



TENT

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



Con la
colaboración de



UNHCR
ACNUR

Octubre 2023
TENT.ORG

RED **acoge**



T E N T

Tent Partnership for Refugees

Con cada vez más personas refugiadas en todo el mundo, las empresas desempeñan un papel fundamental para ayudarlas a integrarse económicamente en sus países de acogida. Tent fue creada en 2016 por Hamdi Ulukaya, CEO y fundador de Chobani (una de las empresas más grandes del sector alimentario en Estados Unidos), para movilizar a empresas en todo el mundo con el fin de llenar este vacío. Hoy, Tent es una red de más de [350 grandes empresas](#) comprometidas a apoyar a cientos de miles de personas refugiadas a acceder al mercado laboral local preparándolas para desempeñar un empleo y conectándolas con oportunidades de trabajo.

Descubra más en www.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 temporal y trabaja de manera conjunta con las instituciones públicas en la adquisición de autonomía y plena inclusión sociolaboral de las personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional en España. 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 protección internacional 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:

www.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: www.acnur.org.

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, Fundación Juan Ciudad, CEAR, CESAL, Hijas de María Auxiliadora-Salesianas, Fundación Iniciativa Angel Tomas, Provivienda, Federación Andalucía Acoge, Mosaic-Orden Hospitalaria San Juan de Dios, Fundación Merced Migraciones, Fundación Don Bosco, Área Jurídica y Empleo de Red Acoge.
- **Personas refugiadas** que de manera voluntaria han participado en la elaboración de esta guía.

1 **Introducción: Derribando las barreras del desconocimiento**

2 **¿Quiénes son las personas refugiadas?**

- 2.1 Marco jurídico internacional
 - 2.2 Conceptos básicos sobre la protección internacional en España
 - 2.3 Derechos de las personas refugiadas en España
 - 2.4 Perfil de las personas refugiadas en España
 - 2.5 Casos específicos: Venezuela y Ucrania
-

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

4 **¿Cómo contratar a personas refugiadas en su empresa?**

- 4.1 Situación documental de las personas refugiadas y acceso al empleo
 - 4.2 Cuestiones a tener en cuenta en la contratación de personas refugiadas
-

5 **Consideraciones finales**

- **Anexos**

Se denomina persona refugiada a toda aquella persona que huye de su país debido a fundados temores de ser perseguida por su raza, religión, nacionalidad u opiniones políticas o por su pertenencia a un determinado grupo social, 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 protección internacional y temporal y las personas beneficiarias de protección subsidiaria y temporal u otros estatutos vinculados a la protección internacional, 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.

Esta guía fue editada en octubre del 2021 pero ha sido actualizada en octubre del 2023 como consecuencia de la llegada de personas refugiadas ucranianas y los cambios en los documentos identificativos de las personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional.

Tent Partnership for Refugees (Tent) trabaja de cerca con más de 350 empresas en todo el mundo para desarrollar e implementar programas efectivos de contratación de personas refugiadas. Tent ayuda a sus empresas miembro a establecer una estrategia para llevar a cabo sus iniciativas en ayuda a refugiados y pone a las empresas en contacto con organizaciones locales para la contratación de talento refugiado. Asimismo, Tent ofrece a las empresas formación en materia de buenas prácticas para la contratación e integración de personas refugiadas.

Puesto que la mayoría de los empleadores no tienen experiencia en la contratación de refugiados, su equipo debería

familiarizarse con los materiales disponibles en el [Members' Hub de Tent](#). Tent también puede ofrecer formación a los equipos de RRHH sobre el proceso de contratación de refugiados, incluyendo buenas prácticas para entrevistar a talento refugiado, y proporcionar información para comprender mejor la situación jurídica de los refugiados, así como la documentación de autorización de trabajo que sea relevante.

Para obtener información sobre cómo convertirse en empresa miembro de Tent, contacte con info@tent.org.



