SITUACION ACTUAL DE LA GARANTÍA

DEL DERECHO AL TRABAJO DE LOS SOLICITANTES DE ASILO, REFUGIADOS Y MIGRANTES EN AMÉRICA LATINA

UNIVERSIDAD DEL NORTE
Vigilada Mineducación

Con el apoyo de:
UNHCR ACNUR
La Agencia de la ONU para los Refugiados

Resumen **EJECUTIVO**

A través del estudio de derecho comparado sobre el acceso del derecho al trabajo y otras formas de generación de ingresos de los solicitantes de asilo, refugiados y migrantes en países latinoamericanos, se propuso establecer cuál es la situación actual de la garantía del derecho al trabajo de esta población, así como identificar las barreras, las políticas y los programas establecidos en cada uno de los Estados para garantizar el acceso real y efectivo al mercado laboral.

El estudio permitió evidenciar que de manera general los refugiados y migrantes tienen una tasa de empleo más baja, si se compara con la población nacional de los países anfitriones, lo cual por sí mismo los constituye como uno de los grupos más vulnerables en el mercado laboral.

El abordaje de este documento se realizó a través de una investigación socio-jurídica de tipo empírico y lógico con énfasis en lo cualitativo en la cual se utilizaron distintas técnicas de recolección de la información, tales como la revisión normativa y jurisprudencial, revisión documental, entrevistas semiestructuras, análisis de bases y banco de datos,y análisis del discurso.

Los instrumentos de recolección de la información diseñados fueron presentados en informe final correspondiente al "Marco del Estudio" el cual consta en un documento independiente que sirvió para la construcción del presente resumen ejecutivo.

La información presentada a continuación corresponde a los Estados analizados de manera pormenorizada en el informe final, de donde se extrajo la información relacionada específicamente con el reconocimiento de iure (derecho) o de facto (hecho) del derecho al trabajo de los refugiados, migrantes y solicitantes de asilo en los países objeto del presente estudio

República Argentina, Estado Plurinacional de Bolivia, República Federativa de Brasil, República de Chile, República de Colombia, República de Costa Rica, República del Ecuador, República de El Salvado,; República de Guatemala, República de Honduras, Estados Unidos Mexicanos, República de Panamá, República del Paraguay, República del Perú y República Oriental de Uruguay.

A República Argentina

Desde el punto de vista normativo, los refugiados y migrantes tienen reconocido el derecho a trabajar. La normatividad examinada evidencia los solicitantes de asilo y sus familias pueden acceder a un permiso de trabajo temporal mientras se decide su solicitud.

Una vez reconocida la condición de refugiado y su familia tienen derecho a obtener un documento nacional de identidad que los habilitan para obtener empleo y ejercer derechos civiles, económicos, sociales y culturales. Con relación a los migrantes en situación regular, la legislación argentina exhibe distintas categorías de residentes (permanentes, temporarios y transitorios) quienes pueden desarrollar actividades remuneradas por cuenta propia o en relación de dependencia, dependiente de la categoría en la que se encuentren y en las condiciones que establece la ley para cada categoría.

También se debe resaltar que la normatividad argentina contempla la protección de los derechos laborales de los migrantes que se encuentren en situación migratoria irregular.

B Estado Plurinacional de Bolivia

Desde el punto de vista jurídico, el Estado Plurinacional de Bolivia realizó un esfuerzo frente a la regularización del flujo migratorio de peruanos en zonas de frontera y estableció un proceso de amnistía a través del Decreto Supremo 2965 de noviembre de 2016 con el fin de regularizar su situación.

De la misma manera, se expidieron distintas normas tendientes a garantizar la protección de los migrantes y el acceso al trabajo dentro del territorio sin discriminación frente a los nacionales. No obstante, persisten en no ratificar los Convenios de la OIT lo que terminaría siendo una barrera legal para los migrantes en este territorio.

