

TENT

# GUÍA MEXICANA PARA LA CONTRATACIÓN DE REFUGIADOS Y SOLICITANTES DE ASILO



Casa Refugiados



**UNHCR  
ACNUR**  
La Agencia de la ONU  
para los Refugiados



TENT

## TENT

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 (compañía estadounidense del sector alimentario) para movilizar a la comunidad empresarial mundial y mejorar la vida y el sustento de los 30 millones de refugiados que han sido desplazados por la fuerza de sus países de origen.

Hoy en día somos una red de más de 140 empresas multinacionales comprometidas a incluir a 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 clientes.

Si deseas conocer más sobre Tent y su trabajo visita: [tent.org](https://tent.org)



Casa Refugiados

## PROGRAMA CASA REFUGIADOS AC

Programa Casa Refugiados es una organización de la sociedad civil mexicana, sin fines de lucro, apartidista y laica, que nace para responder, desde un enfoque de educación para la paz y construcción de redes, a los procesos de integración local de las personas en movimiento.

Su misión es promover los derechos de las personas en movimiento (PEM: refugiadas, solicitantes del reconocimiento de la condición de refugiado, desplazadas y migrantes) haciendo hincapié en su integración, mediante la animación de entornos respetuosos y solidarios, y en el marco de la difusión de una cultura de paz, basada en el respeto a los derechos humanos. Su labor se encuentra encaminada a promover mejores

condiciones para la integración de personas refugiadas, solicitantes del reconocimiento de la condición de refugiado y con estancia regular por razones humanitarias. Se sabe que, para lograr dicha integración, es fundamental asegurarse de que las personas tengan acceso a un empleo digno. Gracias a un trabajo en equipo y en redes, Programa Casa Refugiados colabora tanto con el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados como con empresas y negocios para apoyarlos en los procesos de sensibilización, capacitación y reclutamiento de personas refugiadas y solicitantes del reconocimiento de la condición de refugiado.

Para conocer más sobre el trabajo de Programa Casa Refugiados visita: [casarefugiados.org](https://casarefugiados.org)



## ACNUR (UNHCR)

La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) fue establecida el 14 de diciembre de 1950 por la Asamblea General de las Naciones Unidas. La agencia tiene el mandato de dirigir y coordinar la acción internacional para la protección de refugiados en todo el mundo.

El ACNUR trabaja para garantizar que todas las personas tengan derecho a buscar asilo y encontrar un refugio seguro, ya que han huido de la violencia, la persecución, la guerra o los desastres naturales.

Desde 1950, ante las múltiples crisis en diferentes continentes ha brindado asistencia vital a las personas refugiadas, solicitantes de asilo, desplazadas internas y apátridas, muchas de las cuales no tienen a quién acudir.

Contribuyendo a salvar vidas y a construir mejores futuros para millones de personas obligadas a abandonar su hogar.

### El ACNUR en México

El ACNUR apoya los esfuerzos del Gobierno de México para identificar a las personas que necesitan protección como refugiadas, y que migran atravesando el país, brindando asistencia temporal para su integración en el país en colaboración con organismos de la sociedad civil y el sector privado.

Para conocer más: [acnur.org](https://acnur.org)

## AGRADECIMIENTOS

**ESTE PROYECTO FUE UNA COLABORACIÓN ENTRE DISTINTAS PERSONAS, ORGANIZACIONES E INSTITUCIONES. QUEREMOS AGRADECER PARTICULARMENTE A LAS SIGUIENTES.**

A las personas refugiadas y solicitantes de la condición de refugiado que compartieron sus historias, recomendaron puntos importantes a considerar e incluir en la presente guía, y que confiaron en nosotros para contar con sus experiencias y mejorar las condiciones de integración en México.

Al equipo de Tent Partnership for Refugees, por su asesoría y paciencia, así como por compartir recursos, contactos y buenas prácticas. Gracias por abrir puertas en México y el mundo.

A las distintas Organizaciones de la sociedad civil por su trabajo en distintos lugares del país y por haber aportado buenas prácticas, retos y obstáculos, asegurándose que la información presentada verdaderamente represente la realidad a nivel nacional y desde todos los frentes. Particularmente agradecemos a Asylum Access, Casa Monarca, FM4 Paso Libre y Servicio Jesuita a Migrantes.

Al equipo de Programa Casa Refugiados, que desde las distintas áreas y experiencias compartieron insumos que resultaron en un producto final completo y holístico. Gracias al equipo de colaboradores y voluntarios. Su trabajo hoy toma forma de este manual y deja huella.

Documento elaborado por:

Programa Casa Refugiados A.C.

2019

# CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>10</b>
Solicitantes por nacionalidad	12
<hr/>	
<b>FIGURAS</b>	<b>14</b>
¿Quién es un refugiado?	15
Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951	15
Declaración de Cartagena	15
Ley sobre Refugiados, Protección Complementaria y Asilo Político	16
Diferencia entre Migrante y Refugiado	17
Reforma Migratoria	18
Procedimiento de reconocimiento de la condición de refugiado en México	20
Solicitante del reconocimiento de la condición de refugiado	22
Visitante por razones humanitarias	23
Refugiado reconocido	23
Residente permanente	23
Otras figuras de Protección Internacional	24
Beneficiario de protección complementaria	24
Apatridia	24
<hr/>	
<b>¿POR QUÉ CONTRATAR A UNA PERSONA REFUGIADA?</b>	<b>26</b>
Agenda 2030	27
Desarrollo local	28
Flexibilidad y resiliencia	28
Diversidad	28
Habilidades y capacidades	29
Retención de empleados	29
Posicionamiento de la marca	29
Contribuir a la vida de un refugiado	29

<b>¿CÓMO CONTRATAR A UNA PERSONA REFUGIADA?</b>	<b>31</b>
Registro ante el Instituto Nacional de Migración (INM)	31
Trámite ante la Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados (COMAR)	35
Pre-afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)	38
¿Dónde puedo encontrar candidatos?	39
<hr/>	
<b>RETOS EN RECLUTAMIENTO Y RETENCIÓN</b>	<b>40</b>
Licencias de conducir	42
Pasaporte y documentos de identidad	42
Documentos académicos	42
Acceso a servicios financieros	43
Carta de No Antecedentes Penales	44
<hr/>	
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>46</b>
Empatía	47
Enfoques diferenciados	47
Inducción	48
Programas de amigos	48
Programas específicos para refugiados	48
Incluir en los programas existentes a los refugiados	48
Desarrollo de capacidades y certificaciones	49
Flexibilidad	49
Horarios	49
Pagos	49
Capacitar personal interno	50
Taller de sensibilización	50
Apoyarse de una asociación de trabajo directo	50
Reconocer documentos migratorios y omitir documentos innecesarios	50

Conocer los documentos	50
Omitir pasos innecesarios	50
Adapta lineamientos internos para ser inclusivos	51
Seguridad en la recepción de las oficinas	51
Entrevistas	51
No revictimizar	51
Hacer campañas de comunicación interna y externa	52
Garantizar la seguridad	52
Medios impresos	52
Medios audiovisuales	52
Alternativas al empleo	53
Prácticas profesionales	53
Capacitaciones	53
Conferencias	53
Consumo de productos y servicios	53
Donaciones y eventos	53
<b>TESTIMONIO</b>	<b>54</b>
<b>CONCLUSIÓN</b>	<b>56</b>
<b>OTROS RECURSOS</b>	<b>58</b>



# INTRODUCCIÓN



**DE ACUERDO CON EL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS REFUGIADOS (ACNUR), EN EL MUNDO EXISTEN 70.8 MILLONES DE PERSONAS DESPLAZADAS POR CAUSA DE VIOLENCIA, CONFLICTO O VIOLACIONES A SUS DERECHOS HUMANOS. DE ÉSTAS, 29.4 MILLONES CRUZARON UNA FRONTERA, POR HABERSE ENCONTRADO EN UNA SITUACIÓN DE DESPROTECCIÓN POR PARTE DE SU PAÍS, DE LOS QUE 25.9 MILLONES SE HAN CONVERTIDO EN REFUGIADOS Y 3.5 MILLONES TODAVÍA ESPERAN UNA RESOLUCIÓN. EL ACNUR ESTIMA QUE, DE ELLOS, AL MENOS LA MITAD SON MENORES DE 18 AÑOS. CABE NOTAR QUE EN 2005, HABÍA UN ESTIMADO DE 20.8 MILLONES DE PERSONAS DESPLAZADAS EN EL MUNDO, POR LO QUE LA TENDENCIA INDICA QUE ESTA CIFRA SEGUIRÁ EN AUMENTO.**

Conflictos como los de Siria, Afganistán y Sudán del Sur han colocado el tema en los frentes mediáticos, haciendo hincapié en el éxodo de distintas naciones que atraviesan el Mediterráneo para alcanzar orillas seguras en Europa. Sin embargo, la realidad es que la mayoría de los refugiados en el mundo se encuentran en países vecinos como Turquía, Irán, Uganda y Líbano. Por lo general, estos países que tienen economías de transición y en pleno desarrollo económico, presentando retos en la integración de los refugiados que llegan a ellos.

Si bien las causas son distintas, vemos replicado en América Latina un patrón similar de desplazamiento forzado, con dos crisis migratorias muy particulares: una en Venezuela y otra en Centroamérica. En ambos casos podemos apreciar cómo los países receptores son mayoritariamente los vecinos geográficos, en estos casos Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Panamá, Perú y México.

*Los informes de ACNUR muestran que en los últimos años, 5 millones de personas han salido de Venezuela. Si las condiciones no mejoran, se prevé que podrían huir 8 millones en total para finales del 2020.*

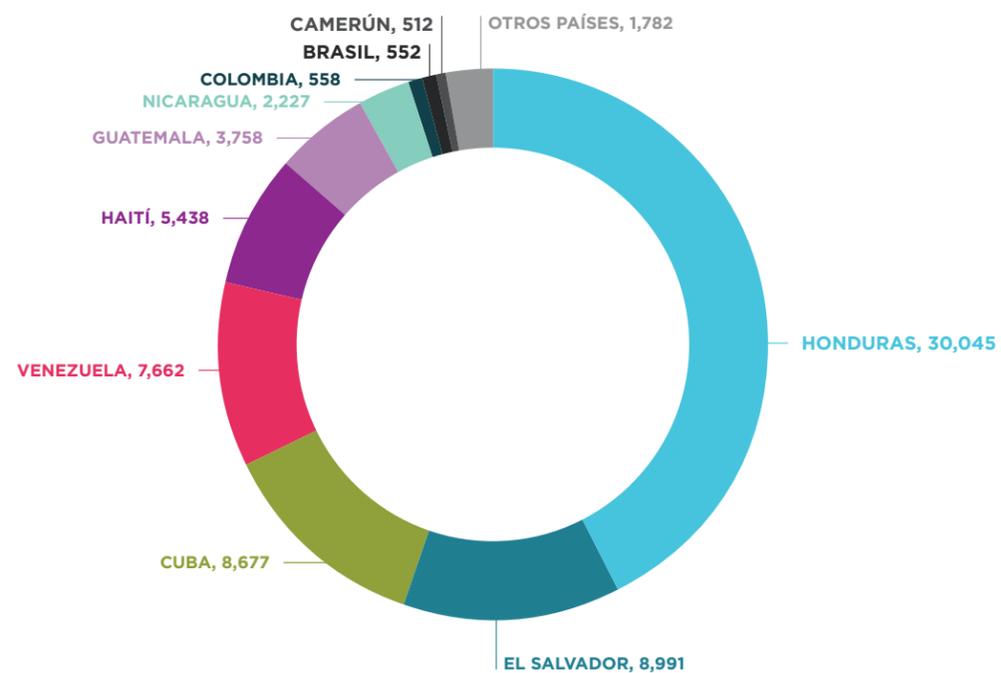
En México se estima que hay alrededor de 40,000 personas venezolanas que fueron afectadas en su país de origen por los conflictos locales, lo cual ha derivado en inflación, violencia, desigualdad, así como por la falta de alimentos y medicamentos. Entre enero y septiembre del 2018, el Gobierno de México recibió 4,249 solicitudes de la condición de refugiado de estas personas. Si bien hay una gran diversidad de la comunidad venezolana presente en México, los datos proporcionados por la Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados (COMAR) demuestran que en su mayoría son personas jóvenes, con niveles de estudios por arriba de la media en México.