TENT
—
ESPAÑA

La coalición Tent España

Tent España es una red de empresas miembro de todo el país que están dando un paso al frente para ayudar a las personas refugiadas a acceder al mercado laboral mediante la preparación al empleo y oportunidades de trabajo. A través de la coalición, Tent ofrece a sus empresas miembro orientación personalizada para implementar programas de integración de refugiados, materiales, formación y buenas prácticas; invitaciones a reuniones periódicas con otras empresas; recomendaciones de entidades locales con las que colaborar para identificar talento refugiado; y muchos otros servicios gratuitos.

Para desarrollar esta herramienta para empresas en España, Tent ha 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 del sistema de acogida de protección internacional y temporal, 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 el sistema de acogida, 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 inclusión 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 compromiso que hace que estas personas sean una fuente de 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, así 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.

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 en mayor detalle el perfil educativo y profesional 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 refugiadas 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

La Convención de las Naciones Unidas de 1951 sobre el **Estatuto de los Refugiados**, 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.”¹

Esta misma Convención, y su Protocolo de 1967, son 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, entre ellos el derecho al trabajo, así como las obligaciones de los Estados para su protección.

Además, España, es firmante de la Declaración de Nueva York para los Refugiados y Migrantes de 2016 y del Pacto Mundial sobre Refugiados, y se ha comprometido, entre otras cuestiones, a adoptar medidas para fomentar la autosuficiencia de las personas refugiadas, a través de mayores oportunidades para que éstas accedan al empleo y a los mercados de trabajo sin discriminación y para que, en particular las mujeres y los jóvenes, puedan sacar el máximo provecho a sus aptitudes y capacidades.

Por otra parte, en el marco del I Foro Global sobre los Refugiados en diciembre de 2019, 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.



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).²

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 de la Convención de Ginebra 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.

Por tanto, 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").

La **condición de refugiado** se reconoce a toda persona que, debido a fundados temores de ser perseguida por motivos de raza, religión, nacionalidad, opiniones políticas, pertenencia a determinado grupo social, de género, orientación sexual o de identidad 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.³

(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)

La Ley de asilo también establece que, si una solicitud de asilo es inadmitida o denegada, se podrá conceder una **autorización de residencia temporal por 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.

Por otra parte, la normativa española regula mediante el Real Decreto 1325/2003, de 24 de octubre,⁴ el **régimen de protección temporal** que se aplica en caso de afluencia masiva de personas desplazadas procedentes de terceros países no miembros de la Unión Europea que no puedan regresar en condiciones seguras y duraderas debido a la situación existente en ese país, y que puedan eventualmente caer dentro del ámbito de aplicación del artículo 1.A de la Convención

de Ginebra sobre el Estatuto de los Refugiados, de 28 de julio de 1951, u otros instrumentos internacionales o nacionales de protección internacional.

Se consideran desplazados, sujetos al régimen de protección temporal, a los nacionales de un tercer país no miembro de la Unión Europea o apátridas que hayan debido abandonar su país o región de origen, o que hayan sido evacuados, en particular:

- a) Las personas que hayan huido de zonas de conflicto armado o de violencia permanente.
- b) Las personas que hayan estado o estén en peligro grave de verse expuestas a una violación sistemática o generalizada de los derechos humanos.



2.3 Derechos de los solicitantes de protección internacional y las personas refugiadas en España⁵

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.

Las personas con autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales por razones de protección internacional o razones humanitarias y personas con protección temporal gozaran de estos mismos derechos siempre que se produzca la renovación anual.



2.4 Perfil de las personas refugiadas en España⁶

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
2021	66.404	5.354	2.017	12.983	VENEZUELA, COLOMBIA, MARRUECOS	COLOMBIA, HONDURAS, NICARAGUA, UCRANIA	MALI, UCRANIA, EL SALVADOR
2022	118.842	6.830	7.405	20.924	VENEZUELA, COLOMBIA, PERÚ	AFGANISTÁN, COLOMBIA, HONDURAS, NICARAGUA	MALI, UCRANIA, AFGANISTÁN
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
2021	41.905	23.499	65.404
2022	64.219	54.623	118.842

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
2021	7.828	1796	35.910	18.628	1.242	65.404
2022	16.798	4.511	59.042	36.521	1.970	118.842

TABLA 4. EVOLUCIÓN CIUDADANOS UCRANIANOS CON PROTECCIÓN TEMPORAL⁷



Sexo/Año	Hombres	Mujeres	TOTAL
2021	418.957	786.249	1.205.206
2022	507.918	862.249	1.370.167

