

## Trabajo decente para las personas refugiadas

### Directrices de ACNUR sobre normas jurídicas internacionales relativas al trabajo decente para las personas refugiadas

ACNUR emite las presentes Directrices de conformidad con su mandato, incluido entre otros en el párrafo 8(a) del *Estatuto de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados*, en relación con el artículo 35 de la *Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951* y el artículo II de su *Protocolo de 1967*.

Estas directrices establecen las normas jurídicas pertinentes para que las personas refugiadas accedan a un trabajo decente. Su propósito es proporcionar orientación a los gobiernos en desarrollo y la implementación de legislación, políticas y programas relacionados con el asilo y/o al trabajo; así como a las personas responsables de la toma de decisiones, entre ellos órganos administrativos y judiciales, en la toma de decisiones que afectan las oportunidades de los refugiados para acceder a un trabajo decente. También pretenden asistir a otras entidades nacionales e internacionales tales como organizaciones de patronos y de trabajadores, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y del sector privado, empresas, y a instituciones nacionales de derechos humanos, así como a ACNUR y otras entidades de las Naciones Unidas que se encargan del trabajo decente para las personas refugiadas.

Las presentes Directrices se han elaborado en consulta con la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Las Directrices están disponibles en línea en: [www.refworld.org/docid/60e5cfd74.html](http://www.refworld.org/docid/60e5cfd74.html) (en inglés).

## Resumen Ejecutivo

El trabajo decente implica oportunidades de empleo productivo que proporcione ingresos justos, así como seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que las personas expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para las personas de todos los géneros. El trabajo decente para las personas refugiadas es fundamental para su capacidad de resiliencia y autosuficiencia, beneficia por igual a la población refugiada y a las economías y sociedades de acogida, y mejora las perspectivas de soluciones duraderas.

El derecho internacional reconoce el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido y aceptado. El derecho al trabajo engloba todas las formas de trabajo. No incluye la garantía de un puesto de trabajo ni un derecho absoluto e incondicional a obtener un empleo, sino más bien el derecho de acceder al mercado laboral y participar en él en condiciones de igualdad, por ejemplo, a través del derecho a buscar empleo remunerado o a crear una empresa y producir y vender bienes o servicios.

El acceso de las personas refugiadas al mercado laboral está reconocido de manera explícita en la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951, que distingue entre empleo remunerado, empleo por cuenta propia y la práctica de profesiones liberales. La Convención establece un nivel de trato para personas refugiadas que es relativo, pues depende de su condición legal en el país, y está vinculado al trato que se proporciona a otras personas, es decir, a las no nacionales en general, a las no nacionales que reciben el trato más favorable o a las nacionales. Por lo tanto, se debe proporcionar progresivamente a las personas refugiadas oportunidades para acceder al mercado laboral del país de acogida, teniendo en cuenta las obligaciones del país en materia de derechos humanos, así como el bienestar general de la sociedad.

Las personas refugiadas tienen derecho a condiciones de trabajo justas y favorables, también cuando trabajan en la economía informal. Los derechos en el lugar de trabajo incluyen trabajar de manera segura, en condiciones que garanticen el respeto de los derechos humanos y la protección contra la explotación, la violencia y el acoso. Resultan de especial importancia una remuneración justa y una igual remuneración por un trabajo de igual valor, a un nivel que permita a las personas ganarse la vida de manera digna. Instrumentos internacionales pertinentes establecen además que las personas tienen que poder trabajar en condiciones razonables y saludables, por ejemplo, con jornadas de un número razonable de horas, descanso, ocio y vacaciones, y la posibilidad de una promoción.

Los Estados deben adoptar medidas deliberadas, concretas y específicamente orientadas, además de esforzarse continuamente por la estimulación del crecimiento y el desarrollo económicos, con el objetivo de alcanzar un empleo pleno y productivo para todas las personas, entre otros por medio de asistencia y cooperación internacional cuando los recursos disponibles resulten limitados. El desempeño de estos esfuerzos requiere el desarrollo y la adopción de medidas legislativas y la promoción de políticas laborales y programas de capacitación activos, también para personas refugiadas. No obstante, los Estados deben también adoptar medidas inmediatas y activas para proteger contra el trabajo forzado u obligatorio y para proteger a niñas y niños de la explotación económica o social, o de trabajos que resulten perjudiciales o interfieran con su desarrollo o educación. El derecho internacional prohíbe las peores formas de trabajo infantil, como la esclavitud y los trabajos forzados.

Disponer de normas y políticas legítimas e inclusivas que brinden acceso al mercado laboral y a unas condiciones de trabajo justas y favorables, tanto a nivel nacional como subnacional

y sectorial, ayuda a aclarar las condiciones en que las personas refugiadas pueden acceder a oportunidades de trabajo decente y contribuye a una mayor previsibilidad y seguridad para personas refugiadas, empleadores y otros miembros de la fuerza laboral.

La posibilidad de que las personas refugiadas queden plenamente amparadas por las leyes laborales y de la seguridad social de un Estado y de que tengan acceso a prestaciones de la seguridad social y a la asistencia pública constituye un factor crítico para reducir y prevenir la pobreza, la vulnerabilidad y la exclusión social. Garantiza que las personas refugiadas puedan tener un nivel de vida adecuado para sí mismas y para sus familiares.

## Introducción

1. La Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951<sup>1</sup> y su Protocolo de 1967<sup>2</sup> (en adelante, la Convención de 1951) obliga a los Estados parte a brindar protección a las personas refugiadas y asegurar el ejercicio más amplio posible de los derechos y libertades fundamentales sin discriminación, entre otras medidas proporcionándoles acceso a un trabajo decente<sup>3</sup>.
2. Para las personas refugiadas, la oportunidad de acceder a un trabajo decente resulta fundamental para su protección y bienestar<sup>4</sup>. Un trabajo decente contribuye a la supervivencia de la persona refugiada en concreto, pero también de su familia, así como a su desarrollo, compromiso y reconocimiento dentro de la comunidad<sup>5</sup>. La oportunidad de acceder a un trabajo decente resulta esencial para la restauración de la dignidad humana y la libertad<sup>6</sup>, para el fortalecimiento de la resiliencia, el disfrute del derecho a la vida privada y familiar<sup>7</sup> y la consecución de soluciones duraderas<sup>8</sup>.

---

<sup>1</sup> Convención sobre el Estatuto de los Refugiados, Serie Tratados de Naciones Unidas, Vol. 189, p. 137 (Convención de 1951), [www.refworld.org/es/docid/47160e532.html](http://www.refworld.org/es/docid/47160e532.html).

<sup>2</sup> Protocolo sobre el Estatuto de los Refugiados, Serie Tratados de Naciones Unidas, Vol. 606, p. 267 (Protocolo de 1967), <https://www.acnur.org/media/protocolo-sobre-el-estatuto-de-los-refugiados>.

<sup>3</sup> Convención de 1951, nota 1, párrafo 2 del preámbulo, arts. 3, 5, 17, 18 y 19. Protocolo de 1967, nota 2, art. I (1).

<sup>4</sup> *Tekle v. Secretary of State for the Home Department (Tekle c. Secretaría de Estado del Departamento del Interior)*, [2008] EWHC 3064 (Admin), Reino Unido: Tribunal Supremo (Inglaterra y Gales), 11 de diciembre de 2008, párrafo 35, sobre la capacidad de desempeñar un puesto de trabajo como aspecto de la vida privada, [www.refworld.org/cases,GBR\\_HC\\_QB,494678492.html](http://www.refworld.org/cases,GBR_HC_QB,494678492.html) (en inglés).

<sup>5</sup> ACNUR, *The Right of Refugees to Work in Rwanda (El derecho de las personas refugiadas a trabajar en Ruanda)*, 24 de julio de 2017, [www.unhcr.org/rw/12164-right-work-refugees-rwanda.html](http://www.unhcr.org/rw/12164-right-work-refugees-rwanda.html) (en inglés). Asylum Access, *Global Refugee Work Rights Report (Informe mundial de derechos laborales de las personas refugiadas)*, septiembre de 2014, [www.refworld.org/docid/542903a64.html](http://www.refworld.org/docid/542903a64.html) (en inglés). R Zetter y H Ruaudel, *Refugees' Right to Work and Access to Labor Markets – An Assessment (Part 1) (Evaluación del derecho de las personas refugiadas a trabajar y acceder a los mercados laborales (Parte 1))*, Estudio de la Alianza Mundial de Conocimientos sobre Migración y Desarrollo, 2016, (Estudio KNOMAD, Parte 1), [www.knomad.org/publication/refugees-right-work-and-access-labor-markets-assessment-part-1](http://www.knomad.org/publication/refugees-right-work-and-access-labor-markets-assessment-part-1) (en inglés).

<sup>6</sup> *N.H.V. v Minister for Justice and Equality (N.H.V c. Ministerio de Justicia e Igualdad)* [2017] IESC 35, [www.refworld.org/cases,IRL\\_SC,5a623cca4.html](http://www.refworld.org/cases,IRL_SC,5a623cca4.html) (en inglés).

<sup>7</sup> Conclusión núm. 88 (L) (1999) del Comité Ejecutivo de ACNUR, párrafo (b)(v), *Protección de las familias de los refugiados*, en el que se reconoce la necesidad de proteger la unidad familiar mediante programas para promover la autosuficiencia de los miembros adultos de la familia a fin de fomentar su capacidad para mantener a los familiares a cargo, octubre de 1999, A/54/12/Add.1, [www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/0599.pdf](http://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/0599.pdf). *Sidabras y Džiautas c. Lituania*, Demanda núm. 59330/00, (2004) TEDH 395, [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"itemid":\["001-61942"\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{) (en inglés). Véase también: *Campagnano c. Italia*, Demanda núm. 77955/01, (2006) TEDH 201, [https://hudoc.exec.coe.int/ENG-{"EXECIdentifier":\["004-44425"\]}](https://hudoc.exec.coe.int/ENG-{) (en inglés).

<sup>8</sup> Conclusión núm. 50 (XXXIX) (1988) del Comité Ejecutivo de ACNUR, párrafo (j), *Conclusiones generales sobre protección internacional*, en el que se reconoce que el fomento de los derechos económicos y sociales básicos, con inclusión del empleo remunerado, es vital en el proceso de restablecer la dignidad de la persona humana y de encontrar soluciones duraderas a los problemas de los refugiados, octubre de 1988, A/43/12/Add.1,

3. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas constituye un llamamiento a la acción para que los Estados promuevan “el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”<sup>9</sup>. La Declaración de Nueva York para los Refugiados y los Migrantes<sup>10</sup>, la Recomendación número. 205 de la OIT sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia<sup>11</sup> y el Pacto Mundial sobre los Refugiados<sup>12</sup> instan a mejorar la resiliencia y la autosuficiencia de las personas refugiadas, así como la necesidad y los beneficios de adoptar un enfoque que implique a toda la sociedad. Brindar la oportunidad de tener un empleo legítimo en condiciones justas y favorables es un elemento esencial de un marco de respuesta integral para las personas refugiadas. Los países de acogida pueden aprovechar el potencial de las personas refugiadas si les permiten participar y contribuir de manera eficaz a sus economías y sociedades, en beneficio mutuo tanto de las poblaciones refugiadas como de las comunidades de acogida.
4. Al acceder a un trabajo decente, las personas refugiadas pueden aportar nuevas habilidades, emprendimientos, experiencia profesional, bienes y aportaciones económicas y sociales a los países de acogida; suplir una escasez de mano de obra y habilidades o vacíos en mercados locales<sup>13</sup>; contribuir a un incremento en los ingresos fiscales y beneficiar tanto a la población refugiada como a las comunidades de acogida mediante la diversificación del mercado laboral, todo lo cual puede a su vez promover el crecimiento y aumentar la prosperidad<sup>14</sup>. Microempresas y pequeñas

---

[www.refworld.org/type,EXCONC...3ae68c5a20.0.html](http://www.refworld.org/type,EXCONC...3ae68c5a20.0.html) (en inglés). Véase también: Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas (CESCR), *Observación general núm. 18: El derecho al trabajo* (Art. 6 del Pacto) (6 de febrero de 2006), E/C.12/GC/18 (Observación General núm. 18 del CESCR), párrafo 1, [www.refworld.org/es/docid/47ebcb332.html](http://www.refworld.org/es/docid/47ebcb332.html).

<sup>9</sup> Asamblea General de las Naciones Unidas, *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* (21 de octubre de 2015) A/RES/70/1 (Agenda para el Desarrollo Sostenible), Objetivo núm. 8, <https://undocs.org/es/A/RES/70/1>. Para más información, véanse los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, Objetivo 8: [www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/](http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/).

<sup>10</sup> Asamblea General de las Naciones Unidas, *Declaración de Nueva York para los Refugiados y los Migrantes*, 3 de octubre de 2016, A/RES/71/1 (Declaración de Nueva York) [www.refworld.org/es/docid/57fe272d4.html](http://www.refworld.org/es/docid/57fe272d4.html).

<sup>11</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia*, núm. 205 (R205), 16 de junio de 2017, sección XI (párrafo 30), [www.refworld.org/es/docid/5b1eaafe4.html](http://www.refworld.org/es/docid/5b1eaafe4.html).

<sup>12</sup> Asamblea General de las Naciones Unidas, *Informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, Parte II: Pacto Mundial sobre los Refugiados*, A/73/12 (Parte II), 17 de diciembre de 2018, como parte de su resolución sobre la Oficina del Alto Comisionado para los Refugiados, A/RES/73/151, párrafos 64, 67 y 70, (Pacto Mundial sobre los Refugiados), [www.refworld.org/es/docid/5c781b294.html](http://www.refworld.org/es/docid/5c781b294.html).

<sup>13</sup> ACNUR, *Global Strategy for Livelihoods: A UNHCR Strategy 2014-2018 (Estrategia mundial para medios de vida: Estrategia de ACNUR 2014-2018)*, [www.unhcr.org/530f107b6.html](http://www.unhcr.org/530f107b6.html) (en inglés).

<sup>14</sup> CESCR, *Obligaciones de los Estados con respecto a los refugiados y los migrantes en virtud del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* (13 de marzo de 2017), E/C.12/2017/1 (Declaración del CESCR), párrafo 8, [www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=5bbe0c254](http://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=5bbe0c254). Conclusión núm. 50 (XXXIX) (1988) del Comité Ejecutivo de ACNUR, párrafos (j) y (k). Conclusión núm. 58 (XL) (1989) del Comité Ejecutivo de ACNUR, párrafo (b). Conclusión núm. 64 (XLI) (1990) del Comité Ejecutivo de ACNUR, párrafo (a). Conclusión núm. 88 (L) (1999) del Comité Ejecutivo de ACNUR, párrafo (b). Conclusión núm. 93 (LIII) (2002) del Comité Ejecutivo de ACNUR, párrafo (b). Conclusión núm. 95 (LIV) (2003) del Comité Ejecutivo de ACNUR, párrafo (h). Conclusión núm. 100 (LV) (2004) del Comité Ejecutivo de ACNUR, párrafo (l). Conclusión núm. 101 (LV) (2004) del Comité Ejecutivo de ACNUR, párrafo (o). Conclusión núm. 102 (LVI) (2005) del Comité Ejecutivo de ACNUR, párrafo (m). Conclusión núm. 104 (LVI) (2005) del Comité Ejecutivo de ACNUR, párrafos (m) y (p). Conclusión núm. 105 (LVII) (2006) del Comité Ejecutivo de ACNUR, párrafos (e) y (o). Conclusión núm. 107 (LVIII) (2007) del Comité Ejecutivo de ACNUR, párrafos (c) y (h). Conclusión núm. 108 (LIX) (2008) del Comité Ejecutivo de ACNUR, párrafo (n). Conclusión núm. 109 (LXI) (2009) del Comité Ejecutivo de ACNUR, párrafo (j). Véase: *Conclusions on International Protection Adopted by the Executive Committee of the UNHCR Programme 1975-2017 (Conclusion No. 1-114) (Conclusiones sobre protección internacional adoptadas por el Comité Ejecutivo de ACNUR, Programa 1975-2017) (Conclusiones núm. 1-114)*, octubre de 2017, HCR/IP/3/Eng/REV. 2017, [www.refworld.org/docid/5a2ead6b4.html](http://www.refworld.org/docid/5a2ead6b4.html) (en inglés), Declaración de Nueva York, nota 10, párrafo 84. A. Betts et al, *Refugee Economies: Rethinking Popular Assumptions (Economías refugiadas: Replanteamiento de*



y medianas empresas fundadas por personas refugiadas pueden crear oportunidades de trabajo para la población local, así como para otros refugiados<sup>15</sup>. Además, el acceso legal a oportunidades de empleo y emprendimiento mejora la estabilidad y la seguridad de la población refugiada y las comunidades de acogida, al tiempo que minimiza la necesidad de las personas refugiadas de depender de la asistencia social o la caridad privada<sup>16</sup>, reduce el riesgo de recurrir a estrategias negativas de afrontamiento como el trabajo sexual y el trabajo infantil, incluidas sus peores formas<sup>17</sup>, o de caer en la pobreza, lo cual podría obligar a algunas personas refugiadas a regresar a un lugar en el que corren el riesgo de sufrir persecución<sup>18</sup>. Además, trabajar permite una mayor interacción entre la población refugiada y las comunidades de acogida y ayuda a fomentar un clima de confianza y coexistencia pacífica. Trabajar también prepara a las personas refugiadas para soluciones a más largo plazo para su situación de desplazamiento, pues permite que mantengan o desarrollen sus habilidades, adquieran experiencia laboral y refuercen sus perspectivas de encontrar trabajo, ya sea al regresar a sus países de origen, al reasentarse en terceros países, o en caso de que se integren en la comunidad local<sup>19</sup>. En muchos países el acceso de personas refugiadas al mercado laboral formal sigue siendo limitado<sup>20</sup>. De este modo, las personas refugiadas se ven obligadas a subsistir en la economía informal, con riesgo de padecer explotación, violencia, arrestos y detenciones. La falta de acceso a oportunidades de empleo remunerado puede perpetuar circunstancias económicas adversas, lo cual socava la dignidad de las personas refugiadas<sup>21</sup> y puede obstaculizar la prosperidad económica de las comunidades de acogida.