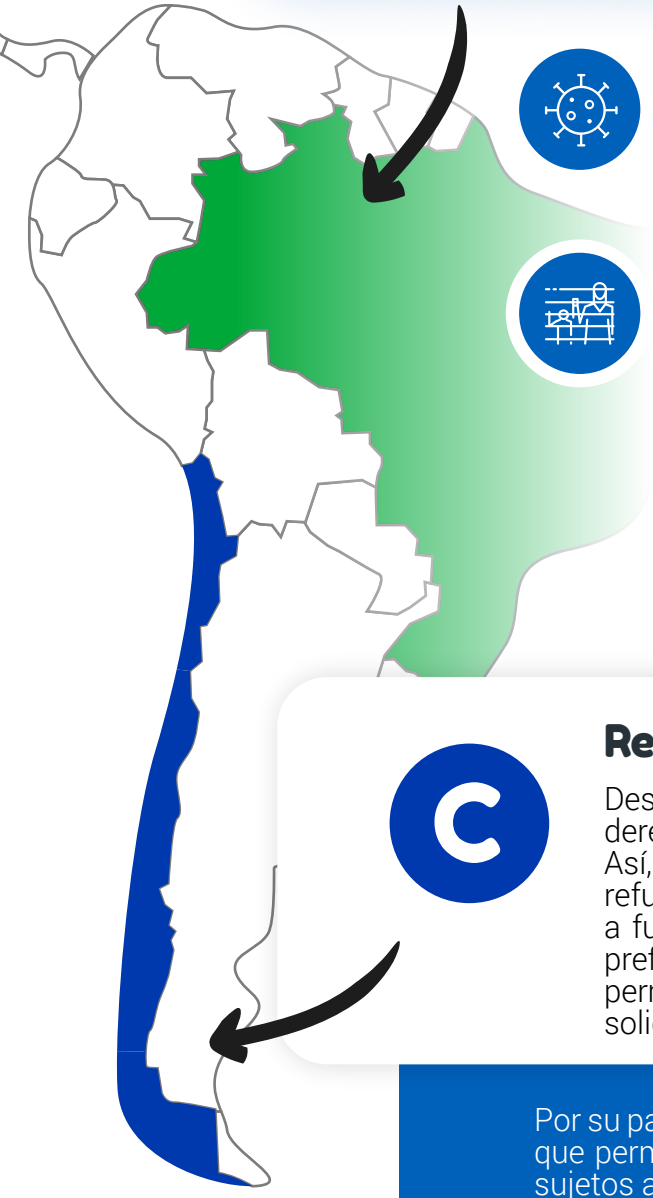
En el caso concreto frente al tema de las barreras legales además de los trámites burocráticos que exceden los tiempos estipulados no se observa otra práctica directa derivada de estas dinámicas más allá de las condiciones socioeconómicas del Estado que limitan la inserción laboral del migrante y de sus connacionales.

B

República Federativa de Brasil

Desde el punto de vista de aplicación de las normas, cuenta con un ordenamiento jurídico que puede enmarcarse dentro de las buenas prácticas migratorias ya que cuenta a nivel interno con la expedición de leyes que colocan en pie de igualdad tanto a nacionales como a extranjeros y se les reconoce vía constitucional los derechos económicos, sociales y culturales.

De la misma manera, tiene con normas que implementan el Estatuto de refugiados, destacando dentro de la legislación interna que no se penaliza como ocurre en otros países el ingreso irregular para solicitar el refugio según los términos establecidos en la Ley 9474/97.



Adicionalmente, antes de la pandemia se implementó "el programa acogida" donde se logró insertar a población migrante dentro del territorio e incluso capacitarla en el manejo del idioma. Desde el punto de vista normativo, se garantiza el derecho al trabajo a refugiados, migrantes y solicitantes de asilo.

Sin embargo, a pesar de no contemplar barreras legales en la práctica se observa, como ocurre en otros países, que el reconocimiento de títulos profesionales en el Estado es complejo lo que no facilita un empleo formal cualificado, por lo que se requiere una continua asistencia al migrante, así como el diseño de un política de empleabilidad que se adecue a identificar variables claras como por ejemplo lugares de empleabilidad; oficios; requisitos y oportunidades para que se genere una condición de empleabilidad efectiva de este tipo de población.

Lo anterior unido a que el manejo del idioma se convierte en una barrera al momento de la búsqueda de empleo.

C

República de Chile

Desde el punto de vista jurídico se observa que se garantiza el derecho al trabajo a refugiados, solicitantes de refugio y migrantes. Así, tanto los solicitantes de refugio y sus familias como los refugiados reciben permisos de residencia que les permiten acceder a fuentes de empleo, sin embargo, en la práctica, los empleadores prefieren la contratación de refugiados con permisos de permanencia definitiva, lo que limita el acceso al trabajo para solicitantes de asilo.

Por su parte, los migrantes pueden acceder a distintas categorías de visas que permiten el acceso al trabajo de los migrantes en situación regular, sujetos a las condiciones y requisitos establecidos para cada categoría.

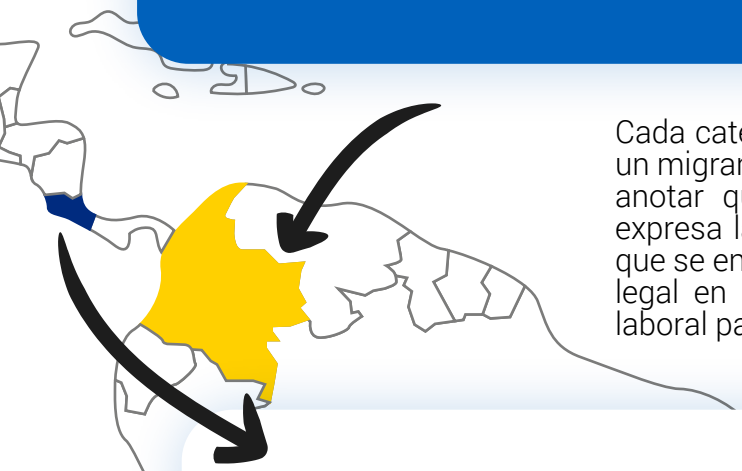
La nueva ley migratoria consagra en forma expresa el respeto por los derechos laborales de los trabajadores migrantes independientemente de su situación migratoria. Sin embargo, se cuestiona que la ley impone sanciones a los trabajadores migrantes que ejerzan labores remuneradas estando en situación irregular.

República de Colombia

En el plano normativo, la garantía del derecho al trabajo se establece solo para los refugiados y para los migrantes en situación migratoria regular.

El marco jurídico estudiado muestra que los solicitantes de refugio no pueden acceder a un permiso de trabajo mientras se decide su solicitud.

