



Organización
Internacional
del Trabajo



Lazos



OIM
ONU MIGRACIÓN



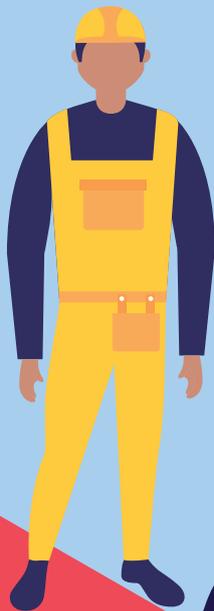
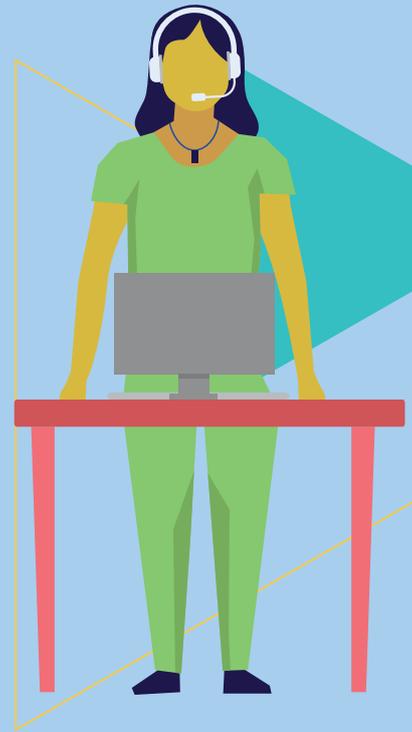
UNHCR
ACNUR
La Agencia de la ONU
para los Refugiados



UNIÓN INDUSTRIAL
ARGENTINA

Guía de contratación

de personas migrantes
y refugiadas en la
República Argentina



Con el apoyo de



Suecia
Sverige



Organización
Internacional
del Trabajo



Guía de contratación de personas migrantes y refugiadas en la República Argentina



Esta es una obra de acceso abierto distribuida bajo la licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>). Los usuarios pueden reproducir, distribuir, adaptar y desarrollar el contenido de la obra original, conforme a los términos de la licencia mencionada. La OIT debe ser claramente reconocida como titular de la obra original. Los usuarios no están autorizados a reproducir el logo de la OIT en sus obras.

Atribución de la titularidad – OIT 2025. *Guía de contratación de personas migrantes y refugiadas en la República Argentina*, Buenos Aires: Oficina Internacional del Trabajo, 2025.

Traducciones - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: La presente traducción no es obra de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ni debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT no se hace responsable del contenido ni de la exactitud de la traducción.

Adaptaciones - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: La presente publicación es una adaptación de una obra original de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Las opiniones y puntos de vista expresados en esta adaptación son responsabilidad exclusiva de su autor o autores, y en ningún caso de la OIT.

Esta licencia CC no se aplica a los materiales protegidos por derechos de autor incluidos en esta publicación que no son pertenecientes a la OIT. Si el material se atribuye a una tercera parte, la parte que utilice dicho material será la única responsable de obtener las autorizaciones necesarias por parte del titular de los derechos.

Todo litigio que resulte de la presente licencia o en relación con ésta, que no pueda ser resuelto de manera amistosa será sometido a arbitramento de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por cualquier laudo arbitral resultante de dicho arbitraje el cual constituirá la resolución definitiva de dicho litigio.

Todas las consultas sobre derechos y licencias deberán dirigirse a la Unidad de Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), CH-1211 Ginebra 22 (Suiza) o por correo electrónico a rights@ilo.org.

ISBN: 9789220420041 (impreso)
ISBN: 9789220420058 (PDF web)

AGRADECIMIENTOS

Esta publicación fue realizada por Carla Gerber para la OIT. Contó con la revisión técnica de Mariana Beheran, coordinadora nacional de Argentina del Proyecto Lazos, y la de los equipos técnicos de la Organización Internacional para las Migraciones de las Naciones Unidas (OIM) y la Agencia de la ONU para los Refugiados (ACNUR). La diagramación fue realizada por Jimena Bello.

Esta publicación cuenta con el apoyo de la Embajada de Suecia, a través de la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo (ASDI) en el marco del Proyecto Lazos “Brindar a las personas refugiadas y migrantes de Venezuela acceso a trabajo decente en los países de acogida de América Latina y el Caribe” (RLA/21/09/SWE). Su contenido no refleja necesariamente las opiniones o políticas de la OIT o de Asdi y la mención en el mismo de marcas registradas, productos comerciales u organizaciones no implica que el Gobierno de Suecia los apruebe o respalde.

Las denominaciones empleadas en las publicaciones de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las suscriba.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns.

Índice

▶ Resumen ejecutivo	8
▶ Introducción	11
1. La migración en Argentina	13
2. La regularización documentaria y el acceso al asilo en Argentina	22
3. ¿De qué hablamos cuando hablamos de contratación equitativa?	32
4. Derribando mitos sobre la contratación de personas migrantes y refugiadas en Argentina	42
5. Buenas prácticas de contratación equitativa de personas migrantes y refugiadas en Argentina y la región ...	51
6. Preguntas y respuestas frecuentes sobre la contratación de personas trabajadoras migrantes y refugiadas dirigidas al sector empleador	60
▶ Bibliografía	62
▶ Normativa citada	65
▶ Anexos	67

Resumen Ejecutivo

Esta guía tiene como objetivo fomentar la integración socioeconómica de la población migrante y refugiada en Argentina, proporcionando a los empleadores información práctica, normativa y estratégica para facilitar una contratación equitativa.

La migración en Argentina

Con una población migrante de 1,9 millones de personas, lo que representa un 4,2% de la población total, Argentina se posiciona como el principal receptor de migrantes en Sudamérica. La mayor parte de esta migración proviene de países limítrofes y se encuentra en edad laboral de manera que enriquece el mercado de trabajo con su diversidad y dinamismo.