Respecto al caso centroamericano, desde abril 2019, alrededor de 349,000 personas refugiadas y solicitantes de esta condición salieron del Norte de Centro América (Honduras, El Salvador y Guatemala). En 2019, México recibió 42,794 solicitudes de asilo de estos tres países. En el pasado la mayoría de quienes migraron intentaban llegar a Estados Unidos, ahora cada vez más personas deciden buscar la protección en México. Los perfiles que se detectan son de personas que generalmente viajan solas, con niveles educativos de primaria y secundaria, y experiencia laboral basada en mano de obra y oficios.

*México ha sido históricamente un país de tránsito, de origen y de destino para personas desplazadas. En los últimos años, las personas que deciden quedarse en el país han ido en aumento.*

Estas tendencias de violencia y desplazamiento forzado se ejemplifican con las estadísticas publicadas por la COMAR. En el año 2013, hubo 1,296 solicitudes de refugio; en 2017, 14,619 solicitudes; y en 2018, 31,355 solicitudes. En 2019, han sido casi 70,302 personas las que han solicitado refugio.

**SOLICITANTES DE ASILO EN MEXICO POR NACIONALIDAD (2013-2019)**





# FIGURAS



## ¿QUIÉN ES UN REFUGIADO?

A lo largo de los años, la definición de refugiado ha ido ampliándose de acuerdo a los cambios en el contexto regional y global. Inicialmente surgió la necesidad de proteger a las personas a raíz de los desplazamientos forzados de la Segunda Guerra Mundial y la necesidad de otorgar protección a las personas que escapaban de la violencia en Europa. Posteriormente, se consideraron otros contextos de violencia, conflicto armado, guerrilla, violencia doméstica, entre otros.

Inicialmente se consideraba que las personas desplazadas por violencia habrían de regresar en algún momento a su país de origen, e incluso que el otorgamiento de protección internacional no sería necesario; pero la realidad de las naciones hizo ver que es preciso, no sólo seguir otorgando dicha protección, por los conflictos globales en el mundo, sino que dicha figura debería ampliarse; ya que por lo general las situaciones en los países de origen no mejoran fácilmente o en un periodo corto. Es más, muchas veces los conflictos en estos países se pueden volver aún más complicados y sin un final claro. Además, también es importante considerar que no todas las personas necesariamente estarían en condiciones de volver a dichos países, al haber creado redes, familias, negocios, y planes de vida en los nuevos lugares de recepción, lo que plantea procesos de integración local como alternativa a las personas refugiadas.

Las definiciones de refugiado se han presentado en los distintos instrumentos internacionales y normas nacionales aplicables, y son referidos, para las personas que solicitan protección internacional en México.

### CONVENCIÓN SOBRE EL ESTATUTO DE LOS REFUGIADOS DE 1951

La convención sobre el Estatuto de los Refugiados celebrada en Ginebra, Suiza en 1951, así como su Protocolo de 1967, establecen que un refugiado es:

*Una 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, 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.*

### DECLARACIÓN DE CARTAGENA

Es un instrumento regional que, en 1984, estableció que también son consideradas como personas refugiadas:

*...las personas que han huido de sus países porque su vida, seguridad o libertad han sido amenazadas por la violencia generalizada, la agresión extranjera, los conflictos internos, la violación masiva de los derechos humanos u otras circunstancias que hayan perturbado gravemente el orden público.*

Los países firmantes de la Declaración de Cartagena fueron: Colombia, Guatemala, Venezuela, Panamá, Costa Rica, Nicaragua, Honduras, El Salvador, Belice y México. Esto a su vez explica por qué casi el 100% de la población venezolana solicitante de asilo, eventualmente es reconocida como refugiada en México.

### LEY SOBRE REFUGIADOS, PROTECCIÓN COMPLEMENTARIA Y ASILO POLÍTICO

Es importante recalcar que México, como firmante de ambos instrumentos internacionales, basa su ley en estas dos definiciones para otorgar protección a personas que huyen de sus países por motivos de violencia o inseguridad. Aunado a esto, el Estado mexicano amplía dicha definición al incluir el género como motivo de la persecución alegada. Aquí el texto de la ley en cuestión:

**Artículo 13. La condición de refugiado se reconocerá a todo extranjero que se encuentre en territorio nacional, bajo alguno de los siguientes supuestos:**

*I. Que debido a fundados temores de ser perseguido por motivos de raza, religión, nacionalidad, género, 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, careciendo de nacionalidad y hallándose, a consecuencia de tales acontecimientos, fuera del país donde antes tuviera residencia habitual, no pueda o, a causa de dichos temores, no quiera regresar a él;*

*II. Que ha huido de su país de origen, porque su vida, seguridad o libertad han sido amenazadas por violencia generalizada, agresión extranjera, conflictos internos, violación masiva de los derechos humanos u otras circunstancias que hayan perturbado gravemente el orden público, y*

*III. Que debido a circunstancias que hayan surgido en su país de origen o como resultado de actividades realizadas, durante su estancia en territorio nacional, tenga fundados temores de ser perseguido por motivos de raza, religión, nacionalidad, género, pertenencia a determinado grupo social u opiniones políticas, o su vida, seguridad o libertad pudieran ser amenazadas por violencia generalizada, agresión extranjera, conflictos internos, violación masiva de los derechos humanos u otras circunstancias que hayan perturbado gravemente el orden público.*

*La ley además garantiza la no devolución de la persona a su país de origen o a cualquier país donde su vida corra peligro, así como la unión familiar. El reconocimiento de la condición de refugiado de una persona es extensivo y a su vez garantiza el reconocimiento de su familia inmediata.*

### DIFERENCIA ENTRE MIGRANTE Y REFUGIADO

Una persona migrante es aquella que se traslada de un lugar a otro por distintos motivos, como una oferta laboral, estudios, relaciones sentimentales, la violencia, entre tantos otros. Una persona refugiada es aquella que cruza una frontera internacional y tiene un temor fundado de que su vida correrá peligro, ya sea por amenazas, persecución focalizada, guerras, entre otras causas. Es decir, todas las personas refugiadas son migrantes, pero no todas las personas migrantes son refugiadas. Las personas refugiadas no tienen opción de volver a su país, pues podrían poner en riesgo su vida y la de sus seres queridos.

*Recuerda que una persona que se considera migrante también puede necesitar protección internacional; razón por la cual es importante que tengan información adecuada y efectiva acerca de las opciones disponibles para ellos. Siempre puedes referirlos a una organización que brinde asistencia humanitaria o a la Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados (COMAR).*

Es muy importante entender esta diferencia, pues de ella depende la legislación que se aplica a la persona: una persona “refugiada” se encuentra protegida por las normas nacionales e internacionales en materia de asilo y protección internacional, y una persona “migrante” se encuentra protegida principalmente por normas de carácter migratorio.

Una persona refugiada puede solicitar la protección de los principios rectores tales como el “Principio de No Devolución”, para no ser retornada a su país de origen en donde su vida, libertad o seguridad puede estar en riesgo. Asimismo, al estar frente a una persona con necesidad de protección internacional, ninguna autoridad podrá proporcionar información o notificar a las autoridades diplomáticas de su país de origen a menos que la persona haya otorgado consentimiento expreso. El desconocimiento de ello tiene repercusiones serias en la vida y seguridad de los refugiados y sus familias, toda vez que pueden ser expuestos a una deportación o al contacto con las autoridades consulares del país en donde están siendo perseguidos o amenazados.

## REFORMA MIGRATORIA

Anteriormente en México los fenómenos migratorios se encontraban regulados en la Ley General de Población, sin embargo, ante la necesidad de contar con un cuerpo normativo que rigiera exclusivamente los temas relativos a la emigración, inmigración y migración, en un marco de respeto a los derechos humanos, en 2011 se promulgó la Ley de Migración con algunos cambios sustanciales. Particularmente se destaca el contenido del artículo 2, que establece que “en ningún caso una situación migratoria irregular preconfigurará por sí misma la comisión de un delito ni se prejuzgará la comisión de ilícitos por parte de un migrante por el hecho de encontrarse en condición no documentada.” De esta manera, de acuerdo con la legislación mexicana, no existe la migración legal o ilegal, sino que se define como regular o irregular.<sup>1</sup> La ley tampoco criminaliza la migración, sino que considera la entrada irregular como una falta administrativa. Debemos tomar en cuenta que, si bien la ley no criminaliza a los migrantes, no significa que la sociedad no lo haga. Otro cambio muy importante que debe hacerse notar es que la nueva Ley de Migración ha eliminado las formas migratorias múltiples, antes conocidas como FM2 y FM3, las cuales otorgaban el permiso de trabajo al candidato y que, hasta la fecha, las empresas siguen solicitando.

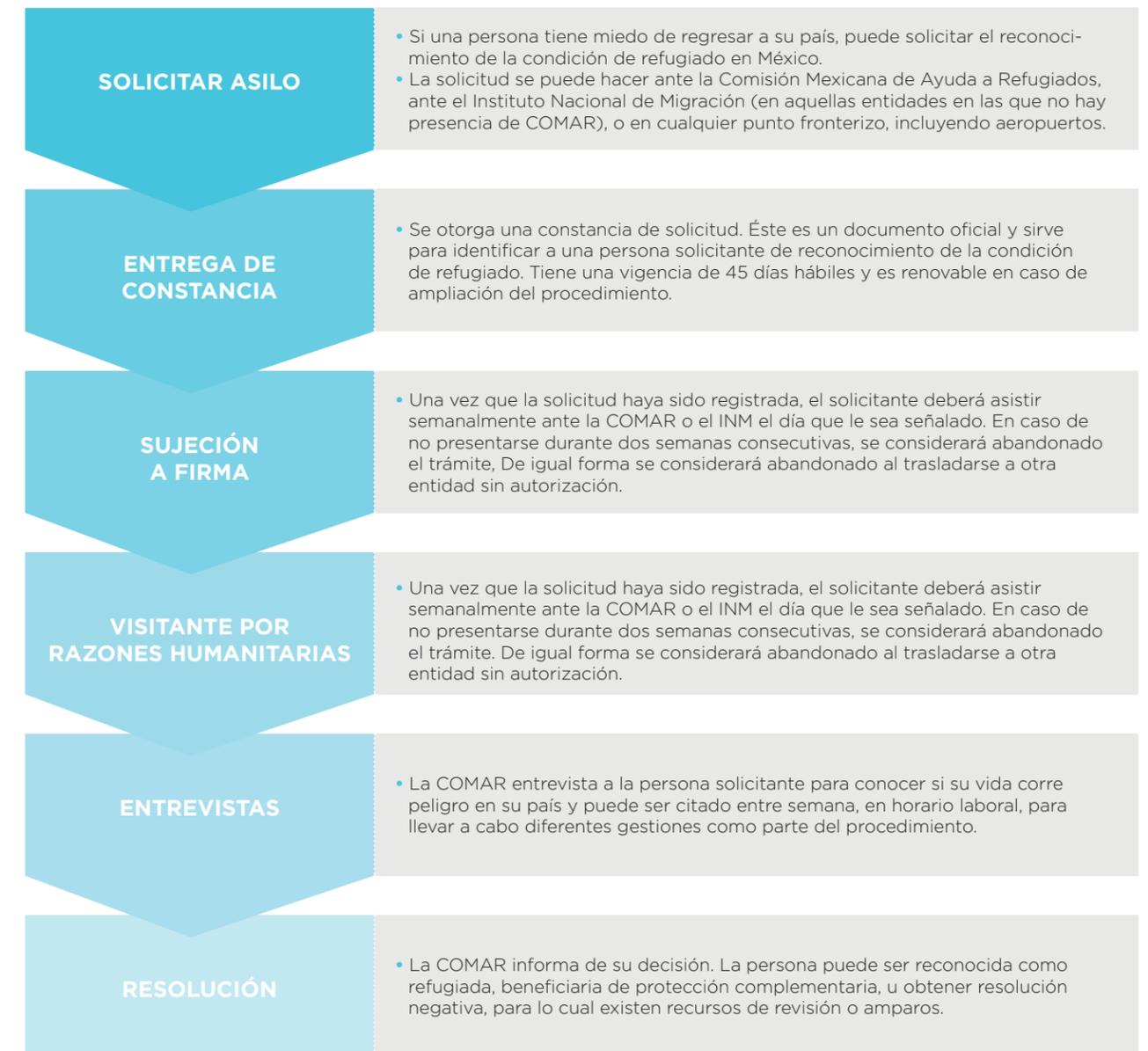
*Las personas extranjeras (incluidos refugiados reconocidos y solicitantes del reconocimiento de la condición de refugiado) pueden permanecer en territorio nacional en las condiciones de estancia de a) Visitante, b) Residente temporal o c) Residente permanente, mismas que serán acreditadas con un documento expedido por el INM (Tarjetas).*