Como se puede observar en las tablas, desde 2016 y hasta 2022 España ha incrementado el número de solicitudes de protección internacional, salvo en los años afectados por la pandemia sanitaria COVID-19 en los que descendió en número de solicitudes

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 88.826 solicitantes de protección internacional, continuando como el tercer país de la Unión Europea en número de solicitudes. En 2021 se registraron 65.482 solicitudes de protección internacional y en 2022 se han superado ligeramente las cifras anterior a la pandemia sanitaria, con 118.842 solicitudes

Por país de origen, 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 últimos años por delante de los ciudadanos de otras nacionalidades.

Además, ha aumentado la presentación de solicitudes de protección internacional de personas procedentes de Mali y Marruecos, que se encuentran dentro de las diez primeras nacionalidades durante los últimos años, frente a siete países latinoamericanos. Este incremento, según las tendencias observadas, podría continuar en los próximos años. A junio 2023, siguen siendo los países latinoamericanos: Venezuela, Colombia, Perú, Honduras, y Cuba, los 5 países con mayor número de solicitudes.⁸

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, la tendencia al alza de las solicitudes de protección internacional presentadas por mujeres, 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.

Además, se recogen a continuación las situaciones de las personas provenientes de Venezuela y Ucrania que merecen atención especial.



2.5 Casos específicos: Venezuela y Ucrania

Situación específica de los nacionales venezolanos en España

Tras lo expuesto anteriormente, durante al menos los últimos 5 años los ciudadanos venezolanos han constituido el mayor colectivo de personas refugiadas en España, pasando de 4.196 solicitudes en el año 2016 a 45.748 en 2022. Así, entre los años 2017 a 2022 supusieron más de un tercio de las personas solicitantes de protección internacional en España.

Este éxodo masivo de las personas venezolanas hacia otros países, y las dificultades que enfrentaban para recibir la asistencia y protección adecuadas, 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"⁹, posteriormente actualizada en mayo de 2019¹⁰, 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 humanitarias 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.

Desde el año 2019 **las autoridades españolas concedieron la autorización de residencia temporal por razones humanitarias de protección internacional a un total de 142.382 nacionales venezolanos**, 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.

Así, 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 humanitarias de protección internacional (art 37 y 46 de la Ley 12/2009), están autorizadas a trabajar sin limitaciones.

En 2023, hasta 30 de junio se han otorgado 29,922 solicitudes favorables de razones humanitarias, teniendo una protección del 99,36% por razones humanitarias, según el avance de solicitudes y propuestas de resolución de protección internacional.¹¹

Situación específica de los nacionales ucranianos en España

Desde la invasión rusa de Ucrania el 24 de febrero de 2022, millones de ucranianos han huido de su país de origen. Este éxodo masivo de personas es una de las crisis de desplazamiento forzado más rápidas de la historia y la más grande desde la Segunda Guerra Mundial.

Un año después, los países europeos al oeste de Ucrania acogen a la mayor parte de los más de 5 millones de personas refugiadas provenientes de Ucrania, siendo Polonia y Alemania los que más personas refugiadas acogen.

** Nota: en esta guía se utiliza el término 'refugiados provenientes de Ucrania' para referirse a todas las personas desplazadas por la fuerza desde Ucrania, incluyendo a aquellas personas que no tengan nacionalidad ucraniana.*

Antes de la invasión de Rusia, en España residían alrededor de 95.000 ciudadanos ucranianos. Y desde febrero de 2022 se han registrado un total de 180.000 refugiados provenientes de Ucrania en España.

Teniendo en cuenta la singularidad de este contexto, para ayudar a los países a hacer frente a un número tan elevado de personas refugiadas que llegan a sus fronteras, la UE activó la Directiva sobre protección temporal (DPT) el 4 de marzo de 2022 para permitir a los Estados miembros de la UE actuar rápidamente para ofrecer protección y derechos a las personas que huyen de Ucrania. Otorga a las personas un acceso rápido a la documentación, agilizando el acceso a vivienda, empleo, atención médica, educación y otros servicios y derechos por un periodo que puede llegar a alcanzar los tres años.

