo la base de la protección internacional de las personas refugiadas. La Convención es una garantía de protección contra la devolución al país donde una persona teme ser perseguida. Asimismo, establece los derechos de las personas refugiadas en el ámbito civil, político, social, cultural y económico, así como las obligaciones de los Estados para su protección.

Además, España, como país firmante de la **Declaración de Nueva York para los Refugiados y Migrantes de 2016** y del **Pacto Mundial sobre Refugiados**, aprobado por la Asamblea General de Naciones Unidas en 2018, se ha comprometido, entre otras cuestiones, a:

- Adoptar medidas para fomentar la autosuficiencia, comprometiéndose a ofrecer más oportunidades a las personas refugiadas para el acceso, según proceda, a la educación, la atención de la salud y los servicios, el sustento y los mercados de trabajo sin discriminación, y de manera que también se brinde apoyo a las comunidades de acogida;
- Adoptar medidas para que las personas refugiadas, en particular las mujeres y los jóvenes, puedan sacar el máximo provecho a sus aptitudes y capacidades.

Los compromisos de España presentados durante el **Foro Global sobre los Refugiados en diciembre de 2019** en relación con el Pacto Mundial representan también una sólida base para impulsar el acceso de las personas refugiadas al mercado de trabajo. En este marco, el Gobierno de España destacó la importancia de promover la empleabilidad como pilar de la inclusión social, y se comprometió a poner en marcha mecanismos para incentivar la contratación de personas refugiadas. Además, los compromisos contemplan el diseño de un Plan Interministerial de medidas con el objetivo de asegurar el acceso de las personas refugiadas en España al mercado de trabajo.<sup>2</sup>

**La Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951**, ratificada por 149 países, establece que un refugiado es “toda persona que debido a fundados temores de ser perseguida por motivos de raza, religión, nacionalidad, pertenencia a 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 tal país; o que, carente de nacionalidad y encontrándose como consecuencia de dichos sucesos, fuera del país donde antes tenía su residencia habitual, no pueda o, a causa de sus temores, no quiera volver.”<sup>1</sup>



## 2.2. CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE LA PROTECCIÓN INTERNACIONAL EN ESPAÑA

En España, el derecho de asilo se encuentra reconocido en el artículo 13.4 de la Constitución Española y desarrollado por la **Ley 12/2009 de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y la protección subsidiaria** (en adelante Ley de Asilo).<sup>3</sup>

Cuando hablamos de una **persona refugiada**, si nos ceñimos al término jurídico exacto, estaríamos hablando de una persona a la que se le ha reconocido

el **Estatuto de Refugiado** por cumplir con la definición anteriormente mencionada, tal y como se establece en la Ley de Asilo. Además, esta ley recoge otras dos formas de protección: la protección subsidiaria y la autorización de estancia o residencia por razones humanitarias.

En cambio, una **persona solicitante de protección internacional** es aquella que solicita el reconocimiento de la condición de refugiada y está a la espera de una decisión al respecto.

### LA LEY DE ASILO DEFINE Y RECOGE LAS SIGUIENTES FIGURAS:

**Un solicitante de protección internacional** es toda persona que, habiendo abandonado su país de origen, busca protección en otro país formalizando una solicitud de protección internacional (también llamada solicitud de asilo) y aún no ha recibido una respuesta definitiva (resolución) sobre su caso por parte de las autoridades. Hasta que se tome una decisión definitiva sobre la solicitud de asilo, cualquier proceso de devolución, expulsión o extradición que pudiera afectar al solicitante de asilo quedará en suspenso. Es lo que se conoce como Principio de No Devolución ("aplicable también a los refugiados reconocidos como tales, e implica el derecho a no ser devuelto a un lugar donde la vida o integridad física de la persona corra peligro").

**Una persona refugiada** es una persona que, debido a fundados temores de ser perseguida por motivos de raza, religión, nacionalidad, opiniones políticas, pertenencia a determinado grupo social, de género u orientación sexual, se encuentra fuera del país de su nacionalidad y no puede o, a causa de dichos temores, no quiere acogerse a la protección de tal país, o al apátrida que, careciendo de nacionalidad y hallándose fuera del país donde antes tuviera su residencia habitual, por los mismos motivos no puede o, a causa de dichos temores, no quiere regresar a él.

*Artículo 3 de la Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del Derecho de Asilo y la Protección Subsidiaria, Artículo 1, A, 2 de la Convención de Ginebra de 1951 sobre el Estatuto de los Refugiados.*

**El derecho a la protección subsidiaria** es el dispensado a las personas de otros países y a los apátridas que, si regresaran a su país de origen o de residencia en el caso de los apátridas, se enfrentarían a un riesgo real de sufrir alguno de los siguientes daños graves:

- a. la condena a pena de muerte o el riesgo de su ejecución material;
- b. la tortura y los tratos inhumanos o degradantes en el país de origen del solicitante;
- c. las amenazas graves contra la vida o la integridad de los civiles motivadas por una violencia indiscriminada en situaciones de conflicto internacional o interno.

*Artículos 4 y 10 de la Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del Derecho de Asilo y la Protección Subsidiaria*

Por otra parte, la Ley de asilo establece que, si una solicitud de asilo es inadmitida o denegada, se podrá conceder una **autorización de residencia temporal por razones de protección internacional o razones humanitarias** conforme a lo previsto en los artículos 37.b) y 46.3 de la Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria, así como a los extranjeros desplazados en el sentido regulado en la normativa sobre protección temporal en caso de afluencia masiva de personas desplazadas.

Así, se puede autorizar la residencia temporal por razones humanitarias en los siguientes casos:

- A los extranjeros que acrediten sufrir una enfermedad sobrevenida de carácter grave que requiera asistencia sanitaria especializada no accesible en su país de origen, y que el hecho de no recibirla o ser interrumpida

suponga un grave riesgo para la salud o la vida. A los efectos de acreditar la necesidad, será preciso un informe clínico expedido por la autoridad sanitaria correspondiente.

- A los extranjeros que acrediten que su traslado al país de origen o procedencia, a efectos de solicitar el visado que corresponda, implica un peligro para su seguridad o la de su familia, y que reúnen los demás requisitos para obtener una autorización temporal de residencia o de residencia y trabajo.

Estas figuras se encuentran reguladas en los artículos 125 y 126 del Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.