<sup>1</sup> Artículo 3, fracción XXVIII de la Ley de Migración “(...) se entenderá por (...) Situación migratoria: a la hipótesis jurídica en la que se ubica un extranjero en función del cumplimiento o incumplimiento de las disposiciones migratorias para su internación y estancia en el país. Se considera que el extranjero tiene situación migratoria regular cuando ha cumplido dichas disposiciones y que tiene situación migratoria irregular cuando haya incumplido con las mismas (...)”

# PROCEDIMIENTO DE RECONOCIMIENTO DE LA CONDICIÓN DE REFUGIADO EN MÉXICO



**EL PROCEDIMIENTO PARA SOLICITAR EL RECONOCIMIENTO DE LA CONDICIÓN DE REFUGIADO IMPLICA ALGUNOS TRÁMITES Y CUESTIONES LOGÍSTICAS IMPORTANTES QUE TIENES QUE CONOCER COMO RECLUTADOR. AQUÍ SE PRESENTA UNA VERSIÓN SIMPLIFICADA Y CONCISA DEL PROCESO:**



\*Se puede vivir el proceso de forma autónoma, o con el acompañamiento de instituciones.

En México, cualquier persona extranjera que se encuentre dentro del territorio nacional, cuenta con 30 días hábiles contados a partir de su ingreso, para ejercer su derecho a solicitar el reconocimiento de la condición de refugiado.<sup>2</sup> Transcurrido ese tiempo, la admisión de su solicitud será valorada por la Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados, autoridad en México encargada de la tramitación y estudio de las solicitudes de reconocimiento de la condición de refugiado.<sup>3</sup>

A continuación, describiremos algunos conceptos con relación al Procedimiento de Reconocimiento de la Condición de Refugiado para poder entender mejor sus etapas y el estatus que adquiere la persona extranjera a partir de la presentación de su solicitud.

En primer lugar, es importante saber que el procedimiento puede iniciar ante dos autoridades:

1. Ante la Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados (COMAR)<sup>4</sup>: Cuando la persona se encuentra en alguna entidad federativa en donde hay presencia de la COMAR. Ciudad de México, Tapachula, Acayucan, Tenosique, Monterrey y Tijuana.
2. Ante el Instituto Nacional de Migración (INM)<sup>5</sup>: Cuando la persona se encuentra en una entidad federativa en la que no hay presencia de la COMAR podrá presentar su solicitud para iniciar con el procedimiento de reconocimiento de la condición de refugiado ante la oficina del INM más cercana a su domicilio. Será el Instituto quien remita a la oficina de COMAR que corresponda, las solicitudes que hayan sido presentadas ante él.

En ambos escenarios, la autoridad encargada de resolver el procedimiento siempre será la COMAR. Una vez iniciado el procedimiento la persona extranjera adquiere el estatus de solicitante del reconocimiento de la condición de refugiado, como describiremos en el siguiente párrafo.

### SOLICITANTE DEL RECONOCIMIENTO DE LA CONDICIÓN DE REFUGIADO

Todo extranjero que, independientemente de su situación migratoria y encontrándose en territorio mexicano, presenta su solicitud ante la COMAR o el INM, para iniciar con el procedimiento de reconocimiento de la condición de refugiado.<sup>6</sup>

### VISITANTE POR RAZONES HUMANITARIAS

Es una condición de estancia otorgada por el INM a todo aquel que se encuentre dentro de alguno de los supuestos establecidos en el artículo 52, fracción V de la Ley de Migración.

- a) Ser ofendido, víctima o testigo de algún delito cometido en territorio nacional.
- b) Ser niña, niño o adolescente migrante no acompañado.
- c) Ser solicitante de asilo político, de reconocimiento de la condición de refugiado o de protección complementaria del Estado Mexicano, hasta en tanto no se resuelva su situación migratoria.

En ese sentido, las personas que han iniciado su procedimiento para ser reconocidas como refugiadas tienen derecho a solicitar al INM su regularización migratoria bajo la condición de estancia de "Visitante por Razones Humanitarias." Éste es un documento migratorio que genera una identificación y que además tiene un permiso de trabajo implícito.<sup>7</sup>

### REFUGIADO RECONOCIDO

La persona extranjera adquiere el estatus de refugiado reconocido una vez que la COMAR ha concluido favorablemente con su procedimiento tras haber confirmado que cumple con los supuestos establecidos en el artículo 13 de la Ley sobre Refugiados, Protección Complementaria y Asilo Políticos, que ya se describieron anteriormente.

### RESIDENTE PERMANENTE

Una vez que la COMAR reconoce la condición de refugiado de una persona, ésta tiene derecho a tramitar la residencia permanente en México ante el Instituto Nacional de Migración, como veremos más adelante, la residencia permanente cuenta con permiso implícito para trabajar.

<sup>2</sup> Artículo 18 de la Ley sobre Refugiados Protección Complementaria y Asilo Político

<sup>3</sup> Artículo 19 del Reglamento de la Ley sobre Refugiados y Protección Complementaria.

<sup>4</sup> Artículo 15, fracción II del Reglamento de la Ley sobre Refugiados y Protección Complementaria. "(...) La Coordinación tendrá las siguientes atribuciones (...) Recibir las solicitudes de reconocimiento de la condición de refugiado(...)"

<sup>5</sup> Artículo 16, fracción II del Reglamento de la Ley sobre Refugiados y Protección Complementaria. "(...) El Instituto tendrá las siguientes atribuciones (...) Coadyuvar con la Coordinación en la recepción de las solicitudes de reconocimiento de la condición de refugiado, remitiéndolas a la Coordinación en un término de 72 horas, contadas a partir de dicha recepción(...)"

<sup>6</sup> Artículo 2, Fracc XII de la Ley sobre Refugiados Protección Complementaria y Asilo Político (LSRPCYAP) "Solicitante de la Condición de Refugiado: El extranjero que solicita a la Secretaría el reconocimiento de la condición de refugiado, independientemente de su situación migratoria"

<sup>7</sup> Artículo 52, Fracc V inciso C

## OTRAS FIGURAS DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL

Como parte del mismo análisis, en caso de que la COMAR determine que no se cumplen con los requisitos establecidos en la Ley sobre Refugiados, Protección Complementaria y Asilo Político, otorgar el reconocimiento de la condición de refugiado, entrará también al estudio para determinar si la persona puede ser beneficiada con Protección Complementaria por parte del Gobierno de México.<sup>8</sup>

### PROTECCIÓN COMPLEMENTARIA

Es una figura de Protección Internacional que otorga el Estado mexicano a las personas que, en caso de volver a su país de origen, su vida se vería amenazada o se encontraría en peligro de ser sometida a tortura u otros tratos o penas crueles inhumanas o degradantes.

Al igual que una persona reconocida como refugiada, un beneficiario de protección complementaria tiene derecho a la residencia permanente en México.<sup>9</sup>

### APATRIDIA

Una persona apátrida es aquella que no es considerada como nacional por ningún Estado conforme a su legislación. La apatridia se encuentra regulada en dos convenciones internacionales: la Convención sobre el Estatuto de los Apátridas de 1954 y la Convención para Reducir los Casos de Apatridia de 1961. El Estado mexicano se ha adherido únicamente a la primera mediante ratificación el 1 de junio de 2000.<sup>10</sup>

En México, el INM es la autoridad encargada de emitir la determinación de apátrida, apoyado por una opinión por parte de la COMAR. Una vez que se constate que la persona no es reconocida por ningún Estado, el INM determinará la condición de apátrida y en su caso otorgará la condición de estancia de residente permanente.<sup>11</sup>

Recordemos que la condición de estancia de residente permanente cuenta implícitamente con permiso de trabajo.<sup>12</sup>

<sup>8</sup> Artículo 52 de la Ley de Migración "(...) Si la solicitud es positiva se les otorgará la condición de estancia de residente permanente, en términos del artículo 54 de esta Ley(...)".

<sup>9</sup> Artículo 28 de la Ley sobre Refugiados, Protección Complementaria y Asilo Político. "(...) La Secretaría podrá otorgar protección complementaria al extranjero que, no encontrándose dentro de los supuestos del artículo 13 de esta Ley, requiera protección para no ser devuelto al territorio de otro país en donde su vida peligre o en donde existan razones fundadas para creer que estaría en peligro de ser sometido a tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes (...)".

<sup>10</sup> Artículo 48 de la Ley sobre Refugiados, Protección Complementaria y Asilo Político. [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LRPCAP\\_301014.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LRPCAP_301014.pdf)

<sup>11</sup> Artículos 149, 150 y 151 del Reglamento de la Ley de Migración. [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg\\_LMigra.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LMigra.pdf)

<sup>12</sup> Artículo 164, 2º párrafo del Reglamento de la Ley de Migración: "(...) Los titulares de las condiciones de estancia de visitante por razones humanitarias y de residente permanente cuentan implícitamente con permiso de trabajo.(...)"



# ¿POR QUÉ CONTRATAR A UNA PERSONA REFUGIADA?



**LOS SOLICITANTES DE ASILO Y REFUGIADOS RESULTAN SER PERSONAS MOTIVADAS QUE HAN SUPERADO GRANDES ADVERSIDADES, QUE TRAEN CONSIGO UNA GRAN DIVERSIDAD CULTURAL, Y QUE ADEMÁS APORTAN NUEVOS CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA A LAS EMPRESAS. LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA AUMENTA MIENTRAS SE CREA UN ESPACIO DE TRABAJO DIVERSO.**

Cada vez más, los consumidores buscan que sus empresas tengan un impacto social, creando una clientela leal a la marca, y atrayendo más y mejor talento. Debemos dejar de ver la integración de los refugiados sólo como un punto de responsabilidad social, y comenzar a verlo como un retorno de inversión. Cuando los percibimos como personas económicamente productivas y no como víctimas, cambia la dinámica de aceptación en la sociedad y, particularmente, en las empresas. Hoy en día, el mundo empresarial se encuentra en una posición que le permite apoyar a esta población, siendo el trabajo un punto clave que permite garantizar la dignidad y la autosuficiencia de las personas.