5. Las presentes Directrices contienen orientación jurídica relevante sobre trabajo decente y derechos conexos para las personas refugiadas de acuerdo con la

---

presunciones populares), 14 de agosto de 2014 (Centro de Estudio de Refugiados) [www.refworld.org/docid/53ecb10b4.html](http://www.refworld.org/docid/53ecb10b4.html) (en inglés). New American Economy, *From Struggle to Resilience: The Economic Impact of Refugees in America (De la lucha a la resiliencia: el impacto económico de las personas refugiadas en América)*, junio de 2017, [www.newamericaneconomy.org/wp-content/uploads/2017/06/NAE\\_Refugees\\_V5.pdf](http://www.newamericaneconomy.org/wp-content/uploads/2017/06/NAE_Refugees_V5.pdf) (en inglés). J. Edward Taylor et al, *Economic Impact of Refugees (Impacto económico de las personas refugiadas)*, Actas de la Academia Nacional de Ciencias de los Estados Unidos de América, Vol. 113 (2016), pp. 7449-7453, [www.pnas.org/content/pnas/113/27/7449.full.pdf](http://www.pnas.org/content/pnas/113/27/7449.full.pdf) (en inglés). J. Alix-Garcia et al, *Do Refugee Camps Help or Hurt Hosts? The Case of Kakuma, Kenya (¿Los campos de refugiados ayudan o perjudican a sus residentes? El caso de Kakuma (Kenia))*, Journal of Development Economics 130 (2018), pp. 66-83, DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jdevco.2017.09.005> (en inglés).

<sup>15</sup> New American Economy, nota 14, Parte III. Cooperación Financiera Internacional, *Kakuma as a Marketplace: A consumer and market study of a refugee camp and town in northwest Kenya (Kakuma como mercado: Estudio de consumidores y de mercado de un campamento de refugiados y una ciudad en el noroeste de Kenia)*, abril de 2018, [www.ifc.org/wps/wcm/connect/0f3e93fb-35dc-4a80-a955-6a7028d0f77f/20180427\\_Kakuma-as-a-Marketplace\\_v1.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mc8eL2K](http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/0f3e93fb-35dc-4a80-a955-6a7028d0f77f/20180427_Kakuma-as-a-Marketplace_v1.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mc8eL2K) (en inglés).

<sup>16</sup> Declaración del CESCR, nota 14, párrafo 6.

<sup>17</sup> OIT, *Convenio sobre la edad mínima*, núm. 138 (C138), 26 de junio de 1973, [www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312283](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312283). OIT, *Recomendación sobre la edad mínima*, núm. 146 (R146), 26 de junio de 1973, [www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312484](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312484). OIT, *Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil*, núm. 182 (C182), 17 de junio de 1999, [www.refworld.org/es/docid/5d7fc4dda.html](http://www.refworld.org/es/docid/5d7fc4dda.html). OIT, *Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil*, núm. 190, (R190) 17 de junio de 1999, arts. 3-4, en los que se determinan las peores formas de trabajo infantil, entre ellas esclavitud infantil, prostitución infantil, implicación de niños o niñas en actividades ilícitas, trabajos peligrosos o trabajos de otro tipo que es probable que dañen la salud, la seguridad o la moralidad de los niños, [www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312528](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312528). Véase también: Informe del Secretario General a la Asamblea General, *Situación de la Convención sobre los Derechos del Niño*, de 27 de julio de 2009, A/64/172, párrafos 9 y 13 <https://undocs.org/es/A/64/172>.

<sup>18</sup> Estudio KNOMAD, Parte 1, nota 5, p. 27.

<sup>19</sup> Declaración del CESCR, nota 14, párrafo 6.

<sup>20</sup> Estudio KNOMAD, Parte 1, nota 5, p. 27.

<sup>21</sup> Así se reconoció en el caso del *Ministro de Asuntos Internos y Otros c. Watchenuka y Otro*, (010/2003) [2003] ZASCA 142 (28 de noviembre de 2003), Sudáfrica: Corte Suprema de Casación, 28 de noviembre de 2003, [www.refworld.org/docid/47fd93a7.html](http://www.refworld.org/docid/47fd93a7.html) (en inglés).

Convención de 1951 y con el derecho internacional de los derechos humanos, en concreto el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)<sup>22</sup>, así como normas de trabajo internacionales tales como Convenciones y Recomendaciones de la OIT<sup>23</sup>.

## Terminología

6. En estas Directrices se emplea el término “no nacionales” para referirse a aquellas personas que no son nacionales del Estado responsable, incluidas personas apátridas; que es también como se entiende el término en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales<sup>24</sup>.
7. La Convención de 1951 concede derechos a las personas refugiadas porque se encuentran dentro de la jurisdicción del Estado, están físicamente presentes en el país o gozan de una permanencia legal, de estancia legal o de una residencia permanente en el país. La permanencia legal es la etapa intermedia entre la permanencia física en el territorio y la permanencia legal o autorizada. Cuando las presentes Directrices hacen referencia a personas “solicitantes de asilo”, se está haciendo referencia a personas cuya permanencia en el país de acogida está autorizada, por ejemplo, mientras se determina su solicitud de asilo. Se pueden considerar personas “refugiadas que se encuentran legalmente” en el país, de acuerdo con la Convención de 1951<sup>25</sup>. A menos que se indique lo contrario, el término “persona refugiada” se emplea en sentido amplio y abarca tanto a personas solicitantes de asilo a la espera de la determinación de sus solicitudes, como a personas refugiadas autorizadas a permanecer en el país de acogida tras haberse reconocido su condición de refugiado (personas refugiadas “que residan legalmente” en el país, de acuerdo con la Convención de 1951).

## Trabajo decente

*“El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres”<sup>26</sup>.*

---

<sup>22</sup> Las Directrices no abordan de manera explícita otros instrumentos y normas, incluidos los instrumentos regionales de derechos humanos y/o de derecho de los refugiados y asilo, que puedan complementar y reforzar las normas jurídicas internacionales pertinentes, o que en algunos casos puedan establecer estándares más altos.

<sup>23</sup> Todas las Convenciones, los Protocolos y las Recomendaciones de la OIT están disponibles en:

[www.ilo.org/global/standards/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/standards/lang-es/index.htm).

<sup>24</sup> La Convención de 1951 hace referencia a “extranjeros”, que tiene el mismo significado que “no nacionales”, así como de “nacionales de un país extranjero” (por ejemplo, en los artículos 15 y 17.1) y de “nacionales de un Estado extranjero” (por ejemplo, en el artículo 8).

<sup>25</sup> Una persona solicitante de asilo que es admitida en la frontera para someterse a los procedimientos nacionales del Estado tiene (ceteris paribus) una permanencia legal en el territorio, ya que se le ha concedido una entrada autorizada (temporal). El punto de vista contrario, que considera que la permanencia legal se basa en un reconocimiento formal de la condición de refugiado o en la concesión formal de un permiso de residencia, confunde erróneamente “permanencia legal” con un derecho a la futura residencia o “estancia legal”; véase ACNUR, *Intervención de ACNUR ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el caso de Saadi c. el Reino Unido*, 30 de marzo de 2007, Demanda núm. 13229/03, párrafo 12, [www.refworld.org/docid/47c520722.html](http://www.refworld.org/docid/47c520722.html) (en inglés).

<sup>26</sup> Definición usada por la OIT, véase [www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm).

8. El trabajo decente engloba el derecho al trabajo, los derechos en el trabajo y la protección social. El derecho al trabajo incluye el derecho de las personas a tener la oportunidad de ganarse la vida<sup>27</sup>. Los derechos en el trabajo incluyen el disfrute de unas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias<sup>28</sup>. La protección social hace referencia al acceso a prestaciones de la seguridad social y a la asistencia pública diseñadas para reducir y prevenir la pobreza, la vulnerabilidad y la exclusión social. Además, el trabajo decente se apoya en el derecho a fundar sindicatos y otras asociaciones y a afiliarse a ellas<sup>29</sup>; la libertad de circulación<sup>30</sup>; documentos de identidad y de viaje<sup>31</sup>; derechos de propiedad intelectual e industrial<sup>32</sup>; reconocimiento de títulos, formación y educación<sup>33</sup>; y acceso a recursos efectivos, incluido el acceso a los tribunales<sup>34</sup>, para hacer valer sus derechos relacionados con el trabajo decente.

### El derecho al trabajo: una oportunidad de ganarse la vida a través del trabajo

9. El derecho al trabajo engloba todo tipo de trabajos, “ya sean autónomos o trabajos dependientes sujetos a un salario”<sup>35</sup>. El derecho al trabajo no implica garantía de conseguir un empleo ni debe entenderse como un derecho absoluto e incondicional a obtener empleo<sup>36</sup>. Más bien asegura el derecho de acceder al mercado laboral, por ejemplo, a través del derecho a buscar empleo remunerado o a crear una empresa y producir y vender bienes o servicios.
10. Nadie puede ser obligado a ejercer o efectuar un trabajo ni ser despedido o verse privado injustamente de empleo<sup>37</sup>. El trabajo forzoso u obligatorio está expresamente

---

<sup>27</sup> Asamblea General de las Naciones Unidas, *Declaración Universal de Derechos Humanos*, Res. 217 A (III) (DUDH), art. 23, [www.refworld.org/es/docid/47a080e32.html](http://www.refworld.org/es/docid/47a080e32.html). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Serie Tratados de Naciones Unidas, Vol. 993, p. 3 (PIDESC), art. 6, [www.refworld.org/es/docid/4c0f50bc2.html](http://www.refworld.org/es/docid/4c0f50bc2.html). Carta Africana sobre los Derechos Humanos y de los Pueblos, adoptada el 27 de junio de 1981 y en vigor desde el 21 de octubre de 1986, 21 ILM 58 (Carta de Banjul), art. 15, [www.refworld.org/es/docid/5d7fc5c3d.html](http://www.refworld.org/es/docid/5d7fc5c3d.html). Comisión Interamericana de Derechos Humanos, *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*, 2 de mayo de 1948, art. XIV, [www.refworld.org/es/docid/5c631a474.html](http://www.refworld.org/es/docid/5c631a474.html). Organización de los Estados Americanos, Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, 16 de noviembre de 1999, A-52 (Protocolo de San Salvador), art. 6, [www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf](http://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf). Liga de los Estados Árabes, Carta árabe de derechos humanos, 15 de septiembre de 1994, art. 31, [www.refworld.org/docid/3ae6b38540.html](http://www.refworld.org/docid/3ae6b38540.html) (disponible en inglés). Consejo de Europa, Carta Social Europea (Revisada), 3 de mayo de 1996, ETS 163, Parte II art. 1, <https://rm.coe.int/168047e013>. Unión Europea, Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 26 de octubre de 2012, 2012/C 326/02, art. 15, [www.refworld.org/es/docid/5c6c40d04.html](http://www.refworld.org/es/docid/5c6c40d04.html).

<sup>28</sup> DUDH, nota 30, arts. 23 y 24. PIDESC, nota 30, art. 7. Carta de Banjul, nota 30, art. 15. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, nota 30, art. XIV. Protocolo de San Salvador, nota 30, art. 7. Carta árabe de derechos humanos, nota 30, art. 32. Carta Social Europea, nota 30, Parte II, arts. 2, 3, 4. Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, nota 30, art. 31.

<sup>29</sup> PIDESC, nota 30, art. 8. Convención de 1951, nota 1, art. 15.

<sup>30</sup> Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 16 de diciembre de 1966, Serie Tratados de Naciones Unidas, Vol. 999, p. 171 (ICCPR), art. 12.1, [www.refworld.org/es/docid/5c92b8584.html](http://www.refworld.org/es/docid/5c92b8584.html). Convención de 1951, nota 1, art. 26.

<sup>31</sup> Convención de 1951, nota 1, arts. 27 y 28.

<sup>32</sup> Convención de 1951, nota 1, art. 14.

<sup>33</sup> Convención de 1951, nota 1, arts. 19.1, 22.

<sup>34</sup> Convención de 1951, nota 1, art. 16.

<sup>35</sup> Observación General núm. 18 del CESCR, nota 8, párrafo 6.

<sup>36</sup> Observación General núm. 18 del CESCR, nota 8, párrafo 6.

<sup>37</sup> Observación General núm. 18 del CESCR, nota 8, párrafos 6 y 11. OIT, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), núm. 111 (C111), 25 de junio de 1958, uno de los ocho convenios fundamentales de la OIT, [www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111). Véase también: OIT, Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, núm. 158 (C158), 22 de junio de 1982, art. 4, que establece que “[n]o se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las

prohibido en todas sus formas por el derecho internacional<sup>38</sup>. Adicionalmente, es preciso proteger a niñas y niños de la explotación económica y social, o de trabajos que resulten perjudiciales o interfieran con su desarrollo o educación<sup>39</sup>. Además, el derecho internacional prohíbe las peores formas de trabajo infantil<sup>40</sup>.

### Derechos en el trabajo: Disfrutar de unas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias

11. Unas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias hacen referencia a trabajar de manera segura, en condiciones que garanticen el respeto de los derechos humanos y la protección contra la explotación, la violencia y el acoso<sup>41</sup>. Resultan de especial importancia una remuneración justa y una igual remuneración por un trabajo de igual valor –sin perjuicio de posibles diferencias introducidas para personas en formación o en período de prueba– a un nivel que permita unas condiciones de existencia dignas para los trabajadores y sus familias<sup>42</sup>; poder trabajar en condiciones razonables, incluyendo entre otras cosas horas de trabajo razonables, descanso, ocio y vacaciones; y la posibilidad de una promoción<sup>43</sup>. El disfrute de unas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias es aplicable a toda forma de trabajo, tanto al empleo por cuenta propia como al empleo asalariado<sup>44</sup>, así como al trabajo en la economía informal. Del mismo modo resulta esencial asegurar que los lugares de trabajo resulten accesibles para las personas con discapacidad<sup>45</sup>.

---

necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio”,  
[www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C158](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158).

<sup>38</sup> DUDH, nota 30, art. 4. ICCPR, nota 33, art. 8. Convención sobre la Esclavitud, 25 de septiembre de 1926, Serie de Tratados de la Sociedad de Naciones Vol. 60, p. 253, art. 5, [www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/slavery-convention](http://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/slavery-convention). OIT, *Convenio sobre el trabajo forzoso*, núm. 29 (C29), 28 de junio de 1930, art. 2.1, en el que se define el trabajo forzoso como “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”, [www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312174](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312174). Véase también: Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso de 1930, Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203) y OIT, *Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso*, núm. 105 (C105), 25 de junio de 1959, [www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312250..](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312250..). Observación General núm. 18 del CESCR, nota 8, párrafo 9.

<sup>39</sup> PIDESC, nota 30, art. 10.3. Convención sobre los Derechos del Niño (20 de noviembre de 1989) Serie de Tratados de las Naciones Unidas Vol. 1577, p. 3 (CDN), art. 32, [www.refworld.org/es/docid/50ac92492.html](http://www.refworld.org/es/docid/50ac92492.html). OIT C138 y R146, nota 17.

<sup>40</sup> OIT C182 y R190, nota 17.

<sup>41</sup> CESCR, *Observación General núm. 23, sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)*, 20 de enero de 2015, E/C.12/54/R.2 (Observación General núm. 23 del CESCR), párrafos 6, 48 y 49, <https://undocs.org/es/E/C.12/GC/23>.

<sup>42</sup> Observación General núm. 23 del CESCR, nota 44, párrafo 18: “la remuneración debe ser suficiente para permitir al trabajador y a su familia gozar de otros derechos reconocidos en el Pacto, como la seguridad social, la atención de salud, la educación y un nivel de vida adecuado, que le permita acceder a alimentos, agua, saneamiento, vivienda y vestido y cubrir gastos adicionales, como los costos de transporte”. OIT, *Convenio sobre igualdad de remuneración*, núm. 100 (C100), 29 de junio de 1951, [www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C100](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100).

<sup>43</sup> PIDESC, nota 30, art. 7. DUDH, nota 30, arts. 23.2-3 y 24. Véase Observación General núm. 23 del CESCR, nota 44, párrafo 1 (notas al pie 1 y 2) para una lista de instrumentos regionales y Convenios de la OIT pertinentes.

<sup>44</sup> Observación General núm. 23 del CESCR, nota 44, párrafo 5.

<sup>45</sup> Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, Serie de Tratados de las Naciones Unidas Vol. 2515. p. 3 (CDPD), art. 27, [www.refworld.org/es/docid/497f08549.html](http://www.refworld.org/es/docid/497f08549.html). Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Observación General núm. 2. Artículo 9: Accesibilidad, 22 de mayo de 2014, CRPD/C/GC/2, párrafo 41, <https://undocs.org/es/CRPD/C/GC/2>.