### 2.3 DERECHOS DE LOS SOLICITANTES DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL Y LAS PERSONAS REFUGIADAS EN ESPAÑA<sup>4</sup>

La presentación de una **solicitud de Protección Internacional** en España conlleva el disfrute de los siguientes derechos hasta la resolución de la solicitud:

- a ser documentado como solicitante de protección internacional;
  - a contar con asistencia jurídica gratuita y de intérprete;
  - a que se comunique su solicitud al ACNUR;
  - a la suspensión de cualquier proceso de devolución, expulsión o extradición que pudiera afectar al solicitante;
  - a conocer el contenido del expediente de solicitud de protección internacional en cualquier momento;
  - a la atención sanitaria;
  - a recibir prestaciones sociales;
  - a trabajar a los 6 meses desde la solicitud si no se ha producido la resolución del expediente;
  - a la confidencialidad de todo el proceso.
- Tras la resolución del expediente, y siempre que ésta sea de manera favorable siéndole reconocido el estatuto de **persona refugiada** o el derecho a la **protección subsidiaria**, gozará de los siguientes derechos:
- a la protección contra la devolución en los términos establecidos en los tratados internacionales firmados por España;
  - a ser documentado con una tarjeta de identificación de extranjero (TIE);
  - a recibir un documento de viaje;
  - a la autorización de residencia y trabajo permanente;
  - al acceso a servicios públicos de empleo;
  - al acceso a la educación, a la asistencia sanitaria, a la vivienda, a la asistencia y servicios sociales, a los derechos reconocidos por la legislación aplicable a las personas víctimas de violencia de género, en su caso, a la seguridad social y a los programas de integración, en las mismas condiciones que los españoles;
  - al acceso, en las mismas condiciones que los españoles, a la formación continua u ocupacional y al trabajo en prácticas, así como a los procedimientos de reconocimiento de diplomas y certificados académicos, profesionales y otras pruebas de calificaciones oficiales expedidas en el extranjero;
  - a la libre circulación;
  - al mantenimiento de la unidad familiar – reagrupación y extensión familiar –;
  - al acceso a programas de retorno voluntario;
  - a la reducción en los plazos de acceso a la nacionalidad española a 5 años para las personas reconocidas como refugiadas.

## 2.4 PERFIL DE LAS PERSONAS REFUGIADAS EN ESPAÑA<sup>5</sup>

**TABLA 1: DATOS DE SOLICITUDES Y RESOLUCIONES DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL EN ESPAÑA**

Año	Nº Solicitantes	Nº de estatutos de refugiado concedidos	Nº de protecciones subsidiarias concedidas	Autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales por razones de protección internacional o razones humanitarias concedidas	Principales países de origen de solicitantes	Principales países de origen de las personas con estatuto de refugiado	Principales países de origen de las personas con protección subsidiaria
2016	16.544	369	6.500	0	VENEZUELA, SIRIA, UCRANIA	SIRIA, PAQUISTÁN, ERITREA, PALESTINA	SIRIA, SOMALIA, PALESTINA, IRAQ
2017	31.740	626	4.192	0	VENEZUELA, SIRIA, COLOMBIA	PALESTINA, ERITREA, MARRUECOS, PAQUISTÁN	SIRIA, UCRANIA, PALESTINA, IRAQ
2018	55.749	620	2.558	0	VENEZUELA, COLOMBIA, SIRIA	PALESTINA, UCRANIA, MARRUECOS, ERITREA	SIRIA, UCRANIA, PALESTINA, SOMALIA
2019	118.446	1.659	1.569	35.235	VENEZUELA, COLOMBIA, HONDURAS	EL SALVADOR, HONDURAS, MARRUECOS, NICARAGUA	SIRIA, YEMEN, PALESTINA, SOMALIA
2020	88.762	4.359	1.401	45.262	VENEZUELA, COLOMBIA, HONDURAS	NICARAGUA, HONDURAS, COLOMBIA, SIRIA	SIRIA, UCRANIA, MALI, PALESTINA
Total	311.241	7.633	16.220	80.497			
		2,45%	5,21%	25,86%			

**TABLA 2: PERSONAS SOLICITANTES DE ASILO POR SEXO**

Sexo/Año	Hombres	Mujeres	TOTAL
2016	9.826	6.718	16.544
2017	18.271	13.469	31.740
2018	31.964	23.785	55.749
2019	64.630	53.816	118.446
2020	47.068	41.694	88.762

**TABLA 3: PERSONAS SOLICITANTES DE ASILO POR RANGOS DE EDAD**

Rangos de edad/Año	0-13 años	14-17 años	18-34 años	35-64 años	65+ años	TOTAL
2016	3.418	580	8.547	3.844	155	16.544
2017	6.466	1.195	16.245	7.550	284	31.740
2018	9.759	2.008	28.279	15.031	672	55.749
2019	18.556	3.927	59.349	34.957	1.657	118.446
2020	12.944	2.986	43.202	28.144	1.486	88.762

Como se puede observar en las tablas, desde 2016 y hasta 2019 España ha duplicado anualmente el número de personas solicitantes de asilo. En 2019, la cifra de solicitudes de asilo ascendió a 118.446 respecto a las 16.544 solicitudes registradas en 2016, un incremento que situó a España en el tercer puesto de países europeos con más solicitudes recibidas tras Alemania y Francia. En 2020, España recibió a 88.762 solicitantes de protección internacional, continuando como el tercer país de la Unión Europea en número de solicitudes.

Esta tendencia al alza parece haberse invertido en 2020, con una reducción del 25% en comparación con las solicitudes registradas en 2019. Una disminución que podría estar estrechamente relacionada con la crisis sanitaria provocada por la Covid-19, cuyas consecuencias repercutieron de manera directa en las restricciones en viajes y vuelos, así como en un mayor control fronterizo en todos los países tanto receptores como de tránsito de personas en busca de protección internacional.

Por países, desde 2016, Venezuela está a la cabeza de los países de procedencia de personas solicitantes de protección internacional. Por otra parte, las solicitudes de ciudadanos de nacionalidad colombiana han experimentado un gran aumento desde el año 2017, situándose como el segundo país por número de peticiones durante los años 2018, 2019 y 2020 por delante de los ciudadanos sirios. Además, durante el año 2020 han aumentado la presentación de solicitudes de protección internacional de personas procedentes de Mali, convirtiéndose así en el país africano con más

solicitudes. De hecho, sólo dos países africanos, Mali y Marruecos, se encuentran dentro de las diez primeras nacionalidades durante el año 2020, frente a siete países latinoamericanos. Este incremento, según las tendencias observadas, podría continuar en los próximos años, ya que en 2021 a 30 de junio, un 9% de los solicitantes de protección internacional procede de Mali, un país en el que desde 2012 se suceden conflictos étnicos y acciones yihadistas.

Así, durante el periodo analizado, podemos constatar que el perfil mayoritario actualmente de las personas solicitantes de protección internacional en España son hombres, con edades comprendidas entre los 18 y 34 años, y principalmente de nacionalidad venezolana y colombiana. No obstante, destaca la tendencia al alza de las solicitudes de protección internacional presentadas por mujeres, que han pasado del 41% al 47% durante el periodo analizado, y que ponen de manifiesto la creciente feminización de las migraciones. Algunos de los motivos por los que mujeres de todo el mundo se ven obligadas a huir vienen determinados por cuestiones de género e incluyen el matrimonio forzado, la orientación sexual e identidad de género, la esterilización forzada, el aborto selectivo, los crímenes de honor, la transgresión de normas (conducta, vestimenta, etc.), la violencia sexual incluida como arma de guerra, la mutilación genital femenina y la trata con fines de explotación sexual.