A pesar de que las personas migrantes aportan significativamente al desarrollo económico del país, suelen emplearse en ramas con altas tasas de informalidad.

La regularización migratoria y el reconocimiento de la condición de refugiado

Argentina cuenta con un marco normativo avanzado en materia de migración y refugio, como lo demuestran la Ley de Migraciones (N.º 25.871) y la Ley General de Reconocimiento y Protección al Refugiado (Nº 26.165). Estas leyes detallan las categorías de residencia migratoria y los procedimientos para la determinación de la condición de refugiado, respetivamente. Además, describen los derechos de estas personas y los mecanismos que permiten su contratación formal, incluso en aquellos casos donde no se cuenta con un Documento Nacional de Identidad (DNI) definitivo.

¿Qué entendemos por contratación equitativa?

La Iniciativa para la Contratación Equitativa de la OIT establece una serie de principios orientados a garantizar procesos laborales transparentes, justos y no discriminatorios. Esta iniciativa busca proteger los derechos de las personas trabajadoras migrantes, evitando cobros indebidos, garantizando contratos claros y respetando la libertad de elección del trabajador o trabajadora. Las empresas tienen un papel fundamental en la implementación de estas prácticas, ya que contribuyen al respeto de los derechos humanos, al tiempo que minimizan los riesgos legales.

Derribando mitos sobre la contratación de personas migrantes y refugiadas en Argentina

A pesar de los avances legislativos, persisten prejuicios que dificultan la contratación equitativa, tales como la supuesta falta de adaptación de las personas migrantes, su competencia con la mano de obra local o los altos costos asociados a su contratación. Esta guía desmiente estos mitos, demostrando que las personas migrantes y refugiadas pueden aportar estabilidad laboral, habilidades únicas y menores índices de rotación. Además, evidencia que la diversidad en el ámbito laboral favorece la competitividad empresarial, la innovación y la sostenibilidad.

Buenas prácticas de contratación equitativa de personas migrantes y refugiadas en Argentina y la región

La guía recoge casos de éxito en la contratación equitativa, tanto en Argentina como en otros países de la región, destacando los impactos positivos en la productividad empresarial, la cohesión social y el acceso a nuevos mercados. Asimismo, resalta el papel crucial de las empresas en la generación de empleo inclusivo, impulsando un desarrollo económico sostenible y equitativo.

Este documento busca ser una herramienta fundamental para los empleadores interesados en aprovechar el talento de la población migrante y refugiada, promoviendo un entorno laboral más diverso e inclusivo, al tiempo que cumplen con los estándares legales y fortalecen sus capacidades competitivas.



Introducción

Las empresas, en tanto actores esenciales de la economía, desempeñan un papel fundamental en la creación de oportunidades de empleo y en la promoción de la inclusión laboral de la población refugiada y migrante. Sin embargo, existen brechas de información en este sector sobre los beneficios de contratar a personas migrantes y refugiadas, así como sobre las facilidades y derechos que garantiza la normativa nacional para este proceso.

Con el apoyo de la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo (Asdi), la OIT implementa el Proyecto Lazos – Brindar a las personas migrantes y refugiadas acceso a trabajo decente en los países de América Latina y el Caribe-, que complementa la acción de la OIT en la región para fortalecer las capacidades de las instituciones públicas y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para avanzar en una efectiva integración socioeconómica de las personas migrantes y refugiadas con sus comunidades de acogida. El Proyecto Lazos hace hincapié en el valor de la migración, en tanto que las personas trabajadoras migrantes contribuyen al crecimiento y al desarrollo de los países de destino, al ofrecer mano de obra que se requiere en sectores esenciales, aumentar la transferencia de competencias y conocimientos y contribuir a la expansión y el crecimiento de las empresas, mientras que los países de origen se benefician a través de las remesas y de las competencias que las personas migrantes adquieren o fortalecen durante su experiencia migratoria (OIT, 2023).

El Proyecto Lazos en Argentina ha desarrollado una estrategia de fortalecimiento de capacidades locales a través de la cual se crearon Mesa de Coordinación para la Integración Socioeconómica de Personas Migrantes y Refugiadas en diferentes ciudades del país. Se trata de plataformas de cooperación intersectorial desarrolladas mediante el trabajo interagencial de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) mediante sus oficinas en Argentina. Cada una de las mesas está compuesta por instituciones gubernamentales provinciales y municipales, representantes de las organizaciones de trabajadores, organizaciones de empleadores, servicios de migración, universidades, organizaciones de la sociedad civil, entre otros actores locales estratégicos de cada ciudad, que buscan promover los derechos de las personas trabajadoras migrantes y refugiadas en Argentina e incrementar sus niveles de integración socioeconómica desde un enfoque de trabajo decente.

Como resultado del trabajo de las Mesas, se ha identificado la necesidad de contar con un material de sensibilización y orientación sobre la contratación de población migrante y refugiada destinado al sector empleador.

La presente Guía surge de la necesidad planteada por las Mesas y tiene como objetivo facilitar la articulación con las empresas y cámaras empresariales locales. El material consta de cinco apartados en los que podrán encontrar: información sociodemográfica y socioeconómica sobre la población refugiada y migrante en Argentina; información normativa internacional, regional y local sobre la regularización documentaria, el acceso al sistema de asilo y los derechos laborales de la población migrante y refugiada; una descripción general acerca de la Iniciativa para la Contratación Equitativa de la OIT; una serie de herramientas de comunicación intercultural para desmontar prejuicios y percepciones negativas que puedan existir hacia la población migrante y refugiada; y una recopilación de buenas prácticas sobre contratación equitativa en Argentina y la región.