12. Una remuneración justa y equitativa tiene por objeto prevenir la discriminación, además de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres<sup>46</sup>. Una remuneración equitativa es aplicable a trabajos equivalentes o similares, pero también cuando el trabajo sea completamente distinto, pero no obstante de igual valor, según una evaluación con criterios objetivos<sup>47</sup>. El término “remuneración” trasciende la noción más restringida de “sueldo” o “salario” e incluye toda forma de prestación directa o indirecta y de pago recibido por un trabajo, ya sea en efectivo o en especie<sup>48</sup>. La equidad de una remuneración depende de diversos factores socioeconómicos individuales y más amplios<sup>49</sup>. Entre los factores individuales se encuentran las responsabilidades del trabajador y el resultado del trabajo, el nivel de calificación y de educación necesario para desempeñar el trabajo, así como las dificultades específicas del trabajo y su potencial repercusión en la salud y la seguridad del trabajador y en su vida personal y familiar<sup>50</sup>. Los factores socioeconómicos incluyen el costo de la vida y otras condiciones económicas y sociales imperantes, así como el desarrollo del país y sus objetivos de empleo<sup>51</sup>. Una remuneración justa y equitativa debe reducir el riesgo de recurrir a medios de protección social financiados por el Estado.

### Protección social

13. La protección social hace referencia al acceso a prestaciones de la seguridad social y a la asistencia pública. La protección social resulta fundamental para reducir y prevenir la pobreza, la vulnerabilidad y la exclusión social, incluido el desempleo o el subempleo temporal o permanente. Garantiza que las personas puedan tener un nivel de vida adecuado y que están protegidas de caer en la pobreza<sup>52</sup>. La seguridad social incluye planes basados en un seguro tanto contributivos como no contributivos (denominados en ocasiones asistencia social), cuya debida provisión es responsabilidad del Estado. Los planes contributivos implican a menudo el pago de cotizaciones obligatorias de trabajadores, empleadores y, en ocasiones, del Estado. Los planes no contributivos se suelen financiar a través de impuestos u otros ingresos estatales, y pueden estar disponibles para todos los residentes del Estado, dividido en

---

<sup>46</sup> Véase por ejemplo OIT C100, nota 45, art. 2.1, en el que se establece el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, y no para trabajadores en general. Véase también: OIT C111, nota 40, que protege a todas las personas, nacionales o no, contra discriminación en el empleo y la ocupación e insta a los Estados a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato para todas las personas. Véase también: OIT, Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), núm. 111 (R111), 25 de junio de 1958, párrafo 2(b)(v), [www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R111](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R111). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 18 de diciembre de 1979, Serie Tratados de Naciones Unidas Vol. 1249, p. 13 (CEDAW), art. 11.1.d), donde se reconoce el derecho de las mujeres a la igualdad de remuneración, [www.ohchr.org/ES/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx](http://www.ohchr.org/ES/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx). CDPD, nota 48, art. 27.1.b), donde se reconoce el derecho a una remuneración justa y equitativa para las personas con discapacidad. Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, Serie Tratados de Naciones Unidas Vol. 660, p. 195 (CERD), art. 5(e)(i), <https://ohchr.org/ES/ProfessionalInterest/Pages/CERD.aspx>.

<sup>47</sup> Observación General núm. 23 del CESCR, nota 44, párrafo 11.

<sup>48</sup> Observación General núm. 23 del CESCR, nota 44, párrafo 7. Véase también: PIDESC, nota 30, arts. 9 (derecho a la seguridad social, incluso al seguro social) y 10.2 (licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social para madres trabajadoras, antes y después del parto).

<sup>49</sup> PIDESC, nota 30, art. 2.1. OIT, *Convenio sobre la fijación de salarios mínimos*, 1970, núm. 131 (C131), 22 de junio de 1970,

[www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312276:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312276:NO).

<sup>50</sup> Observación General núm. 23 del CESCR, nota 44, párrafo 10.

<sup>51</sup> Observación General núm. 23 del CESCR, nota 44, párrafos 18 y 22.

<sup>52</sup> PIDESC, nota 30, art. 11. DUDH, nota 30, arts. 22 y 25.1. CERD, nota 49, art. 5(e)(iv). CEDAW, nota 49, arts. 11.1.e) y 14.2.c). CDN, nota 42, art. 26. En general, véase: OIT, *Convenio sobre la seguridad social (norma mínima)*, núm. 102 (C102), 28 de junio de 1952, [www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312247](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312247).

categorías para determinados grupos de población, o depender del nivel de recursos para garantizar protección contra un riesgo o contingencia concreto o en caso de necesidad. Cuando los planes de la seguridad social o los programas de asistencia pública no cuentan con la debida financiación o no son eficientes, la asistencia internacional (incluido apoyo técnico y financiero) resulta importante para conformar sistemas integrales y sostenibles de protección social, incluidas normas mínimas<sup>53</sup>.

### El trabajo decente en el marco de la Convención de 1951

14. El acceso de las personas refugiadas a oportunidades de trabajo o de empleo está reconocido en la Convención de 1951, tanto por lo que respecta al empleo remunerado (art. 17), como al trabajo por cuenta propia (art. 18) y la práctica de profesiones liberales (art. 19). El acceso de las personas refugiadas a unas condiciones de trabajo justas y favorables está reconocido en el art. 24.1.a) de la Convención de 1951, con acceso a seguros sociales (art. 24.1.b) y a asistencia pública (art. 23) respectivamente. Estos artículos establecen un nivel de trato para personas refugiadas que está relacionado al trato que se proporciona a los nacionales del país de acogida; a los no nacionales que reciben trato más favorable en las mismas circunstancias, o tan favorable como sea posible; o el generalmente concedido a los no nacionales en las mismas circunstancias.
15. Además, el acceso de las personas refugiadas a un empleo remunerado en el marco de la Convención de 1951 es relativo y se amplía progresivamente en función de la legalidad de la permanencia o residencia de la persona refugiada y de la duración de su estancia en el país de acogida. Por tanto, los derechos de acceso oscilan desde a) personas refugiadas con “permanencia legal” (por ejemplo solicitantes de asilo), que pueden acceder a oportunidades de empleo por cuenta propia; hasta b) personas refugiadas que se “encuentren legalmente” en el país de acogida, que también pueden acceder a empleos remunerados y ejercer profesiones liberales; y c) personas refugiadas que han completado tres años de residencia, quienes gozan del derecho a acceder a empleos remunerados en las mismas condiciones que los nacionales<sup>54</sup>.
16. Cuando el trato que reciben las personas refugiadas es equivalente al que reciben los no nacionales en las mismas circunstancias, la frase “en las mismas circunstancias” implica que las personas refugiadas deben reunir las mismas condiciones que también deberían reunir otros no nacionales. Los requisitos generales (como cualificaciones, habilidades, experiencias específicas u otras características, así como obtener documentos de identidad, permisos de trabajo y licencias comerciales, registrarse como sujeto fiscal y pagar impuestos sobre la renta y presentar sus cuentas) se pueden imponer a las personas refugiadas del mismo modo que a otros no nacionales. Del mismo modo, el Estado puede imponer costos o tasas (por ejemplo, para obtener

---

<sup>53</sup> PIDESC, nota 30, arts. 2.1, 11.1 y 23. CESCR, *Observación General núm. 19: El derecho a la seguridad social* (artículo 9), 4 de febrero de 2008, E/C.12/GC/19 (Observación General núm. 19 del CESCR), párrafos 52, 55, 58 y 82 a 84, [www.refworld.org/es/docid/5d7fcb67a.html](http://www.refworld.org/es/docid/5d7fcb67a.html).

<sup>54</sup> La Convención de 1951 contempla cuatro tipos de condición legal: permanencia, permanencia legal, estancia legal y residencia permanente. La permanencia legal es la etapa intermedia entre la permanencia física en el territorio y la estancia legal en el mismo. Una persona solicitante de asilo que es admitida en la frontera para someterse a los procedimientos nacionales del Estado tiene (ceteris paribus) una permanencia legal en el territorio, ya que se le ha concedido una entrada autorizada (temporal). El punto de vista contrario, que considera que la permanencia legal se basa en una concesión formal de la condición de refugiado o de un permiso de residencia, confunde erróneamente “permanencia legal” con derecho de residencia futura o “estancia legal”, véase ACNUR, *Intervención de ACNUR ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el caso de Saadi c. el Reino Unido*, nota 28, párrafo 12. En particular, el CESCR considera que “[a] la espera de una decisión sobre su solicitud para ser reconocidos como refugiados, debe concederse a los solicitantes de asilo un estatuto temporal que les permita disfrutar de los derechos económicos, sociales y culturales sin discriminación”, Declaración del CESCR, nota 14, párrafo 11.

permisos) equivalentes a los que aplique a otros no nacionales o a sus propios nacionales en situaciones similares<sup>55</sup>. Sin embargo, las personas refugiadas deberán quedar exentas de aquellas condiciones que sean incapaces de satisfacer como consecuencia de su condición de refugiadas<sup>56</sup>. Por ejemplo, es posible que las personas refugiadas no puedan presentar prueba de ingresos anteriores o de identidad, u otros documentos de su país de origen<sup>57</sup>.

17. En algunas circunstancias, el trato que se le concederá a las personas refugiadas es el trato más favorable concedido en las mismas circunstancias a los no nacionales. En estos casos, un Estado puede distinguir categorías de no nacionales (siempre que no resulte discriminatorio), y las personas refugiadas recibirán el mismo trato que se concede a los no nacionales que reciben un trato más favorable. Por lo tanto, en el caso de personas refugiadas que se encuentren legalmente en países vinculados por tratados que permitan el acceso al mercado laboral de nacionales de otros Estados (por ejemplo, en el contexto de comunidades económicas regionales), dichas personas refugiadas se les debe conceder el mismo trato “más favorable” que a esos no nacionales<sup>58</sup>.

18. Cuando a las personas refugiadas se les concederá el trato “más favorable posible”, se insta a los Estados<sup>59</sup> a que, en la medida de lo posible, garanticen para las personas refugiadas el trato más favorable concedido a otros no nacionales<sup>60</sup>. En cualquier

---

<sup>55</sup> Según el artículo 29.1 de la Convención de 1951, nota 1, “[l]os Estados Contratantes no impondrán a los refugiados derecho, gravamen o impuesto alguno de cualquier clase que difiera o exceda de los que se exijan o puedan exigirse de los nacionales de tales Estados en condiciones análogas”. En su párrafo 2 continúa estipulando que “[l]o dispuesto en el precedente párrafo no impedirá aplicar a los refugiados las leyes y los reglamentos concernientes a los derechos impuestos a los extranjeros por la expedición de documentos administrativos, incluso documentos de identidad”.

<sup>56</sup> Convención de 1951, nota 1, art. 6. Véase también: OIT, *Principios rectores: Acceso de refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza al mercado de trabajo*, Principio 14.d) (Principios rectores de la OIT) [www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS\\_747596/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_747596/lang-es/index.htm).

<sup>57</sup> Véase: A. Edwards, *Article 19 1951 Convention (El artículo 19 de la Convención de 1951)*, en Zimmermann et al. (eds.), *The 1951 Convention Relating to the Status of Refugees and its 1967 Protocol – A Commentary (Comentario a la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951 y a su Protocolo de 1967)* (Oxford University Press, 2011), p. 979.

<sup>58</sup> Convención de 1951, nota 1, art. 17.1. Véase por ejemplo la libertad de circulación de trabajadores dentro de la Unión Europea, Versión consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, [2012] OJ C326/47, art. 45, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=EN>, y véase también la libertad de circulación de personas en la región de la CEDEAO, *Supplementary Protocol on the Second Phase (Right of Residence) of the Protocol on Free Movement of Persons, the Right of Residence and Establishment (Protocolo adicional sobre la segunda fase (derecho de residencia) del Protocolo sobre la Libertad de Circulación de las Personas y el Derecho de Residencia y Establecimiento)*, 1 de julio de 1986, A/SP, art. 2, [www.refworld.org/docid/492193c32c.html](http://www.refworld.org/docid/492193c32c.html) (en inglés).

<sup>59</sup> Comité especial sobre personas refugiadas y apátridas de las Naciones Unidas, *Ad Hoc Committee on Refugees and Stateless Persons, Second Session: Summary Record of the Thirty-Sixth Meeting Held at the Palais des Nations on Tuesday, 15 August 1950, at 3 p.m., 25 September 1950 (Comité especial sobre personas refugiadas y apátridas, segunda sesión: Acta resumida de la trigésimosexta reunión celebrada en el Palacio de las Naciones de Ginebra el martes 15 de agosto de 1950 a las 15:00 horas)*, 25 de septiembre de 1950, E/AC.32/SR.36, donde Juvigny (Francia) declaró que “del modo más favorable posible” como “recomendación” y Henkin (EE.UU.) propuso que los Estados pudieran elegir situaciones en las que se pudieran conceder a las personas refugiadas normas de trato superiores a los estándares mínimos aplicables a los extranjeros, [www.refworld.org/docid/3ae68c184.html](http://www.refworld.org/docid/3ae68c184.html) (en inglés).

<sup>60</sup> Convención de 1951, nota 1, arts. 18 y 19.1. Comité especial sobre personas refugiadas y apátridas de las Naciones Unidas, *Ad Hoc Committee on Statelessness and Related Problems, First Session: Summary Record of the Twenty-Fourth Meeting Held at Lake Success, New York, on Friday, 3 February 1950, at 2.30 p.m. (Comité Especial sobre la Apatridia y Problemas Conexos, primera sesión: Acta resumida de la vigésimocuarta reunión celebrada en Lake Success (Nueva York) el viernes 3 de febrero de 1950 a las 14:30 horas)*, 13 de febrero de 1950, E/AC.32/SR.24 (Acta del Comité Especial), declaración de Cuvelier (Bélgica), párrafo 62, [www.refworld.org/docid/3ae68c1d28.html](http://www.refworld.org/docid/3ae68c1d28.html) (en inglés).

caso, las personas refugiadas no podrán ser tratadas de manera menos favorable que otros no nacionales<sup>61</sup>.

19. Las disposiciones sobre trabajo decente de la Convención de 1951 están sujetas a una amplia serie de reservas o declaraciones interpretativas, en especial los artículos 17 y 24<sup>62</sup>. Esto puede señalar la naturaleza controvertida de estas disposiciones. No obstante, en el momento de la redacción se decidió continuar con las condiciones más favorables y que los Estados expresaran sus objeciones mediante reservas y declaraciones, animándolos con el tiempo a aceptar las obligaciones expresadas en estos artículos<sup>63</sup>. La mayoría de las reservas realizadas al artículo 17 excluyen que las personas refugiadas se beneficien del trato más favorable concedido en virtud de acuerdos especiales con otros Estados sobre el trato de nacionales (ver párrafo 17), y expresan que el artículo 17.2 se debe considerar una recomendación y que las personas refugiadas no están exentas de obtener permisos de trabajo, otros requisitos administrativos, ni de los límites impuestos por el Estado sobre la proporción de las personas no nacionales que trabajen en determinados sectores. La mayoría de las reservas y declaraciones formuladas al artículo 24 se refieren al cumplimiento del marco jurídico y constitucional del Estado y a que las personas refugiadas no sean tratadas de modo más favorable que los nacionales.

### Empleo remunerado para personas refugiadas

#### **Artículo 17 de la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951**

##### Empleo remunerado

1. En cuanto al derecho a empleo remunerado, todo Estado Contratante concederá a los refugiados que se encuentren legalmente en el territorio de tales Estados el trato más favorable concedido en las mismas circunstancias a los nacionales de países extranjeros.
2. En todo caso, las medidas restrictivas respecto de los extranjeros o del empleo de extranjeros, impuestas para proteger el mercado nacional de trabajo, no se aplicarán a los refugiados que ya estén exentos de ellas en la fecha en que esta Convención entre en vigor respecto del Estado Contratante interesado, o que reúnan una de las condiciones siguientes:
  - a) Haber cumplido tres años de residencia en el país;
  - b) Tener un cónyuge que posea la nacionalidad del país de residencia. El refugiado no podrá invocar los beneficios de esta disposición en caso de haber abandonado a su cónyuge;
  - c) Tener uno o más hijos que posean la nacionalidad del país de residencia.
3. Los Estados Contratantes examinarán benévolamente la asimilación, en lo concerniente a la ocupación de empleos remunerados, de los derechos de todos los refugiados a los derechos de los nacionales, especialmente para los refugiados que hayan entrado en el territorio de tales Estados en virtud de programas de contratación de mano de obra o de planes de inmigración.

<sup>61</sup> Convención de 1951, nota 1, arts. 18, 19. Véase: Edwards en Zimmermann, nota 60, p. 980.

<sup>62</sup> Las declaraciones y reservas a la Convención de 1951 están disponibles en: [https://treaties.un.org/Pages/ViewDetailsII.aspx?src=TREATY&mtmsg\\_no=V-2&chapter=5&Temp=mtmsg2&clang=en](https://treaties.un.org/Pages/ViewDetailsII.aspx?src=TREATY&mtmsg_no=V-2&chapter=5&Temp=mtmsg2&clang=en), y al Protocolo de 1967, en: [https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtmsg\\_no=V-5&chapter=5&clang=en](https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtmsg_no=V-5&chapter=5&clang=en) (ambas en inglés).

<sup>63</sup> Comité especial sobre personas refugiadas y apátridas de las Naciones Unidas, *Ad Hoc Committee on Refugees and Stateless Persons, Second Session: Summary Record of the Thirty-Seventh Meeting Held at the Palais des Nations, Geneva, on Wednesday, 16 August 1950, at 3.00 p.m.* (Comité especial sobre personas refugiadas y apátridas, segunda sesión: Acta resumida de la trigésimoséptima reunión celebrada en el Palacio de las Naciones de Ginebra el miércoles 16 de agosto de 1950 a las 15:00 horas), 26 de septiembre de 1950, E/AC.32/SR.37, p. 11, en concreto en relación con el acceso a empleo remunerado, [www.refworld.org/docid/3ae68c1a0.html](http://www.refworld.org/docid/3ae68c1a0.html) (en inglés). Véase también: Edwards en Zimmermann, nota 60, p. 956.