En definitiva, España se ha convertido en uno de los países de la Unión Europea que más peticiones de asilo ha recibido en los últimos años. Este incremento se debe, en gran parte, a la crisis en Venezuela, así

como al aumento de inestabilidad e inseguridad en diferentes países de Centroamérica y los crecientes conflictos en África. Sin embargo, la tasa de reconocimiento de la protección internacional sigue siendo una de las más bajas en comparación con otros países de la Unión Europea.

## 2.5 EL CASO ESPECÍFICO DE LA SITUACIÓN DE LOS CIUDADANOS VENEZOLANOS EN ESPAÑA

Tras lo expuesto anteriormente, durante al menos los últimos 5 años los ciudadanos venezolanos han constituido el mayor colectivo de personas solicitantes de Protección Internacional en España, pasando de 4.196 solicitudes en el año 2016 a 40.396 en 2019 y 28.365 en 2020. Así, entre los años 2017 a 2020 supusieron más de un tercio de las personas peticionarias de protección internacional en España

Este éxodo masivo de ciudadanos venezolanos hacia otros países, y sus dificultades para recibir la asistencia y protección adecuada, generó la preocupación del ACNUR. Como consecuencia de esta situación, la Agencia de la ONU para los Refugiados emitió, en marzo de 2018, su “Nota de orientación sobre el flujo de venezolanos”<sup>6</sup>, posteriormente actualizada en mayo de 2019<sup>7</sup>, en la que se hacía un llamamiento a las autoridades de los países receptores de ciudadanos venezolanos para que adoptaran respuestas adecuadas y pragmáticas orientadas a su protección.

Así, el 28 de febrero de 2019, las autoridades españolas anunciaron públicamente **la puesta en marcha de un proceso para la concesión de residencia temporal por razones de protección internacional** a personas de nacionalidad venezolana que hubieran solicitado asilo en España después del

1 de enero de 2014, en aplicación de los artículos 37 b) y 46.3 de la Ley 12/2009 de asilo, en conexión con el artículo 125 del reglamento de extranjería. Este proceso incluía también a aquellos supuestos de peticiones de asilo que hubieran sido denegadas antes de febrero de 2019.

De este modo, en el año 2019 las autoridades españolas concedieron la autorización de residencia temporal por razones de protección internacional a 35.126 ciudadanos venezolanos y a 40.396 en 2020, autorizándoles a residir y trabajar en España en aplicación de la legislación de extranjería.

Esta medida, sin embargo, no sustituye a la obligatoriedad de llevar a cabo un estudio individualizado de las peticiones de asilo de personas venezolanas en España por parte de las autoridades competentes y el reconocimiento del estatuto de refugiado a quienes reúnan los requisitos de la definición de la Convención de Ginebra de 1951 y la Ley de Asilo española.

En este sentido, de las 104.129 solicitudes de protección internacional de ciudadanos venezolanos presentadas entre 2016 y 2020, 102 personas obtuvieron algún tipo de estatuto de protección internacional, siendo mayoritaria la concesión de autorizaciones de residencia temporal por razones de protección internacional.

En definitiva, tanto las personas venezolanas a las que se les ha reconocido la protección internacional, como aquellas que han obtenido la mencionada autorización de residencia temporal por razones de protección internacional, están autorizadas a trabajar sin limitaciones.

### PRINCIPALES CONCLUSIONES DE LA ENCUESTA: PERFIL DE LAS PERSONAS REFUGIADAS EN ESPAÑA

Actualmente no existen datos oficiales publicados sobre el perfil de las personas refugiadas en España. De la encuesta realizada a 126 personas refugiadas, se puede concluir que más del 80% de éstas tiene estudios superiores o medios. Sin embargo, según datos recogidos, sólo el 5% de los encuestados manifestó haber obtenido un trabajo relacionado con su perfil profesional y ninguno obtuvo un trabajo relacionado con su formación académica. El 95% de las personas encuestadas consiguió trabajos no relacionados con sus cualificaciones profesionales, la mayoría de ellas en el sector servicios, construcción y cuidado familiar.

A este respecto, es importante resaltar que la mayoría de las personas refugiadas se enfrentan a dificultades para homologar sus titulaciones o acreditaciones profesionales y académicas, pues en la mayoría de los casos no traen consigo toda la documentación necesaria. Esto les obliga a solicitarlas a sus países de origen, donde no

siempre pueden contactar con las instituciones pertinentes, bien por cuestiones de seguridad, bien porque dichas instituciones no tienen un funcionamiento normalizado como puede ser en situaciones de conflicto. Así, sólo el 30% había iniciado los trámites para poder homologar sus titulaciones, teniendo el 38% de ellos problemas para homologarlas.

En cuanto al tiempo transcurrido desde la llegada al país de acogida y la obtención de un primer empleo, el 58% de las personas refugiadas manifestó haber tardado entre 1 y 3 años. No obstante, para la obtención del primer empleo con alta en la seguridad social, el 60% de ellos tuvo que esperar entre 1 y 3 años, y sólo el 36% del total logró un empleo con alta en la seguridad social en menos de 1 año desde la obtención de la autorización de trabajo. Además, según los resultados de la encuesta, el 38% de las personas refugiadas afirman haber obtenido un empleo por medio de familiares y amigos, el 27% por internet o redes sociales, y el 11% por medio de los servicios públicos de empleo o empresas de trabajo temporal.





### 3.

**¿Por qué contratar a personas refugiadas?**



### 3.1 ¿CUÁLES SON LOS BENEFICIOS DE CONTRATAR PERSONAS REFUGIADAS?

La gestión de la diversidad va más allá de la mera incorporación de profesionales de distintos orígenes, nacionalidades, razas, etc. La gestión de la diversidad consiste en gestionar las distintas dimensiones que cada persona tiene con respecto al trabajo que desempeña. La inclusión de las personas refugiadas desde la diversidad aporta muchos beneficios no solo para la economía local, sino también para el sector empresarial. Hay numerosos ejemplos de empresas que han contratado a trabajadores refugiados y que ahora disfrutan de los beneficios de su inclusión, aprovechando las habilidades, talento y creatividad que pueden aportar a la empresa.<sup>8</sup> A continuación, detallamos algunos de estos beneficios.

#### 1. AUMENTA LA RETENCIÓN DE TALENTO:

Los departamentos de Recursos Humanos de las empresas no solamente tienen que prestar atención a la contratación de trabajadores, sino a toda la estrategia que engloba la gestión del personal. Una vez que se ha llevado a cabo el proceso de selección y contratación, es fundamental que se garantice la continuidad del empleado en la empresa.

Uno de los grandes problemas a los que se enfrentan las empresas es la retención de talento; es decir, el aumento de la rotación de personal. La retención de talento permite a las organizaciones y a las personas refugiadas ser más efectivas para alcanzar sus objetivos puesto que presentan un índice más alto de retención, pudiendo ayudar así a mejorar esta situación.

Una empresa puede tener la mejor estrategia de negocio, los productos más innovadores o las relaciones comerciales más influyentes, pero si no consigue una fuerza laboral comprometida y fiel, el negocio fracasará.