Se espera que la guía pueda proveer información precisa sobre el proceso de contratación paso a paso y sensibilizar al sector empleador sobre el valor añadido que las personas trabajadoras migrantes y refugiadas pueden aportar en términos de diversidad, habilidades y experiencias. Además, la guía ayudará a aclarar aquellos aspectos legales y administrativos que facilitan la contratación de esta población y contribuirá a fortalecer la cohesión social y a potenciar el crecimiento económico y la competitividad de las empresas, al aprovechar de manera más efectiva el potencial y las competencias de la población migrante y refugiada.

Las migraciones en Argentina

Las migraciones, cuando se producen en condiciones regulares y en un marco de respeto a los derechos humanos, funcionan como grandes impulsoras del desarrollo económico de los países de origen, tránsito y destino. Las personas trabajadoras migrantes tienen un rol central a la hora de fortalecer el capital humano del país y contribuyen a la innovación social y cultural. Además, las migraciones fomentan la expansión de relaciones comerciales y productivas entre diferentes países y, entre otros aspectos, la presencia de personas trabajadoras migrantes les otorga diversidad y dinamismo a dichas relaciones y resulta beneficiosa para todas las partes involucradas.

1

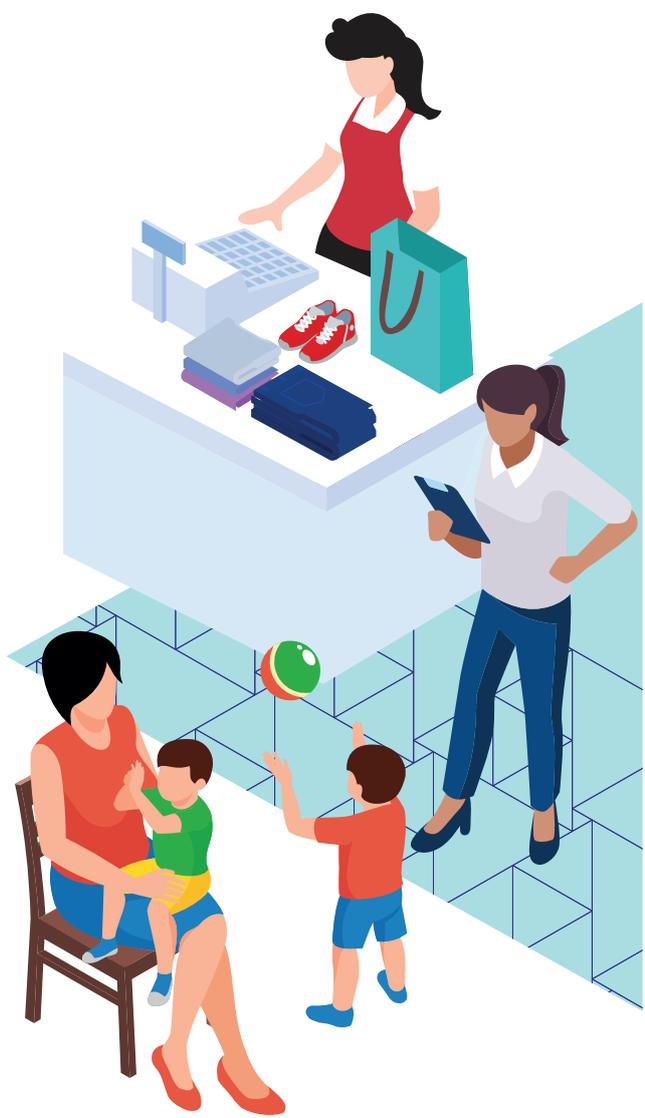
En el presente capítulo exploraremos algunos datos sobre la inmigración internacional reciente e histórica hacia Argentina. Contar con información fehaciente es una de las metas indicadas por la Iniciativa para la Contratación Equitativa de la OIT. Esperamos que los datos que analizamos a continuación faciliten la toma de decisiones basadas en información y nos ayuden a reflexionar sobre la importancia de la contratación equitativa.

Caracterización sociodemográfica de la migración hacia Argentina

La República Argentina es el principal país receptor de inmigración de la región sudamericana. Esto, sin embargo, no significa que la población migrante sea mayoritaria en el país ya que solo el 4.2% de la población censada en el año 2022 había nacido en el extranjero. Es decir, de 45 millones de personas que habitamos en el país menos de 2 millones nacieron en el extranjero (INDEC, 2024).

4,2 %

de la población residente en el país nació en el extranjero.