20. El empleo remunerado hace referencia al trabajo que se rige por una relación laboral entre empleador y empleado, y por cuya ejecución se le paga al empleado un salario o remuneración periódica. En lo que respecta al ejercicio de un empleo remunerado, el artículo 17 de la Convención de 1951 *obliga* a los Estados parte a tratar a las personas refugiadas que se encuentren legalmente en el país de la misma manera que a los otros no nacionales que reciben un trato más favorable en las mismas circunstancias. No obstante, en lo concerniente al empleo remunerado se *anima* a los Estados a tratar a todas las personas refugiadas, incluidas a las personas solicitantes de asilo, del mismo modo que a sus nacionales<sup>64</sup>, en especial en lo que respecta a personas refugiadas que hayan llegado al país en el marco de programas de contratación laboral o de inmigración<sup>65</sup>. En cualquier caso, en lo que respecta al acceso a empleo remunerado, los Estados no pueden imponer restricciones a las personas refugiadas tras un máximo de tres años de residencia, incluido un trato diferencial aplicado a no nacionales para la protección del mercado laboral. Tampoco se podrán imponer restricciones de ningún tipo cuando la persona refugiada tenga un cónyuge o un hijo o hija que tengan la nacionalidad del país de acogida<sup>66</sup>. Estas personas refugiadas deberán ser tratadas igual que los nacionales en lo que respecta al acceso de un empleo remunerado.

### Trabajo por cuenta propia para personas refugiadas

#### **Artículo 18 de la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951**

##### *Trabajo por cuenta propia*

Todo Estado Contratante concederá a los refugiados que se encuentren legalmente en el territorio de tal Estado el trato más favorable posible y en ningún caso menos favorable que el concedido en las mismas circunstancias generalmente a los extranjeros, en lo que respecta al derecho de realizar trabajos por cuenta propia en la agricultura, la industria, la artesanía y el comercio y de establecer compañías comerciales e industriales.

21. El trabajo por cuenta propia incluye todo tipo de actividades económicas independientes, como el establecimiento de un negocio, que no están regidas por una relación laboral entre empleador y empleado. Esto abarca todos los sectores, incluidos, entre otros la agricultura, la industria, la artesanía, los servicios y sectores comerciales. El artículo 18 de la Convención de 1951 obliga a los Estados parte a conceder a las personas refugiadas, incluidas las solicitantes de asilo, el trato más

<sup>64</sup> En la Unión Europea, los Estados Miembros están obligados a brindar a las personas refugiadas que se encuentren legalmente en el país un trato similar al de sus nacionales con respecto al acceso al mercado laboral, incluido el trabajo remunerado. Véase: Artículo 26 de la Directiva de Cualificación (refundición), que establece que “[i]nmediatamente después de conceder la protección, los Estados miembros autorizarán a los beneficiarios de protección internacional a realizar actividades económicas por cuenta ajena o por cuenta propia” en condiciones equivalentes a las de los nacionales. Consejo de la Unión Europea, *Directiva 2011/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 13 de diciembre de 2011 por la que se establecen normas relativas a los requisitos para el reconocimiento de nacionales de terceros países o apátridas como beneficiarios de protección internacional, a un estatuto uniforme para los refugiados o para las personas con derecho a protección subsidiaria y al contenido de la protección concedida (refundición)*, 20 de diciembre de 2011, OJ L. 337/9-337/26; 20.12.2011, 2011/95/UE, <https://www.refworld.org/legal/reglegislation/council/2011/en/84781>.

<sup>65</sup> Convención de 1951, nota 1, art. 17.3. Esto está también en la línea con ACNUR, *Estrategia Trienal (2019-2021) sobre Reasentamiento y Vías Complementarias*, junio de 2019, [www.refworld.org/es/docid/5db1f6f64.html](https://www.refworld.org/es/docid/5db1f6f64.html).

<sup>66</sup> Convención de 1951, nota 1, art. 17.2. Véase no obstante OIT, Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), núm. 143 (C143), 24 de junio de 1975, [www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C143](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C143). De acuerdo con su artículo 14.a), un Estado Miembro podrá subordinar la libre elección del empleo, sin dejar de asegurar el derecho a la movilidad geográfica, a la condición de que el trabajador migrante haya residido legalmente en el país con fines de empleo durante un período prescrito, que no deberá exceder de dos años o, si la legislación exige un contrato de duración determinada inferior a dos años, a que el trabajador haya cumplido su primer contrato de trabajo. Véase: OIT, Promover una migración equitativa: Estudio General sobre los instrumentos de los trabajadores migrantes, [2016] ILC.105/III/1B, párrafos 354, 357 y 359, [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_453896.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_453896.pdf).



favorable posible y en ningún caso menos favorable que el concedido generalmente a los no nacionales en las mismas circunstancias, en lo que respecta al desarrollo de actividades económicas independientes y al establecimiento de negocios.

22. La posibilidad de desempeñar actividades de emprendimiento resulta fundamental para promover la autosuficiencia de las personas refugiadas, al tiempo que también permite que éstas contribuyan a las comunidades de acogida<sup>67</sup>. Para hacer efectiva esta obligación, se anima a los Estados a fomentar unas condiciones en las que sea efectivo el acceso a oportunidades de empleo por cuenta propia, como por ejemplo la asignación de tierras para agricultura y ganadería; el asentamiento en áreas seguras y fértiles; la proximidad a conexiones de transporte y a mercados; la capacidad de registrar y formalizar un negocio; y el acceso a programas de formación<sup>68</sup> y a oportunidades de microcrédito<sup>69</sup>.

### Ejercicio de profesiones liberales

#### **Artículo 19 de la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951**

##### *Profesiones liberales*

1. Todo Estado Contratante concederá a los refugiados que se encuentren legalmente en su territorio, que posean diplomas reconocidos por las autoridades competentes de tal Estado y que desean ejercer una profesión liberal, el trato más favorable posible y en ningún caso menos favorable que el generalmente concedido en las mismas circunstancias a los extranjeros.
2. Los Estados Contratantes pondrán su mayor empeño en procurar, conforme a sus leyes y constituciones, el asentamiento de tales refugiados en los territorios distintos del territorio metropolitano, de cuyas relaciones internacionales sean responsables.

23. El término “profesiones liberales” hace referencia a cualquier profesión para el ejercicio de la cual sean precisos títulos u otras cualificaciones y pueden consistir en trabajos que se organizan y llevan a cabo de manera independiente, es decir, que no se rigen por una relación empleador-empleado. Las profesiones liberales incluyen el ejercicio de, entre otras, del derecho, la medicina, la arquitectura, la ingeniería y las artes. En lo que respecta al desempeño de una profesión liberal, el artículo 19 de la Convención de 1951 obliga a los Estados parte a conceder a las personas refugiadas que se encuentren legalmente en el país y que posean diplomas y otras cualificaciones reconocidas por las autoridades competentes el trato más favorable posible y, como mínimo, el mismo trato que el generalmente concedido a los no nacionales en las mismas circunstancias. En muchas comunidades refugiadas en las que puede haber, por ejemplo, una escasez de médicos, enfermeros, docentes o intérpretes, por ejemplo, el hecho de poder recurrir al apoyo y el asesoramiento profesional de miembros cualificados de su comunidad que estén autorizados para el ejercicio de estas profesiones puede resultar clave para la defensa de los derechos de las personas refugiadas<sup>70</sup>. De acuerdo con el derecho a la libertad de circulación de las personas refugiadas, se anima a los Estados a apoyar a las personas

<sup>67</sup> Estudio KNOMAD, Parte 1, nota 5, pp. 18-19. Promover la autosuficiencia de las personas refugiadas es uno de los principales objetivos del Pacto Mundial sobre los Refugiados, nota 12.

<sup>68</sup> PIDESC, nota 30, art. 6.2.

<sup>69</sup> Véase: Edwards en Zimmermann, nota 60, p. 980. Conclusión del ExCom del ACNUR núm. 104 (LVI) (2005), nota 14, párrafo m(iv), en el que se señala que facilitar el acceso de los refugiados a tierras agrícolas en zonas rurales cuando sea apropiado y viable es una contribución positiva por parte de todos los Estados, que puede ayudar a fomentar oportunidades de autosuficiencia y una mayor seguridad alimentaria de los refugiados y de la población local.

<sup>70</sup> Edwards en Zimmermann, nota 60, p. 984, donde se cita a J. C. Hathaway, *The Rights of Refugees under International Law (Los derechos de las personas refugiadas en el marco del derecho internacional)*, Cambridge University Press, 2005, p. 786.

refugiadas que se encuentren legalmente en el país que ejerzan profesiones liberales para que se asienten en zonas en las que existe una demanda de profesionales cualificados<sup>71</sup>. Para que estas personas puedan ejercer sus profesiones liberales, es preciso que el país de acogida reconozca sus títulos y demás cualificaciones. Resulta pues especialmente importante que los Estados faciliten el reconocimiento, la certificación y la acreditación de títulos y demás cualificaciones<sup>72</sup>.

### Condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias para personas refugiadas

#### **Artículo 24 de la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951**

##### *Legislación del trabajo y seguros sociales*

1. Los Estados Contratantes concederán a los refugiados que se encuentren legalmente en el territorio de tales Estados el mismo trato que a los nacionales en lo concerniente a las materias siguientes:

a) Remuneración, incluso subsidios familiares cuando formen parte de la remuneración, horas de trabajo, disposiciones sobre horas extraordinarias de trabajo, vacaciones con paga, restricciones al trabajo a domicilio, edad mínima de empleo, aprendizaje y formación profesional, trabajo de mujeres y de adolescentes y disfrute de los beneficios de los contratos colectivos de trabajo, en la medida en que estas materias estén regidas por leyes o reglamentos, o dependan de las autoridades administrativas;

24. En la medida en que las condiciones de trabajo estén regidas por la leyes o reglamentos de un Estado o dependan de las autoridades administrativas, las personas refugiadas que se encuentren legalmente en el país deberán recibir el mismo trato que los nacionales ((art. 24.1.a) de la Convención de 1951). Esto implica el trato en relación con la remuneración, incluso subsidios familiares; horas de trabajo; disposiciones sobre horas extraordinarias; vacaciones; trabajo desde casa; edad mínima de empleo; aprendizaje y formación profesional; trabajo a cargo de mujeres y de adolescentes; y el disfrute de los beneficios de los contratos colectivos de trabajo.

25. Los trabajadores refugiados a menudo se encuentran en situaciones precarias y son vulnerables a padecer explotación, discriminación y abuso en el lugar de trabajo. Pueden estar peor remunerados que los nacionales y pueden verse obligados a aceptar más horas de trabajo y condiciones de trabajo menos favorables o más peligrosas. Esta situación contraviene lo dispuesto en el artículo 24(1)(a) de la Convención de 1951. Además, cuando las personas refugiadas disponen de una forma segura y justa de generar ingresos, son más capaces de evitar estrategias negativas de afrontamiento como el sexo por supervivencia y el trabajo inseguro, y serán menos propensas a la explotación. Cuando las personas refugiadas disfrutan de condiciones de trabajo justas y favorables, también es probable que se reduzca el

---

<sup>71</sup> Convención de 1951, nota 1, art. 26. Téngase en cuenta que el artículo 19.2 obliga a los Estados parte a poner su mayor empeño en procurar el asentamiento de personas refugiadas con cualificaciones profesionales fuera del “territorio metropolitano”, en “territorios de cuyas relaciones internacionales sean responsables”. La justificación de adoptar esta formulación en el momento de redactar el documento se debe a que algunos países se encontraban bajo aparente presión para no permitir que las personas refugiadas ejercieran su profesión en las áreas metropolitanas, donde la competencia era intensa; los redactores trataron de garantizar que las personas refugiadas con cualificación profesional se asentaran en cambio en zonas en las que existiera una demanda de profesionales cualificados, en concreto en territorios de ultramar. Véase: Comité especial sobre personas refugiadas y apátridas de las Naciones Unidas, nota 63, declaración de Robinson (Israel). Véase también: Edwards en Zimmermann, nota 60, p. 990.

<sup>72</sup> OIT R205, nota 11, párrafo 33.c). Conclusión núm. 104 (LVI) (2005) del Comité Ejecutivo de ACNUR, nota 14, párrafo (m)(iii). Con base en seis Convenios Regionales de Convalidación, los Estados Miembros de la UNESCO recomendaron en 2015 la constitución de un comité de redacción para una Convención Mundial sobre el Reconocimiento de las Cualificaciones relativas a la Educación Superior. El objetivo es que esta Convención se adopte en 2019, [www.unesco.org/es/education/higher-education/global-convention](http://www.unesco.org/es/education/higher-education/global-convention).

riesgo de socavar el mercado laboral local y que se produzca un aumento de la estabilidad y de la seguridad de las comunidades en general.

### Seguridad social y asistencia pública (protección social)

#### **Artículo 24 de la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951**

##### *Legislación del trabajo y seguros sociales*

1. Los Estados Contratantes concederán a los refugiados que se encuentren legalmente en el territorio de tales Estados el mismo trato que a los nacionales en lo concerniente a las materias siguientes:

b) Seguros sociales (disposiciones legales respecto a accidentes del trabajo, maternidad, enfermedad, invalidez, ancianidad, fallecimiento, desempleo, responsabilidades familiares y cualquier otra contingencia que, conforme a las leyes o los reglamentos nacionales, esté prevista en un plan de seguro social), con sujeción a las limitaciones siguientes:

i) Posibilidad de disposiciones adecuadas para la conservación de los derechos adquiridos y de los derechos en vías de adquisición;

ii) Posibilidad de que las leyes o reglamentos nacionales del país de residencia prescriban disposiciones especiales concernientes a los beneficios o a la participación en los beneficios pagaderos totalmente con fondos públicos, o a subsidios pagados a personas que no reúnan las condiciones de aportación prescritas para la concesión de una pensión normal.

#### **Artículo 23 de la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951**

##### *Asistencia pública*

Los Estados Contratantes concederán a los refugiados que se encuentren legalmente en el territorio de tales Estados el mismo trato que a los nacionales.

26. De acuerdo con el artículo 24.1.b) de la Convención de 1951, las personas refugiadas que se encuentren legalmente en el país deberán ser tratadas del mismo modo que los nacionales en relación con todas las cuestiones sobre seguridad social<sup>73</sup>. La Convención de 1951 hace referencia explícita a los planes sobre seguros sociales relativos a accidentes de trabajo, maternidad, enfermedad, invalidez, ancianidad, fallecimiento, desempleo y responsabilidades familiares<sup>74</sup>. Se pueden adoptar disposiciones legales especiales concernientes a los beneficios de las personas refugiadas o a la participación en los beneficios pagaderos totalmente con fondos públicos, o a subsidios de pensión pagados a personas que no reúnan las condiciones de aportación prescritas para la concesión de una pensión normal<sup>75</sup>. Estas disposiciones especiales no se podrán utilizar como justificación para rechazar por completo las prestaciones de la seguridad social a las personas refugiadas<sup>76</sup> o para

<sup>73</sup> Asunto 713/17, *Ahmad Shah Ayubi y Bezirkshauptmannschaft Linz-Land (petición de decisión prejudicial)* [2018] ECLI:EU:C:2018:929, que se opone al trato desigual con respecto a la asistencia social entre personas refugiadas reconocidas que se encuentren legalmente en el país con estatus de residencia permanente, y personas refugiadas reconocidas que se encuentren legalmente en el país con un permiso de residencia temporal, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:62017CJ0713&from=ES>.

<sup>74</sup> La OIT y el CDESCR han identificado nueve ramas principales de la seguridad social que corresponden con el listado de materias incluido en el artículo 24 de la Convención de 1951: atención médica, enfermedad, vejez, desempleo, accidentes de trabajo, prestaciones familiares, maternidad, discapacidad, y sobrevivientes y huérfanos. En general, véase: OIT C102, nota 55. Observación General núm. 19 del CDESCR, nota 56, párrafos 12-21.

<sup>75</sup> Convención de 1951, nota 1, art. 24.1.b)(ii)

<sup>76</sup> Comentario al artículo 24 en Atle Grahl-Madsen, *Commentary of the Refugee Convention 1951 (Articles 2-11, 13-37)* (Comentario a la Convención sobre los Refugiados de 1951 (Artículos 2-11, 13-37)), octubre de 1997, [www.refworld.org/docid/4785ee9d2.html](http://www.refworld.org/docid/4785ee9d2.html) (en inglés).

violar el derecho a un nivel de vida adecuado<sup>77</sup>. Además, los derechos a la seguridad social previamente adquiridos por las personas refugiadas deben ser protegidos, junto con los que se encuentren en proceso de adquisición<sup>78</sup>. Las personas refugiadas deben también ser incluidas en los acuerdos bilaterales o multilaterales existentes o futuros entre Estados Contratantes de la Convención de 1951 con respecto al mantenimiento de derechos a la seguridad social adquiridos y derechos en proceso de adquisición<sup>79</sup>. De este modo, cuando las personas refugiadas siguen adelante no pierden los derechos a la seguridad social adquiridos cuando se encuentran legalmente en un tercer (o subsiguiente) país. Del mismo modo, debe considerarse de forma solidaria la inclusión de personas refugiadas en tales acuerdos cuando involucren a uno o más Estados no Contratantes<sup>80</sup>. Por último, en caso de accidente laboral con resultado de muerte que afecte a una persona refugiada, sus beneficiarios (por ejemplo, sus familiares) deberán recibir compensación, aunque no residan en el país en el que se produjo la muerte<sup>81</sup>.