Al llegar al país de acogida, una de las primeras necesidades de las personas refugiadas es encontrar un trabajo estable que les permita establecerse formalmente en su nueva comunidad. Por esta razón, los refugiados, por lo general, presentan un alto grado de fidelidad ya que valoran la oportunidad que el empleador les ofrece. Asimismo, suelen ser trabajadores que permanecen más tiempo y demuestran altos niveles de productividad al estar especialmente motivados y agradecidos por esa primera oportunidad de trabajo. En un estudio de la Tent Partnership for Refugees y el Foreign Policy Institute realizado a 26 empresas, el 73% de señalaron que la tasa promedio de retención de trabajadores refugiados fue más alta que la del resto de empleados.<sup>9</sup> En la industria manufacturera, por ejemplo, el promedio anual de rotación de empleados en general fue del 11%, mientras que el promedio de empleados refugiados en esta industria fue tan sólo del 4%; este resultado también se observó en otros sectores.

Además, en el grupo de trabajo que se llevó a cabo con empresas españolas con experiencia en la contratación de personas refugiadas se constató que la contratación de éstas ayuda a disminuir las tasas de rotación, lo que contribuye, por un lado, a reducir gastos a los empleadores puesto que se reduce el número de procesos de selección y, por otro, a aumentar la productividad al disfrutar de equipos más cohesionados.

#### 2. MEJORA LA IMAGEN EMPRESARIAL Y EL POSICIONAMIENTO DE SU MARCA:

La contratación de personas refugiadas ha demostrado tener un impacto positivo en la imagen de las empresas. Un estudio llevado a cabo por Tent sobre las percepciones de los consumidores en varios países, incluyendo Estados Unidos, Alemania, Francia

e Italia, demuestra que la mayoría de los consumidores están mucho más dispuestos a comprar productos y servicios de empresas que apoyan públicamente a las personas refugiadas.<sup>10</sup> De hecho, los “millennials” suelen priorizar a las marcas que se manifiestan como socialmente responsables sobre otras.

La contratación de las personas refugiadas no sólo ayuda a las empresas a atraer a más clientes, sino también a atraer nuevo talento joven, ya que cada vez más los “millennials” están buscando trabajar en empresas socialmente responsables. En la actualidad, los empleados valoran cuando su empresa apoya cuestiones sociales, consiguiendo que se identifiquen con la marca y aumentando la motivación de la plantilla.

### 3. MEJORA EL CLIMA LABORAL:

Apoyar los programas de inclusión laboral de personas refugiadas en la empresa no solo es una buena estrategia de responsabilidad social corporativa, sino que además contribuye a enriquecer al equipo de trabajo y consolidar la autonomía de la empresa.

En su último informe sobre gestión empresarial de la diversidad *La diversidad gana: la importancia de la inclusión*<sup>11</sup>, la consultora McKinsey & Company llega a esta conclusión de forma clara. A través del análisis de grandes empresas de todo el mundo durante un periodo de cinco años, se constata que la variable étnica y cultural es el factor que más influye en la rentabilidad en las empresas y la optimización del clima laboral.

La consultora realizó una comparativa de los resultados obtenidos en las dos ediciones previas, 2015 (“Diversity Matters”) y 2018 (“Delivering Through Diversity”), para concluir que los beneficios de la diversidad en las empresas son cuantificables y que su aportación tiene un peso positivo y cada vez más importante en las cuentas de resultados.

La contratación de personas refugiadas mejora el compromiso, la motivación y la implicación de todas las personas trabajadoras de la organización (tanto de las personas refugiadas como del conjunto de la plantilla), y favorece un buen clima laboral donde el respeto y la igualdad de trato beneficia a la productividad del equipo de trabajo.

### 4. CUMPLE CON LAS POLÍTICAS Y PROGRAMAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (RSC) Y COMPROMISOS INTERNACIONALES:

A nivel internacional, europeo y estatal ha ido conformándose un robusto marco normativo contra la discriminación en el ámbito laboral. Conocer y respetar la legislación nacional e internacional en materia de no discriminación es uno de los elementos fundamentales de la Gestión de la Diversidad (GD), dado que no puede existir un aprovechamiento de sus ventajas en presencia de situaciones que vulneren la normativa de no discriminación. Para saber más sobre este marco normativo a nivel internacional, europeo, y estatal, revise el anexo.

La gestión de la diversidad y la RSC son dos tipos de iniciativas empresariales con aspectos comunes que persiguen una mejora del posicionamiento y los resultados a través de un cambio en la gestión de sus recursos y una implicación ética con la sociedad. En España, la gestión de la diversidad es novedosa, contando ahora con respaldo legal en la Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad, cuyo objetivo es recoger el impacto de la actividad de la empresa en cuestiones medioambientales y sociales, sobre el respeto de los derechos humanos, así como aquellas relativas a favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad, o la accesibilidad universal.

### 3.2 ALGUNAS EXPERIENCIAS DE EMPRESAS EN ESPAÑA



Sodexo es una empresa multinacional de gestión e implementación de servicios de calidad de vida con sede principal en París, Francia, y con presencia en España. Para fortalecer el continuo crecimiento de su negocio y atraer, involucrar y retener el mejor talento, fomentan una cultura de inclusión promoviendo una comprensión más profunda de las diferencias culturales, brindando competencias para trabajar de manera efectiva y creando un sentido de pertenencia para sus empleados/as.

En particular, en Sodexo están sensibilizados con la situación que viven hoy en día miles de refugiados procedentes de países en conflicto y son conscientes de su vulnerabilidad. Por este motivo, la compañía

mantiene una política integradora que facilite su incorporación al mercado laboral y su integración social.

Al hacerlo, impactan positivamente en la calidad de vida de sus colaboradores, clientes y consumidores, así como en las comunidades en las que vivimos, trabajamos y servimos. En un lugar de trabajo inclusivo, todos se sienten respetados y valorados por ser quienes son, y las personas confían en que pueden hablar y recibir un trato justo. De esta manera, las personas no solo pueden desempeñar mejor su trabajo, sino que pueden hacer su mejor trabajo, permitiendo a las organizaciones obtener todos los beneficios de una fuerza laboral diversa.

---

*“Nuestra misión es mejorar la calidad de vida de clientes diversos en entornos diferentes a través de todo tipo de servicios, por lo que, para Sodexo, la diversidad es una ventaja competitiva”*

#### SUS OBJETIVOS CON LA CONTRATACIÓN DE REFUGIADOS SON:

- Reflejar y representar a la sociedad en la que operan, asegurándose de tener en su equipo la diversidad que pueden encontrar en sus clientes y consumidores.
- Fomentar una cultura inclusiva en la que se maximice el potencial que ofrece la diversidad en términos de perspectivas, creatividad, puntos de vista, opiniones o sensibilidad de mercado.
- Tener un impacto social allí donde operan, contribuyendo a reducir los problemas asociados a la poca incorporación de personas reconocidas como refugiados.
- Aumentar en sus equipos la conciencia sobre la importancia de adoptar “Cultures & Origins” para contribuir al éxito de Sodexo.
- Utilizar los espacios de visibilidad que tienen en el mercado con clientes, partners y competidores para ser portavoces y promover la incorporación de personas en condición de refugiados.