#### **AGENDA 2030**

El 25 de septiembre de 2015, más de 150 líderes mundiales asistieron a la Cumbre de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible en Nueva York con el fin de aprobar la Agenda para el Desarrollo Sostenible. Entre sus objetivos se encuentra el número 5 sobre igualdad de género, el número 8 sobre trabajo decente y crecimiento económico, así como el número 16 sobre paz e igualdad. Los estados miembros reconocieron que las metas de la agenda necesitan alcanzarse para todas las naciones y las personas y para todos los segmentos de la sociedad. Gracias al principio de “no dejar a nadie atrás” México ha hecho un llamado a las empresas a cumplir con estos objetivos con la finalidad de garantizar a las personas refugiadas un trato digno e igualitario en las mismas condiciones que candidatos mexicanos.

*Se estima que si se emplea a la totalidad de las personas que solicitan la condición de refugiado y que se encuentran en edad laboral en México, con un salario promedio de 6,500 pesos mensuales, México recibiría en impuestos un total de 218,607,944 millones de pesos en un período de 6 meses.*

## CONTRIBUCIÓN A LA ECONOMÍA

Desde 2016, el ACNUR cuenta con un programa de reubicación de refugiados para la integración local. El programa está enfocado en vincular a refugiados, que se encuentran en el sur del país, a oportunidades laborales formales, en ciudades del centro y norte del país. Desde agosto 2016 a marzo 2020, se han reubicado 7,588 personas, el 91 % ha logrado acceder a un empleo formal y el 60 % obtiene los ingresos necesarios para cubrir los costos de la canasta básica alimentaria y no alimentaria de su familia. Se estima que los refugiados reubicados han contribuido más de 45 millones de pesos en pagos de Impuestos Sobre la Renta (ISR), cuotas al Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS) e Impuesto al Valor Agregado (IVA).

## DESARROLLO LOCAL

En las ciudades mexicanas existen comunidades extranjeras pronunciadas, y es del interés de las empresas el tener un acercamiento de integración a dichas zonas. Además de empleados capaces, encontrarán clientes con capacidad de consumo de su marca. Ciudades como Saltillo, Monterrey, Tijuana, Guadalajara, Ciudad de México, Querétaro y Cancún son solamente unos ejemplos de grandes ciudades con potencial de tener una amplia clientela entre los migrantes y refugiados.

Esto además disminuye los índices de pobreza, violencia, y crimen, incorporando a comunidades y a personas en condición de vulnerabilidad en el sector formal.

*En algunas ciudades mexicanas hay hasta un 10% de vacantes disponibles. Los refugiados pueden incorporarse a estos espacios. En algunas ciudades son hasta 4,000 los puestos disponibles mensualmente.*

## FLEXIBILIDAD Y RESILIENCIA

Los refugiados han tenido que superar múltiples adversidades en su camino. Esto los ha convertido en personas emocionalmente más fuertes, resilientes y preparados para enfrentar retos.

Al mismo tiempo, integrarse a un lugar de trabajo y una comunidad nueva y desconocida presenta otro tipo de desafíos para las personas refugiadas y estas pueden necesitar de apoyo adicional. El lugar de trabajo puede ser para ellos un lugar que brinda seguridad, estabilidad, y al que le dedicarán su tiempo.

Al aceptar estos desafíos y participar en el sector laboral, estas personas refugiadas demuestran su compromiso con un desarrollo positivo en la sociedad y economía mexicanas.

## DIVERSIDAD

El enriquecimiento cultural que una persona extranjera brinda a la empresa es de suma importancia para sus clientes y empleados. La compañía tendrá entre sus empleados a personas de distintas culturas, ideologías, religiones, nacionalidades, y como tal brindará nuevos puntos de vista. Cuando se contrata personas refugiadas, se crean mejores conexiones con stakeholders y accionistas, con clientes y compañeros.

## HABILIDADES Y CAPACIDADES

Existe toda una gama de perfiles y habilidades entre las personas refugiadas. Muchos puestos se encuentran vacantes por largos períodos debido a que la fuerza laboral mexicana no puede cubrir ciertos requisitos de idiomas, certificados o habilidades técnicas específicas. La población refugiada puede complementar al sector laboral local con habilidades, calificaciones y experiencias únicas. Si se contrata a estas personas podremos encontrar grandes talentos.

## RETENCIÓN DE EMPLEADOS

Las personas refugiadas permanecen desplazadas fuera de su país de origen por un promedio de 26 años. Muchas terminan quedándose en su país de acogida el resto de su vida. Esto sugiere que los refugiados necesitan trabajos estables para que puedan volver a construir sus vidas en su nuevo país. La lealtad a las empresas que las contratan se evidencia en los porcentajes de rotación anual de refugiados: un estudio de Tent y el FPI con datos de compañías en Estados Unidos indica que el promedio de rotación en el sector manufacturero cada año es del 11%, mientras que con personas refugiadas es sólo de 4%. Desafortunadamente, no contamos con estudios similares en México, pero se anticipa que el caso es muy similar en el contexto mexicano.<sup>13</sup>

## POSICIONAMIENTO DE LA MARCA

Se ha visto en muchas partes del mundo un fortalecimiento de las marcas que apoyan y/o contratan a refugiados. La imagen de dichas empresas se ve afectada de manera positiva, particularmente para los clientes entre 18 y 36 años de edad.<sup>14</sup> Los millenials son el mayor grupo que se encuentra económicamente activo en México, y suelen priorizar a las marcas que se manifiestan como socialmente responsables sobre otras, llevándolas a mejores posicionamientos en el mercado.

Esto también es aplicable a la apreciación de la marca internamente, ya que eleva la motivación y el ánimo de la fuerza laboral. Los empleados valorarán que su empresa apoye cuestiones sociales y los incentivará a que ellos lo hagan también.

## CONTRIBUIR A LA VIDA DE UN REFUGIADO

A pesar de todos los beneficios que recibe la empresa, no podemos ignorar la responsabilidad social que tenemos como personas y como entes económicos, al contar con la facultad de tomar acciones a favor de las personas. Contratar a un solicitante de asilo o persona refugiada crea un impacto en su vida personal y en la de sus familiares, dando oportunidades de crecimiento y de integración local, contribuyendo así a la construcción de sociedades más pacíficas.<sup>15</sup>

<sup>13</sup> "Refugees As Employees: Good Retention, Strong Recruitment" por Tent Partnership for Refugees y el FPI: <https://www.tent.org/resources/good-retention-strong-recruitment/>

<sup>14</sup> "How Helping Brands Helps Refugees" por Tent Partnership for Refugees: <https://www.tent.org/resources/helping-refugees-helps-brands/>

<sup>15</sup> Artículo 140, 3er pfo del Reglamento de la Ley de Migración (...) "Las personas extranjeras con situación migratoria regular podrán participar en el capital social de sociedades mexicanas; desarrollar actividades económicas o empresariales; adquirir bienes inmuebles; ocurrir ante la autoridad competente para solicitar cualquier permiso, derecho, servicio o producto, y abrir cuentas bancarias en el territorio nacional, de conformidad con las leyes y demás disposiciones jurídicas aplicables."



# ¿CÓMO CONTRATAR A UNA PERSONA REFUGIADA?



**PARA QUE UNA EMPRESA PUEDA CONTRATAR EXITOSAMENTE A UNA PERSONA SOLICITANTE DE LA CONDICIÓN DE REFUGIADO O A UNA PERSONA YA RECONOCIDA COMO REFUGIADA, HAY ALGUNOS ASPECTOS IMPORTANTES A CONSIDERAR. AQUÍ MOSTRAMOS ALGUNOS:**

## **REGISTRO ANTE EL INSTITUTO NACIONAL DE MIGRACIÓN (INM)**

Existe un pensamiento generalizado de que las empresas que deseen contratar a una persona extranjera deberán primero hacer trámites de inscripción como empleador ante el INM. Si bien es cierto, es pertinente aclarar que este trámite *no aplica en los casos en que la empresa contrata a una persona refugiada.*

El INM únicamente solicita la presentación de la Constancia de Inscripción de Empleador cuando se emite una solicitud de Visa por Oferta de Empleo, es decir, cuando la persona se encuentra en otro país y sin permiso de trabajo en México. Siendo los refugiados y solicitantes de la condición de refugiado personas que ya se encuentran dentro del país y con una condición migratoria que les garantiza el derecho de realizar actividades remuneradas en México, este requisito no será necesario con ellos.

Otro momento en el que el INM puede solicitar la Constancia de Inscripción de Empleador, es cuando el candidato se encuentra ya en territorio mexicano, pero sin posibilidad de laborar por falta de permiso de trabajo. Como hemos mencionado antes, los solicitantes de la condición de refugiado en México cuentan con una Tarjeta de Visitante por Razones Humanitarias, que es a su vez un permiso de trabajo. Por tal motivo, la empresa no requiere realizar el trámite previamente mencionado. Lo mismo sucede con aquellas personas ya reconocidas como refugiadas o beneficiarias de protección complementaria y que cuentan con la Residencia Permanente.

La naturaleza del Permiso de Trabajo es autorizar al extranjero que trabaje durante el tiempo en que sea válida su condición de estancia. Quienes cuentan con Permiso de Trabajo, así como con una Tarjeta de Visitante por Razones Humanitarias o una Residencia Permanente, están legalmente facultados a ser contratados por cualquier patrón durante la vigencia de su condición de estancia, por lo que podrán terminar y comenzar relaciones de trabajo en México.

Es importante destacar que es deber de las personas extranjeras notificar cualquier cambio en su nacionalidad, estado civil, domicilio y/o lugar de trabajo al INM dentro de los 90 días posteriores a que el cambio ocurra.<sup>16</sup> Esta responsabilidad recae en el empleado y nunca en la empresa. De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 7, todo patrón en México deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, limitando el número de extranjeros a 10%, sin incluir directores, administradores y gerentes generales. No obstante, el

<sup>16</sup> Art. 167 Reglamento de la Ley de Migración "Las personas extranjeras residentes temporales y permanentes deberán notificar al Instituto, dentro de los siguientes noventa días naturales a que ocurran, los cambios de estado civil, nacionalidad, domicilio o lugar de trabajo." [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg\\_LMigra.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LMigra.pdf)

incumplimiento de este precepto legal no invalidará la contratación de personal extranjero que exceda dicho límite establecido.

*“Tener un trabajo formal en una empresa significa satisfacción, estabilidad emocional y económica, una nueva oportunidad para cumplir mis sueños de vivir una vida tranquila y con condiciones de vida más aceptables. Sí, hubo obstáculos, sobre todo cuando era solicitante aún. Con mi residencia fueron más fáciles muchas cosas como abrir una cuenta de banco y conseguir un trabajo que respete mis derechos.*

*A las empresas les diría que lo primero es que hay que confiar en que los refugiados tenemos capacidad para desempeñar cualquier labor.”<sup>17</sup>*

– ESTEBAN, REFUGIADO DE HONDURAS

## DOCUMENTOS

Una pregunta común entre empleadores y personal de recursos humanos está relacionada con los requisitos legales y administrativos que se necesitan para integrar a su planta laboral a una persona extranjera.