La DPT fue activada por el Consejo de Ministros de España en marzo de 2022. A los refugiados proveniente de Ucrania que se registran para la protección temporal en España se les concede un permiso de residencia y trabajo cuya validez ha sido ampliada recientemente hasta marzo de 2025.

El Gobierno de España aprueba la Orden Ministerial del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática mediante la Orden PCM/170/2022, de 9 de marzo, y para su puesta en práctica, se aprueba la Orden Ministerial PCM/169/2022, de la misma fecha, por la que se desarrolla el procedimiento para el reconocimiento de la protección temporal a personas afectadas por el conflicto en Ucrania, que entraron en vigor, el 10 de marzo de 2022.

La orden amplía el ámbito subjetivo de la Directiva a los siguientes supuestos:

- Nacionales ucranianos que se encontrasen en situación de estancia en España antes del 24 de febrero de 2022 que, como consecuencia del conflicto armado, no pueden regresar a Ucrania.
- Nacionales de terceros países o apátridas que residieran legalmente en Ucrania sobre la base de un permiso de residencia legal válido (sea permanente u otro tipo como estudiantes) expedido de conformidad con el derecho ucraniano y no pueden regresar a su país o región.
- Nacionales de Ucrania que se encontraban en situación irregular en España antes del 24 de febrero y que, como consecuencia del conflicto armado, no pueden regresar a Ucrania.
- Miembros de las familias de las personas a que se refiere los apartados 4 y 5.



Puede consultar la guía [“Guidance for European Companies on Hiring Refugees From Ukraine”](#) para más información sobre la Directiva y los derechos de los refugiados provenientes de Ucrania a trabajar en Europa.

En cuanto a la situación de alta laboral en la Tesorería General de la Seguridad Social¹², a fecha de 31 de agosto de 2023 del total de 130.915 personas ucranianas mayores de 16 años, titulares de una autorización por protección temporal, 19.715 se encuentran en situación de alta laboral en la

TGSS. Este porcentaje es el más alto alcanzado para el colectivo desde que se creó la figura de protección temporal. Por sectores de actividad económica destacan hostelería (4.425), la construcción (3.165), el comercio (1.985) y la información y comunicaciones (1.776). Además, se observa una clara diferenciación por género. Los sectores que emplean a mayor número de mujeres son, por este orden, la hostelería, otros servicios, el comercio y las actividades administrativas. En cambio, los que emplean mayor número de hombres son la construcción, la información y comunicaciones, el comercio, la hostelería y el transporte.

A su vez, para estas 19.715 personas ucranianas con protección temporal y en alta laboral, los grupos de cotización más numerosos son los no cualificados que representan un 24% (4.625 personas) del total en alta, aunque la suma de Oficiales de 1ª y 2ª y de Ingenieros, técnicos y licenciados, representa casi la misma proporción (16% y 6%, respectivamente). Un 18.5% adicional está dado de alta como Oficiales de 3ª y Especialistas (3.649) y un 11% de personal administrativo (2.328) en sus diferentes niveles. Finalmente, respecto del tipo de contrato registrado, el indefinido a tiempo completo, con 7.100 puestos (36%), y el indefinido a tiempo parcial, con 3.943 puestos (20%), son los predominantes.

Principales conclusiones de la encuesta: perfil de las personas refugiadas en España

Actualmente no existen datos oficiales completos y publicados sobre el perfil educativo y laboral de las personas refugiadas en España. De la encuesta realizada, previa a la invasión rusa de Ucrania, 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.

Por otro lado, en el caso de las personas refugiadas ucranianas que no participaron en la encuesta, las barreras que encuentran actualmente son las mismas que hemos detallados anteriormente, tal y como señala el Informe publicado en junio del 2023 conjuntamente por Eurofound y la Agencia de la Unión Europea para los Derechos Fundamentales "Barriers to employment of displaced Ukrainians" Eurofound research paper Publications Office of the European Union, Luxembourg.

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 y la guerra de Ucrania. 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.





3.

¿Por qué contratar a personas refugiadas?