27. Además de prestaciones de la seguridad social, de acuerdo con el artículo 22 de la Convención de 1951, las personas refugiadas que se encuentren legalmente en el país deberán recibir también el mismo trato que los nacionales con respecto a asistencia y a socorro públicos. El acceso a asistencia y socorro públicos tiene como objetivo evitar situaciones de pobreza y se aplica con independencia del historial laboral o de los derechos adquiridos en este sentido. La asistencia y el socorro públicos deben interpretarse en sentido amplio e incluir alimento, vivienda, atención médica y mitigación de emergencias.

### **Trabajo decente según el derecho internacional de los derechos humanos y las normas de trabajo internacionales**

28. El derecho internacional de los refugiados se complementa con el derecho internacional de los derechos humanos y otras normas internacionales que afectan a los derechos de las personas refugiadas. Esto es conforme con el preámbulo de la Convención de 1951, que recalca la necesidad de asegurar a los refugiados el ejercicio más amplio posible de los derechos y libertades fundamentales, mientras que el artículo 5 de la Convención de 1951 establece que tendrán prioridad cualesquiera otros derechos y beneficios más amplios otorgados a las personas refugiadas por otros medios<sup>82</sup>.

---

<sup>77</sup> PIDESC, nota 30, art. 11.

<sup>78</sup> Convención de 1951, nota 1, art. 24.1.b)(i).

<sup>79</sup> Convención de 1951, nota 1, art. 24.3, sujeto a la obligación de evitar ponerse en contacto con el país de origen de las personas refugiadas.

<sup>80</sup> Convención de 1951, nota 1, art. 24.4. OIT, Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, núm. 157 (C157), 21 de junio de 1982, art. 9, [http://ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312302](http://ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312302). Principios rectores de la OIT, nota 59, Principio 19.

<sup>81</sup> Convención de 1951, nota 1, art. 24.2 en relación con el art. 24.1.b. Comité especial sobre personas refugiadas y apátridas de las Naciones Unidas, *Ad Hoc Committee on Statelessness and Related Problems, Comments of the Committee on the Draft Convention* (Comité Especial sobre la Apatridia y Problemas Conexos, Comentarios del Comité al borrador de la Convención), 10 de febrero de 1950, E/AC.32/L.32/Add.1, art. 19 (16 y 17), [www.refworld.org/docid/3ae68c1a14.html](http://www.refworld.org/docid/3ae68c1a14.html) (en inglés).

<sup>82</sup> El Comité Ejecutivo de ACNUR también ha reconocido que el derecho internacional de los refugiados y el derecho de los derechos humanos son complementarios, e insta a los Estados “a que adopten todas las medidas necesarias para asegurar la protección efectiva de los refugiados, en particular mediante la legislación nacional, y en cumplimiento de sus obligaciones en virtud de los instrumentos internacionales de derechos humanos y de derecho humanitario que guardan relación directa con la protección de los refugiados [...]”. Véase: Conclusión núm. 95 (LIV) (2003) párrafo 1 del Comité Ejecutivo de ACNUR, nota 14. Conclusión núm. 81 (XLVII) del Comité Ejecutivo de ACNUR, Conclusión general sobre la protección internacional, octubre de 1997,

29. La Convención de 1951 facilita de manera progresiva el acceso de las personas refugiadas a un trabajo decente y establece el nivel de trato que es relativo, es decir, que depende de cómo trate el Estado de acogida a otras personas, incluidas nacionales y no nacionales. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)<sup>83</sup> y las normas de trabajo internacionales —en especial las dictadas por la OIT<sup>84</sup>—, sirven de complemento a la Convención de 1951 a la hora de proteger los derechos a un trabajo decente para no nacionales, incluidas las personas refugiadas. En caso de que los Estados mantengan sus reservas sobre los artículos de la Convención de 1951 referentes al trabajo decente, el PIDESC y las normas de trabajo internacionales seguirán contemplando el trabajo decente para las personas refugiadas.
30. De acuerdo con el PIDESC<sup>85</sup>, los Estados parte deben adoptar medidas progresivamente para que todas las personas bajo su jurisdicción, nacionales y no nacionales (incluidas personas refugiadas)<sup>86</sup> tengan la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, así como la posibilidad de gozar de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias y de acceder a una protección social<sup>87</sup>. Para ello, los Estados deben actuar de manera no discriminatoria, hasta el máximo de los recursos de que disponga —incluidas la asistencia y la cooperación internacionales—, y a través de todos los medios apropiados, en especial la normativa<sup>88</sup>. No obstante, los Estados pueden limitar el acceso de las personas al mercado laboral de un modo no discriminatorio, con objeto de promover el bienestar general en una sociedad democrática, siempre que así venga determinado por una ley y sea compatible con la naturaleza del derecho al trabajo y los derechos en el trabajo<sup>89</sup>. Los países en desarrollo<sup>90</sup> pueden distinguir consiguientemente entre nacionales y no nacionales, entre ellos las personas refugiadas, que se encuentren bajo su jurisdicción por lo que respecta a los derechos humanos y a la economía nacional, pero sin negar el pleno disfrute del derecho al trabajo. No obstante, se espera que los Estados hagan esfuerzos constantes para promover y lograr un empleo

---

A/52/12/Add.1,

[www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/0592.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2002/0592](http://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/0592.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2002/0592).

<sup>83</sup> PIDESC, nota 30. CESCR, *Obligaciones de los Estados con respecto a los refugiados y los migrantes en virtud del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, 13 de marzo de 2017, E/C.12/2017/1, párrafo 3, [www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=5bbe0c254](http://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=5bbe0c254).

<sup>84</sup> Las normas de trabajo internacionales se incluyen entre los instrumentos legales redactados por las mandantes tripartitas de la OIT (gobiernos, empleadores y organizaciones de trabajadores); en ellas se establecen principios básicos y derechos en el trabajo. Pueden ser Convenios o Protocolos, que una vez ratificados por los Estados Miembros constituyen tratados internacionales vinculantes, o recomendaciones, que reflejan directrices no vinculantes. Véase: OIT, *Las reglas del juego. Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo* (Edición del Centenario de la OIT, 2019), p. 19, [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_672554.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_672554.pdf).

<sup>85</sup> PIDESC, nota 30.

<sup>86</sup> CESCR, *Obligaciones de los Estados con respecto a los refugiados y los migrantes*, nota 90, párrafo 3.

<sup>87</sup> PIDESC, nota 30, artículos 6, 7 y 9, en relación con el artículo 2.

<sup>88</sup> PIDESC, nota 30, artículo 2.1.

<sup>89</sup> PIDESC, nota 30, artículo 4.

<sup>90</sup> El término “países en desarrollo” no viene definido en el PIDESC. Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, *Nota verbal, de fecha 5 de diciembre de 1986, dirigida al Centro de Derechos Humanos por la Misión Permanente de los Países Bajos ante la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra* (“*Principios de Limburg*”), 8 de enero de 1987, E/CN.4/1987/17, párrafo 44, [www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=496499c92](http://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=496499c92). De acuerdo con los *Principios de Limburg*, la noción de países en desarrollo “se refiere a aquellos países que han logrado su independencia y se incluyen en las clasificaciones de las Naciones Unidas relativas a los países en desarrollo”.



pleno, productivo y de libre elección a través del desarrollo y adopción de una política de empleo activa e inclusiva<sup>91, 92</sup>.

### Adoptar medidas para la realización progresiva del trabajo decente

31. La realización progresiva del trabajo decente requiere que los Estados adopten medidas adecuadas, es decir medidas deliberadas, concretas y específicas<sup>93</sup>, que podrían incluir medidas orientadas a estimular el crecimiento y el desarrollo económico; elevar los niveles de vida; cumplir los requisitos de la fuerza laboral y abordar el desempleo<sup>94</sup> y el subempleo; y conseguir el empleo pleno y productivo, salvaguardando al mismo tiempo las libertades políticas y económicas fundamentales<sup>95</sup>; así como facilitar la transición de la economía informal a la economía formal<sup>96</sup>. El término “empleo pleno” no debe interpretarse de manera estricta; sino que se refiere al nivel más bajo de desempleo que se considera prudente que un gobierno que opera en una economía de mercado trate de mantener, teniendo en cuenta otros objetivos económicos y sociales<sup>97</sup>.
32. Los Estados deben adoptar medidas legislativas<sup>98</sup>, tomar medidas administrativas y financieras y desarrollar orientación y formación técnicoprofesional, así como programas y políticas de capacitación para garantizar el cumplimiento de las normas pertinentes<sup>99</sup>. Así pues, se anima a los Estados a desarrollar políticas nacionales de empleo en colaboración con organizaciones de trabajadores y empleadores en las que se incluyan indicadores y puntos de referencia que permitan monitorear, medir y revisar el progreso en materia de accesibilidad al mercado de trabajo, con estadísticas desglosadas para personas refugiadas<sup>100</sup>. Del mismo modo, se deberán identificar

---

<sup>91</sup> PIDESC, nota 30, artículo 2.3. Declaración del CDESCR, nota 14, párrafo 8.

<sup>92</sup> OIT, Convenio sobre la política del empleo, núm. 122 (C122), 17 de junio de 1964, art. 1, [www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312267](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312267) (OIT C122). Véase también la Agenda para el Desarrollo Sostenible, nota 9, Objetivo 8, que pretende alcanzar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

<sup>93</sup> Observación General núm. 3 del CDESCR: La índole de las obligaciones de los Estados Parte (párrafo 1 del artículo 2 del Pacto), 14 de diciembre de 1990, E/1991/23 (Observación General núm. 3 del CDESCR), párrafos 2 y 3, [www.refworld.org/docid/5d7fbd4c13.html](http://www.refworld.org/docid/5d7fbd4c13.html). A. Betts et al., Universidad de Oxford, *Refugee Economies: Rethinking Popular Assumptions* (Economías refugiadas: Replanteamiento de presunciones populares), agosto de 2014, [www.refworld.org/docid/53ecb10b4.html](http://www.refworld.org/docid/53ecb10b4.html) (en inglés). Declaración del CDESCR, nota 14, párrafo 5, [www.refworld.org/cgi-bin/textis/vtx/rwmain/opensslpdf.pdf?reldoc=y&docid=5bbe0c254](http://www.refworld.org/cgi-bin/textis/vtx/rwmain/opensslpdf.pdf?reldoc=y&docid=5bbe0c254).

<sup>94</sup> DUDH, nota 30, art. 23.

<sup>95</sup> PIDESC, nota 30, art. 6.2. Observación General núm. 18 del CDESCR, nota 8, párrafo 4. OIT C122, nota 100, art. 1.

<sup>96</sup> Observación General núm. 18 del CDESCR, nota 8, párrafo 10. OIT, Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, núm. 204 (R204), 25 de junio de 2015, párrafo 9, [www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R204](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204)

<sup>97</sup> B. Saul et al., *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: Commentary, Cases and Materials* (El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Comentario, casos y materiales), Oxford, Oxford University Press, 2014, p. 367. OIT, *Resolution concerning employment policies in a global context, Appendix* (Resolución sobre políticas de empleo en un contexto mundial. Apéndice), 19 de junio de 1996, GB.267/ESP/3/2, párrafo 5, [www.refworld.org/docid/5c6fc3637.html](http://www.refworld.org/docid/5c6fc3637.html) (en inglés).

<sup>98</sup> PIDESC, nota 30, artículo 2.1. Observación General núm. 3 del CDESCR, nota 101, párrafos 3, 4, 8 y 49.

<sup>99</sup> PIDESC, nota 30, artículo 6.2.

<sup>100</sup> Observación General núm. 3 del CDESCR, nota 101, párrafos 5 y 7. Observación General núm. 18 del CDESCR, nota 8, párrafos 26, 31, 38, 41, 42, 44 y 45-47. Observación General núm. 23 del CDESCR, nota 44, párrafo 50. OIT C122, nota 100, art. 1.

indicadores y puntos de referencia para supervisar la aplicación de diversas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias.<sup>101</sup>

33. Garantizar unas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias también exige que los Estados adopten la legislación pertinente y otras medidas como la promoción de convenios colectivos entre empleadores y trabajadores<sup>102</sup>. Esto incluye legislación en materia de salarios mínimos<sup>103</sup>; horas máximas de trabajo<sup>104</sup>; períodos de descanso y de vacaciones; licencias por enfermedad, maternidad, paternidad, o permisos parentales, así como el permiso por motivos familiares; discriminación; y medidas para combatir el abuso y el acoso, incluidos acoso sexual y conducta indebida<sup>105</sup>. Estas cuestiones pueden abordarse con más detalle en políticas nacionales que contemplan a las personas refugiadas, y también pueden incluir asuntos como mecanismos flexibles de trabajo y la seguridad y la salud en el trabajo, así como en programas que reduzcan los déficits de trabajo decente en la economía informal y promuevan una formalización paulatina del trabajo informal<sup>106</sup>. La formulación, adopción y revisión de políticas nacionales serán más efectivas cuando incluyen una amplia participación de trabajadores, empleadores y sus organizaciones representativas, incluidas organizaciones de la sociedad civil. Los Estados deben intervenir para garantizar la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva para todos los trabajadores y empleadores, incluidas las personas refugiadas.
34. Si bien de acuerdo con el derecho internacional los Estados son los principales responsables de la realización del acceso a oportunidades de trabajo decente, en concreto mediante el establecimiento de un marco y un entorno jurídico, económico y social propicios, todos los miembros de la sociedad tienen responsabilidades en este sentido<sup>107</sup>. Por ejemplo, los empleadores (tanto individuos como empresas) y los sindicatos desempeñan un importante papel en la creación de oportunidades de empleo, pues aseguran el acceso no discriminatorio al trabajo y garantizan unas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias<sup>108</sup>.

#### Acceso igualitario a oportunidades de trabajo decente

35. La discriminación en relación con el trabajo decente debe abordarse de manera oportuna. Los Estados tienen que desarrollar e implementar leyes, políticas y programas adecuados, en cooperación con organizaciones de empleadores y de trabajadores<sup>109</sup>. En concreto, los Estados tienen que garantizar que en el sector privado existen igualdad de oportunidades de empleo, condiciones de trabajo

---

<sup>101</sup> Observación General núm. 23 del CDESCR, nota 44, párrafo 55. El CDESCR también hace referencia al establecimiento de un sistema eficaz de inspecciones de trabajo, véase párrafo 54.

<sup>102</sup> Observación General núm. 23 del CDESCR, nota 44, párrafos 14, 15, 33, 36, 37, 38, 41, 44, 47(i) y 48. OIT C100, nota 45, art. 2.

<sup>103</sup> Observación General núm. 23 del CDESCR, nota 44, párrafos 19 a 24 y 59.

<sup>104</sup> El CDESCR recomienda que los Estados adopten una semana laboral de 40 horas. Véase: Observación General núm. 23 del CDESCR, nota 44, párrafo 37.

<sup>105</sup> Observación General núm. 23 del CDESCR, nota 44, párrafo 48.

<sup>106</sup> Observación General núm. 23 del CDESCR, nota 44, párrafos 25 a 29, 46, 48 y 59.

<sup>107</sup> Observación General núm. 18 del CDESCR, nota 8, párrafo 52. Observación General núm. 23 del CDESCR, nota 44, párrafo 51.

<sup>108</sup> Observación General núm. 18 del CDESCR, nota 8, párrafo 52. CDESCR, Observación General núm. 24 sobre las obligaciones de los Estados en virtud del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el contexto de las actividades empresariales, 10 de agosto de 2017, E/C.12/GC/24, párrafos 1 y 8, [www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=5beaeccd4](http://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=5beaeccd4).

<sup>109</sup> OIT C111, nota 49, arts. 2 y 3. Principios rectores de la OIT, nota 59, párrafos 22 a 24.

equitativas y satisfactorias y acceso a protección social, y que mujeres<sup>110</sup> y personas con discapacidad<sup>111</sup> reciben el mismo trato<sup>112</sup>.

36. Con objeto de garantizar la igualdad de oportunidades para las personas a la hora de participar en un empleo remunerado, el proceso de contratación debe ser justo. Los Estados necesitan adoptar una legislación pertinente que garantice la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, la promoción y la rescisión<sup>113</sup>. Los trabajadores deben recibir información exhaustiva y exacta sobre sus derechos y las condiciones de contratación y (posible) empleo<sup>114</sup>, además de recibir contratos de empleo que sean claros y estén disponibles en un idioma que puedan comprender<sup>115</sup>. Cuando resulte esencial para el desempeño de un trabajo concreto, es razonable requerir cualificaciones, habilidades, experiencia u otras características específicas, así como llevar a cabo los ajustes necesarios del lugar de trabajo en todas las etapas del ciclo de empleo, incluida la fase de contratación<sup>116</sup>.
37. Garantizar una contratación justa incluye también establecer servicios de empleo y la cooperación entre entidades empresariales, contratadores de mano de obra y agencias de empleo<sup>117</sup>. Tales entidades, servicios y agencias deberán respetar los derechos de los trabajadores durante la fase de contratación. Esto se puede garantizar entre otros medios a través de evaluaciones de la diligencia debida en materia de derechos humanos durante los procedimientos de contratación, así como de medidas para abordar las repercusiones negativas de sus actividades sobre los derechos humanos<sup>118</sup>.

Realización paulatina, bienestar de la sociedad, recursos disponibles y cooperación internacional

38. El trabajo decente puede lograrse de manera paulatina, teniendo en cuenta los recursos disponibles de un Estado<sup>119</sup>. Además, cualquier Estado puede limitar el disfrute del derecho al trabajo, los derechos en el trabajo y la protección social siempre que dichos límites sean no discriminatorios, sean compatibles con la naturaleza del derecho que se limita, y vengán determinados por la ley<sup>120</sup>. Alcanzar un trabajo decente de manera paulatina y equilibrando derechos individuales con necesidades sociales refleja las realidades y los desafíos que enfrentan muchos países al crear oportunidades que permitan tanto a nacionales como a no nacionales trabajar en

<sup>110</sup> PIDESC, nota 30, art. 3. CESCR, Observación General núm. 16: La igualdad de derechos del hombre y la mujer al disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 3 del Pacto), 11 de agosto de 2005, E/C.12/2005/4, [www.refworld.org/es/docid/47ebcbca2.html](http://www.refworld.org/es/docid/47ebcbca2.html). CEDAW, nota 41, art. 11.1 párrafos b) y c).