IKEA fue fundada por Ingvar Kamprad en 1943 como un pequeño negocio de venta sueco mediante un catálogo por correspondencia. Hoy, es una marca mundial de decoración del hogar con un hueco en el corazón de la mayoría de las personas.

En IKEA las personas son el corazón de su negocio y, en línea con sus valores, quieren asegurar el bienestar de todos y todas. En IKEA trabajan de manera incansable para conseguirlo porque, en palabras de la empresa, **“todos merecemos un verdadero hogar e igualdad de oportunidades en la vida”**.

Dentro del compromiso de IKEA con la igualdad de oportunidades sociales y económicas para sus colaboradores, clientes y otros partners, está el dar respuesta a las necesidades de la comunidad. Durante mucho tiempo han llevado a cabo ideas e iniciativas para conseguirlo, y han puesto en marcha un proyecto de empleabilidad para facilitar el acceso al mundo laboral a un colectivo con mayores dificultades como es el de las personas refugiadas.



Ben & Jerry's es una empresa con una triple misión: económica, de producto y social. Eso quiere decir que trabaja para que los beneficios repercutan en todas las personas involucradas en el negocio. Para ello, la empresa intenta hacer el mejor helado de la mejor forma posible usando ingredientes de comercio justo, y, así, finalmente, poder contribuir a garantizar la justicia social y climática.

Este año, durante dos meses, 59 personas han participado en 10 unidades de IKEA España, donde han podido obtener nuevas habilidades de empleo para poder encontrar un trabajo más fácilmente, y para el que se han centrado en el departamento logístico, donde veían una mayor proyección de empleo y mayores necesidades en estos tiempos en los que el auge del mercado online y los servicios son el pan de cada día. Además, han formado a los participantes en unas habilidades básicas de relaciones laborales para facilitar su posterior búsqueda de empleo. Para sentirse como parte del equipo desde el primer día, contaron con un “buddy”, quien los acompañó en el proceso de bienvenida, integración y formación.

<https://www.ikea.com/es/es/this-is-ikea/plan-de-empleabilidad-para-refugiados-de-ikea-pubb25f2e19>

Teniendo este último objetivo como parte de su identidad, trabaja apoyando movimientos y organizaciones sociales en sus campañas de incidencia política. No sólo se posiciona en la defensa de los derechos humanos, sino que también pone sus recursos, experiencia y capacidad de convocatoria al servicio de causas sociales que tengan por objetivo lograr cambios estructurales en nuestro sistema político.

Por este motivo, Ben & Jerry's España está trabajando junto a la Federación Red Acoge con el objetivo de apoyar sus acciones de incidencia política para garantizar los derechos de las personas solicitantes de asilo, refugiadas y migrantes a través de la campaña "#YoTambiénMeIría" en el marco del Examen Periódico Universal de Naciones Unidas, y en 2021 con la campaña "Esperar Cuesta Trabajo", para apoyar a Red Acoge en su trabajo de modificación del

Reglamento de Extranjería. El objetivo es sensibilizar a su audiencia y consumidores, invitándoles a firmar las peticiones que Red Acoge lanza y aportando recursos y conocimiento en estrategias de activismo.

<https://www.ben-jerrys.es/valores/causas-que-apoyamos/refugees>



Paz.AI nació hace dos años con el objetivo de ayudar a las personas refugiadas ante la crisis en Europa. Lejos del asistencialismo, esta startup procura acercarles al empleo basado en las nuevas tecnologías a través del asesoramiento, la formación, el apoyo lingüístico y psicológico, así como una red de mentores.

Con el fin de llegar a la plena integración, Paz facilita a las personas refugiadas cinco soportes: formación en competencias digitales para cubrir la demanda de empleo en el sector tecnológico, tocando amplios campos como la ciberseguridad, el marketing digital, la ciencia de datos o la programación, entre otros, así como apoyo legal, porque, aunque estas personas tienen permiso de residencia y de trabajo en Europa, muchas empresas no se atreven a contratarlas y muchos refugiados se quedan a las puertas de una oportunidad.

La ayuda psicosocial y el apoyo de una red de mentores también están entre sus objetivos. Por último, ayudan a las personas refugiadas con una "inmersión lingüística".

La naturaleza de esta startup es la de tender ese puente entre la empresa y el profesional refugiado, y, por supuesto, trabajar en red con la ONG que se encarga de apoyar a la persona refugiada en la mayoría de los aspectos y las empresas que buscan nuevos talentos digitales.

<https://www.paz.ai/talento>



## 4.

# Cómo contratar personas refugiadas en su empresa





Una vez que las personas refugiadas obtienen la autorización para trabajar, en el caso de los solicitantes de asilo después de los 6 meses de haber solicitado protección internacional en España, pueden inscribirse en los servicios públicos de empleo de su Comunidad Autónoma. En esta inscripción no se especifica la situación jurídica de la persona. Por ello, no es posible obtener datos oficiales sobre cuántas personas refugiadas están trabajando en estos momentos en España o cuántas están desempleadas.

En la siguiente sección, resumimos las cuestiones más destacadas en el proceso de contratación, de acuerdo con lo recogido durante las reuniones mantenidas con empresas en el proceso de elaboración de esta guía.

#### 4.1 SITUACIÓN DOCUMENTAL DE LAS PERSONAS REFUGIADAS Y ACCESO AL EMPLEO

Antes de la formalización del contrato de trabajo, el empleador debe asegurarse de que la persona a la que quiere contratar cumple con los requisitos administrativos necesarios para su contratación. Por ello, en este apartado señalaremos algunos de los aspectos que deben tener en cuenta los empleadores, así como indicaremos los diferentes tipos de documentos identificativos con los que cuentan las personas solicitantes de protección internacional y refugiadas.

SOLICITANTES DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL		
Tipo de documentación	Características documentales	Aspectos a tener en cuenta para empresas
RESGUARDO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUD DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL (Documento o folio blanco).	<p>La vigencia de este documento es de 9 meses.</p> <p>Autoriza para trabajar a partir de los 6 meses de haber presentado la solicitud de asilo sin que hubiera recaído resolución sobre la misma.</p>	Si la persona solicitante de asilo ha trabajado previamente y dispone de NÚMERO DE AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL el empresario deberá tramitar la contratación como en el resto de los casos.
DOCUMENTO ACREDITATIVO DE LA CONDICIÓN DE SOLICITANTE EN TRAMITACIÓN DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL (tarjeta roja).	<p>La vigencia de este documento es de 6 meses</p> <p>Autoriza para trabajar a partir de los 6 meses de haber presentado la solicitud de asilo sin que hubiera recaído resolución sobre la misma.</p>	Si la persona solicitante de asilo no ha trabajado previamente deberá tramitar personalmente el NÚMERO DE AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL presentando el precontrato o la oferta de trabajo junto con su documentación personal.