3.1 ¿Cuáles son los beneficios de contratar a personas refugiadas?

La gestión de la diversidad va más allá de la mera incorporación de profesionales de distintos orígenes, nacionalidades, etnias, 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 como trabajadores a personas refugiadas y que ahora disfrutan de los beneficios de su inclusión, aprovechando las habilidades, talento y creatividad que pueden aportar a la empresa.¹³ A continuación, detallamos algunos de estos beneficios.

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, la disminución en 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 negocios, 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, las personas refugiadas, por lo general, presentan un alto grado de compromiso 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 e involucrados con la empresa. En un estudio de la Tent Partnership for Refugees y el Foreign Policy Institute realizado a 26 empresas, el 73% de las empresas señalaron que la tasa promedio de retención de trabajadores refugiados fue más alta que la del resto de empleados.¹⁴ 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.

✓ **Mejora la imagen empresarial y el posicionamiento de su marca:**

Los consumidores españoles esperan que las empresas actúen con responsabilidad y apoyan ampliamente que den un paso al frente para ayudar a las personas refugiadas. Según una encuesta a 800 adultos en España, llevada a cabo por Tent, los consumidores españoles indican, en un 65% de los casos, que están mucho más dispuestos a comprar productos y servicios de empresas que contratan a personas refugiadas. Este dato aplica a consumidores de todos los grupos de edad y de todas las opiniones políticas.

Si desea obtener más información sobre la encuesta y sus resultados, y sobre cómo su empresa puede trabajar con Tent, contacte con info@tent.org.

✓ **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*¹⁵, 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 de las empresas y en 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.

✓ **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.



4.

¿Cómo contratar a 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 la siguiente sección, resumimos las cuestiones más destacadas a tener en cuenta en el proceso de contratación.

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. A continuación se indican los diferentes tipos de documentos identificativos con los que cuentan las personas solicitantes de protección internacional y beneficiarios de protección internacional y temporal y se señalan algunos de los aspectos que deben de tener en cuenta los empleadores a la hora de la contratación, con respecto de esta documentación:

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).	La vigencia de este documento es de 9 meses. Autoriza para trabajar a partir de los 6 meses de haber presentado la solicitud de asilo sin que hubiera recaído resolución sobre la misma.	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).	La vigencia de este documento es de 12 meses Autoriza para trabajar a partir de los 6 meses de haber presentado la solicitud de asilo sin que hubiera recaído resolución sobre la misma.	Si la persona solicitante de asilo no ha trabajado previamente deberá tramitar el NÚMERO DE AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL presentando el precontrato o la oferta de trabajo junto con su documentación personal. Lo puede tramitar la empresa/empleador

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.

MINISTERIO DEL INTERIOR **DIRECCIÓN GENERAL DE LA POLICÍA**

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 [09/04/2023] 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 [08/12/2023].

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

ADVERTENCIAS:

*En virtud de la disposición adicional vigésima primera del Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, el solicitante de Protección Internacional estará autorizado para trabajar en España con las condiciones descritas en la propia disposición adicional a partir del día [09/09/2023].

*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 si antes de finalizar su vigencia se produce la resolución de la solicitud de Protección Internacional.

*Este documento garantiza la "no devolución" de su titular.

*Este documento carece de validez para el cruce de fronteras (Reglamento UE 2016/2016 de 9 de marzo Código de Fronteras Schengen y Acuerdo de adhesión de España al acervo Schengen).

Resguardo de presentación de solicitud de protección internacional (antes de julio de 2023).

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

Es el documento que reciben las personas cuando formalizan la solicitud de PI. Este documento tiene una validez de 9 meses. Cabe resaltar que este documento indica el número de identificación de extranjero - NIE, el número de expediente OAR (Número de expediente de solicitud ante la Oficina de Asilo y Refugio del Ministerio del Interior), recoge la garantía de la no devolución, y señala que a partir del sexto mes, la persona está autorizada a trabajar, tal y como se especifica en el mismo.

La novedad más importante en el documento, es que a partir de junio 2023 se inserta el Código seguro de Verificación - CSV, y el Código Quick Response - QR (por sus siglas en inglés) a efecto de dar garantía de ser emitido por organismo oficial, ya que como se aprecia es un documento hoja din-A4, cuya apariencia generaba dudas ante instituciones públicas y privadas.