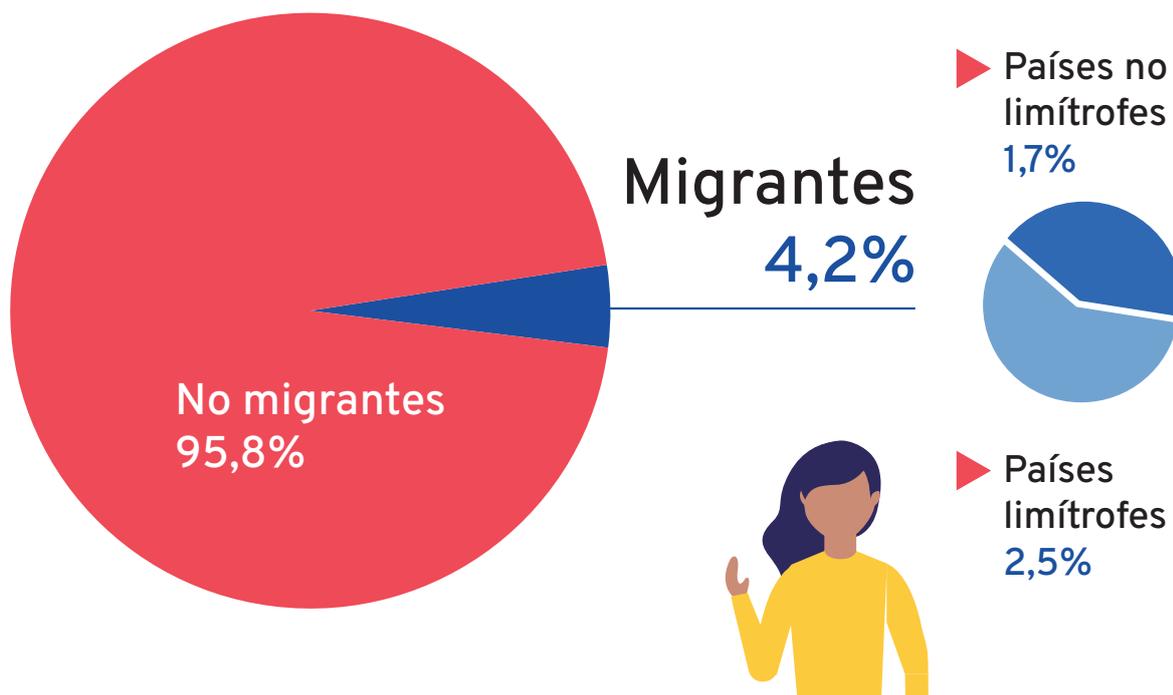


La población migrante proviene en su mayoría de países latinoamericanos. Si desagregamos el 4.2% de la población migrante según país de origen podemos notar que el 2.5% proviene de países limítrofes mientras que el 1.7% proviene de países no limítrofes (INDEC, 2024).

1,9 millones
de personas migrantes
residen en Argentina.



Gráfico 1. Población en viviendas particulares según país de origen (2022).



Fuente: Elaboración propia en base a INDEC (2024).

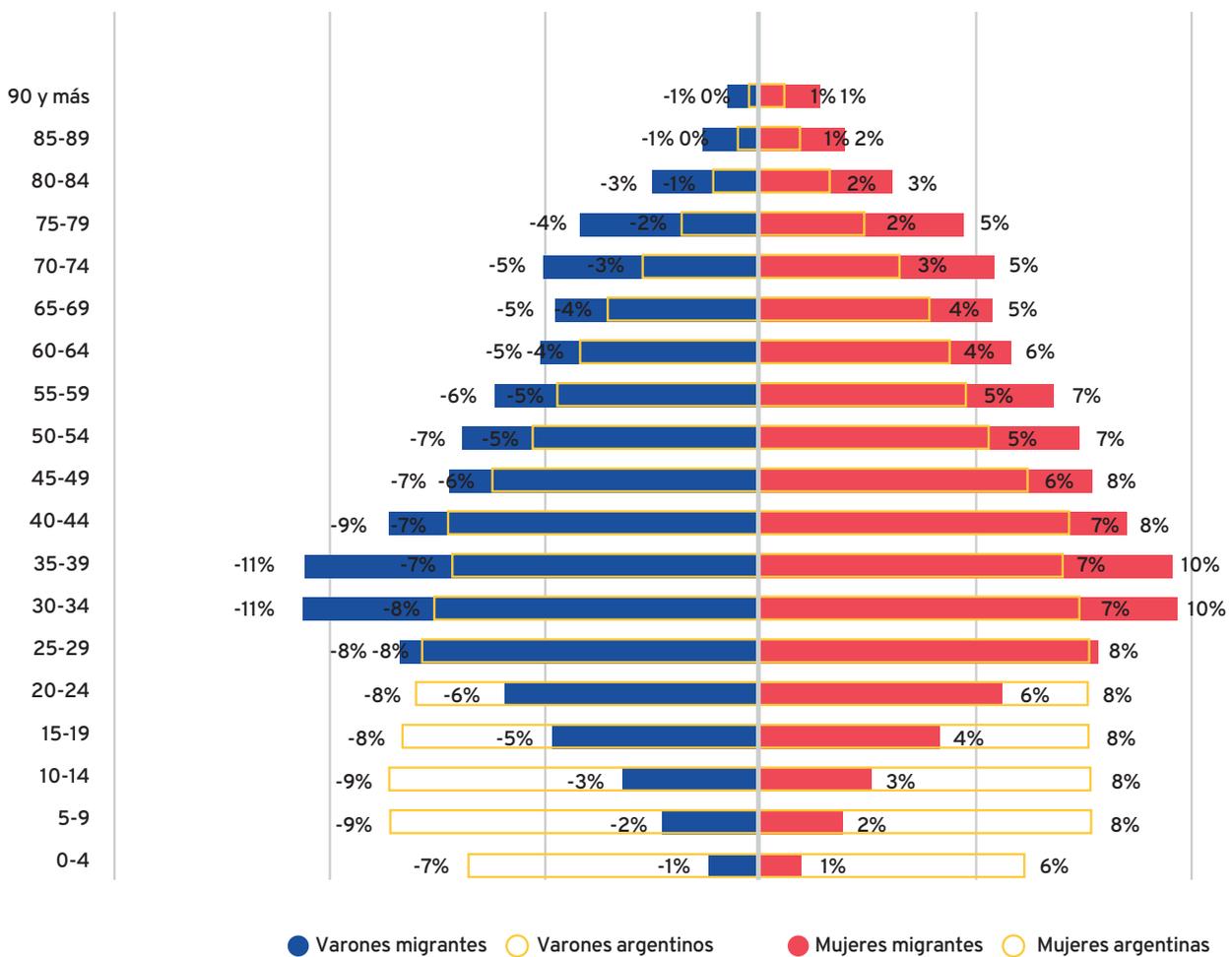
En la actualidad, las mujeres representan el 54.9% de la población migrante. La distribución por sexo de la población migrante se fue modificando a lo largo de la historia de las migraciones en el país ya que a fines del siglo XIX solo el 28% de las personas migrantes eran mujeres. Es decir, durante este período la migración se ha feminizado (INDEC, 2024).

54,9 %
de la población
migrante está formada
por mujeres.