<sup>111</sup> CDPD, nota 48, art. 27.1 párrafos a), d), e), f) y g).

<sup>112</sup> OIT C111, nota 49.

<sup>113</sup> Observación General núm. 23 del CESCR, nota 44, párrafo 33.

<sup>114</sup> OIT, *Principios generales y directrices para la contratación equitativa*, Sección IV, párrafo 11, [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms\\_568731.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_568731.pdf)

<sup>115</sup> Ibid., Sección IV, párrafo 7.1.

<sup>116</sup> OIT C111, nota 49, art. 1.2, en el que se establece que “[l]as distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.” OIT, *Fomentando la diversidad y la inclusión mediante ajustes en el lugar de trabajo: una guía práctica* (2016), [www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/WCMS\\_560782/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/WCMS_560782/lang-es/index.htm).

<sup>117</sup> Observación General núm. 18 del CESCR, nota 8, párrafos 12.a) y 26. Véase también: OIT, *Convenio sobre el servicio del empleo*, núm. 88 (C88), 29 de julio de 1948, art. 11, [www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C088](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C088). OIT, *Convenio sobre las agencias de empleo privadas*, núm. 181 (C181), 19 de junio de 1997, art. 8, [www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312326](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326).

<sup>118</sup> OIT, nota 114, Sección IV, párrafos 15 y 28.

<sup>119</sup> PIDESC, nota 30, art. 2.1. *Principios de Limburg*, nota 98, párrafo 8.

<sup>120</sup> PIDESC, nota 30, art. 4. *Principios de Limburg*, nota 98, párrafos 46 a 56.

condiciones equitativas y satisfactorias y con las redes de seguridad apropiadas<sup>121</sup>. Sin perjuicio del alcance de la realización paulatina y de la imposición de limitaciones permisivas, los Estados tienen la obligación de adoptar medidas activas y avanzar del modo más rápido y efectivo posible hacia la prestación a todas las personas de una oportunidad para ganarse la vida mediante un trabajo decente, reducir el empleo en el sector informal, prevenir o abordar la discriminación y el trabajo forzoso, así como garantizar que no se pasa hambre y el acceso a necesidades básicas<sup>122</sup>. Las medidas restrictivas no deben limitar el acceso de las personas al mercado laboral salvo de manera temporal, necesaria y no discriminatoria, por ejemplo, como respuesta a una crisis económica<sup>123</sup>.

39. Asegurar un acceso igualitario a oportunidades y de trato en relación con el empleo y las ocupaciones, así como a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, requiere todos los esfuerzos posibles para hacer uso de todos los recursos disponibles<sup>124</sup>. En caso de que los recursos disponibles no sean adecuados, el Estado trabajará con aquello de lo que disponga y solicitará ayuda internacional y cooperación al desarrollo con vistas a garantizar el acceso igualitario y más amplio posible a oportunidades de empleo y a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias para todos y todas<sup>125</sup>. Los Estados que se encuentran en posición de prestar apoyo a otros Estados para realizar estos derechos deben igualmente brindar dicha asistencia y cooperación<sup>126</sup>.

#### Distinción entre nacionales y no nacionales

40. A la hora de adoptar medidas que garanticen que las personas disponen de una oportunidad para ganarse la vida por medio de un trabajo libremente elegido o aceptado, los países en desarrollo<sup>127</sup> pueden distinguir entre nacionales y no nacionales en el ámbito de su jurisdicción por lo que respecta a los derechos humanos y a la economía nacional, pero sin negar el pleno disfrute del derecho al trabajo<sup>128</sup>. Las consideraciones económicas pueden constituir una base sólida y objetiva para

---

<sup>121</sup> Observación General núm. 18 del CDESCR, nota 8, párrafo 4. Principios rectores de la OIT, nota 59, Principio 8.

<sup>122</sup> Observación General núm. 3 del CDESCR, nota 101, párrafos 2 y 9. Observación General núm. 18 del CDESCR, nota 8, párrafos 10, 19. *Principios de Limburg*, nota 98, párrafos 16 y 21. Declaración del CDESCR, nota 14, párrafos 4 y 9.

<sup>123</sup> Observación General núm. 18 del CDESCR, nota 8, párrafo 21. Observación General núm. 3 del CDESCR, nota 101, párrafo 9. Observación General núm. 23 del CDESCR, nota 44, párrafo 52.

<sup>124</sup> Observación General núm. 20 del CDESCR: La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 2, párrafo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), 2 de julio de 2009, E/C.12/GC/20, párrafo 13, [www.refworld.org/es/docid/5d7fcb69a.html](http://www.refworld.org/es/docid/5d7fcb69a.html). Declaración del CDESCR, nota 14, párrafo 5.

<sup>125</sup> PIDESC, nota 30, art. 2.1. Observación General núm. 3 del CDESCR, nota 101, párrafos 11-13. Observación General núm. 18 del CDESCR, nota 8, párrafo 12.b)i). Pacto Mundial sobre los Refugiados, nota 12, párrafos 21, 23, 27, 32, entre otros.

<sup>126</sup> Observación General núm. 3 del CDESCR, nota 101, párrafo 14.

<sup>127</sup> El término “países en desarrollo” no está definido en el PIDESC. De acuerdo con los *Principios de Limburg*, la noción de países en desarrollo “se refiere a aquellos países que han logrado su independencia y se incluyen en las clasificaciones de las Naciones Unidas relativas a los países en desarrollo”, *Principios de Limburg*, nota 98, párrafo 44.

<sup>128</sup> PIDESC, nota 30, art. 2.3. Declaración del CDESCR, nota 14, párrafo 8, que considera que existe una excepción limitada al principio de no discriminación que solo se aplica a países en desarrollo y solo por lo que respecta a derechos económicos, en concreto el acceso a un empleo.

que los Estados en desarrollo distingan entre nacionales y no nacionales hasta que exista un acceso a oportunidades económicas más equitativo<sup>129</sup>.

### Seguridad social y asistencia pública (protección social)

41. El derecho internacional reconoce el derecho a la seguridad social<sup>130</sup>, incluido el seguro social y la asistencia pública<sup>131</sup>. Esto abarca el disfrute del mismo trato en el acceso a los planes de seguridad social, incluidos los planes no contributivos, de conformidad con las normas internacionales<sup>132</sup>. Los Estados parte del PIDESC deben desarrollar, administrar y supervisar un sistema de seguridad social efectivo y sostenible<sup>133</sup>. Dadas las grandes implicaciones financieras que esto tiene para los Estados, el desarrollo de un sistema de seguridad social se puede realizar de manera paulatina, teniendo en cuenta los recursos y la asistencia internacional disponibles. Por otra parte, la discriminación no es aceptable y debe ser abordada de manera proactiva, también la diferenciación entre nacionales y no nacionales<sup>134</sup>. En general, los sistemas de seguridad social tienen que estar disponibles y ser accesibles para todas las personas, incluidas las que trabajan en la economía informal y aquellas que no son capaces de contribuir a través de su trabajo<sup>135</sup>. El nivel de prestaciones de la seguridad social debe ser adecuado y suficiente para garantizar que las personas no caigan en la pobreza o la inseguridad de los ingresos<sup>136</sup>. Se recomienda que los Estados establezcan y mantengan niveles mínimos de protección social, es decir, conjuntos de garantías básicas de seguridad social definidos a nivel nacional que aseguran una protección destinada a prevenir o a aliviar la pobreza y la exclusión social, así como las repercusiones de una salud precaria y de una situación de vulnerabilidad<sup>137</sup>. Los Estados deben garantizar el acceso efectivo a prestaciones en efectivo y a atención sanitaria básica y otros servicios básicos. Un Estado podrá imponer requisitos de procedimiento razonables, proporcionados y transparentes para acceder a un sistema de seguridad social y beneficiarse de él, entre otros motivos

---

<sup>129</sup> De acuerdo con los redactores, la discreción para que los Estados en desarrollo diferencien entre nacionales y no nacionales pretendía permitir que los Estados restauraran sus desigualdades estructurales entre nacionales y no nacionales como consecuencia del colonialismo, es decir, para poner fin a la dominación extranjera de ciertos grupos económicos durante tiempos coloniales. Véase: Asamblea General de las Naciones Unidas, Tercer Comité, A/5365, 17 de diciembre de 1962, mencionado en B. Saul et al, nota 90 above, p. 215. Edwards en Zimmermann, nota 60, pp. 10-49-1050.

<sup>130</sup> Un término más actual para “seguridad social” es “protección social”, si bien ambos términos son ampliamente intercambiables. Véase: OIT, Informe mundial sobre la protección social 2017-19: La protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible, Ginebra, 2017, pp. 218-219, [www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_624890/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_624890/lang-es/index.htm).

<sup>131</sup> PIDESC, nota 30, art. 9. Observación General núm. 19 del CDESCR, nota 56, párrafo 4.

<sup>132</sup> Observación General núm. 19 del CDESCR, nota 56, párrafo 38. Cuando menciona “normas internacionales” el Comité se refiere a los artículos 23 y 24 de la Convención de 1951. Sin perjuicio de que estos artículos obliguen a los Estados parte en la Convención de 1951 y su Protocolo de 1967 a conceder únicamente a “los refugiados que se encuentren legalmente en el territorio” del Estado parte el mismo trato que a sus nacionales en lo concerniente a seguridad social y asistencia pública, el Comité ha considerado de manera explícita que las personas solicitantes de asilo deben disfrutar del mismo trato.

<sup>133</sup> Observación General núm. 19 del CDESCR, nota 56, párrafos 11, 24, 26 y 67-72.

<sup>134</sup> PIDESC, nota 30, art. 2.1. Observación General núm. 19 del CDESCR, nota 56, párrafos 40 a 42 y 62. Declaración del CDESCR, nota 14, párrafo 8, que considera que existe una excepción limitada al principio de no discriminación que solo se aplica a países en desarrollo y solo por lo que respecta a derechos económicos, en concreto el acceso a un empleo.

<sup>135</sup> Observación General núm. 19 del CDESCR, nota 56, párrafo 34.

<sup>136</sup> Observación General núm. 19 del CDESCR, nota 56, párrafos 11, 22 y 23-28.

<sup>137</sup> En general, véase: OIT, *Recomendación sobre los pisos de protección social*, núm. 202 (R202), 14 de junio de 2012, [www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R202](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R202).



para combatir el fraude y mantener la confianza pública<sup>138</sup>. Esto incluye requisitos relativos a datos personales pertinentes.

42. Compete a los Estados establecer un sistema de asistencia y socorro públicos abierto y accesible a sus nacionales y a los no nacionales que se encuentren bajo su jurisdicción, que sea efectivo y sostenible entre otros medios a través de la cooperación y la asistencia internacional en caso de que los recursos disponibles del Estado sean limitados<sup>139</sup>. El sistema de seguridad social existente en un país de acogida puede servir como medio eficaz, eficiente y sostenible para distribuir auxilio a las personas refugiadas que se puedan beneficiar del apoyo de actores internacionales. El uso de los programas de protección social existentes para canalizar las prestaciones de emergencia para poblaciones afectadas, así como el uso de asistencia humanitaria para mejorar los sistemas y niveles mínimos de protección social existentes, pueden ayudar a aprovechar la conexión entre acción humanitaria y desarrollo, alineando las respuestas humanitarias con los esfuerzos nacionales de desarrollo. Las intervenciones internacionales se deben diseñar e implementar de modo que refuercen los programas estatales de seguridad social y asistencia pública y contribuyan a una mayor cohesión social mediante el suministro de prestaciones equivalentes a las que disfrutaban las comunidades de acogida.

## Conclusión

43. Los Estados deben esforzarse para lograr un trabajo decente tanto para sus nacionales como para las personas refugiadas, con los medios que dispongan y mediante la asistencia y la cooperación internacionales<sup>140</sup>. Se debe proporcionar asistencia y cooperación internacional a los Estados en desarrollo y menos desarrollados que acogen a un gran número de personas refugiadas para que puedan cumplir con sus obligaciones fundamentales, garantizando al mismo tiempo la continuación del desarrollo de estos países<sup>141</sup>. Muchos de los Estados en desarrollo y menos desarrollados enfrentan importantes desafíos económicos que hacen que les resulte especialmente complicado movilizar recursos suficientes para desarrollar políticas efectivas, crear oportunidades de empleo y reforzar la resiliencia de las comunidades de acogida y de las personas refugiadas. La comunidad internacional tiene que demostrar su solidaridad mediante el apoyo al desarrollo de la capacidad de los países en desarrollo y países con economías en transición que pueden tener recursos limitados; para ello, proporcionarán asistencia humanitaria, para el desarrollo y de otro tipo que resulte oportuna, predecible, sostenible y adecuada con el fin de lograr la plena realización del derecho al trabajo y garantizar unas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias para la población refugiada y las comunidades de acogida, así como acceso a la protección social<sup>142</sup>. Además, se anima a las

---

<sup>138</sup> La imposición de tales requisitos se basa en la cláusula de limitaciones generales que se incluye en PIDESC, nota 30, art. 4. Observación General núm. 19 del CESCR, nota 56, párrafo 24.

<sup>139</sup> PIDESC, nota 30, arts. 2.1, 11 y 23. Observación General núm. 19 del CESCR, nota 56, párrafo 52.

<sup>140</sup> PIDESC, nota 30, art. 2.1. Observación General núm. 3 del CESCR, nota 101, párrafos 11 a 13. Observación General núm. 18 del CESCR, nota 8, párrafo 29. Declaración del CESCR, nota 14, párrafo 18. Convención de 1951, nota 1, párrafos 4 y 5 del preámbulo. Declaración de Nueva York, nota 10, párrafo 68. Pacto Mundial sobre los Refugiados, nota 12, párrafos 4 y 5.

<sup>141</sup> Pacto Mundial sobre los Refugiados, nota 12, Sección 3; Principios rectores de la OIT, nota 59, Principios 25 a 28. Véase también: Observación General núm. 3 del CESCR, nota 101, párrafo 14.

<sup>142</sup> Pacto Mundial sobre los Refugiados, nota 12. Conclusión núm. 104 (LVI) (2005) del Comité Ejecutivo de ACNUR (LVI), nota 14, párrafo (r), en el que se reconoce "la importancia, en el interés de la distribución de la carga y de las responsabilidades, de la cooperación y la asistencia internacionales para fomentar la capacidad de los países en desarrollo y de los países con economías en transición de recursos limitados para ayudar a estos Estados a integrar a los refugiados localmente, cuando sea apropiado y viable; y *recomienda* que la planificación, el diseño y la ejecución de programas de integración local incluyan elementos destinados a

instituciones financieras internacionales para que presten mayor atención a garantizar un trabajo decente para las personas refugiadas a la hora de desarrollar y adoptar medidas pertinentes, entre otros mediante el ejercicio de su influencia sobre las políticas de préstamos, acuerdos de crédito y programas de ajuste estructural<sup>143</sup>. También se fomenta que los Estados recurran a la asistencia técnica y los servicios de organizaciones internacionales relevantes, en concreto de la OIT<sup>144</sup>.

44. Se deben tomar medidas firmes para prevenir el trabajo forzado de las personas refugiadas<sup>145</sup> y abordar la discriminación<sup>146</sup> contra ellos. Los Estados tienen que examinar las necesidades del mercado laboral y las oportunidades, así como el impacto del acceso de las personas refugiadas a ese mercado<sup>147</sup>. Se anima a los Estados a eliminar o flexibilizar las restricciones para personas refugiadas, abordar el desempleo y expandir las oportunidades de empleo y los programas de generación de ingresos para personas refugiadas, de modo que también se apoye y se fortalezca la resiliencia de las comunidades de acogida<sup>148</sup>. Del mismo modo, se anima a los Estados a promulgar leyes que permitan a las personas refugiadas trabajar en condiciones que no sean menos favorables que las de los nacionales<sup>149</sup>. En este sentido, los Estados pueden formular políticas, estrategias y planes de acción nacionales<sup>150</sup>; facilitar información adecuada sobre el mercado laboral; orientar a organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre el acceso de las personas refugiadas a oportunidades de empleo y sobre condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias; y establecer servicios de empleo e inspecciones laborales en consulta con las autoridades y organismos estatales pertinentes, así como con organizaciones de empleadores y de trabajadores y organizaciones de la sociedad civil<sup>151</sup>.
45. No obstante, con el objeto de promover el bienestar general en una sociedad democrática<sup>152</sup>, puede resultar razonable que los Estados denieguen el acceso de las personas refugiadas al mercado laboral hasta que se regularice su permanencia, para

---

fortalecer la capacidad de las instituciones del Estado de acogida, de las comunidades locales, y de la sociedad civil, en particular las organizaciones no gubernamentales, los refugiados y sus comunidades". OIT R205, nota 11, párrafo 29. Véase también: Principios rectores de la OIT, nota 59, Principio 8. Grupo del Banco Mundial, *Forcibly Displaced. Towards a Development Approach Supporting Refugees, the Internally Displaced, and Their Hosts (Desplazados por la fuerza. Hacia un enfoque al desarrollo que apoye a las personas refugiadas, a las desplazadas internas y a sus anfitriones)*, 2017, <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/25016> (en inglés).

<sup>143</sup> Observación General núm. 18 del CDESCR, nota 8, párrafos 30, 53.