MINISTERIO DEL INTERIOR **DIRECCIÓN GENERAL DE LA POLICÍA**

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

NIE: Y5029543-D
Nombre: MANOLO
Apellidos: SANTANA
Hijo de:
Fecha de nacimiento: 01/01/2000
País nac.: GABON
Nacionalidad: GABON
Sexo: MASCULINO

Nº de pasaporte:
F. Exp.: F. Cad.:

Dirección: CALLE MADRID, Nº 2 **Nº EXPEDIENTE O.A.R.:**
Localidad: MADRID
Teléfono:

Nº EXPEDIENTE O.A.R.:

Si transcurrida la fecha de 09/04/2023 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 08/12/2023.

Expedido en MADRID, a 10:31 de 08 de Marzo

CSV: 31567-C4433-50231-71172

ADVERTENCIAS:

• En virtud de la disposición adicional vigésima primera del Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, el solicitante de Protección Internacional estará autorizado para trabajar en España con las condiciones descritas en la propia disposición adicional a partir del día 09/09/2023.

• A la fecha de su 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 si antes de finalizar su vigencia se produce la resolución de la solicitud de Protección Internacional.

• Este documento garantiza la "no devolución" de su titular.

• Este documento carece de validez para el cruce de fronteras (Reglamento CE 399/2016, Código de Fronteras Schengen y Acuerdo de adhesión de España al acervo Schengen)

Página 1

Resguardo de presentación de solicitud de protección internacional (a partir de julio de 2023).

Al llegar la fecha de caducidad que consta en el documento, la persona debe renovarlo, obteniendo posteriormente el documento conocido comúnmente como "Tarjeta Roja".

La primera imagen de la izquierda corresponde al resguardo de solicitante de PI, antes de junio de 2023, que tiene una vigencia de 9 meses. La segunda imagen inferior corresponde también al resguardo de solicitante de PI, emitido con posterioridad a junio de 2023, con el código QR Y CSV. Los documentos emitidos antes de junio de 2023 son igualmente válidos aunque no contengan los códigos indicados.

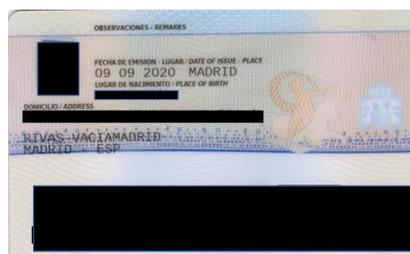


PERSONAS CON ESTATUTO DE REFUGIADO Y BENEFICIARIAS DE PROTECCIÓN SUBSIDIARIA

Tipo de documentación	Características documentales	Aspectos a tener en cuenta para empresas
TARJETA DE IDENTIDAD DE EXTRANJERO (TIE) ESTATUTO REFUGIADO/ PROTECCIÓN SUBSIDIARIA	La vigencia del soporte documental es de 5 años. Autorización para residir y trabajar en España en las mismas condiciones que los españoles.	Los trámites para proceder a la contratación son los mismos que los que se deben realizar a la hora de contratar a personas nacionales.
TARJETA DE IDENTIDAD DE EXTRANJERO (TIE) PROTECCIÓN TEMPORAL	El soporte documental caducará a fecha de 24/03/2025 ¹⁶ . Autorización hasta su vigencia para residir y trabajar en España en las mismas condiciones que los españoles.	

MODELO DE TARJETA DE IDENTIDAD DE EXTRANJERO (TIE):

Una vez resuelta favorablemente su solicitud de asilo, las personas refugiadas y beneficiarias de protección subsidiaria obtienen una Tarjeta de Identidad de Extranjero (TIE). Este documento, en su cara anterior, recoge el tipo de autorización o permiso otorgado (Estatuto de Refugiado / Protección Subsidiaria) y consta del número de soporte, el nombre del titular, sexo, nacionalidad, fecha de nacimiento, tipo de permiso, validez del permiso y NIE (Número de Identidad de Extranjero). En el caso de las personas refugiadas y beneficiarias de protección subsidiaria la validez de la tarjeta de autorización de residencia y trabajo es de 5 años.



AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA TEMPORAL POR RAZONES HUMANITARIAS		
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 el NÚMERO DE AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL presentando el precontrato o la oferta de trabajo junto con su documentación personal. Lo puede tramitar la empresa/empleador.</p>

MODELO DE TIE: Las personas que hubieran obtenido una autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales por razones humanitarias de protección internacional son documentadas mediante 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 han descrito en la sección anterior¹⁷, 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 protección internacional, 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)¹⁸, 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 que en el año 2022 se ha modificado el proceso de homologación por el Real Decreto 889/2022, de 18 de octubre, por el que se establecen las condiciones y los procedimientos de homologación, de declaración de equivalencia y de convalidación de enseñanzas universitarias de sistemas educativos extranjeros y por el que se regula el procedimiento para establecer la correspondencia al nivel del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior de los títulos universitarios oficiales pertenecientes a ordenaciones académicas anteriores, que reduce el procedimiento a 6 meses. No obstante, a pesar de dicha reforma, los trámites burocráticos, la dificultad de la documentación de origen y la falta de información 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 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.
- Como buena práctica, destacamos la modificación del proceso de homologación de títulos para las personas ucranianas por parte del Ministerio de Educación y Formación Profesional. En dicho proceso, se permite, excepcionalmente, presentar la declaración responsable para la homologación o convalidación, sin perjuicio que se presente antes que finalice el proceso, así como la no necesidad de apostillar por el Convenio de la Haya los documentos académicos, dando por suficiente que éstos estén legalizados por la embajada de Ucrania y MAEUEC.



5.

Consideraciones finales para favorecer la contratación de personas refugiadas



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 Recursos Humanos y otros agentes públicos y privados, 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. En este sentido, la colaboración con ONGs, 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 puede ser muy beneficiosa y facilitar el proceso, asegurando además, el cumplimiento de los requisitos legales de la contratación.

Es muy importante compartir las buenas prácticas de empresas que han contratado personas refugiadas con otras empresas y organizaciones mostrando cómo las alianzas sólidas e inclusivas 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. Algunos ejemplos de estas experiencias

son el trabajo realizado en todo el mundo por parte de Tent Partnership for Refugees con su red de empresas y/o las mesas de experiencias que Red Acoge organiza a través de su programa de sensibilización de gestión de la diversidad cultural en los entornos culturales¹⁹ o la Red Española del Pacto Mundial, un conjunto de empresas y organizaciones comprometidas con Diez Principios universales sobre derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción²⁰.

Por otra parte, las administraciones públicas también tienen un papel relevante en facilitar la inserción laboral y la contratación de las personas refugiadas.

En concreto, como hemos visto, no está en la misma situación administrativa una persona solicitante de protección internacional que una persona con estatuto de refugiado o de protección subsidiaria, o protección temporal, 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. El desconocimiento sobre la legislación aplicable²¹ y los derechos que asisten a las personas refugiadas, por parte del personal de

los servicios públicos de empleo, así como la falta de instrucciones adecuadas, dificultan, en muchos casos, el acceso al mundo laboral, especialmente en el caso de las personas solicitantes de protección internacional. Por ello, consideramos que la Administración Pública debería poner en marcha algunas de las siguientes mejoras:

- Realizar un cambio en el formato del documento de solicitante de asilo para que sea similar a la tarjeta de identidad de extranjero (TIE), a pesar de los cambios ya realizados para dar mayor credibilidad a los documentos identificativos.
- 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 protección internacional y refugiadas de las titulaciones necesarias para desarrollarse laboralmente.
- 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 el tejido empresarial y el tercer sector, para conocer las dificultades a las que se enfrentan tanto las empresas 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 para 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)²² 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.