Las personas migrantes tienen una estructura por sexo y edad diferente a la de la población argentina. En el caso de las personas nacidas en otros países, hay una concentración mayor de población en edades laboralmente activas. Al observar estos datos es posible ver que se trata de una migración con un perfil laboral, ya que la proporción de personas menores a los 25 años es menor entre la población migrante. Además, 1.8 millones de personas migrantes (95% del total de migrantes) tiene más de 14 años. Esta proporción es mayor entre migrantes que entre población nativa (79% de la población argentina es mayor a 14 años) (INDEC, 2024).

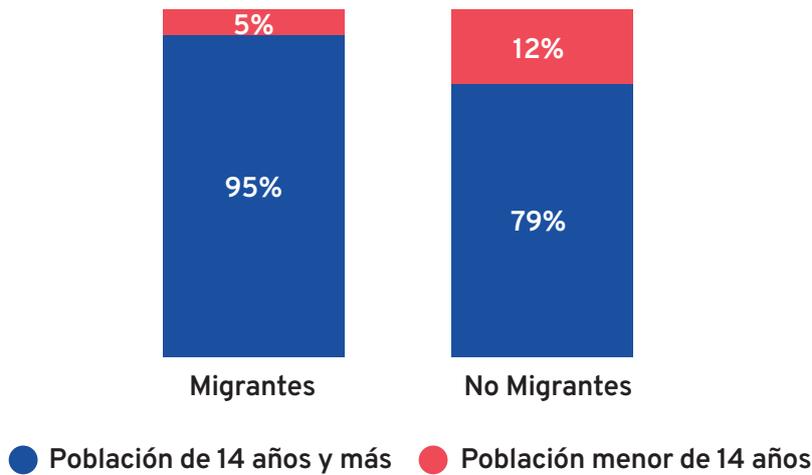
A su vez, se observa que la presencia de la población migrante en edades más avanzadas también es mayor, esto se vincula con que la migración de países europeos tiene una estructura más envejecida. La composición sociodemográfica de la población migrante, si se vincula con el acceso al empleo formal, a la regularización migratoria y a la integración sociolaboral, puede representar un gran aporte económico al país.

Gráfico 2. Población migrante y argentina por sexo y grupos quinquenales de edad (2022).



Fuente: Elaboración propia en base a INDEC (2024).

Gráfico 3. Población por edad activa según condición migratoria (2022).

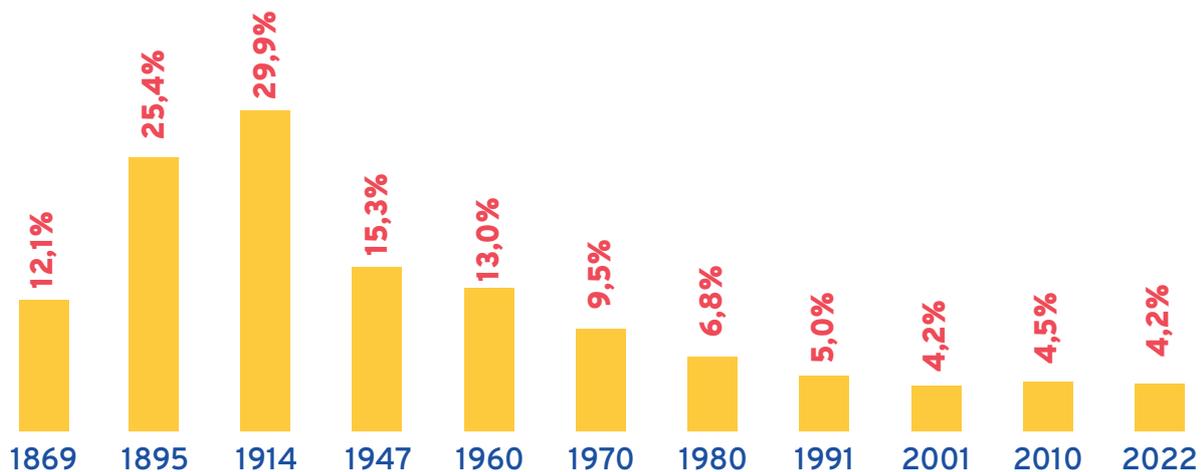


Fuente: Elaboración propia en base a INDEC (2024).

Tendencias históricas y recientes de la migración hacia Argentina

El peso porcentual de la población migrante sobre el total de la población residente en el país ha variado mucho desde que existe registro. Hacia fines del siglo XIX y mediados del siglo XX el porcentaje de población migrante resultaba considerablemente más alto, llegando a un máximo cercano al 30% del total de la población en 1914.

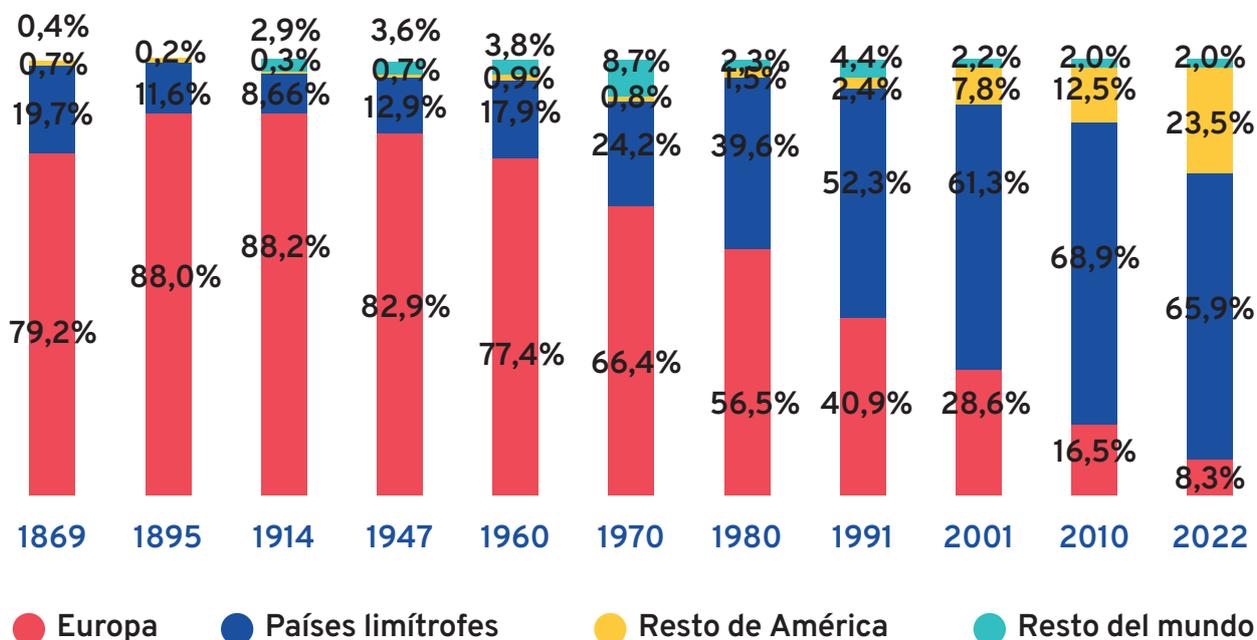
Gráfico 4. Proporción de población migrante sobre el total de la población residente en Argentina (1869-2022).