En cuanto a los migrantes, la legislación colombiana prevé tres categorías de visas: visa de visitante o tipo V, visa de migrante o tipo M y visa de residente o tipo R.



Cada categoría establece las condiciones por medio de las cuales un migrante puede acceder a un permiso de trabajo en el país. Vale anotar que la legislación colombiana no contempla en forma expresa la protección de los derechos laborales de los migrantes que se encuentren en situación migratoria irregular, y deja un vacío legal en cuanto al ejercicio del derecho de acceso a la justicia laboral para estos trabajadores.

República de Costa Rica

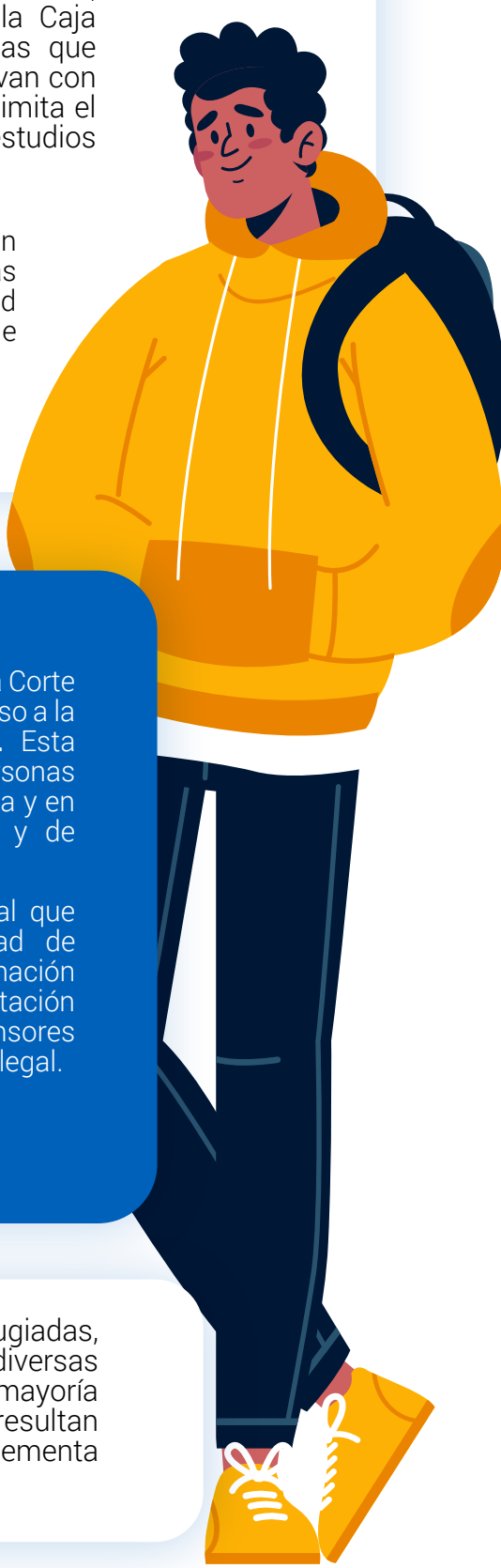
Los migrantes en condición de regularidad tienen reconocido el derecho a trabajar de manera remunerada en Costa Rica. Para el caso de los solicitantes de asilo, conforme la Ley 8764 y el Decreto Nº36831-G también tienen pleno derecho a trabajar como dependiente, independiente o crear su propia empresa al contar con un carné provisional gratuito con permiso laboral.

Este documento es otorgado tres meses después de haber realizado la entrevista de elegibilidad en la Unidad de Refugiados. Debido a la gran cantidad de personas que están ingresando al país en busca de protección internacional, la entrevista es programada varios meses después de la solicitud de refugio, por lo que la espera para obtener el permiso de trabajo puede llegar a los 6 meses aproximadamente.

De igual manera, continúa siendo un desafío romper otras barreras como lo es (i) el desconocimiento que existe en el sector empresarial acerca de los derechos laborales de los solicitantes de la condición de asilo y (ii) la validez de la documentación que portan para que no genere desconfianza y, por ende, discriminación.

Una vez reconocida la condición de refugiado, la persona recibe un documento de identidad definitivo, de Categoría Especial con permiso para trabajar. No obstante, los permisos tienen costo, el requisito de estar afiliados y al día en la Caja Costarricense del Seguro Social para su renovación resultan exigencias que dificultan el acceso a dicho documento vigente. Estas dificultades se agravan con los mitos e ideas erróneas sobre quién es una persona refugiada, lo cual limita el acceso a los servicios y a las oportunidades de empleo, a convalidar sus estudios superiores en el país, así como el acceso a los servicios bancarios.

Las personas refugiadas, migrantes y solicitantes de asilo denuncian vulneraciones a su derecho al trabajo orientadas generalmente por las organizaciones no gubernamentales, ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y ante los tribunales de trabajo, independientemente de la vigencia o no de su documentación.



Así se estableció mediante una directriz del Consejo Superior de la Corte de Justicia, la Subcomisión Nacional para el Mejoramiento y Acceso a la Justicia de la población Migrante y Refugiada - **CONAMAJ.** Esta Subcomisión ha impulsado directrices a favor de las personas refugiadas, migrantes y solicitantes de asilo en materia de familia y en temas laborales, además de realizar un proceso formación y de sensibilización constante a funcionarios judiciales.