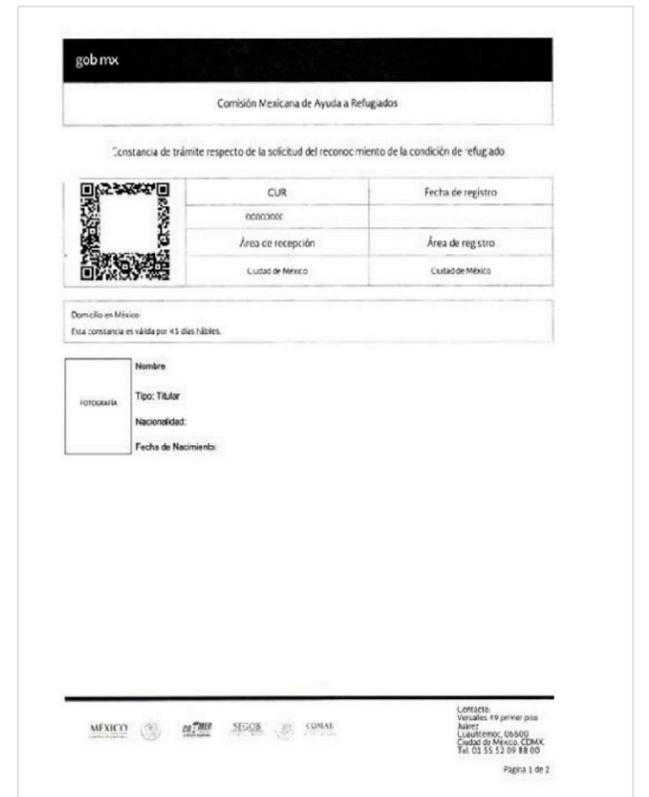
En ese sentido, resulta pertinente señalar que **una persona refugiada cuenta con los mismos derechos y obligaciones que un nacional mexicano**, salvo votar o ser votado en elecciones populares.

A continuación, describiremos la documentación que reciben tanto las personas que se encuentran en trámite para ser reconocidas como refugiadas, como quienes ya han sido reconocidas o beneficiadas con protección complementaria.

### TRÁMITE ANTE LA COMISIÓN MEXICANA DE AYUDA A REFUGIADOS (COMAR):

Toda persona y/o grupo familiar que solicita el reconocimiento de la condición de refugiado en México recibe de la COMAR, una:

Constancia de trámite respecto de la solicitud de reconocimiento de la condición de refugiado. Éste es un documento oficial que muestra la fotografía del solicitante y/o grupo familiar, su nombre completo, fecha de nacimiento, nacionalidad, Clave Única de Refugiado (CUR), fecha de emisión, sello y firma. Asimismo, dicho documento contiene una leyenda en la que se describe que el titular (es) del documento tiene un trámite pendiente y que en tanto la COMAR no resuelva su solicitud, deberá permanecer en la entidad federativa en donde inició el procedimiento. Cabe destacar que también existe una segunda modalidad de dicho documento, mismo que contiene además un código QR para su validación por parte de las autoridades. Ambos son válidos.



*Nota: Ésta constancia por sí misma NO otorga permiso de residencia ni autorización para realizar actividades remuneradas.*

Una vez que la COMAR ha otorgado la referida constancia de trámite, de conformidad con la Ley de Migración, la persona tiene derecho a solicitar ante el Instituto Nacional de Migración (INM) la Condición de estancia de Visitante por Razones Humanitarias.<sup>18</sup>

<sup>17</sup> Todos los nombres de personas refugiadas han sido cambiados para proteger la identidad de los individuos.

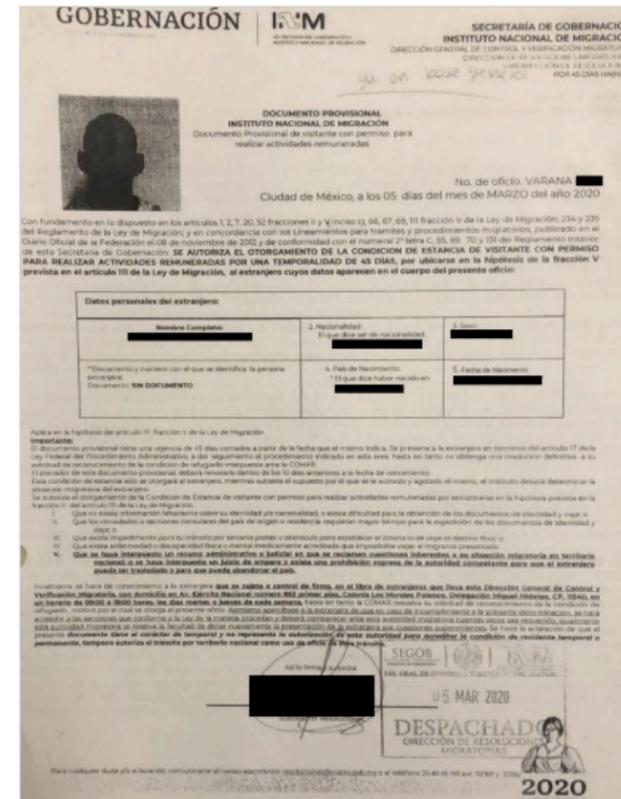
<sup>18</sup> Artículo 52, Fracc. V de la Ley de Migración: "(...) VISITANTE POR RAZONES HUMANITARIAS. Se autorizará esta condición de estancia a los extranjeros que se encuentren en cualquiera de los siguientes supuestos: (...) c) Ser solicitante de asilo político, de reconocimiento de la condición de refugiado o de protección complementaria del Estado Mexicano, hasta en tanto no se resuelva su situación migratoria.(...).



Los titulares de la condición de estancia de visitante por razones humanitarias y de residente permanente cuentan implícitamente con permiso de trabajo.<sup>19</sup>

Por otra parte, también resulta importante señalar que cuando las personas inician el procedimiento de reconocimiento de la condición de refugiado estando dentro de las Estaciones Migratorias, el instituto Nacional de Migración en coordinación con la COMAR y ACNUR, así como organizaciones de la sociedad civil, llevan a cabo un “Programa de Alternativas a la Detención” como buena práctica<sup>20</sup> en favor de las personas solicitantes del reconocimiento de la condición de refugiado, permitiendo que puedan continuar y concluir el Procedimiento ante la COMAR, fuera de las mismas, siendo sujetos a firma a fin de llevar seguimiento adecuado de su caso y que no se dé por abandonado.

Al ser autorizada su salida de las Estaciones Migratorias, el INM otorga un **Documento Provisional de Visitante con Permiso para realizar actividades remuneradas**<sup>21</sup>, que podrá ser renovado en tanto no sea resuelto el trámite iniciado ante la COMAR.



**TRÁMITE CONCLUIDO ANTE LA COMISIÓN MEXICANA DE AYUDA A REFUGIADOS (COMAR)**

Toda persona y/o grupo familiar que al concluir el procedimiento ante la COMAR es reconocida como refugiada o beneficiaria de protección complementaria, recibe una Constancia de reconocimiento de la condición de refugiado o una Constancia de Otorgamiento de la Protección Complementaria:

Éste es un documento oficial que muestra la fotografía del solicitante y/o grupo familiar, su nombre completo, fecha de nacimiento, nacionalidad, Clave Única de Refugiado (CUR), fecha de emisión, sello y firma. Asimismo, dicho documento contiene una leyenda en la que se certifica el reconocimiento de la condición de refugiado o el otorgamiento de la Protección complementaria y se solicita al INM la expedición del documento migratorio que acredite al titular y/o grupo familiar la residencia permanente en México.<sup>22</sup>

19 Artículo 164, párrafo 2º del Reglamento de la Ley de Migración.

20 Hasta el momento no existe una regulación en la ley al respecto. No obstante, resulta importante considerar que, de conformidad con el artículo 20 de la LSRPCYAP “Cuando un solicitante en situación de vulnerabilidad haya sido admitido provisionalmente o se encuentre en alguna estación migratoria, la Secretaría valorará las medidas que mejor favorezcan al solicitante, de conformidad con las circunstancias del caso. En el caso de niñas, niños y adolescentes deberá determinarse su interés superior.”

21 Artículo 111, Fracc V y último párrafo de la Ley de Migración.

22 Artículo 16, fracc XII, del Reglamento de la Ley sobre Refugiados y Protección Complementaria, así como el artículo 141, fracc IV del Reglamento de la Ley de Migración.



Como parte de los compromisos del Gobierno Federal para garantizar el pleno ejercicio de los derechos humanos de las personas extranjeras en México, se ha comenzado la expedición de la **Clave Única de Registro de Población Temporal para Extranjeros (CURP)**.<sup>23</sup>

La CURP temporal para extranjeros es un instrumento de registro e identificación, que se expide por un periodo hasta de 180 o 365 días naturales, según sea el caso, a las personas extranjeras que se encuentren en México y que hayan acreditado haber iniciado los procedimientos para permanecer en el territorio nacional, en la condición de estancia regular que determine la autoridad correspondiente (Instituto Nacional de Migración o la Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados).<sup>24</sup>

Ésta clave sirve para realizar trámites o solicitar servicios ante diversas dependencias entidades e instituciones y su validez puede ser cotejada en la página web de RENAPO.<sup>25</sup>



La expedición de la CURP temporal para extranjeros, sin duda ha sido, para las personas refugiadas, un gran avance en el acceso a derechos y servicios esenciales para una efectiva integración en el país.

A este respecto y considerando que, al ser titulares de los documentos anteriormente descritos cuentan con permiso para trabajar, tienen derecho también a acceder al Sistema de Seguridad Social.

El **Número de Seguridad Social** es único, permanente e intransferible. Éste se asigna para el control de registro de los trabajadores o sujetos de aseguramiento y sus beneficiarios.<sup>26</sup> La pre-afiliación puede realizarse en línea, proporcionando la CURP y un correo electrónico.

De igual forma, al comenzar a realizar actividades económicas, las personas refugiadas podrán realizar su inscripción en el **Registro Federal de Contribuyentes**.

El trámite es gratuito y puede presentarse en línea o de forma presencial, sólo se requiere contar con un correo electrónico y CURP.<sup>27</sup>



23 22 Diario Oficial de la Federación del día 18 de junio de 2018 (DOF: 18/06/2018). INSTRUCTIVO Normativo para la asignación de la Clave Única de Registro de Población

24 <https://www.gob.mx/segob/renapo/acciones-y-programas/preguntas-frecuentes-sobre-la-clave-unica-de-registro-de-poblacion-temporal-para-extranjeros>

25 <https://www.gob.mx/segob/renapo>

26 Se deberá considerar como sujetos de aseguramiento las personas que cumplan con lo establecido en los artículos 12 y 13 de la Ley del Seguro Social. [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92\\_071119.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92_071119.pdf)

27 <https://www.sat.gob.mx/tramites/28753/obten-tu-rfc-con-la-clave-unica-de-registro-de-poblacion-curp>

## PRE-AFILIACIÓN AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (IMSS)

El Número de Seguridad Social es único, permanente e intransferible. Éste se asigna para el control de registro de los trabajadores o sujetos de aseguramiento y sus beneficiarios.<sup>28</sup> La pre-afiliación puede realizarse en línea, proporcionando la CURP y un correo electrónico.

El IMSS, al recibir el aviso de inscripción de un trabajador, verificará que éste contenga la CURP. La omisión en la presentación de este documento no exime al empleador de la obligación de inscribirlo ante el IMSS.

gob.mx

Instituto Mexicano del Seguro Social

Asignación o Localización de Número de Seguridad Social

Fecha: 22 de diciembre de 2016

Folio de la solicitud: 148242594800784938225

Instituto Mexicano del Seguro Social

elnidodelseguro.com

tu Número de Seguridad Social es: 888888888888

Asociado a la CURP: AAAA00000CAAAMB05

Imprime y recorta

Este Número de Seguridad Social es único, permanente e intransferible y se asigna para el control del registro de los trabajadores o sujetos de aseguramiento y sus beneficiarios; las prestaciones en especie y en dinero se otorgarán cuando hayan cumplido con los requisitos previstos en la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos; la individualización de los recursos en las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE) y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT) se efectuará durante el periodo en que se encuentren inscritos con un patrón.