Fuente: Elaboración propia en base a INDEC (2024).

Como se mencionó anteriormente, la proporción actual de población migrante resulta considerablemente menor que la de hace un siglo; los censos del siglo XXI han registrado valores que oscilan entre el 4.2% y el 4.5% sobre el total de la población. Vale destacar que no solo ha cambiado el peso de la población migrante sobre el total de la población del país, sino también su composición por nacionalidad.

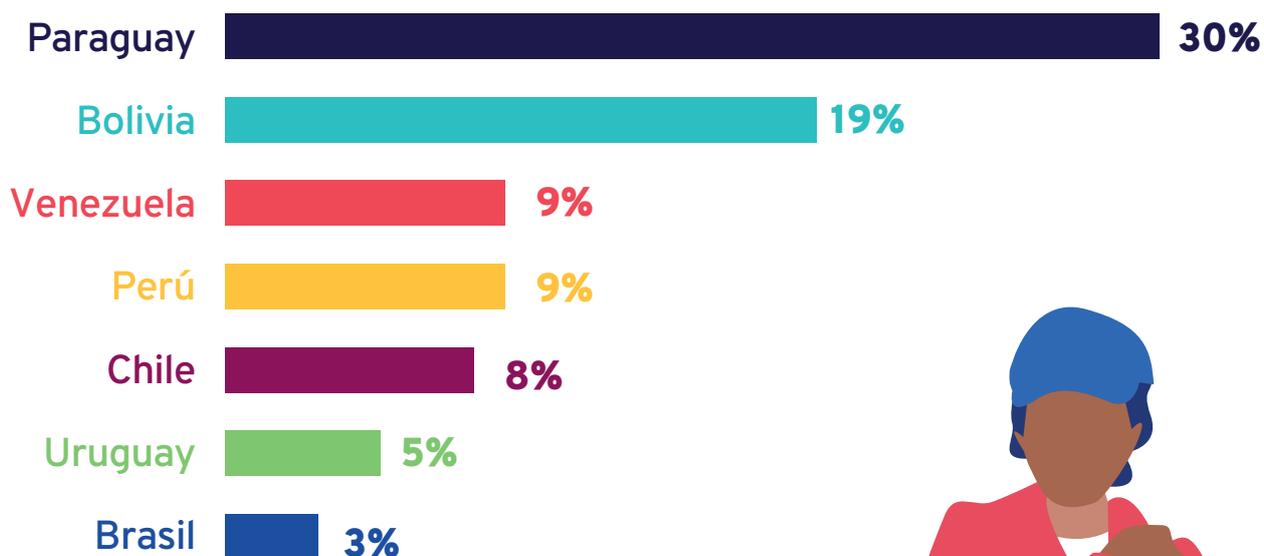
Gráfico 5. Población migrante por región de origen (1869-2022).



Fuente: Elaboración propia en base a INDEC (2024).

Si observamos la información censal podremos ver que las principales tendencias migratorias actuales hacia Argentina son intrarregionales, es decir, las personas migrantes que hoy residen en el país provienen mayoritariamente de países de América del Sur. Los cambios registrados en las tendencias migratorias durante el siglo pasado estuvieron ligados a una gran proporción de migrantes de ultramar que arribaron al país a principios y mediados de siglo. Durante todo el período analizado, la población proveniente de países limítrofes se mantuvo constante, representando entre el 2% y el 3.5% del total de la población del país. A fines de siglo XX, particularmente durante la década de 1990, a los flujos limítrofes se les suma la inmigración proveniente de Perú. En la actualidad, a los flujos limítrofes y de Perú, se les suma la reciente migración venezolana que ha comenzado a tener dinamismo a partir de 2017 y, aunque en menor proporción, también comienza a visibilizarse la migración de países como Colombia y Ecuador (INDEC, 2024).