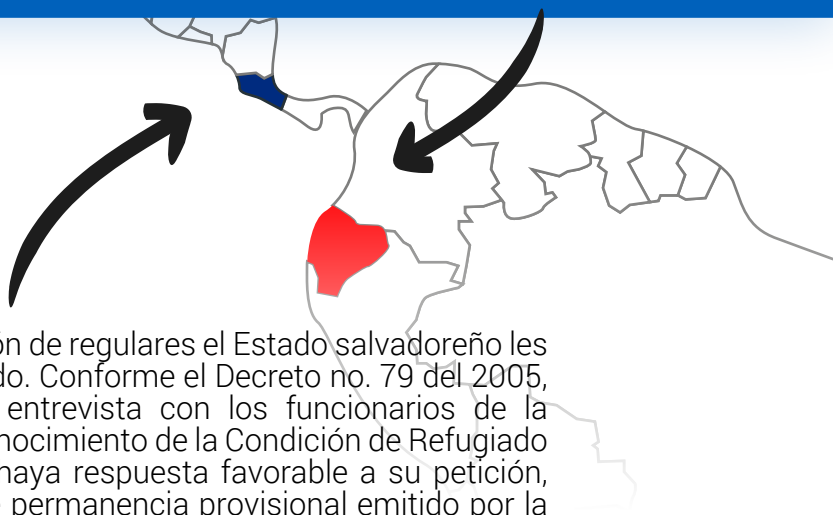
Asimismo, fue aprobada la reforma al Código Procesal Laboral que incluye cambios favorables para la población en necesidad de protección internacional como resulta la prohibición de discriminación en el trabajo por razones de ascendencia nacional y la implementación de una sección especializada dentro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

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

República de Ecuador

La Ley Orgánica de movilidad humana permitió el ingreso de manera regular fomento el ingreso de migrantes dentro del territorio de Ecuador, sobre todo de población venezolana. Sin embargo, dentro de las barreras legales podemos identificar que los Acuerdos Interministeriales 001 y 002 de 2019, año en el que se incrementó el flujo de venezolanos en este país, genero tramites adicionales que, debido a las condiciones del Estado venezolano y la incertidumbre frente al trámite y entrega de documentos, como es el caso de los antecedentes penales apostillados incremento la irregularidad de esta migración y el obstáculo de inserción dentro del mercado laboral del Ecuador

Otro obstáculo que se presenta en la práctica tiene que ver con el nivel de educación en el que se podría indicar que la mayoría tiene estudios superiores, pero no con el grado suficiente para lograr empleos formales y de calidad. Dentro de las buenas prácticas migratorias podemos encontrar la no exigencia del pasaporte valido para el ingreso dentro del territorio pero que se convierte en una barrera legal al momento del acceso a un empleo formal. Adicionalmente, desde el punto de vista jurídico no se observan obstáculos en el acceso al trabajo de los migrantes, refugiados y solicitantes de asilado que se encuentran en situación de regularidad.



República de El Salvador

A los migrantes quienes tienen la condición de regulares el Estado salvadoreño les reconoce el derecho al trabajo remunerado. Conforme el Decreto no. 79 del 2005, los solicitantes de asilo al finalizar la entrevista con los funcionarios de la Subcomisión de la Comisión para el Reconocimiento de la Condición de Refugiado de El Salvador – CODER, siempre que haya respuesta favorable a su petición, recibirá en forma inmediata un carnet de permanencia provisional emitido por la Dirección General de Migración y Extranjería - DGMYE, el cual será válido en todo el territorio nacional por el término de treinta días renovables hasta cuando su solicitud haya sido resuelta en forma definitiva, dicho carné le permite acceder al trabajo de manera remunerada. De igual forma, los refugiados reconocidos recibirán el carné de permanencia, con dicho documento los refugiados tienen acceso al trabajo de manera remunerada. Cabe resaltar que tanto para los solicitantes de asilo y los refugiados el reconocimiento del derecho al trabajo es individual y no aplica para sus familias.

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

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

República de Guatemala

A los migrantes quienes tienen la condición de regulares el Estado guatemalteco le reconoce el derecho al trabajo remunerado. La normativa nacional que respeta el derecho al trabajo de las personas refugiadas y solicitantes de asilo se denomina Código de Migración 44-2016.89 que establece que toda persona que se encuentre en el territorio nacional tendrá acceso al trabajo en igualdad de condiciones.

Asimismo, a las personas solicitantes de asilo y refugiadas se les otorgará un documento especial autorizado por el Registro Nacional de las Personas - RENAP en acuerdo con el Instituto Guatemalteco de Migración – IGM al igual que un documento de identidad especial para personas refugiadas. El respeto al derecho al trabajo está limitado debido a la documentación diferenciada que resulta prohibitiva para acceder al mercado laboral.

A pesar de tener acceso a trabajar, las personas refugiadas, migrantes y solicitantes de asilo experimentan barreras burocráticas tales como la demora del trámite ante la Superintendencia de Administración Tributaria para sacar el número de identificación tributaria - NIT. También existen tasas que se deben cancelar para obtener este número, lo que limita su acceso al mismo.