<sup>144</sup> PIDESC, nota 30, arts. 22 y 23. Observación General núm. 18 del CDESCR, nota 8, párrafo 53.

<sup>145</sup> OIT R205, nota 11, párrafo 12, en el que se insta a los Miembros a desarrollar y aplicar políticas y programas activos de mercado de trabajo centrados en particular en las personas y los grupos desfavorecidos y marginados, incluidas las personas refugiadas.

<sup>146</sup> Declaración del CDESCR, nota 14, párrafo 7, en la que el Comité señaló que, dada su situación precaria, las personas refugiadas corren especial riesgo de ser objeto de discriminación en el ejercicio de los derechos recogidos en el Pacto.

<sup>147</sup> Véase por ejemplo OCDE y ACNUR, *Colaborar con los empleadores en la contratación de personas refugiadas. El plan de acción multi-actor de 10 puntos para empleadores, personas refugiadas, gobiernos y la sociedad civil*, 2018, [https://www.acnur.org/publications/pub\\_liveli/5cd334ed4/colaborar-con-los-empleadores-en-la-contratacion-de-personas-refugiadas.html](https://www.acnur.org/publications/pub_liveli/5cd334ed4/colaborar-con-los-empleadores-en-la-contratacion-de-personas-refugiadas.html); y ACNUR, *Medios de vida e inclusión económica para personas refugiadas. Nota conceptual: Estrategia Global 2019-2023*, [https://www.acnur.org/publications/pub\\_liveli/5c00562d4/medios-de-vida-e-inclusion-economica-para-personas-refugiadas-nota-conceptual.html](https://www.acnur.org/publications/pub_liveli/5c00562d4/medios-de-vida-e-inclusion-economica-para-personas-refugiadas-nota-conceptual.html).

<sup>148</sup> Véase: Declaración de Nueva York, nota 10, párrafo 84 y 70 del Marco de Respuesta Integral para los Refugiados, parte del Pacto Mundial sobre los Refugiados, nota 12. OIT R205, nota 11, párrafo 30.

<sup>149</sup> Observación General núm. 23 del CDESCR, nota 44, párrafo 47.i).

<sup>150</sup> Principios rectores de la OIT, nota 59, Principio 23.

<sup>151</sup> PIDESC, nota 30, art. 2.1. Observación General núm. 18 del CDESCR, nota 8, párrafo 26. Observación General núm. 23 del CDESCR, nota 44, párrafo 54. OIT R205, nota 11, párrafo 30.b). Principios rectores de la OIT, nota 59.

<sup>152</sup> PIDESC, nota 30, art. 4.

realizar una verificación inicial de identidad y/o seguridad en aquellos casos en que la identidad esté indeterminada o esté en disputa, o cuando existan indicios fundados de riesgos para la seguridad. Sin embargo, el acceso al mercado laboral no se puede retrasar de manera indebida o arbitraria. Además, cualquier persona –incluida una persona refugiada– sobre la que existan sospechas fundadas de participar en actividades perjudiciales para la seguridad del Estado, puede ser excluida del mercado de trabajo<sup>153</sup>. Además, al brindar paulatinamente acceso a las personas refugiadas a oportunidades de empleo, la distinción que la Convención de 1951 hace entre “refugiados con permanencia legal” y “refugiados que se encuentren legalmente” en el país de acogida, y entre el acceso a empleo por cuenta propia y a empleo remunerado, permite a los Estados limitar el acceso de las personas solicitantes de asilo al mercado laboral al trabajo por cuenta propia, y solo permitirles acceder también a oportunidades de empleo remunerado una vez reconocidas como refugiadas<sup>154</sup>.

46. No obstante, ACNUR ha defendido de manera sistemática que se otorgue acceso al mercado laboral a las personas refugiadas y solicitantes de asilo en un plazo máximo de seis meses a partir de la fecha de solicitud de protección internacional, o antes si se concede la condición de refugiado (u otra forma de protección internacional o derecho de estancia) dentro del plazo de seis meses<sup>155</sup>. Se sigue fomentando el acceso temprano al mercado laboral, ya que puede resultar beneficioso tanto para el país de acogida como para la persona refugiada, y se señala que la Convención de 1951 anima a los Estados parte a tratar a todas las personas refugiadas (incluidas solicitantes de asilo) igual que a los nacionales en lo que respecta al empleo remunerado.
47. Los países en desarrollo, al considerar las limitaciones de recursos y capacidades, así como las necesidades y prioridades económicas, pueden diferenciar entre sus nacionales y personas refugiadas a la hora de facilitar el acceso a oportunidades de empleo. Sin embargo, al hacerlo las personas refugiadas que se encuentren legalmente en el país recibirán el mismo trato que se concede a los no nacionales que reciben un trato más favorable en lo que respecta al derecho a desempeñar un trabajo remunerado, y, en cualquier caso, después de tres años de residencia, deben ser tratados igual que los nacionales, o incluso antes si la persona refugiada tiene

---

<sup>153</sup> OIT C111, nota 49, art. 4.

<sup>154</sup> *N.H.V c. Ministerio de Justicia e Igualdad*, nota 6, párrafo 19, en que el Tribunal Supremo de Irlanda aceptó un retraso en el acceso al mercado de trabajo de las personas solicitantes de asilo; el Tribunal no consideró apropiado ni permisible negar el derecho de acceder al mercado de trabajo a las personas solicitantes de asilo de manera permanente.

<sup>155</sup> ACNUR, *UNHCR Comments on the Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council laying down standards for the reception of applicants for international protection (recast)* (Comentarios de ACNUR sobre la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se aprueban normas para la acogida de los solicitantes de protección internacional (texto refundido)), agosto de 2017, COM (2016) 465 (Comentarios de ACNUR sobre DCA UE (texto refundido)), p. 14, [www.refworld.org/docid/59a6d6094.html](http://www.refworld.org/docid/59a6d6094.html) (en inglés). ACNUR, *UNHCR Annotated Comments to Directive 2013/33/EU of the European Parliament and Council of 26 June 2013 Laying down Standards for the Reception of Applicants for International Protection (Recast)* (Comentarios anotados de ACNUR a la Directiva 2013/33/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de junio de 2013 por la que se aprueban normas para la acogida de los solicitantes de protección internacional (texto refundido)), abril de 2015, p. 38, [www.refworld.org/docid/5541d4f24.html](http://www.refworld.org/docid/5541d4f24.html) (en inglés). ACNUR, *UNHCR Annotated Comments on Council Directive 2003/9/EC of 27 January 2003 Laying Down Minimum Standards for the Reception of Asylum Seekers* (Comentarios anotados de ACNUR sobre la Directiva 2003/9/CE del Consejo de 27 de enero de 2003 por la que se aprueban normas mínimas para la acogida de los solicitantes de asilo), julio de 2003, Comentarios de ACNUR al art. 11, [www.refworld.org/docid/3f3770104.html](http://www.refworld.org/docid/3f3770104.html) (en inglés). *N.H.V c. Ministerio de Justicia e Igualdad*, nota 6, párrafo 19, en que el Tribunal Supremo de Irlanda aceptó un retraso en el acceso al mercado de trabajo de las personas solicitantes de asilo; el Tribunal no consideró apropiado ni permisible negar el derecho de acceder al mercado de trabajo a las personas solicitantes de asilo de manera permanente.

cónyuge o hijos que ostenten la nacionalidad del país de acogida. No se permite ningún trato diferenciado entre personas nacionales y refugiadas que se encuentren legalmente en el país con respecto a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias y al acceso a la seguridad social y a la asistencia pública<sup>156</sup>. En cualquier caso, todas las personas refugiadas, incluidas las solicitantes de asilo y las que no se encuentren legalmente en el país, tienen derecho a un nivel de vida adecuado para sí mismas y para sus familias, así como a protección para no caer en la pobreza<sup>157</sup>.

48. Brindar a las personas refugiadas un rápido acceso al mercado laboral reduce la necesidad de asistencia financiera o social y fomenta su dignidad y su autoestima<sup>158</sup>. Además, un acceso temprano al mercado laboral puede facilitar el proceso de integración y ampliar el alcance de las personas refugiadas para contribuir positivamente a la economía<sup>159</sup> y a la comunidad de acogida. El acceso al mercado laboral promueve la inclusión social y la autosuficiencia de las personas refugiadas, evita la dependencia, reduce el riesgo de que las personas refugiadas participen en la economía informal, así como la pérdida de habilidades existentes<sup>160</sup>. Para el país de acogida, supone un incremento en los ingresos fiscales y un mayor ahorro en asistencia social<sup>161</sup>. Para las personas cuyas solicitudes de protección internacional son rechazadas, las habilidades adquiridas durante el tiempo que trabajan legalmente a la espera de la determinación de sus solicitudes pueden facilitar su reintegración en sus países de origen una vez que regrese con una cierta independencia financiera o quizás con habilidades nuevas o mejoradas<sup>162</sup>.

49. Para promover el trabajo decente para las personas refugiadas y fomentar un crecimiento económico inclusivo para las comunidades de acogida y para las personas refugiadas, se alienta a los Estados de conformidad con el derecho internacional de los refugiados y el derecho de los derechos humanos, así como con las normas de trabajo internacionales, a que se comprometan a:

- incluir a las personas refugiadas en su legislación laboral, de modo que se les permita participar en negocios y actividades económicas independientes o buscar empleo del mismo modo que a los nacionales;
- incluir a las personas refugiadas en su legislación, políticas, esquemas y programas laborales y de seguridad social, de modo que se les garanticen unos ingresos justos, seguridad en el puesto de trabajo y protección social para ellas y sus familias;

---

<sup>156</sup> Observación General núm. 18 del CDESCR, nota 8, párrafo 12. Véase también: Declaración del CDESCR, nota 14, párrafo 3. Principios rectores de la OIT, nota 59, Principio 8. Declaración de Nueva York, nota 10, párrafo 84, en el que se alienta a los Estados a abrir sus mercados laborales a las personas refugiadas.

<sup>157</sup> PIDESC, nota 30, art. 11.

<sup>158</sup> ACNUR, *Global Consultations on International Protection/Third Track: Reception of Asylum-Seekers, Including Standards of Treatment, in the Context of Individual Asylum Systems (Consultas Globales sobre Protección Internacional/Tercer ámbito: Recepción de solicitantes de asilo, incluyendo normas de trato, en el contexto de los diferentes sistemas de asilo)*, 4 de septiembre de 2001, EC/GC/01/17 (Consultas Globales de ACNUR: Recepción de solicitantes de asilo), párrafos 12 y 13, [www.refworld.org/docid/3bfa81864.html](http://www.refworld.org/docid/3bfa81864.html) (en inglés).

<sup>159</sup> Declaración del CDESCR, nota 14, párrafo 8.

<sup>160</sup> PIDESC, nota 30, arts. 2.1 y 4. Conclusión núm. 104 (LVI) (2005) del Comité Ejecutivo de ACNUR, nota 14, párrafo m) i). OIT R205, nota 11, párrafos 28 y 30. Véase también: *N.H.V c. Ministerio de Justicia e Igualdad*, [2017] IESC 35, Irlanda: Tribunal Supremo, 30 de mayo de 2017, párrafo 17, en que el Tribunal Supremo de Irlanda consideró en el caso de un solicitante de asilo: “es evidente que las diferencias entre solicitantes nacionales y no nacionales están claras, y en concreto justificarían una distinción importante en el ámbito del empleo, en buena parte por las razones de conexión con el mercado de trabajo y con la economía del país”.

<sup>161</sup> Comentarios de ACNUR sobre DCA UE (texto refundido), nota 163, p. 14.

<sup>162</sup> Consultas Globales de ACNUR: Recepción de solicitantes de asilo, nota 166, párrafo 13.

- permitir a las personas refugiadas que, en virtud de su legislación nacional, funden y/o se afilien a sindicatos y otras organizaciones laborales;
- prohibir por ley el trabajo forzado u obligatorio, en especial el trabajo infantil;
- diseñar, en colaboración con los socios económicos y sociales, políticas económicas estratégicas y que incluyan a las personas refugiadas a nivel nacional, subnacional y/o sectorial, que estimulen el crecimiento económico y el desarrollo en la búsqueda del empleo pleno y productivo para sus nacionales y para los no nacionales bajo su jurisdicción, incluidas las personas refugiadas;
- adoptar medidas legislativas y políticas para permitir la inversión y la cooperación internacional en la economía nacional, de modo que estimulen el crecimiento económico y el desarrollo en la búsqueda de un empleo pleno y productivo para nacionales y no nacionales bajo la jurisdicción del Estado, incluidas las personas refugiadas;
- regular el reconocimiento, la verificación y la legalización de los títulos académicos, profesionales y vocacionales extranjeros de las personas refugiadas, así como prestar asistencia a las personas refugiadas en este sentido; e
- incluir a las personas refugiadas en la legislación sobre educación y permitir que accedan a educación primaria, secundaria y terciaria, así como a formación profesional.

**ACNUR**  
**Julio de 2021**



## ANEXO

### Derechos adicionales en apoyo del trabajo decente para las personas refugiadas

#### Sindicatos y otras asociaciones laborales

1. Los sindicatos permiten la organización y movilización de las personas trabajadoras, como medio para abordar las desigualdades de poder con los empleadores y las organizaciones de empleadores. Los sindicatos pueden ayudar a proteger a las personas trabajadoras contra la explotación en el mercado laboral y asegurar un trato apropiado e igualitario en el acceso al mercado laboral, así como unas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, en especial a través de la negociación colectiva<sup>163</sup> con las organizaciones de empleadores. Del mismo modo, las organizaciones de empleadores o asociaciones de profesionales liberales pueden ayudar a promover y defender los intereses de empleadores y profesionales respectivamente. El derecho de los trabajadores y los empleadores a organizarse para defender sus intereses económicos y sociales es un derecho humano universalmente reconocido<sup>164</sup>.
2. El artículo 15 de la Convención de 1951 reconoce la libertad de asociación de las personas refugiadas. El artículo concede a las personas refugiadas “que residan legalmente en el territorio” el trato más favorable concedido en las mismas circunstancias a los nacionales de un país extranjero para fundar sindicatos y asociaciones no políticas ni lucrativas o afiliarse a ellas. Al mismo tiempo, según los convenios de la OIT y el derecho internacional de los derechos humanos, todos los trabajadores y empleadores, con la única excepción posible de los miembros de la policía y de las fuerzas armadas, tienen derecho a fundar organizaciones para la promoción y la protección de sus intereses económicos y sociales, y a afiliarse a ellas<sup>165</sup>. De acuerdo con la Recomendación núm. 205 de la OIT, los Estados Miembros deberían “posibilitar la participación de los refugiados en organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores para promover la igualdad de oportunidades y de trato para los refugiados con respecto a los principios y derechos

---

<sup>163</sup> En general, véase: OIT, *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva*, núm. 98 (C98), 1 de julio de 1949,

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312243:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO). OIT, *Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública*, núm. 151 (C151), 27 de junio de 1978, [www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312296](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312296:NO). OIT, *Convenio sobre la negociación colectiva*, núm. 154 (C154), 19 de junio de 1981, [www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C154:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C154:NO). Observación General núm. 18 del CESCR, nota 8, párrafo 39, en el que se establece que la negociación colectiva es un instrumento de importancia fundamental en la formulación de políticas de empleo.

<sup>164</sup> Tal y como reconocen explícitamente el art. 22.3 ICCPR, nota 33, y el art. 8.3 PIDESC, nota 30, los Estados parte del *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*, núm. 87 (C87), 9 de julio de 1948 de la OIT deben aplicar los dos pactos de las Naciones Unidas de manera coherente con dicho Convenio de la OIT, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100\\_instrument\\_id:312232](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312232:NO). Véase también: OIT C98, nota 171.

<sup>165</sup> PIDESC, nota 30, art. 8. El artículo 8 establece además el derecho de los sindicatos a formar (con)federaciones nacionales, de afiliarse a organizaciones sindicales internacionales y a funcionar sin obstáculos. También establece el derecho de huelga. El derecho a fundar sindicatos y otras asociaciones y a afiliarse a ellas está reconocido también en el art. 22 ICCPR, nota 33. Véase también: OIT, C87, nota 172, art. 2, que establece el derecho de trabajadores y empleadores de afiliarse a las organizaciones que estimen convenientes sin autorización previa. Estas asociaciones pueden incluir también organizaciones establecidas para el beneficio mutuo tanto de trabajadores como de empleadores, incluido el apoyo socioeconómico en cuestiones de ahorro, crédito, vivienda y educación.

fundamentales en el trabajo y al amparo de la legislación del trabajo pertinente”<sup>166</sup>. Los no nacionales, incluidas personas refugiadas “que se encuentran legalmente” en el país de acogida, tienen pues el mismo derecho a fundar un sindicato o una organización de empleadores o afiliarse a ella, con sujeción a las propias reglas de organización<sup>167</sup>.

3. Los sindicatos y otras asociaciones laborales deben respetar las formalidades legales y procedimentales del Estado para su establecimiento y organización. No obstante, estas formalidades no pueden ser tan onerosas que constituyan un obstáculo para su constitución u organización. Además, el requisito de un período razonable de residencia en el país de acogida como condición para poder optar a cargos sindicales no puede contravenir los convenios de la OIT<sup>168</sup>.