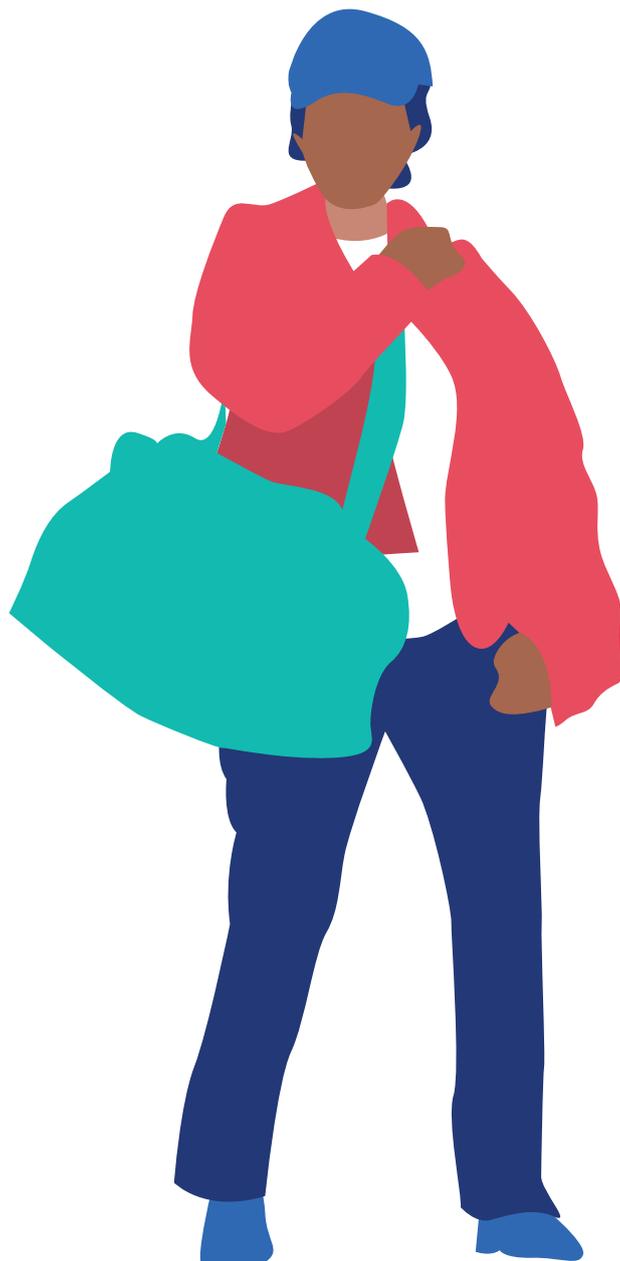
Gráfico 6. Principales países de origen de la población migrante (2022).



Fuente: Elaboración propia en base a INDEC (2024).

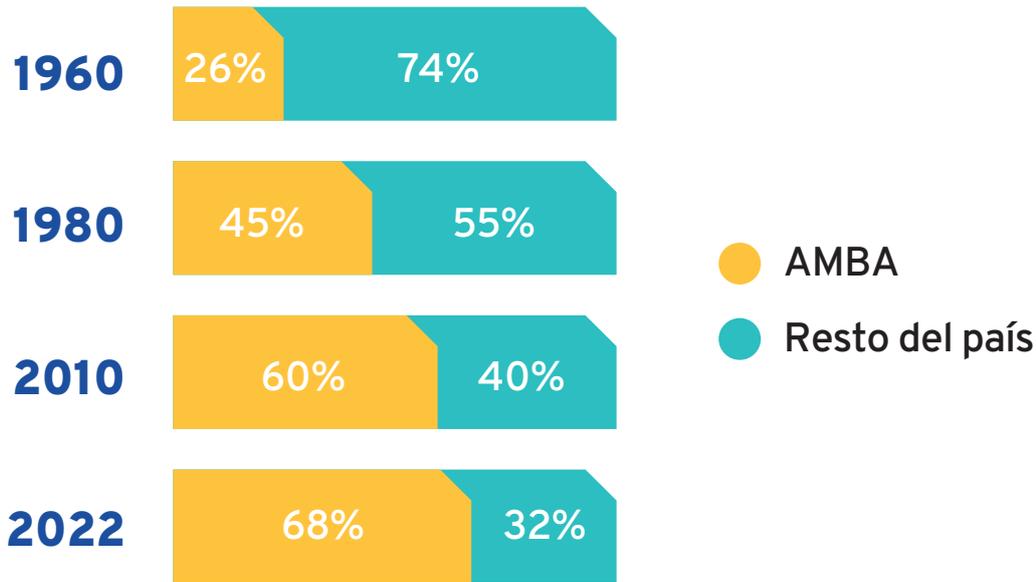
Distribución territorial de la población migrante en Argentina

Hasta la mitad del siglo XX la migración solía concentrarse en las zonas fronterizas del país y en ciertas áreas rurales donde las personas migrantes se empleaban (Pacecca y Courtis, 2008). A partir de la década de 1960 comienza a darse un proceso de concentración de la población migrante en el Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA)¹, que se asocia a diversas causas económicas y sociodemográficas, como una mayor concentración del empleo migrante en áreas de servicios y una mayor presencia de mujeres en esta población. Esta concentración territorial no abarca solo a la población migrante, sino que la población nativa muestra patrones similares. Como vemos en el gráfico siguiente en 1960 el 26% de la población migrante residía en el AMBA, esto ha ido cambiando hasta llegar al 2022; año en el que el 68% de la población migrante residía en esta región.



1. El Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA) incluye a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y los siguientes 40 municipios de la Provincia de Buenos Aires: Almirante Brown, Avellaneda, Berazategui, Berisso, Brandsen, Campana, Cañuelas, Ensenada, Escobar, Esteban Echeverría, Exaltación, Ezeiza, Florencio Varela, Gral. Las Heras, Gral. Rodríguez, Gral. San Martín, Hurlingham, Ituzaingó, José C. Paz, La Matanza, La Plata, Lanús, Lomas de Zamora, Luján, Malvinas Argentinas, Marcos Paz, Merlo, Moreno, Morón, Quilmes, Pilar, Presidente Perón, San Fernando, San Isidro, San Miguel, San Vicente, Tigre, Tres de Febrero, Vicente López, Zárate.