Las personas refugiadas, migrantes y solicitantes de asilo experimentan discriminación al momento de acceder al mercado laboral por el único hecho de que ser extranjeras. Las condiciones laborales son muy precarias en el país para migrantes, solicitantes de asilo y refugiados, así como también para nacionales. Generalmente, no se respetan las condiciones en cuanto a contrato, vacaciones, salarios y permisos. La población refugiada, migrante y solicitante de asilo tiene poco conocimiento sobre sus derechos laborales, lo cual ha resultado en la aceptación de abusos por parte de empleadores, como, por ejemplo, no cumplir con prestaciones y no tener acceso a la seguridad social.

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

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

En Guatemala, existe una legislación que protege el derecho al trabajo para personas refugiadas, migrantes y solicitantes de asilo. Sin embargo, dicha ley resulta insuficiente porque otorga documentación especial para estas poblaciones que resulta en exclusión de parte de los empleadores y un limitante para acceder al mercado laboral.

En cuanto a la protección del derecho al trabajo, la población refugiada, migrante y solicitante de asilo se enfrentan barreras burocráticas y discriminación que limitan sus posibilidades de ser empleados. Los programas de capacitación vocacional de parte del gobierno existen, pero tienen condiciones prohibitivas para refugiados y solicitantes de asilo, debido al desconocimiento sobre su documentación.

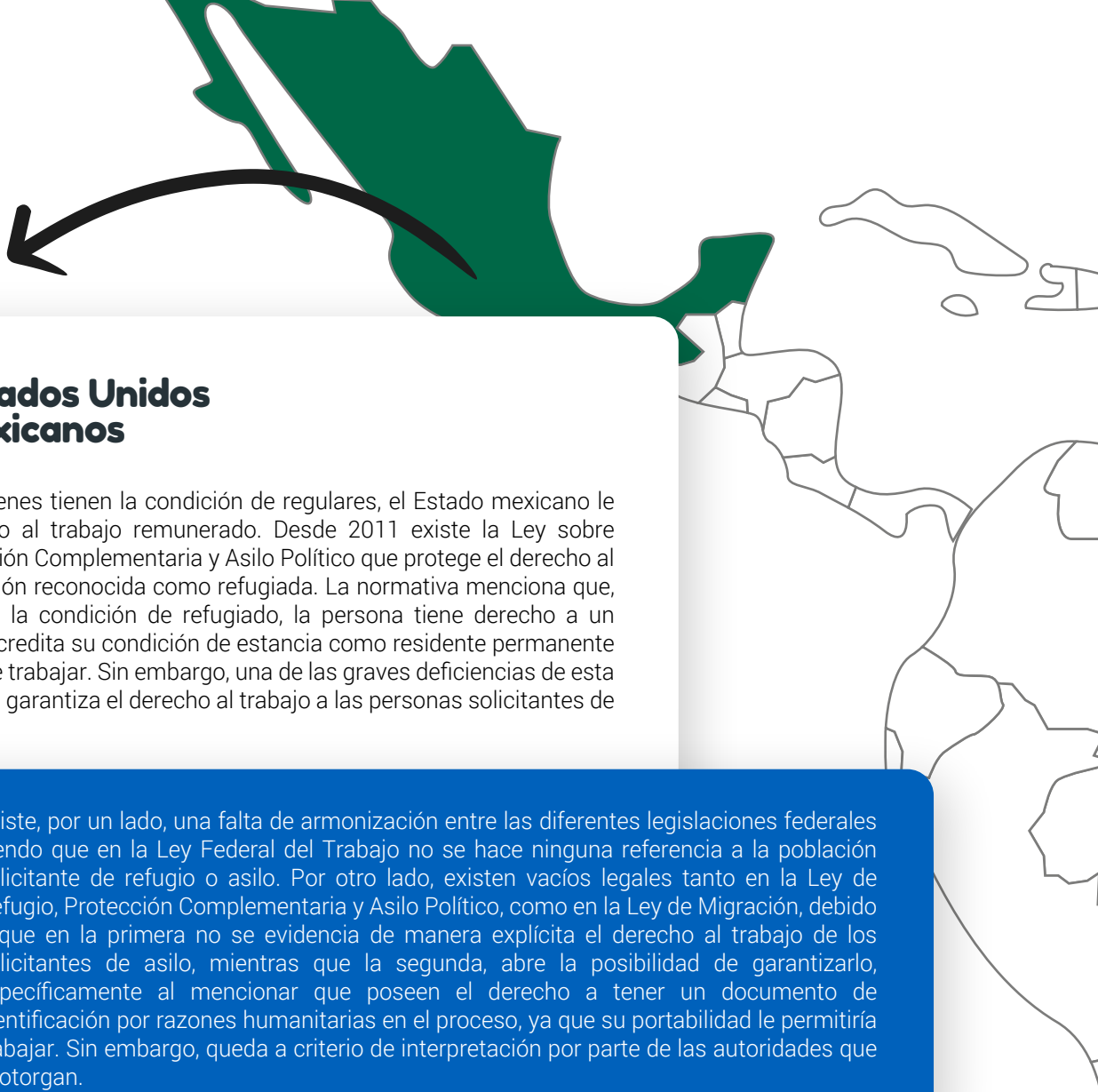
República de Honduras

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

La mayor limitante para el acceso al mercado laboral es el papeleo que tienen que atravesar los migrantes, refugiados y solicitantes de asilo para acceder al permiso de trabajo debido a que existen procesos burocráticos que obstaculizan su acceso. Estas limitaciones institucionales están relacionadas con la gran contradicción que existe en el diálogo interinstitucional donde hay una falta de coordinación entre la Secretaría de Trabajo y la Ley de Migración impidiendo así un acceso efectivo al permiso de trabajo.