### Libertad de circulación

4. Los Estados concederán a las personas refugiadas libertad de circulación y el derecho de escoger el lugar de su residencia de acuerdo con el derecho internacional de los refugiados y el derecho internacional de los derechos humanos<sup>169</sup>. Al conceder libertad de circulación a las personas refugiadas, ya sea en áreas urbanas o rurales, les facilita su acceso a oportunidades económicas, se les brinda apoyo para conseguir ser autosuficientes y se les permite contribuir a las comunidades en las que viven y potencialmente servir de estímulo para las economías locales y el desarrollo<sup>170</sup>. En sentido contrario, las restricciones a la libertad de circulación pueden incrementar la vulnerabilidad de las personas refugiadas y su dependencia a las ayudas; la corrupción (por ejemplo, si se les pide que paguen sobornos para obtener pases diarios para salir de un campamento o asentamiento de refugiados); ocupación ilegal y explotación por parte de terratenientes; violencia sexual y de género; explotación, incluidas formas de explotación relacionadas con la infancia; y trata de personas<sup>171</sup>. Por último, las políticas de establecimiento en campamentos y la ubicación de los campamentos y asentamientos de refugiados, en especial cuando se encuentran en zonas fronterizas o remotas y económicamente desfavorecidas con rutas de transporte limitadas o poco frecuentes a centros de comercio, pueden limitar o

---

<sup>166</sup> OIT, R205, nota 11, párrafo 34.b). En estrecha relación con lo anterior, los Principios rectores de la OIT, nota 59, recomiendan que los Estados adopten políticas nacionales que incluyan, entre otras, medidas para “facilitar la participación de todos los trabajadores, con inclusión de los refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza, en organizaciones representativas, también en lo relativo al ejercicio de su derecho a constituir sindicatos y afiliarse a ellos, participar en los mecanismos de negociación colectiva y acceder a la justicia y a los recursos judiciales para impugnar condiciones de trabajo abusivas”.

<sup>167</sup> Véase: OIT, *Estudio general 2012 (Convenios fundamentales)*, (Estudio general de la OIT 2012) párrafo 79, [https://www.ilo.org/global/standards/WCMS\\_125798/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_125798/lang-es/index.htm). Véase también: OIT, *Informe III(1B): Dar un rostro humano a la globalización (Estudio General sobre los convenios fundamentales)*, 2 de marzo de 2012, [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/101stSession/reports/reports-submitted/WCMS\\_174832/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/101stSession/reports/reports-submitted/WCMS_174832/lang-es/index.htm). Véase también: OIT, *La libertad sindical - Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, Sexta edición, 2018, (Recopilación de decisiones del CLS) párrafo 323, [https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/WCMS\\_635185/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/WCMS_635185/lang-es/index.htm).

<sup>168</sup> Véase: Estudio general de la OIT 2012, nota 175, párrafo 103. En este sentido, véase también Recopilación de decisiones del CLS, nota 175, párrafo 623.

<sup>169</sup> Convención de 1951, nota 1, arts. 26 y 31.2. ICCPR, nota 33, art. 12. Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (CDH), CCPR Observación general núm. 27: Artículo 12 (Libertad de circulación), 2 de noviembre de 1999, CCPR/C/21/Rev.1/Add.9, párrafo 4, <https://www.refworld.org.es/docid/5d7fbd2da.html>.

<sup>170</sup> ACNUR, Política de ACNUR de alternativas a los campamentos, 22 de julio de 2014, UNHCR/HCP/2014/9, p. 5, <https://www.refworld.org.es/docid/5489502b4.html>.

<sup>171</sup> ACNUR, Política de ACNUR de alternativas a los campamentos, 22 de julio de 2014, UNHCR/HCP/2014/9, p. 5, <https://www.refworld.org.es/docid/5489502b4.html>.

restringir en la práctica el acceso de las personas refugiadas a un trabajo decente y deben ser evitadas<sup>172</sup>.

### Documentos de identidad y de viaje

5. La expedición de documentos de identidad y de viaje refuerza aún más el acceso de las personas refugiadas a un trabajo decente, entre otros al facilitar el acceso a oportunidades de trabajo en el extranjero. La falta de documentos de identidad puede impedir que las personas refugiadas accedan al mercado laboral y desempeñar un trabajo decente<sup>173</sup>. Las personas refugiadas necesitan a menudo una prueba de identidad para obtener permisos de trabajo y acceder a servicios bancarios y crediticios, así como a otros recursos y servicios financieros<sup>174</sup>. Una prueba de identidad también minimiza el riesgo de explotación y trabajo forzoso.

### Derechos de propiedad intelectual

6. Los derechos de propiedad intelectual de las personas refugiadas –derechos artísticos y derechos de propiedad industrial basados en inventos, dibujos, modelos, marcas de fábricas y nombres comerciales– pueden resultar relevantes si buscan establecer un negocio o practicar una profesión liberal. Las personas refugiadas pueden ser vulnerables a la explotación de sus derechos de propiedad intelectual y es posible que no sean conscientes de los medios para hacerlos efectivos, o que no tengan acceso a los mismos. De acuerdo con el artículo 14 de la Convención de 1951, las personas refugiadas tienen derecho a exigir el respeto a sus derechos de propiedad intelectual en las mismas condiciones que los nacionales del país de acogida, es decir, en el país que resida habitualmente, pero también cuando se encuentren en el extranjero.

### Cualificaciones, formación y educación

7. Los Estados tienen la obligación de desarrollar la educación técnica y profesional, la formación y el aprendizaje constante para hacer efectivo el derecho al trabajo, de modo que las personas puedan desarrollar y emplear sus capacidades para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus aspiraciones, teniendo en cuenta las necesidades de la sociedad<sup>175</sup>. La formación y la educación en sentido más amplio pueden proporcionar a las personas refugiadas oportunidades para reforzar sus destrezas, habilidades y cualificaciones, lo que conduce a la autosuficiencia a largo plazo<sup>176</sup> y a una mejora de sus posibilidades de acceder al mercado laboral y trabajar

---

<sup>172</sup> Principios rectores de la OIT, nota 59, Principio 14.c.

<sup>173</sup> Declaración del CESCR, nota 14, párrafos 11 y 13. Observación General núm. 23 del CESCR, nota 44, párrafo 47.e).

<sup>174</sup> ACNUR, *La implementación de la política del ACNUR sobre la protección de los refugiados y las soluciones en zonas urbanas*, 2012, <https://www.refworld.org/es/docid/57f794649.html>, p. 35.

<sup>175</sup> PIDESC, nota 30, art. 6.1. Observación General núm. 18 del CESCR, nota 8, párrafo 27. OIT, *Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos*, núm. 142 (C142), 23 de junio de 1975, art. 1.5, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C142](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C142). Véase también: OIT, *Convenio sobre la licencia pagada de estudios*, núm. 140 (C140), 24 de junio de 1974, referente a la licencia pagada de estudios, [http://ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312285](http://ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312285). OIT, *Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos*, núm. 195 (R195), 27 de junio de 2004, párrafo 5.h), [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R195](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R195).

<sup>176</sup> Conclusión núm. 104 (LVI) (2005) del Comité Ejecutivo de ACNUR, nota 14, párrafo (m)(ii). El Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo 2018 destaca “el progreso hacia el reconocimiento de títulos y de formaciones previas en todos los niveles” para personas refugiadas, y relaciona el reconocimiento de cualificaciones académicas con la maximización de los beneficios de la movilidad en cuestión de empleo, contribución económica y resiliencia individual, en línea con el Pacto Mundial sobre los Refugiados; véase ACNUR-UNESCO, *What a waste: Ensure migrants and refugees’ qualifications and prior learning are recognized*

de manera productiva<sup>177</sup>. Las personas refugiadas pueden tener antecedentes socioeconómicos diversos que pueden estar o no adaptados a las necesidades del mercado laboral de su país de acogida. Se alienta a los Estados a hacer posible la evaluación de las habilidades de las personas refugiadas<sup>178</sup> y a garantizar su acceso a diversas formas de educación y formación, incluida la educación primaria<sup>179</sup>, secundaria y terciaria formal<sup>180</sup>; aprendizaje y formación profesional<sup>181</sup>; y capacitación de habilidades, idiomas y alfabetización, en función de sus situaciones individuales y del ámbito de desarrollo de sus habilidades o construir a partir de cualificaciones existentes<sup>182</sup>.

8. Se alienta a los Estados a que, donde sea posible, reconozcan la equivalencia de los diplomas académicos y profesionales, certificados y títulos obtenidos por los refugiados antes de llegar al país de acogida<sup>183</sup>. Las personas refugiadas podrán

---

(Policy Paper 37) (*Qué desperdicio: garantizar el reconocimiento de las cualificaciones y el aprendizaje previo de los migrantes y refugiados* (Documento de Política 37), diciembre de 2018, [www.unhcr.org/5c3c6f1f14](http://www.unhcr.org/5c3c6f1f14) (en inglés).

<sup>177</sup> Principios rectores de la OIT, nota 59, Principio 18.e). Facultad de Derecho de la Universidad de Michigan, *The Michigan Guidelines on the Right to Work* (Directrices de Michigan sobre el derecho al trabajo), 16 de marzo de 2010, (Directrices de Michigan), párrafo 26, <http://www.refworld.org/docid/4bbaf1242.html> (en inglés). Véase también: Consejo de Europa: Resolución núm. 1994 de la Asamblea Parlamentaria, de 11 de abril de 2014, *Refugees and the right to work* (Los refugiados y el derecho al trabajo), párrafo 3, <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-DocDetails-EN.asp?FileID=20893&lang=EN> (en inglés). Directiva 2004/83/CE del Consejo, art. 26.2, en la que se establece que: “Los Estados miembros velarán por que se ofrezcan a los beneficiarios de protección internacional posibilidades de formación relacionada con el empleo para adultos, formación profesional, incluidos cursos de formación para la mejora de las cualificaciones, trabajo en prácticas y asesoramiento ofrecido por las oficinas de empleo, en condiciones equivalentes a las de los nacionales.” En opinión de ACNUR, las vías complementarias a las soluciones reconocen el potencial de la movilidad laboral para hacer realidad soluciones duraderas para las personas refugiadas a través del trabajo. Los esquemas de movilidad laboral capitalizan las habilidades y los conocimientos de las personas refugiadas y las oportunidades del mercado laboral para alcanzar soluciones duraderas en un tercer país; véase: <https://www.acnur.org/vias-complementarias.html>.

<sup>178</sup> OCDE y ACNUR, *Colaborar con los empleadores en la contratación de personas refugiadas. El plan de acción multi-actor de 10 puntos para empleadores, personas refugiadas, gobiernos y la sociedad civil*, p. 12, [https://www.acnur.org/publications/pub\\_liveli/5cd334ed4/colaborar-con-los-empleadores-en-la-contratacion-de-personas-refugiadas.html](https://www.acnur.org/publications/pub_liveli/5cd334ed4/colaborar-con-los-empleadores-en-la-contratacion-de-personas-refugiadas.html). Principios rectores de la OIT, nota 59, arts. 18.c) y 19. OIT R205, nota 11, párrafo 33.c).

<sup>179</sup> De acuerdo con el artículo 22.1 de la Convención de 1951, nota 1, los Estados parte están obligados a conceder a los refugiados el mismo trato que a los nacionales en lo que respecta a la enseñanza elemental. La Estrategia de Educación de ACNUR 2019-2030 promueve la inclusión sostenible y equitativa de las personas refugiadas en los sistemas nacionales de educación en todos los niveles, y tiene por objetivo posibilitar que el alumnado utilice su educación para construir un futuro sostenible.

<sup>180</sup> El artículo 22.2 de la Convención de 1951, nota 1, establece que “[l]os Estados Contratantes concederán a los refugiados el trato más favorable posible y en ningún caso menos favorable que el generalmente concedido a los extranjeros en las mismas circunstancias respecto de la enseñanza distinta de la elemental y, en particular, respecto a acceso a los estudios, reconocimiento de certificados de estudios en el extranjero, exención de derechos y cargas y concesión de becas”.

<sup>181</sup> ACNUR, *Rights of Refugees in the Context of Integration: Legal Standards and Recommendations* (Derechos de las personas refugiadas en el contexto de la integración: Normas legales y recomendaciones), junio de 2006 (POLAS/2006/02), pp. 80, 92-93, (Derechos de las personas refugiadas en el contexto de la integración), [www.refworld.org/docid/44bb9b684.html](http://www.refworld.org/docid/44bb9b684.html) (en inglés). De acuerdo con el artículo 24.1.a) de la Convención de 1951, las personas refugiadas que se encuentren legalmente en el país de acogida recibirán el mismo trato que los nacionales en lo concerniente a leyes, reglamentos u otras medidas sobre aprendizaje y formación profesional, entre otros.

<sup>182</sup> Conclusión núm 64 (XLI) del Comité Ejecutivo de ACNUR, nota 14, párrafo (a)(ix), relativo a formación profesional específica para mujeres. Conclusión núm. 100 (LV) del Comité Ejecutivo de ACNUR, nota 14, párrafo (l)(viii). Conclusión núm. 105 (LVII) del Comité Ejecutivo de ACNUR, nota 14, párrafos (k)(ii) y (o)(iii). Conclusión núm. 100 (LV) del Comité Ejecutivo de ACNUR, nota 14, párrafo (l)(viii). Conclusión núm. 107 (LVIII) del Comité Ejecutivo de ACNUR, nota 14, párrafo (h)(viii). Declaración de Nueva York, nota 10, párrafo 82.

<sup>183</sup> Conclusión núm. 104 (LVI) (2005) del Comité Ejecutivo de ACNUR, nota 14, párrafo (m)(iii). Véase también: OIT R195, nota 183, párrafo 12, donde se insta a la formulación de disposiciones especiales para garantizar el



solicitar a las autoridades del país de acogida que les ayuden con la documentación, por ejemplo, para verificar cualificaciones y formación en concreto cuando dicha documentación no se pueda obtener en un país extranjero, incluido el país de origen de las personas refugiadas<sup>184</sup>. Los procedimientos de verificación deberán ser sencillos, transparentes y efectivos, y deberán dar lugar a una declaración de reconocimiento que sea fidedigna y aceptada por empleadores e instituciones educativas<sup>185</sup>. En caso de que una persona refugiada carezca de registros o pruebas de sus cualificaciones, es posible que un Estado deba disponer procedimientos de examen que permitan a las personas refugiadas el restablecimiento de dichas cualificaciones<sup>186</sup>. Los Estados podrán cobrar tarifas por la prestación de esta asistencia administrativa, pero serán moderadas y proporcionales con las tarifas que se cobran a los nacionales por servicios análogos<sup>187</sup>.

### Recursos efectivos y acceso a los tribunales

9. Tanto en la legislación como en la práctica se deben establecer recursos judiciales efectivos u otros recursos adecuados, para que las personas puedan ejercer su derecho a acceder a un trabajo decente<sup>188</sup>. En este sentido, también desempeñan un papel importante las organizaciones de trabajadores, sindicatos e inspectores laborales<sup>189</sup>, así como las comisiones nacionales de derechos humanos<sup>190</sup>. Las personas refugiadas tienen derecho al libre acceso a los tribunales de justicia y demás sistemas de resolución de disputas laborales con objeto de hacer valer sus derechos, entre otros los relacionados con un empleo remunerado, condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias y protección social<sup>191</sup>. Este acceso constituye un elemento esencial de la inclusión de las personas refugiadas en un sistema viable de libertad y justicia<sup>192</sup>. Cubre numerosos aspectos, tales como el acceso a representación legal, servicios de traducción e interpretación, costos y tarifas, así como de los conceptos más amplios de debido proceso y juicio justo.

---

reconocimiento y la certificación de las aptitudes profesionales y las cualificaciones de los trabajadores migrantes.

<sup>184</sup> Convención de 1951, nota 1, art. 25. Principios rectores de la OIT, nota 59, Principio 19.

<sup>185</sup> Convención de 1951, nota 1, art. 25.3. Derechos de las personas refugiadas en el contexto de la integración: Normas legales y recomendaciones, nota 189, párrafo 8.4.

<sup>186</sup> Principios rectores de la OIT, nota 59, Principio 18.c).

<sup>187</sup> Art. 25.4 de la Convención de 1951, nota 1, en el que se menciona que se podrá conceder un trato excepcional a los “refugiados indigentes”, incluida la reducción o la exención de tasas.

<sup>188</sup> Observación General núm. 3 del CESCR, nota 101, párrafo 5. Observación General núm. 18 del CESCR, nota 8, párrafos 48 y 49. Observación General núm. 23 del CESCR, nota 44, párrafos 57 y 80. OIT C158, nota 40, art. 8. OIT, *Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador*, núm. 166 (R166), 22 de junio de 1982,

[www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R166](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R166).

<sup>189</sup> En general, véase: OIT, *Convenio sobre la inspección del trabajo en la industria y el comercio*, núm. 81 (C81), 11 de julio de 1947, [www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C081](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C081). OIT, *Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo*, núm. 81 (P981), 22 de junio de 1995, [www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:P081](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P081). OIT, *Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura)*, núm. 129 (C129), 25 de junio de 1969, [www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C129](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C129).

<sup>190</sup> Observación General núm. 18 del CESCR, nota 8, párrafo 48.

<sup>191</sup> Convención de 1951, nota 1, art. 16. No cabe la formulación de reservas con respecto a este artículo; véase Convención de 1951, art. 42.1. Véase también: OIT, *Sistemas de Resolución de conflictos laborales: Directrices para la mejora del rendimiento*, 2013, [www.ilo.org/ifpdial/information-resources/publications/WCMS\\_337941/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/publications/WCMS_337941/lang-es/index.htm); y OIT, *Resolving Individual Labour Disputes (Resolución de disputas laborales individuales)*, 23 de diciembre de 2016, [www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_488469/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_488469/lang-en/index.htm) (en inglés).

<sup>192</sup> Véase: G. Gilbert y A. M. Rüschi, *Rule of Law and United Nations Interoperability (El Estado de Derecho y la interoperabilidad de las Naciones Unidas)*, IJRL (2018), p. 51 (en inglés).