Ahora que cuentas con tu Número de Seguridad Social, no olvides acudir a la AFOR de tu preferencia a registrar tu cuenta individual donde se depositarán tus aportaciones de Ahorro para el Retiro. También puedes hacerlo vía electrónica en: www.consar.gob.mx en la sección "SAR en línea". Recuerda que es un dato que solicitará tu patrón o empresa al momento de contratarte.

*Se estima que si se empleara a la totalidad de las personas que solicitan el reconocimiento de la condición de refugiado en México que se encuentran en edad laboral, con un salario promedio de 6,500 pesos mensuales, México recibiría en impuestos un total de \$ 218, 607,944 millones de pesos en un periodo de 6 meses.*

## ¿DÓNDE PUEDO ENCONTRAR CANDIDATOS?

A continuación se presenta una lista de asociaciones y organismos que trabajan y acompañan procesos de integración local con personas refugiadas

### GOBIERNO:

Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados (COMAR)  
<http://www.comar.gob.mx>

Servicios Nacional de Empleo  
<https://www.empleo.gob.mx/SNE>

Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE)  
<https://www.trabajo.cdmx.gob.mx>  
 (Mediante el registro de la empresa y las vacantes en el Servicio Nacional de Empleo)

Secretaría de Inclusión y Bienestar Social de la CDMX (SIBISO)  
<https://www.sibiso.cdmx.gob.mx>

### ORGANISMOS INTERNACIONALES:

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR)  
<https://www.acnur.org/mexico.html>

### SOCIEDAD CIVIL:

Asylum Access  
<https://asylumaccess.org/program/mexico/>

Casa Monarca  
<https://www.casamonarca.org.mx>

FM4 Paso Libre  
<https://fm4pasolibre.org>

Programa Casa Refugiados  
[www.casarefugiados.org](http://www.casarefugiados.org)

Servicio Jesuita a Migrantes  
<https://sjme.org>

Sin Fronteras  
<https://sinfronteras.org.mx>

Scalabrinianas Misión con Migrantes y Refugiados

VENEMEX  
<https://venemex.org>

Programas Académicos:  
 Programa de Asuntos Migratorios de la Universidad Iberoamericana (PRAMI)  
<http://prami.ibero.mx>

<sup>28</sup> Se deberá considerar como sujetos de aseguramiento las personas que cumplan con lo establecido en los artículos 12 y 13 de la Ley del Seguro Social.  
[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92\\_071119.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92_071119.pdf)



# RETOS EN RECLUTAMIENTO Y RETENCIÓN



**DEBIDO A QUE LAS PERSONAS REFUGIADAS HAN TENIDO QUE HUIR DE SUS PAÍSES DE ORIGEN Y AHORA SE ENCUENTRAN EN UN AMBIENTE NUEVO, EL PROCESO DE SU CONTRATACIÓN E INTEGRACIÓN PUEDE PRESENTAR DIFERENTES RETOS. AQUÍ DESCRIBIMOS ALGUNOS, ASÍ COMO RECOMENDACIONES PARA SUPERARLOS CON ÉXITO.**

## **DURACIÓN Y REQUISITOS DEL PROCESO DE SOLICITUD**

El proceso de solicitud de la condición de refugiado, según la ley, debe durar 45 días hábiles y 10 más para notificar, es decir, 3 meses aproximadamente. Actualmente el proceso toma alrededor de 6 meses y, en algunos casos, aún más tiempo. Durante este periodo, se le prohíbe a la persona solicitante de asilo salir de la entidad federativa donde comenzó su proceso. Esto se presenta como un gran reto en Estados como Chiapas, donde hay una gran saturación de servicios y escasez de oportunidades en el ámbito laboral; mientras que en otros Estados de la República, como Coahuila y Nuevo León, existen a veces problemas para llenar las vacantes disponibles. Es por ello que, si las personas pudieran disfrutar de libre movilidad, el derecho al trabajo sería más accesible.

*El ACNUR y la COMAR, en conjunto con organizaciones de la sociedad civil, actualmente operan un programa de integración local que le facilita a los solicitantes de asilo y refugiados tener más oportunidades de obtener un empleo.*

Otro requisito que deben cumplir los solicitantes del reconocimiento de la condición de refugiado es el de presentarse en las oficinas de la COMAR, o, en su caso, en las del INM, una vez por semana. Esto se debe a que deben comprobar que no han abandonado la entidad federativa donde están llevando a cabo su trámite. Usualmente se les asigna un día entre semana para que vayan a las oficinas, en un horario de 9:00 a 18:00 horas. El hecho de que deban faltar un día de la semana al trabajo, puede tener como resultado que los empleadores no estén dispuestos a contratarlos. Sin embargo, en el marco del Pacto Mundial sobre Refugiados, el INM, la COMAR y el ACNUR se comprometieron a impulsar medidas que agilicen el procedimiento de firmar ante la oficina de COMAR o del INM, de acuerdo con las obligaciones de las personas solicitantes de la condición de refugiado, con el fin de facilitar su integración.

### LICENCIAS DE CONDUCIR

Si bien la ley de tránsito solo pide un documento migratorio de estancia regular en México, como lo es la Tarjeta de Visitante por Razones Humanitarias, en la práctica se ha detectado que existe la tendencia a sólo otorgar licencias de conducir a personas que ya han obtenido su Residencia Permanente. Si dicho permiso llega a ser requisito necesario para la obtención de un empleo, las personas pueden acercarse a alguna organización que gestione acompañamientos para su adquisición. La finalidad es que este trámite no resulte un obstáculo en el proceso de contratación.

*“En mi país yo trabajaba como chofer, y al llegar a México a eso me quería dedicar. Me ofrecieron trabajar en una empresa de mudanzas, pero no tenía permitido salir de la ciudad o perdía mi proceso. Mi empleador me ofreció trabajar en oficina y en mudanzas locales y ahora que tengo mi Residencia ya puedo viajar a otros estados. He conocido muchos lugares de México como Cancún y Oaxaca. Puedo pagar mis cosas y mandar lo que sobra a mi familia.”*

– PASCAL, REFUGIADO DE CAMERÚN

### PASAPORTE Y DOCUMENTOS DE IDENTIDAD

Un documento que los solicitantes de asilo y refugiados no tienen comúnmente (porque nunca lo obtuvieron, lo dejaron atrás o venció durante su estancia en México) es el pasaporte. Estando ya en México, por motivos de seguridad, muchas veces no pueden acercarse a sus consulados para tramitarlo. El pasaporte no debería ser solicitado como el documento oficial de un extranjero que ya cuenta con una identificación expedida por el gobierno mexicano, la cual además comprueba su estancia regular y su autorización para trabajar. No obstante, algunas empresas recurren a malas prácticas no fundamentadas, y piden el pasaporte a los candidatos para empleo.

Muchos otros refugiados llegan a México con pasaporte, pero éste expira con el tiempo y su país no emite más este documento, como es el caso de personas venezolanas en México.

Esto es particularmente importante pues, cada vez más, las empresas solicitan una identificación para entrar al mismo edificio donde se entrevista a los refugiados. Este mecanismo es, en sí mismo, discriminatorio para quienes buscan empleo pero que aún no cuentan con un documento de identidad. Se recomienda que el empleador vaya a la entrada a recibir al candidato, con el fin de asegurar su registro y entrada.

### DOCUMENTOS ACADÉMICOS

Igualmente, el acceso a documentos académicos en país de origen puede ser complicado para una persona que escapa para salvar su vida. Gran cantidad de empleos requieren un comprobante de estudios mínimos, con lo que se niega el derecho al trabajo de muchas personas refugiadas o se demora su proceso de contratación hasta que

pueda certificar su nivel de estudios con el Instituto Nacional de Estudios para Adultos de la Secretaría de Educación. Se recomienda a las empresas tener procesos de entrevistas o de conocimientos para evitar así el requisito de dicho documento.

*Muchas empresas aceptan documentos en forma virtual, en copia, o la constancia de trámite.*

### ACCESO A SERVICIOS FINANCIEROS

El artículo 140 del Reglamento de la Ley de Migración contempla el ejercicio de los derechos económicos de las personas extranjeras, incluyendo las personas refugiadas, al señalar que “Las personas extranjeras con situación migratoria regular podrán participar en el capital social de sociedades mexicanas; desarrollar actividades económicas o empresariales; adquirir bienes inmuebles; ocurrir ante la autoridad competente para solicitar cualquier permiso, derecho, servicio o producto, y abrir cuentas bancarias en el territorio nacional, de conformidad con las leyes y demás disposiciones jurídicas aplicables”.

El 29 de agosto de 2017 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) la «Resolución que modifica Disposiciones de carácter general aplicables a las instituciones de crédito» (Resolución), presentada por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV). El propósito de la Resolución es fortalecer los procedimientos y mecanismos que las instituciones de crédito utilizan para identificar a sus clientes. El párrafo IV del artículo 51 Bis menciona que las personas extranjeras pueden identificarse con “los documentos migratorios expedidos por el Instituto Nacional de Migración que se encuentren vigentes, con los que acrediten su condición de estancia en el país”.

*Los bancos pueden aceptar los documentos emitidos por el INM: Residencia permanente y Tarjeta de Visitante por Razones Humanitarias u otro documento emitido por el INM.*

Actualmente, se ha detectado que a personas de ciertas nacionalidades se les ha negado el servicio bancario, independientemente de los documentos que tengan o del estatus migratorio que presenten. Ésto es considerado como una medida sumamente discriminatoria y que atenta contra los derechos humanos de la persona.

Las empresas que tienen convenios con bancos están en condición de solicitarles que faciliten el acceso a dichas cuentas. De la misma manera en la que se otorgan tarjetas de nómina a empleados mexicanos, éstas deben de expedirse a nombre de los empleados de origen extranjero.

**CARTA DE NO ANTECEDENTES PENALES**

La carta de no antecedentes penales es un documento requerido por algunas empresas como parte de su proceso de contratación. Al reclutar personas refugiadas o solicitantes al reconocimiento a la condición de refugiado, las empresas deberán eliminar tal requisito por varias razones:

- Cuando los refugiados huyen de su país de origen, usualmente los hacen sin poder traer consigo documentación alguna que pueda apoyar una solicitud para una carta de no antecedentes penales. Incluso, muchas veces los refugiados tienen la posibilidad de solicitar documentos oficiales al gobierno en su país de origen ya que podría poner en riesgo su vida o las de sus seres queridos.
- Al pedir una carta de no antecedentes penales a personas refugiadas o solicitantes podrán estar discriminando contra ellas, ya que de conformidad con el artículo 1 fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, solicitar antecedentes penales se podrá considerar un acto de discriminación.
- En adición, cuando las personas inician un procedimiento para ser reconocidos como refugiados, están obligados a proporcionar información sobre sus antecedentes personales, los cuales son verificados por el Estado Mexicano a través de las autoridades competentes. Esto quiere decir que las personas refugiadas ya pasan por un proceso riguroso de selección para permanecer en México, y por lo tanto, ser reconocido como refugiado es intrínsecamente sinónimo de no tener antecedentes penales.