Las personas solicitantes de protección internacional pueden presentar dos tipos de documentos distintos, o bien el "RESGUARDO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUD DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL. (Documento o folio blanco) o el "DOCUMENTO ACREDITATIVO DE LA CONDICIÓN DE SOLICITANTE EN TRAMITACIÓN DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL" (Tarjeta roja). Ambos documentos recogen todos los datos de las personas solicitantes y las autorizan a trabajar transcurridos seis meses desde la formalización de la solicitud

**RESGUARDO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUD DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL**  
(Art 18.1 a) Ley 12/2009)

**NIE:**  
Nombre:  
Apellidos:  
Hijo de:  
Fecha Nacimiento:  
País:  
Nacionalidad:  
Sexo:  
Nº de Pasaporte:  
F. Exp.: F. Cad.:  
Dirección:  
Localidad:  
Teléfono:  
Nº EXPEDIENTE OAR: \*\*\*\*\*

FOTO

HUELLA

Si transcurrida la fecha de (----/----/----) no se ha notificado la resolución de no admisión a trámite, quedará en este caso prorrogada la **fecha de caducidad** de este documento hasta el día: ----/----/---- **solic+9 meses**.

Expedido en (PROVINCIA), a --- de --- de 20\*\*\*.

**ADVERTENCIAS:**  
\*En virtud de la disposición adicional vigésima primera del Real Decreto 137/2011, de 20 de abril, el solicitante de Protección Internacional está **autorizado para trabajar** en España con las condiciones descritas en la propia disposición adicional a partir del día (----/----/----) **solic+6 meses**.  
\*A la fecha de caducidad el titular deberá comparecer ante la dependencia que lo expidió. En caso de incomparecencia o de no atender las comunicaciones que se le efectúan en su domicilio se procederá al archivo de la solicitud. Cesará la validez de este documento el antes de finalizar su vigencia se produzca la resolución de la solicitud de Protección Internacional.  
\*Este documento garantiza la "no devolución" de su titular.  
\*Este documento cesa de ser válido para el cruce de fronteras (reglamento UE 306/2010 de 9 de marzo Código de Fronteras Schengen y Acuerdo de adhesión de España al nuevo Schengen).

## RESGUARDO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUD DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL (DOCUMENTO O FOLIO BLANCO).

Es el primer documento que reciben las personas solicitantes de asilo tras presentar su solicitud a la Oficina de Asilo y Refugio. Este documento tiene una validez de 9 meses y, a partir del sexto mes, la persona está autorizada a trabajar, tal y como se especifica en el mismo. Al llegar la fecha de caducidad que consta en el documento, la persona debe renovarlo, obteniendo un segundo documento conocido comúnmente como "Tarjeta Roja".

## DOCUMENTO ACREDITATIVO DE LA CONDICIÓN DE SOLICITANTE EN TRAMITACIÓN DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL (TARJETA ROJA).

Este documento se entrega una vez caducado el resguardo de presentación de la solicitud. Tiene una validez de 6 meses y se proroga hasta que se resuelva la solicitud de protección internacional. Durante la vigencia de la tarjeta roja se mantiene la autorización para trabajar y contiene además la inscripción "Autoriza a Trabajar".





AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA TEMPORAL POR RAZONES HUMANITARIAS O DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL		
Tipo de documentación	Características documentales	Aspectos a tener en cuenta para empresas
TARJETA DE IDENTIDAD DE EXTRANJERO (TIE)	<p>La vigencia de esta autorización, de residencia y trabajo será de un año renovable.</p> <p>Lleva aparejada una autorización de trabajo por cuenta ajena o propia en España.</p>	<p>Si el interesado ha trabajado previamente y dispone de NÚMERO DE AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL el empresario deberá tramitar la contratación como en el resto de los casos.</p> <p>Si el interesado no ha trabajado previamente deberá tramitar personalmente el NÚMERO DE AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL presentando el precontrato o la oferta de trabajo junto con su documentación personal.</p> <p>El empresario será "SUJETO PASIVO" (Art 46.1 RELOEX) de las tasas correspondientes a (Art 44.2 RELOEX) entre otros:</p> <p>la tramitación de las autorizaciones para residir en España la tramitación de autorizaciones de trabajo y la tramitación de documentos de identidad de los trabajadores por cuenta ajena que tenga contratados.</p>

**MODELO DE TIE:** Las personas que hubieran obtenido una autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales por razones de protección internacional o razones humanitarias son documentadas mediante la entrega de una TIE. Este documento recoge la misma información que la indicada en el apartado anterior, pero en este caso la validez de la autorización es de un año renovable.

## 4.2 CUESTIONES A TENER EN CUENTA EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS REFUGIADAS

### Acreditación de la situación jurídica y vigencia

Uno de los retos principales a los que se enfrentan las personas refugiadas, y en especial los solicitantes de protección internacional, es el desconocimiento en general por parte de muchos posibles empleadores de los distintos tipos de documentación que acreditan su situación jurídica, si ésta conlleva o no autorización para trabajar y la vigencia de la misma.

Los diferentes documentos de las personas refugiadas, los cuales se pueden consultar en la próxima sección anterior 4.1, son considerados documentos de identidad y son válidos para la búsqueda de empleo y la contratación. A pesar de ello, los empleadores destacan el problema de la temporalidad de los mismos, así como la dificultad de saber si dichos documentos se encuentran en vigor o si la solicitud, en el caso de los solicitantes, ha sido ya resuelta, o simplemente indican desconocer estos documentos. Esta situación provoca que, con frecuencia, los empresarios sean reticentes a llevar a cabo la contratación laboral de una persona solicitante ante la posibilidad de estar cometiendo un ilícito administrativo. En definitiva, un 27% de los solicitantes de protección internacional encuestados destacaron que, tanto el desconocimiento por parte de los empleadores del proceso de asilo, como de los procesos administrativos para proceder a la contratación, suponía un problema para su contratación.

### Recomendamos:

- Identificar los documentos acreditativos de su situación administrativa y requerir sólo la documentación necesaria y/o sustituirla por un periodo de prueba que pueda ayudar en la selección.
- Implicar y formar a los responsables de RRHH de la empresa o si la contratación está externalizada, de las empresas gestoras que realizan los trámites administrativos para que conozcan cómo gestionar la selección y contratación de las personas refugiadas.
- Es aconsejable que los empresarios, a la hora de contratar a personas solicitantes de asilo, incluyan en sus contratos una cláusula por la que la vigencia del contrato quede supeditada a la vigencia de la autorización del solicitante de asilo para trabajar.