El Código de Trabajo establece que el empleador puede contratar únicamente el 10% de personas extranjeras, limitando así las ya restringidas posibilidades de acceder al trabajo para personas refugiadas, migrantes y solicitantes de asilo denotando una fuerte barrera para la contratación de personal extranjero. A pesar de que existe normativa que protege el derecho al trabajo para personas refugiadas, migrantes y solicitantes de asilo esta resulta ser insuficiente puesto que conlleva barreras burocráticas que limitan e imposibilitan en algunos casos el acceso al trabajo de estas poblaciones.

La protección de este derecho es escasa debido a que los refugiados, migrantes y solicitantes de asilo enfrentan barreras burocráticas producto de la falta de armonización institucional, enfrentan discriminación en el acceso al mercado laboral. En cuanto a promoción, no existen mecanismos para la inserción laboral de parte del gobierno como programas vocacionales, clases de idioma e información acerca de sus derechos laborales.



Estados Unidos Mexicanos

A los migrantes quienes tienen la condición de regulares, el Estado mexicano le reconoce el derecho al trabajo remunerado. Desde 2011 existe la Ley sobre Refugiados, Protección Complementaria y Asilo Político que protege el derecho al trabajo de la población reconocida como refugiada. La normativa menciona que, una vez reconocida la condición de refugiado, la persona tiene derecho a un documento que le acredita su condición de estancia como residente permanente con la que le permite trabajar. Sin embargo, una de las graves deficiencias de esta normativa es que no garantiza el derecho al trabajo a las personas solicitantes de asilo.

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

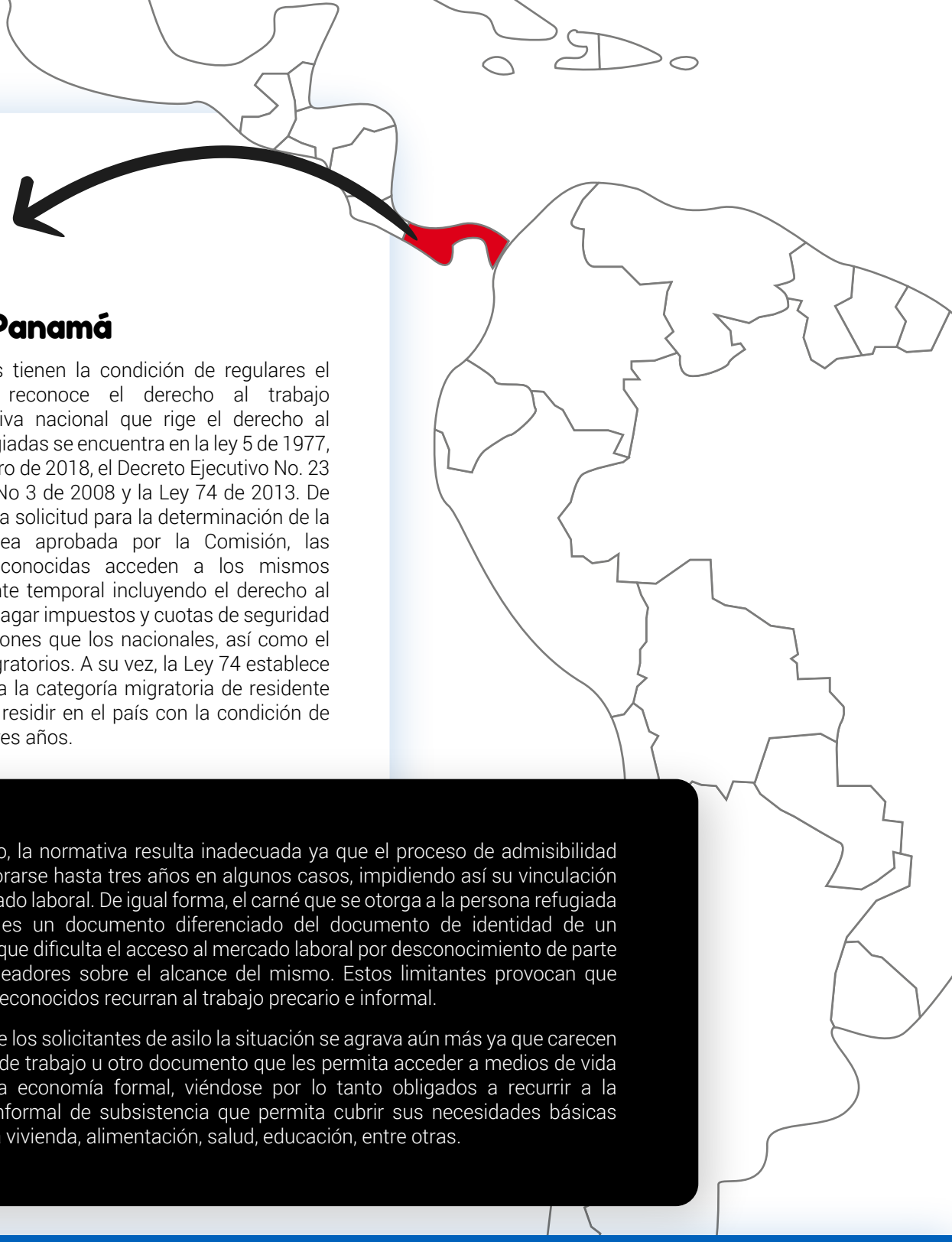
Otra deficiencia en la normativa con respecto a las personas que están en el procedimiento de solicitud de asilo en México es que existe una práctica sistemática de supuesto alojamiento para personas solicitantes, previsto en la Ley de Migración, en donde en realidad se está hablando de privación de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