# RECOMENDACIONES

▲ **QUIZÁ CONTRATAR A PERSONAS REFUGIADAS SEA ALGO NUEVO PARA LA EMPRESA Y SU EQUIPO. POR ESO, ES IMPORTANTE CONSIDERAR DIFERENTES MANERAS EN LAS QUE LA EMPRESA PUEDE APOYAR A LOS EMPLEADOS REFUGIADOS EN SU INTEGRACIÓN A UN NUEVO LUGAR DE TRABAJO.**

## **EMPATÍA**

Se recomienda a las empresas generar ambientes de trabajo empáticos e inclusivos. Al crear dichas condiciones se establecerán reglas de convivencia positivas, dotadas de valores, como el respeto, la tolerancia, la solidaridad y el apoyo comunitario. La empatía es una herramienta fundamental que todas las personas pueden desarrollar en sus espacios laborales, en la casa y en espacios públicos y privados.

## **ENFOQUES DIFERENCIADOS**

Muchos refugiados salen de su país por que son perseguidos por pertenecer a un grupo social, por su raza, nacionalidad, opinión política, religión o género. Como tal, trabajar con refugiados implica trabajar con personas de diversos entornos culturales y/o pertenecientes a distintos grupos minoritarios. Es importante que las empresas estén preparadas para recibirlos, no sólo como refugiados, sino como personas que puedan también formar parte de la diversidad y de diferentes contextos. Algunos refugiados son pertenecientes a grupos indígenas, comunidad LGBTQ+, religiones minoritarias, o provenientes de países no hispanohablantes. Los patrones deben asegurarse de que sus empleados refugiados tengan acceso a todos los recursos de diversidad e inclusión ofrecidos por su empresa, además de recursos que estén diseñadas específicamente para ellos.

## DESARROLLO DE COMUNIDADES

Cuando la empresa tiene un enfoque de desarrollo comunitario con sus empleados crea una dinámica laboral de confianza, entendimiento, y comunicación. Al momento de integrar a personas refugiadas es importante tener ésta misma perspectiva. Algunos ejemplos de cómo se puede lograr son los siguientes:

1. **Inducción:** Ofrecer un período para que la persona conozca la empresa, a sus compañeros y las responsabilidades de cada uno, le podrá dar un sentido de orientación y responsabilidad. Además, será de gran beneficio saber a dónde dirigirse en situaciones específicas y conocer a otros compañeros refugiados si la empresa ya ha contratado.
2. **Programa de amigos:** Asignar a una persona como guía/mentor de la persona recién contratada ayudará a éstas en su periodo de integración inicial y creará vínculos de respeto y cooperación. Esto además beneficia a la persona amiga o mentora porque la hace solidaria y la sensibiliza. Otra idea sería tener a una persona que dé apoyo psicosocial a la persona en su transición al nuevo empleo.
3. **Programas específicos para refugiados:** Algunas empresas podrían crear un programa de integración específico para los refugiados. Hay muchas entidades sin fin de lucro que podrán ayudar a crear estos programas, y sería cuestión de que la misma empresa decida qué forma adoptaría. Una idea es crear un comité que organice eventos, como actividades culturales sobre el país del que viene la persona, actividades recreativas como deportes, o actividades de desarrollo profesional dirigido a esta población. Estas iniciativas son una buena manera de involucrar y sensibilizar a tus demás empleados.
4. **Incluir en los programas existentes a los refugiados:** Para ciertos negocios, particularmente las medianas y pequeñas empresas, una opción es incluir a los refugiados en los programas que ya se han implementado para otros grupos de empleados. Por ejemplo, pueden invitar a sus empleados refugiados a participar en equipos deportivos o en festejos institucionales, o si tienen grupos de empoderamiento o de apoyo para adultos mayores, comunidad LGBT, grupos de estudio o talleres de empoderamiento. Incluir a los refugiados en estas actividades es una buena manera de integrarlos en su fuerza labor y también en sus comunidades de acogida.

## DESARROLLO DE CAPACIDADES Y CERTIFICACIONES

1. Una manera de mejor preparar a los candidatos y cultivar mejores relaciones empresariales es ofrecer crecimiento y enseñanza a los empleados. Si la empresa tiene capacidad de dar cursos, certificaciones, talleres o cualquier otro tipo de preparación, es bueno contemplar a la comunidad refugiada. Puede ser tan específico o diverso como sea posible.
2. Existen espacios educativos y de certificación en México a los que los refugiados tienen acceso, como lo Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial CECATI, que además de ofrecer cursos y capacitaciones, permite a la persona certificarse y obtener un documento emitido por la Secretaría de Educación Pública SEP.
3. La SEP también puede ayudar a candidatos a certificar o revalidar sus estudios. Por ejemplo, durante la contingencia sanitaria provocada por el COVID-19, se detectó que en México habían refugiados profesionales de la salud dispuestos a colaborar en la lucha contra el virus. Sin embargo, no todos lograron convalidar sus estudios médicos.

*Durante la contingencia sanitaria se detectó que en el país había más de 100 refugiados profesionales de la salud dispuestos a colaborar en la lucha contra el virus. Sin embargo, no todos lograron convalidar sus estudios médicos.*

## FLEXIBILIDAD

1. **Horarios:** De ser posible, es importante considerar diversificar los horarios disponibles para empleados refugiados, para que puedan cumplir con sus obligaciones ante el Instituto Nacional de Migración y la Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados. Puede ser desde algo establecido en contrato que posibilite distintas horas de entrada y salida, hasta acuerdos mutuos respecto a compensación de horas o flexibilidad algunos días. Recuerda que la persona refugiada está todavía conociendo su nueva ciudad y ésto puede impactar sus tiempos de traslado. De igual manera tener flexibilidad en horario, permitirá que aquellas personas con hijos puedan acceder al uso de guarderías para ellos.
2. **Pagos:** Para quienes no han tenido acceso a una cuenta de nómina del banco con el que trabaja la empresa, se recomienda que la empresa pueda apoyar en su trámite de tarjeta de nómina, aceptar cuentas de otros bancos que han expresado públicamente su solidaridad con los refugiados, o flexibilizar el pago por medio de cheques o efectivo. Sin embargo, es importante resaltar que los pagos en efectivo deben ser considerados como un último recurso, ya que pueden poner en riesgo a los empleados al cargar efectivo en su persona, además de contribuir a contratos laborales menos formales.

## CAPACITAR PERSONAL INTERNO

1. **Taller de sensibilización:** Es importante que el equipo ya presente en la empresa sepa cómo recibir a estas nuevas personas. Una capacitación interna puede facilitar el diálogo y la empatía con los empleados refugiados, reducir episodios de discriminación y crear espacios seguros e inclusivos. Se recomienda primero sensibilizar al equipo directivo, al departamento de recursos humanos y posteriormente al personal con interacción directa con el refugiado. Recuerda enmarcar las sensibilizaciones desde la perspectiva de derechos y talento, no asistencialismo.

*“La empresa invitó a una organización a dar una charla de sensibilización a mis compañeros, y además les explicaron qué significaban mis papeles y cómo podían recibirlos. Además, mejoró la conversación con mis compañeros y ya entendían mejor las cosas”*

– JUAN JOSÉ, EL SALVADOR

2. **Apoyarse de una asociación de trabajo directo:** Hay múltiples organizaciones que ofrecen espacios de sensibilización y asesoría a empresas para afrontar la incertidumbre legal y la logística de recursos humanos y de seguimiento. Lo mejor es asesorarse con estas instituciones para tener mejores oportunidades de éxito. Programa Casa Refugiados ofrece de manera gratuita estos talleres, asesoría y seguimiento.

## RECONOCER DOCUMENTOS MIGRATORIOS Y OMITIR DOCUMENTOS INNECESARIOS

1. **Conocer los documentos:** Parte de la capacitación debe incluir un apartado sobre documentos y requerimientos legales incluidos en esta guía. Es importante que la empresa los conozca: tanto los directivos como el personal del área legal, de recursos humanos e incluso de recepción y de seguridad.
2. **Omitir pasos innecesarios:** Como se ha leído en apartados previos, las personas refugiadas no necesariamente tienen la oportunidad de salir de su país con todos los documentos de identidad necesarios. Es importante que la empresa pueda omitir lo que no sea indispensable. Por ejemplo, no es necesario presentar un pasaporte si ya tienen identificación del INM, o quizás los certificados de estudios no tengan que ser originales. Las constancias de COMAR pueden fungir como equivalente al acta de nacimiento pues es un documento que muestra el origen de la persona, así como su información personal.
3. Se recomienda cambiar manuales internos y de recursos humanos, para erradicar antiguas prácticas con documentos que ya no son válidos (FM2, FM3) y agregar los actualizados.

## ADAPTA LINEAMIENTOS INTERNOS PARA SER INCLUSIVOS

1. **Seguridad en la recepción de las oficinas:** Hay algunas prácticas básicas que podrán facilitar la experiencia de contratar a un refugiado en la empresa. Un ejemplo es el de asegurarse que alguien reciba al candidato en la recepción, evitando confusiones respecto al documento de identidad que presenta. Es común que las personas pierdan su entrevista porque no se les dio entrada al edificio al no tener un documento de identidad común.
2. **Entrevistas:** Considerando que algunos personas refugiados habrán salido de su país por violencia relacionada con el género, recomendamos que antes de las entrevistas de trabajo, se le pregunte al candidato si tiene alguna preferencia en ser entrevistada por hombre o mujer, de haber esa flexibilidad en su empresa. Encontrarse en una dinámica de poder con una persona del género opuesto puede causar nervios o inseguridades que pueden influir en la entrevista.
3. **No revictimizar:** Ésto es algo que sucede de manera común, a veces por lineamientos internos de la empresa pero a veces por sencilla curiosidad. Nunca será apropiado preguntar a un candidato la razón por la que huyó de su país. Esta es una pregunta que solamente la COMAR tiene que preguntar como parte del procedimiento de reconocimiento de la condición de refugiado. Sin embargo, muchas personas desplazadas reciben esta pregunta de muchas diferentes organizaciones, teniendo que contar sus historias una y otra vez, y esto puede causar trauma. Con el tiempo, cuando la persona se sienta segura con sus compañeros y su empleador, podrá decidir qué compartir con ellos.

## HACER CAMPAÑAS DE COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA

Es útil tener campañas de comunicación tanto para los empleados que van a recibir a la persona refugiada como para los clientes y *stakeholders* externos. Algunos puntos que considerar:

1. **Garantizar la seguridad:** Dependiendo del contexto, no siempre es apropiado mostrar a la persona refugiada o algún rasgo que pueda identificarle en lugares públicos, publicaciones, artículos, y demás. Ésto puede ponerla en riesgo o a su familia que aún sigue en su país. Por tal motivo, siempre se debe asumir que las identidades de estas personas nunca deben exponerse. Sugerimos siempre ponerse en contacto con alguna asociación que pueda hacer una revisión de seguridad. Si hubiera riesgos de seguridad se recomienda esconder cara o distorsionar la voz, usar nombres falso y no mostrar rasgos que puedan identificar a los individuos. Vale la pena tener una conversación con el refugiado en un espacio seguro y de confianza para que entienda las implicaciones de mostrar su identidad; algunos se sentirán comprometidos a aceptar a pesar de no estar cómodos. Organizaciones como ACNUR pueden ayudar en estos procesos.
2. **Medios impresos:** Un tiempo antes de que se incorpore la persona a la empresa, sería pertinente divulgar infografías, posters, o folletos que informen sobre quién es un refugiado y los beneficios que trae a la empresa.
3. **Medios audiovisuales:** Cuando se comunica a clientes sobre el programa de integración para refugiados que tiene la empresa, es importante siempre visualizar a la persona como un talento y persona empoderada, y nunca como víctima. No sólo es ésto lo moralmente correcto sino que es lo que tiene más índices de aceptación en campañas de comunicación sobre refugiados. En ningún momento debe ser un video politizado o que hable sobre la situación que obligó a la persona a huir de su país.
4. **Mostrar diversidad:** Asegura que tus campañas sean incluyentes, no sólo en temas migratorios, sino que muestren perspectivas de género e inclusión.