### Reconocimiento de titulaciones y acreditaciones profesionales

El reconocimiento de títulos y certificados profesionales y académicos es otro de los retos comunes. Las personas refugiadas se enfrentan a dificultades para poder obtener la documentación acreditativa de sus estudios y/o sus acreditaciones profesionales, que a menudo no traen consigo en el proceso de huida. No obstante, en caso de conseguirla, se deben enfrentar a muchas dificultades en el proceso de reconocimiento de sus títulos académicos y profesionales. Estas dificultades no solo se refieren a los requisitos establecidos en

función de la normativa aplicable (homologación de títulos, acreditación o la convalidación)<sup>13</sup>, sino también a la necesidad de legalizar la documentación exigida. Un trámite que, como apuntamos antes, debe realizarse en el país de origen, ya sea con la Apostilla de la Haya, o por vía diplomática. Para las personas que se han visto obligadas a huir, el contacto con las autoridades de su país de origen puede ser imposible y, a menudo, puede ponerlas en riesgo.

Es importante destacar, además, que el proceso de homologación suele ser largo, lo cual provoca que las personas refugiadas, en muchos casos, se vean obligadas a aceptar trabajos de menor cualificación de la que disponen, salvo en los casos en los que no sea necesaria la acreditación de una titulación para el ejercicio de la profesión.

Así, tanto por la urgente necesidad de acceder al mercado laboral como las barreras idiomáticas, y las dificultades para homologar sus estudios, hacen que las personas refugiadas se decanten a menudo por la realización de cursos de formación de corta duración que les capaciten para acceder al mercado laboral de manera rápida, perdiéndose, en muchos casos, capacidades profesionales que pudieran ser de interés para el mercado laboral del país de acogida.

### Recomendamos:

- Promover la contratación por competencias y no desaprovechar este talento. Las personas refugiadas que se presentan a procesos de selección lo hacen porque poseen las competencias requeridas para el puesto, y pueden contar con niveles de cualificación medios o altos, aunque no puedan justificarlo mediante títulos. No hay que olvidar que muchas de estas personas recibieron una formación en sus países de origen que por distintos motivos no pueden acreditar, y puede ser necesario hacer un esfuerzo especial por indagar en esta cuestión durante el proceso de selección. Además, como personas refugiadas cuentan, a menudo, con otras competencias que aportan valor a su candidatura, tales como una gran capacidad de trabajo, sacrificio, adaptación, motivación y aprendizaje.
- Es aconsejable recabar toda la información posible sobre la persona pudiendo, por ejemplo, contactar con las entidades del tercer sector que puedan estar acompañándola en su proceso de integración para conocer si han realizado algún itinerario laboral bien a través de estas entidades o de los servicios públicos de empleo, o dándole la oportunidad de demostrar sus habilidades y/o conocimientos durante un periodo de prueba.





## 5.

# Consideraciones finales para favorecer la contratación de personas refugiadas



La contratación de personas refugiadas es una gran oportunidad para las empresas desde el punto de vista reputacional, pero también transformacional para abrirse a nuevos mercados, clientes, proveedores e inversores. Es una estrategia transversal de la organización que beneficia a la propia empresa y a la sociedad en sí misma.

Por ello, estimamos que es necesario dotar a los departamentos de RRHH y empresas gestoras de RRHH, de conocimiento, claridad legislativa y herramientas que permitan que la contratación de estas personas no se convierta en un camino administrativo tortuoso, sino que favorezca su efectiva integración. No nos olvidemos de la colaboración con ONGs, ya que pueden realizar una labor de intermediación, tanto en la búsqueda de perfiles y reclutamiento de trabajadores como en la

resolución de problemas y trabas administrativas, asegurando así, el cumplimiento de los requisitos legales de la contratación.

Cabe destacar que compartir las buenas prácticas de empresas que han contratado personas refugiadas con otras empresas y organizaciones son algunos ejemplos de alianzas sólidas e inclusivas que contribuyen a mejorar la contratación de las personas refugiadas, pero queda mucho camino por recorrer y es necesaria la colaboración de todos los agentes implicados en esta labor. Uno de estos ejemplos son el trabajo realizado en todo el mundo por parte de la Tent (...) Partnership for Refugees con su red de empresas y/o las mesas de experiencias que Red Acoge realiza a través de su programa de sensibilización de gestión de la diversidad cultural en los entornos culturales.<sup>14</sup>

Como hemos visto, no está en la misma situación administrativa una persona solicitante de asilo que una persona con estatuto de refugiada o de protección subsidiaria, o con permiso de residencia por razones humanitarias. Los trámites administrativos y los retos a los que se enfrentan los primeros de cara a la contratación son más complicados, tanto por desconocimiento como por las distintas prácticas según el lugar y la oficina de la administración en la que se pretendan realizar.

Uno de los retos que han manifestado todas las partes consultadas está relacionado con las **barreras administrativas para proceder a la contratación** de personas refugiadas. Esto es, en

muchas ocasiones, debido al desconocimiento que, por falta de instrucciones adecuadas que llegan a los servicios de atención directa, tienen algunos empleados públicos sobre la legislación vigente, el derecho de estas personas a trabajar y la existencia de mecanismos de contratación para solicitantes de protección internacional. Es significativo que, dependiendo de la provincia u oficina de empleo o Seguridad Social, las dificultades a la hora de realizar trámites administrativos tendentes a la contratación sean distintos en virtud de la formación y grado de sensibilidad hacia las dificultades del colectivo o información recibida por parte de los funcionarios encargados de estos trámites.

Este desconocimiento por parte de algunos funcionarios sobre la legislación aplicable y los derechos que asisten a las personas refugiadas, dificultan, en muchos casos, su acceso al mundo laboral. Por ello, consideramos que la Administración Pública debería poner en marcha algunas de las siguientes mejoras:

1. Realizar un cambio en el formato del documento de solicitante de asilo para que sea similar a la tarjeta de identidad de extranjero (TIE).
2. Implantar un sistema de certificación de la profesionalidad de manera que, mediante cursos o pruebas prácticas, se puedan acreditar conocimientos, competencias y capacidades, y dotar a las personas solicitantes de asilo y refugiadas de las

titulaciones necesarias para desarrollarse laboralmente. De acuerdo con lo comentado por Red ACOGE de eliminar esta referencia porque se recoge en otra parte del documento, disculpad porque elimine este comentario por error.

3. Intensificar la interlocución de las Administraciones Públicas, en especial de los servicios públicos de empleo y de la Tesorería General de la Seguridad Social con las empresas y el tercer sector, para conocer las dificultades a las que se enfrentan tanto los empresarios como las personas refugiadas, y poder articular soluciones adecuadas y flexibles en la contratación, así como adecuar la formación a las necesidades del mercado laboral para facilitar así la integración laboral.





# Anexo

Foto: Willian Justen de Vasconcellos / unsplash.com

# Anexo 1:

## Iniciativas internacionales

El Pacto Mundial de Naciones Unidas es un llamamiento a las empresas y organizaciones a que alineen sus estrategias y operaciones con Diez Principios universales sobre derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción.

La Red Española del Pacto Mundial es, desde su creación, una de las primeras plataformas nacionales del Pacto Mundial y la red local con mayor número de firmantes. Esta Red Española para el Pacto Mundial, junto con las organizaciones empresariales más importantes del país, realizaron una consulta nacional sobre Empresa y Agenda 2030 que concluyó reconociendo el papel clave del sector empresarial en la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y asumiendo el compromiso de incorporarlos en sus estrategias empresariales, alinear la actividad principal del negocio con ellos, integrar una cultura empresarial ligada a los ODS en todas las actividades de la empresa, establecer compromisos públicos cuantificables y trazar alianzas con la administración pública y la sociedad.