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)	5 años (Larga Duración)		
AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA POR RAZONES DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL RAZONES HUMANITARIAS	Inicial	Renovación	Residencia de larga duración
	1 año	1 año	hasta la modificación y o llegar a solicitar larga duración 5 años

	INICIAL	RENOVACIÓN
RESGUARDO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUD DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL (Documento blanco)	9 meses (autoriza a trabajar después de 6 meses)	a su caducidad (12 meses)
DOCUMENTO ACREDITATIVO DE LA CONDICIÓN DE SOLICITANTE. TARJETA ROJA (EN TRAMITACIÓN DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL) (autoriza a trabajar)	12 meses (autoriza a trabajar)	a su caducidad 12 meses hasta la resolución de la solicitud de asilo

Anexo 3:

Legislación aplicable

Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del Derecho de Asilo y la Protección Subsidiaria, modificada por Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Real Decreto 203/1995, de 10 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de aplicación de la Ley 5/1984, de 26 de marzo, reguladora del derecho de asilo y de la condición de refugiado, modificada por la Ley 9/1994, de 19 de mayo.

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

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.

Real Decreto 1325/2003, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre régimen de protección temporal en caso de afluencia masiva de personas desplazadas.

Orden PCM/170/2022, de 9 de marzo, y para su puesta en práctica, se aprueba la Orden Ministerial PCM/169/2022, de la misma fecha, por la que se desarrolla el procedimiento para el reconocimiento de la protección temporal a personas afectadas por el conflicto en Ucrania, en vigor, el 10 de marzo de 2022.

CITAS

- 1 Artículo 1.A.2 - [Convención sobre el Estatuto de los Refugiados, 1951](#) (acnur.org)
- 2 [Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria.](#)
- 3 Modificado [Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI](#)
- 4 [Real Decreto 1325/2003, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre régimen de protección temporal en caso de afluencia masiva de personas desplazadas](#)
- 5 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). Artículos 14-22 del [Real Decreto 1325/2003, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre régimen de protección temporal en caso de afluencia masiva de personas desplazadas.](#)
- 6 Fuente: Ministerio de Interior. <http://www.interior.gob.es/web/servicios-al-ciudadano/oficina-de-asilo-y-refugio/datos-e-informacion-estadistica>
- 7 https://public.tableau.com/views/opi_ucranianos/Infografia?%3AshowVizHome=no&%3Aembed=true#1
- 8 https://www.interior.gob.es/opencms/pdf/servicios-al-ciudadano/oficina-de-asilo-y-refugio/datos-e-informacion-estadistica/Proteccion-Internacional/Avance_mensual_proteccion_internacional-2023_06_30.pdf
- 9 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/es/docid/5aa076f74.html>
- 10 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/es/docid/5ce2d44c4.html>
- 11 [Avance_mensual_proteccion_internacional-2023_06_30.pdf](#) (interior.gob.es)
- 12 https://public.tableau.com/views/opi_ucranianos/Infografia?%3AshowVizHome=no&%3Aembed=true#1
- 13 Miembros de La Tent Partnership for Refugees. Junio 2021, disponible en esta dirección: <https://www.tent.org/members>
- 14 Tent – FPI “Good Retention, Strong Recruitment”; Center for American Progress “There Are Significant Business Costs to Replacing Employees”
- 15 McKinsey & Company, tercer informe global sobre diversidad en las empresas, “Diversity Wins” (2020)
- 16 https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_23_4496
- 17 Ver apartado “Situación documental de las personas refugiadas y su acceso al empleo” de esta Guía.
- 18 <https://www.educacionyfp.gob.es/mc/convalidacion-homologacion/cuestiones-generales.html>
- 19 <https://indicediversidad.org/>
- 20 [Pacto Mundial ONU España: líderes en sostenibilidad empresarial · Pacto Mundial](#)
- 21 Disposición adicional vigesimoprimeras 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
- 22 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).

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 Don Bosco - <https://fundaciondonbosco.es/>
- Fundación Iniciativa Ángel Tomas - <https://www.fisat.es/>
- Fundación Juan Ciudad - <https://www.juanciudad.org>
- Fundación Merced Migraciones - <https://www.lamercedmigraciones.org>
- Fundación San Juan de Dios - <https://www.fundacionsjd.org/es>
- Hijas de Maria Auxiliadora-Salesianas - <https://salesianas.org/>
- Mosaic-Orden Hospitalaria San Juan de Dios - <https://www.ohsjd.es/tags/mosaic>
- Provivienda - <https://www.provivienda.org>



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