## ALTERNATIVAS AL EMPLEO

1. **Prácticas profesionales:** Algunas empresas quizás no tengan la posibilidad de contratar personas aún, pero quizás puedan ofrecer proyectos de prácticas profesionales a personas refugiadas, u ofrecer oportunidades de mentoría para que tus empleados ayuden a refugiados en busca de empleo a conocer el mercado laboral en México.
2. **Capacitaciones:** La compañía o sus miembros pueden donar su talento, espacio físico o materiales para ofrecer cursos o certificaciones a los refugiados.
3. **Conferencias:** Las empresas pueden también invitar a refugiados a conferencias o charlas sobre empoderamiento profesional o empresarismo, o incluso, podrían invitar a los mismos refugiados a fungir como conferencistas/panelistas o promotores de integración de otras personas, y a la vez apoyarlos para que reciban un ingreso. Esta, además, es una gran manera de sensibilizar a tus empleados sobre este tema.
4. **Consumo de productos y servicios:** Hay otras maneras en que la empresa puede apoyarlos, particularmente registrando a los refugiados como proveedores de servicios que la empresa puede utilizar, o comprando productos hecho por refugiados para eventos internos o regalos.
5. **Donaciones y eventos:** Los proveedores de servicio que apoyan a los refugiados a integrarse necesitan mucho apoyo para poder brindar oportunidades de integración social y económica a los refugiados, y apoyar a las empresas que los quieren contratar. Sería bueno que la empresa considere hacer donaciones financieras y en especie a estas entidades para que puedan continuar su importante labor.

# TESTIMONIO

“Desde que estaba en la universidad en mi país de origen, Venezuela, siempre pensaba cómo sería conseguir un trabajo formal y seguro, y cual era para mí la importancia de tenerlo. En mi opinión va más allá de contar con un contrato registrado que le dé formalidad a la actividad que esté realizando para una empresa, es más bien que dicho contrato es lo que marca una diferencia sustantiva con el trabajo informal: me hace acreedor de múltiples beneficios como lo son el goce de prestaciones de seguridad social, jubilación, la cobertura de salud dispuesta para mí y mi núcleo familiar, la protección contra riesgos del trabajo, entre otras.

Una vez que terminé mis estudios, me aterrizzaba un poco el hecho de no poder conseguirlo, y la verdad es que esa sensación siguió en mí por unos meses más, ya que por la situación política, económica y social que atravesaba mi país me vi obligado a tener que abandonarlo. Al llegar a México solicité la condición de refugiado y luego de introducir un sin fin de currículos en distintas empresas dedicadas al área de estudios en la cual me preparé, no conseguí respuestas.

Creo que no llegaron por no tener la experiencia que la gran mayoría de los empleadores solicitan, así que me analicé como persona para así ver según mis habilidades, qué trabajos podía desarrollar con destreza.

En ese análisis interno que me hice recordé algo muy gracioso y que al final me ayudó mucho: de pequeño siempre jugaba con mis hermanas a realizar actividades donde brindaba atención a las personas, como ser cajero de supermercado, cajero de banco, mesero, cocinero y en oportunidades hasta abogado; profesión que con orgullo tuve el honor de obtener en Venezuela; y fue así como decidí buscar trabajo en un restaurante.

La oportunidad que me brindó Cosecha Natural a los pocos días, de contratarme sin importar de dónde venía, y de tener un trabajo digno, fue fundamental para mí y mi familia. Pude desarrollarme como persona, seguir mis objetivos económicos y poder ayudar a mi familia en México y Venezuela.

Pero no todo fue fácil, aun cuando mi país y México manejan el mismo idioma, no compartimos los mismos platillos, los alimentos e ingredientes no tienen los mismos nombres, no tenemos las mismas costumbres, e incluso no tenemos los mismos modismos a la hora de hablar. Siendo el tema del vocablo y la cultura un reto, que con esfuerzo, mucha dedicación y sobre todo la oportunidad y la confianza que me brindaron quienes eran mis patrones con

quienes aún comparto una gran amistad y cariño, logré crecer dentro de la empresa a distintos puestos con nuevas responsabilidades en tan sólo un año.

Con mi salario, además de apoyar a mi familia, pude tramitar las revalidaciones de mis estudios y certificados y así comenzar mi maestría en México. Gracias a ese primer empleo ahora puedo trabajar como abogado.

Este testimonio quiero que trascienda y ese será uno de mis nuevos objetivos de vida, enseñar a cada persona que el hecho de ser migrante, refugiado, o tener alguna condición diferente no nos hace menos. Al contrario, el hecho de tener que abandonar todo y empezar de nuevo nos hace personas fuertes, guerreras, luchadoras incansables por nuestros objetivos, como éste que hoy tengo y sé que con el esfuerzo y las acciones de personas como yo y empleadores como el que tuve por un año, lograremos crear conciencia en muchos y garantizar a cada uno de nosotros empleos seguros, formales y dignos. ¡No importa que trabajo hagas, mientras sea digno y te guste no habrá quien te detenga!” – Daniel, refugiado venezolano

*“Hemos tenido un sin fin de personal de otras fronteras, desde El Congo hasta países hermanos como Venezuela. Debido a que son refugiados en busca de una mejor vida, es gente que viene dispuesta a trabajar hasta conseguir lo que se han propuesto al llegar a nuestro país. Sin duda uno de los amigables venezolanos que tuvimos el honor de conocer fue Daniel, quien con sus hermanos y familiares, formó lazos con nosotros que han generado una gran satisfacción y sentimientos de unión para ambos. Las experiencias que hemos tenido en general con los refugiados, independientemente de su nacionalidad, sin duda han sido agradables, satisfactorias, y con grandes beneficios para la empresa”*

– EMPLEADOR, COSECHA NATURAL, RESTAURANTE EN CDMX



# CONCLUSIÓN



**COMO VIMOS A LO LARGO DE LA GUÍA, LA SOCIEDAD MEXICANA CUENTA AÚN CON MÚLTIPLES RETOS MIGRATORIOS DE DISTINTOS TIPOS Y ORÍGENES... EN CENTROAMÉRICA, UNA OLA DE VIOLENCIA OBLIGA A LAS PERSONAS A CRUZAR LA FRONTERA SUR DE MÉXICO, MIENTRAS QUE LA DESINFORMACIÓN Y LA XENOFOBIA SE APODERA DE MUCHAS PERSONAS. POR OTRO LADO, AÚN LES AGUARDA UNA LARGA ESPERA POR JUSTICIA Y ESTABILIDAD A LAS COMUNIDADES VENEZOLANA, NICARAGÜENSE, Y DE OTROS PAÍSES, QUE SUFREN POR CONFLICTOS INTERNOS Y VIOLENCIA GENERALIZADA. EN PROGRAMA CASA REFUGIADOS CREEMOS QUE LA MOTIVACIÓN DE NUESTRO TRABAJO SIEMPRE DEBE SER LA PERSONA, Y EN EL CASO DE LA INTEGRACIÓN LABORAL, SU TALENTO.**

Como sociedad civil hemos hecho frente a desigualdades y a las consecuencias de la violencia, sobre todo en lo referente a la migración. No obstante, dependemos de un trabajo en equipo con diversas instituciones, gobiernos y empresas comprometidas. Necesitamos de actores solidarios que estén dispuestos a emprender en equipo y en redes con los refugiados y por ellos.

No preguntamos, “¿qué es un refugiado?” sino, ¿quiénes son los refugiados? En su forma más completa, son más que una definición... Son pasiones, sueños, metas, talento, conocimiento, y grandes amigos por conocer. Construimos esta guía con la confianza de que hay personas dispuestas a cambiar el mundo, desde su propia trinchera, y esperamos que esta guía sea un primer paso para lograr que su empresa contrate a refugiados, replique las buenas prácticas y participe en el fortalecimiento de nuestras comunidades.

Las empresas son un elemento clave para garantizar la dignidad de las personas y el ejercicio de sus derechos. Cuando una empresa abre la puerta, las posibilidades de que muchas personas más la abran se incrementan. Es gracias a un trabajo seguro, digno y formal que se brinda el acceso a otros derechos como la salud, la vivienda, el alimento, y muchos más. Cuando una persona refugiada llega a México, entre sus deseos más grandes se encuentran la autogestión y la autosuficiencia.

Comprendemos que con el transcurso del tiempo gran parte de la información presentada aquí puede cambiar; sin embargo, es importante recalcar que incluso si llegaran a existir cambios en el corto o medio plazo, siempre perdurará el derecho al trabajo digno y seguro de las personas refugiadas y solicitantes de la condición de refugiado.

Es un placer emprender este viaje juntos y hacer una aportación para transformar la realidad de las personas.

# OTROS RECURSOS



## APRENDE MÁS SOBRE EL TEMA CON ESTOS RECURSOS:

El potencial de refugiados emprendedores:

[https://www.theguardian.com/commentisfree/2019/apr/11/the-potential-of-refugee-entrepreneurs-is-huge-but-they-need-our-help?fbclid=IwAR3\\_NxAV3dckOG65IIlSuvGxJabkaTvGIURqII4mARv9RSCAJ49DaHLAHuQA](https://www.theguardian.com/commentisfree/2019/apr/11/the-potential-of-refugee-entrepreneurs-is-huge-but-they-need-our-help?fbclid=IwAR3_NxAV3dckOG65IIlSuvGxJabkaTvGIURqII4mARv9RSCAJ49DaHLAHuQA)

Cómo apoyar a que los refugiados entren a trabajar rápido:

<https://www.newsdeeply.com/refugees/community/2017/09/19/how-to-help-refugees-get-into-work-fast>

Trabajo de refugiados: Una inversión humanitaria que brinda dividendos económicos

<http://www.opennetwork.net/refugeeswork/>

Uber abre sus puertas y emplea a refugiados en México:

<https://laopinion.com/2017/04/10/uber-abre-sus-puertas-y-emplea-a-refugiados-en-mexico/>

Un nuevo hogar en el trabajo: la guía de un empleador para procurar la inclusión de empleados refugiados:

<https://www.tent.org/wp-content/uploads/2019/03/Deloitte-Tent-A-new-home-at-work.pdf>

Informe anual de atenciones de Programa Casa Refugiados:

<http://casarefugiados.org/biblioteca/#1524874971351-bb85abd9-0a20>

Mujeres refugiadas encuentran oportunidades en el norte de México

<https://www.acnur.org/es-mx/noticias/noticia/2019/3/5c82abcc4/mujeres-refugiadas-encuentran-oportunidades-en-el-norte-de-mexico.html>

Trabajar en México como refugiado:

[https://www.youtube.com/watch?time\\_continue=5&v=oFOayAuGCil](https://www.youtube.com/watch?time_continue=5&v=oFOayAuGCil)

Encontrar trabajo en México como persona refugiada:

<https://www.youtube.com/watch?v=yrgiXJ8oC2s>

Programa de integración local:

<https://youtu.be/CvDUFmUt6vc>

Coalición #ConLosRefugiados:

<https://www.acnur.org/conlosrefugiados.html>

Engaging with employers in the hiring of refugees: A 10 point multi-stakeholder action plan for employers, refugees, governments and civil society:

<https://www.oecd.org/els/mig/UNHCR-OECD-Engaging-with-employers-in-the-hiring-of-refugees.pdf>

ILO Guiding principles on Access of refugees and other forcibly displaced persons to the labour market:

[https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS\\_536440/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS_536440/lang--en/index.htm)



Casa Refugiados



**UNHCR**  
**ACNUR**

La Agencia de la ONU  
para los Refugiados



TENT