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

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

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

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



P

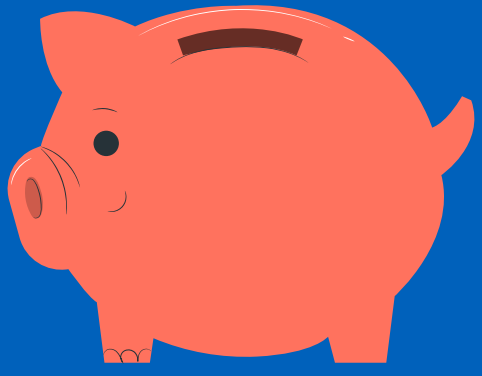
República de Panamá

A los migrantes quienes tienen la condición de regulares el Estado panameño le reconoce el derecho al trabajo remunerado. La normativa nacional que rige el derecho al trabajo de personas refugiadas se encuentra en la ley 5 de 1977, el Decreto 5 de 16 de enero de 2018, el Decreto Ejecutivo No. 23 de 1998, el Decreto Ley No 3 de 2008 y la Ley 74 de 2013. De esta forma, una vez que la solicitud para la determinación de la condición de refugio sea aprobada por la Comisión, las personas refugiadas reconocidas acceden a los mismos derechos que un residente temporal incluyendo el derecho al trabajo, la obligación de pagar impuestos y cuotas de seguridad social en iguales condiciones que los nacionales, así como el pago de los servicios migratorios. A su vez, la Ley 74 establece la posibilidad de aplicar a la categoría migratoria de residente permanente después de residir en el país con la condición de refugiado por al menos tres años.

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

En el caso de los solicitantes de asilo la situación se agrava aún más ya que carecen un permiso de trabajo u otro documento que les permita acceder a medios de vida dentro de la economía formal, viéndose por lo tanto obligados a recurrir a la economía informal de subsistencia que permita cubrir sus necesidades básicas como son la vivienda, alimentación, salud, educación, entre otras.