Cuando una empresa incorpora acciones para respetar la diversidad cultural en su gestión ya está contribuyendo, directa e indirectamente, a la implementación de la Agenda 2030 a nivel particular, local y global.

Además de cumplir con el 6º principio del Pacto Mundial, que dice que “Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”, también contribuye específicamente a la consecución de los siguientes ODS:

**Objetivo 8:** “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”

**Metas:**

**8.5.** - De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor

**8.8.** - Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios

**Objetivo 10:** “Reducir la desigualdad en y entre los países”

**10.1.** - De aquí a 2030, lograr progresivamente y mantener el crecimiento de los ingresos del 40% más pobre de la población a una tasa superior a la media nacional

**10.2.** - De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social

Por otra parte, en los compromisos presentados durante el Foro Global sobre los Refugiados en relación con el Pacto Mundial celebrado en Ginebra en diciembre de 2019 existe no solo un Plan interministerial sino también una serie de medidas para el sector privado.

- Dedicar especial atención a la integración del deporte en los programas para niños y adolescentes refugiados diseñados por ACNUR:
- Asegurar la visibilidad de la colaboración del sector privado, incrementarla y dotarla de una narrativa propia.
- Trabajar en el periodo 2019-2021 en la elaboración de un Plan de actuación con el sector privado español, que permita la incorporación de empresas, entidades y fundaciones en el cumplimiento de los objetivos del Foro Global y la implementación de buenas prácticas.
- Dedicar especial atención a empresas vinculadas a los sectores de las energías renovables, infraestructuras, empleo y calidad de vida.
- Trabajar con entidades del sector privado en la organización de eventos donde se identifiquen, conozcan e intercambien buenas prácticas en materia de responsabilidad social corporativa, en lo que se refiere a la gestión de la diversidad y fomento y sensibilización con la causa de los refugiados.

## Anexo 2:

# Vigencia de la documentación de las personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional

DOCUMENTOS ACREDITATIVOS	VIGENCIA AUTORIZACIÓN		
BENEFICIARIOS DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL (Estatuto de refugiado y/o de protección subsidiaria)	Vigencia Indefinida		
AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA TEMPORAL POR CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES POR RAZONES DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL O RAZONES HUMANITARIAS	Inicial	Renovación	Residencia de larga duración
	1 año	1 año	5 años

	INICIAL	RENOVACIÓN
RESGUARDO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUD DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL	9 meses (autoriza a trabajar después de 6 meses)	NO PROCEDE
DOCUMENTO ACREDITATIVO DE LA CONDICIÓN DE SOLICITANTE (EN TRAMITACIÓN DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL).  TARJETA ROJA (autoriza a trabajar)		Cada 6 meses hasta la resolución de la solicitud de asilo

## Anexo 3:

**Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del Derecho de Asilo y la Protección Subsidiaria.**

**Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social RELOEX.**

**Real Decreto 557/2011 de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.**

Direcciones web de las organizaciones no gubernamentales participantes del sistema de acogida de protección internacional:

Asociación Progestión - <https://progestion.org>

CESAL - <https://www.cesal.org/inicio>

Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR) - <https://www.cear.es>

Federación Andalucía Acoge - <https://acoge.org>

Fundación APIP-ACAM - <https://fundacioapipacam.org/index.html>

Fundación CEPAIM - <https://cepaim.org/areas-actuacion>

Fundación Merced Migraciones - <https://www.lamercedmigraciones.org>

Fundación San Juan de Dios - <https://www.fundacionsjd.org/es>

Provivienda - <https://www.provivienda.org>

ACCEM - <https://www.accem.es>

La Congregación de Religiosas Adoratrices (AASC) - <http://www.adoratrices.com>

Asociación Columbares - <https://columbares.org/index.php/es>

Fundación Cruz Blanca - <https://www.fundacioncruzblanca.org>

Fundación San Juan de Dios - <https://www.fundacionsjd.org/es>

Cruz Roja - <https://www2.cruzroja.es>

Diaconía - <https://diaconia.es>

Asociación Marillac - <https://asociacionmarillac.org>

Movimiento por la Paz (MPDL) - <http://www.mpdl.org>

Rescate - <https://www.ongrescate.org>

Coordinadora Estatal de Plataformas Sociales Salesianas (CEPPS)-  
<https://psocialesalesianas.org>

YMCA - <https://www.ymca.es/organizacion>

Área Jurídica y de Empleo de Red Acoge - <https://redacoge.org>

## CITAS

- 1 Artículo 1.A.2 - Convención sobre el Estatuto de los Refugiados, 1951 (acnur.org)
- 2 España y el Pacto Global sobre los refugiados. Una aportación al I Foro Global
- 3 [Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria.](#)
- 4 Artículos 18,19,32,36,39,40 y 41 de la [Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria.](#) (boe.es)
- 5 Fuente: Ministerio de Interior. <http://www.interior.gob.es/web/servicios-al-ciudadano/oficina-de-asilo-y-refugio/datos-e-informacion-estadistica>
- 6 Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), ACNUR: *Nota de orientación sobre el flujo de venezolanos*. 2018, Marzo 2018, disponible en esta dirección: <https://www.refworld.org/docid/5aa076f74.html>
- 7 Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), Venezuela: *Nota de orientación sobre consideraciones de protección internacional para los venezolanos. Actualización I*, 21 Mayo 2019, disponible en esta dirección: <https://www.refworld.org/docid/5ce2d44c4.html>
- 8 Miembros de La Tent Partnership for Refugees. Junio 2021, disponible en esta dirección: <https://www.tent.org/members>
- 9 Tent – FPI “Good Retention, Strong Recruitment”; Center for American Progress “There Are Significant Business Costs to Replacing Employees”
- 10 Tent -NYU Stern School of Business. - “How Helping Refugees Helps Brands: Europe.” By Tülin Erdem, Vishal Singh, Çağdaş Şirin, and Poppy Zhang. June 2019
- 11 McKinsey & Company, tercer informe global sobre diversidad en las empresas, “Diversity Wins” (2020)
- 12 Ver apartado “Situación documental de las personas refugiadas y su acceso al empleo” de esta Guía.
- 13 <https://www.educacionyfp.gob.es/mc/convalidacion-homologacion/cuestiones-generales.html>
- 14 <https://indicediversidad.org/>
- 15 Disposición adicional vigesimoprimer del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009
- 16 La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible es una iniciativa de Naciones Unidas que pretende conseguir un desarrollo sostenible e inclusivo con la consecución de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).



Autoría: Red Acoge  
Edición: Red Acoge y Tent Partnership for Refugees  
Diseño y maquetación: Tent Partnership for Refugees  
Este material es gratuito y queda prohibida cualquier comercialización del mismo.  
© Tent Partnership for Refugees, Nueva York, 18 de noviembre de 2021