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

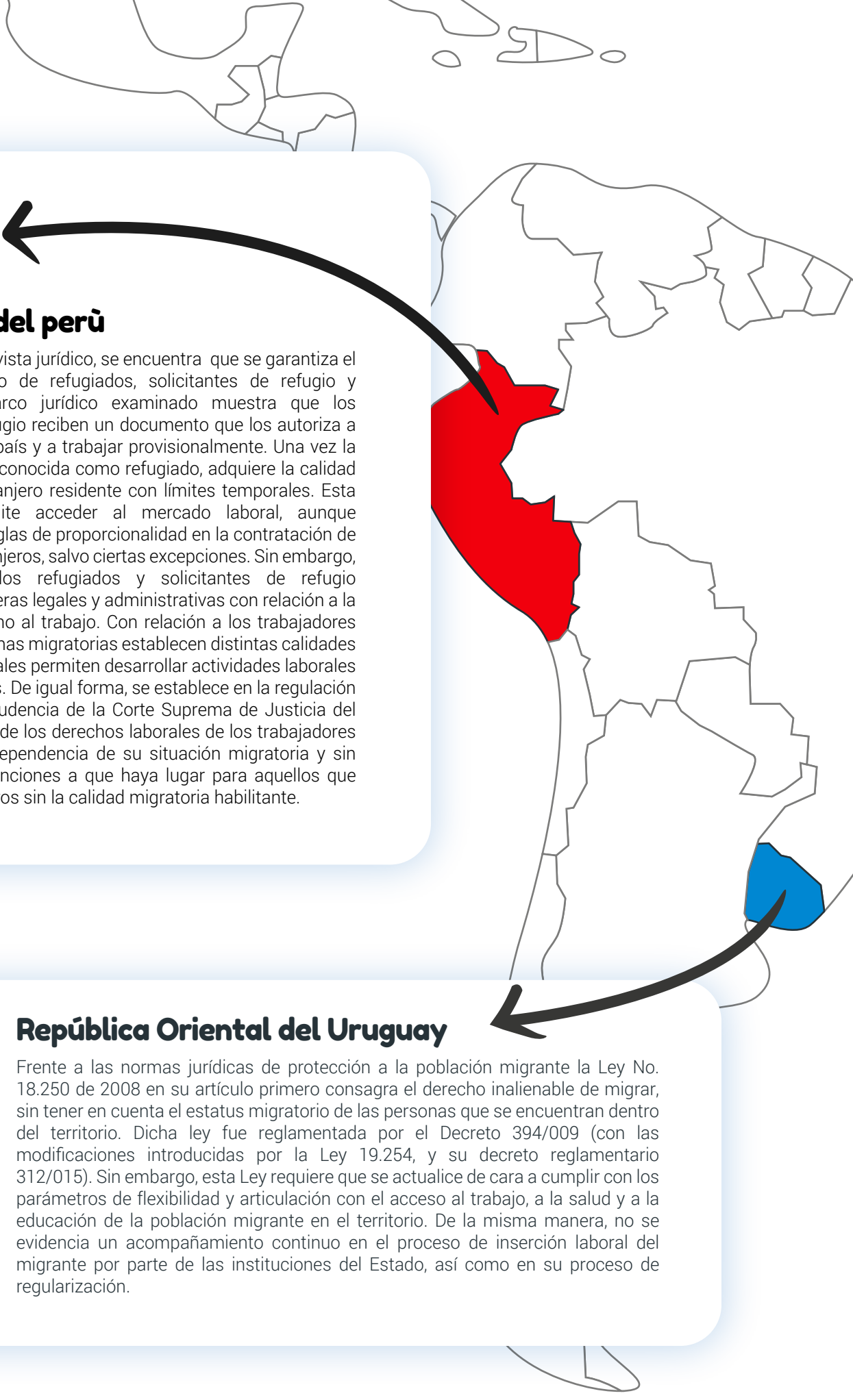


De igual manera, las personas refugiadas experimentan discriminación en sus lugares de trabajo puesto que existen ciertos campos laborales que aparentemente son exclusivos para personas panameñas de nacimiento o personas extranjeras naturalizadas, dichas áreas son, por ejemplo, la abogacía, ingeniería,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

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

República de Paraguay

Desde el punto de vista del marco normativo podemos señalar que el Estado cuenta con normales legales y estructura institucional para la atención de la población migrante. El ordenamiento jurídico paraguayo cuenta con la reglamentación para la obtención del respectivo estatus migratorio así con las condiciones y requisitos para lograr la regularización de los migrantes, en atención a la caracterización de estos, se estableció un programa entre la OIT y la ONU mujeres en el Paraguay para establecer las condiciones de acceso al trabajo como trabajadoras domésticas. Desde el análisis de las barreras legales presentes en el marco normativo específicamente en la Ley 978 de 1996, se encuentra un obstáculo frente al manejo de los flujos migratorios ya que las incluye dentro del concepto de seguridad nacional lo cual puede resultar discriminatorio. De la misma manera, frente a la garantía del acceso al trabajo de la población de refugiados, migrantes y solicitantes de asilo cabe destacar que como todos los países miembros del Mercosur se les aplica la normatividad de regulación de la residencia así como el derecho de acceso al trabajo de los migrantes provenientes de los Estados partes, además Paraguay cuenta con normas sobre regularización de los migrantes para poder acceder al trabajo dentro del territorio, lo cual inclina el reconocimiento del acceso al trabajo a los migrantes en condición de regularidad.



República del perù

Desde el punto de vista jurídico, se encuentra que se garantiza el derecho al trabajo de refugiados, solicitantes de refugio y migrantes. El marco jurídico examinado muestra que los solicitantes de refugio reciben un documento que los autoriza a permanecer en el país y a trabajar provisionalmente. Una vez la persona ha sido reconocida como refugiado, adquiere la calidad migratoria de extranjero residente con límites temporales. Esta calidad les permite acceder al mercado laboral, aunque sometidos a las reglas de proporcionalidad en la contratación de trabajadores extranjeros, salvo ciertas excepciones. Sin embargo, en la práctica, los refugiados y solicitantes de refugio experimentan barreras legales y administrativas con relación a la garantía del derecho al trabajo. Con relación a los trabajadores migrantes, las normas migratorias establecen distintas calidades migratorias, las cuales permiten desarrollar actividades laborales a ciertos migrantes. De igual forma, se establece en la regulación interna y la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia del Perú la protección de los derechos laborales de los trabajadores migrantes con independencia de su situación migratoria y sin perjuicio de las sanciones a que haya lugar para aquellos que contratan extranjeros sin la calidad migratoria habilitante.

República Oriental del Uruguay

Frente a las normas jurídicas de protección a la población migrante la Ley No. 18.250 de 2008 en su artículo primero consagra el derecho inalienable de migrar, sin tener en cuenta el estatus migratorio de las personas que se encuentran dentro del territorio. Dicha ley fue reglamentada por el Decreto 394/009 (con las modificaciones introducidas por la Ley 19.254, y su decreto reglamentario 312/015). Sin embargo, esta Ley requiere que se actualice de cara a cumplir con los parámetros de flexibilidad y articulación con el acceso al trabajo, a la salud y a la educación de la población migrante en el territorio. De la misma manera, no se evidencia un acompañamiento continuo en el proceso de inserción laboral del migrante por parte de las instituciones del Estado, así como en su proceso de regularización.

Las opiniones expresadas en este documento son responsabilidad exclusiva de sus autores y no representa necesariamente los puntos de vista del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Refugiados - ACNUR.

UNIVERSIDAD DEL NORTE

Vigilada Mineducación

Con el apoyo de:

UNHCR ACNUR
La Agencia de la ONU para los Refugiados