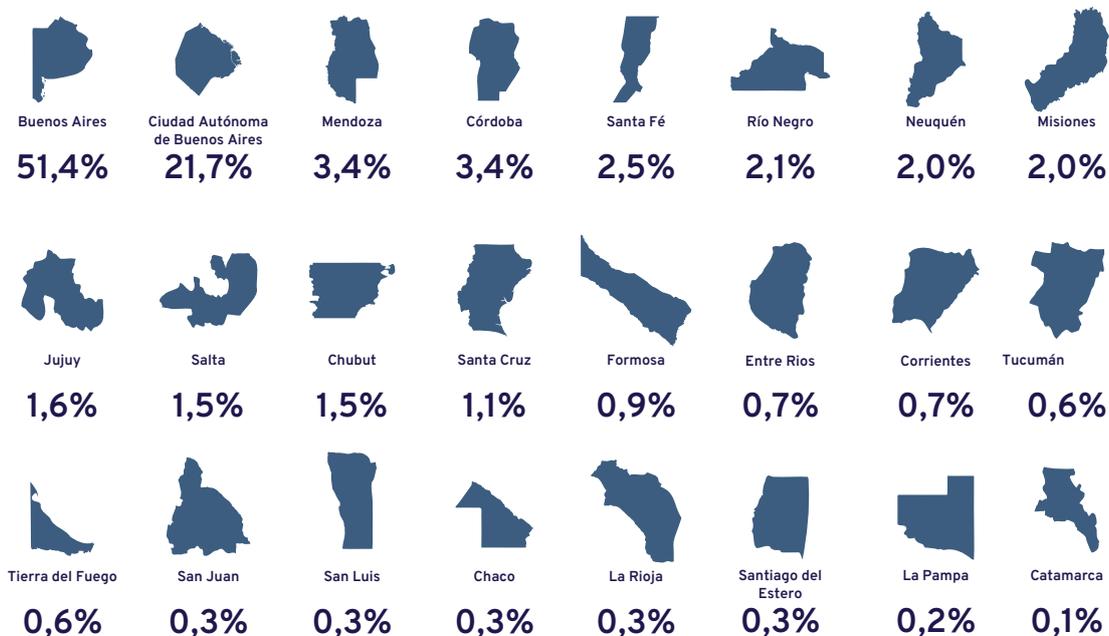
Gráfico 7. Concentración de la población migrante en AMBA (1960-2022).



Fuente: Elaboración propia en base a INDEC (2024).

Si observamos la distribución según provincias, notaremos que la población migrante se concentra principalmente en la Provincia de Buenos Aires, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Mendoza, Córdoba y Santa Fe. Es decir, las regiones centro y cuyo son las más elegidas por la población migrante para residir, seguidas por las provincias patagónicas como Río Negro y Neuquén.

Gráfico 8. Porcentaje de la población migrante según provincia de residencia (2022).



Fuente: Elaboración propia en base a INDEC (2024).

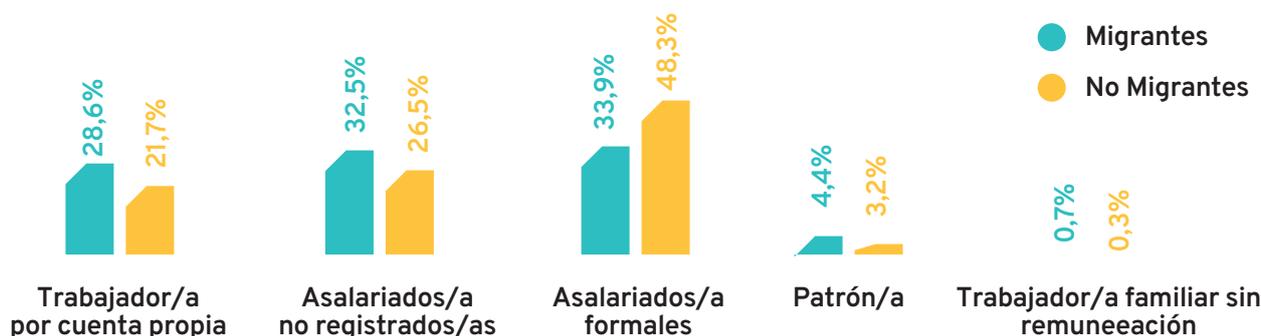
Dentro de la Provincia de Buenos Aires residen 994.653 personas migrantes, esto implica un crecimiento del 5.5% del porcentaje de población migrante en la provincia con respecto al 2010. El 15% de la población migrante en la provincia se concentra en el municipio de La Matanza. A su vez, los municipios que le siguen en importancia son Lomas de Zamora (6%), La Plata (6%), Moreno (6%) y Quilmes (4%). Es decir, la mayor cantidad de población migrante en la Provincia de Buenos Aires reside en la primera y la tercera sección electoral (Ministerio de Gobierno PBA, 2024).

Inserción laboral de la población migrante en Argentina

A la hora de pensar en las modalidades de empleo a las que acceden las personas migrantes se observa una inserción sectorial selectiva y una alta incidencia de la informalidad.

Para el año 2023, el 28.6% de la población migrante ocupada mayor a 14 años se desempeñaba como trabajador/a por cuenta propia, mientras que entre las personas nativas solo el 21.7% trabajaba bajo esta categoría ocupacional. Es decir, las personas nativas se ocupan en mayor proporción como asalariados/as si las comparamos con las personas migrantes. A su vez, el 32.5% de las personas ocupadas migrantes se desempeñaban como asalariadas no registradas. Mientras que, entre las personas nativas, este porcentaje era del 26,5%. Por otro lado, mientras que, entre la población ocupada nativa, el 48.3% eran personas asalariadas formales, entre las personas migrantes solo el 33.9% se encontraban trabajando bajo esta modalidad (EPH, 2023)².

Gráfico 9. Categoría ocupacional y registro de la población ocupada mayor a 14 años según condición migratoria (2023).



Fuente: Elaboración propia en base a los 4 trimestres de la Encuesta Permanente de Hogares 2023 – Promedios anuales redondeados (INDEC, 2024).

Otro aspecto relevante para el análisis es la inserción sectorial selectiva, que puede notarse en la elevada concentración de personas trabajadoras refugiadas y migrantes en sectores como la construcción, la industria textil de confección y calzado, el comercio minorista, la producción hortícola, la fabricación de ladrillos y el servicio doméstico, áreas tradicionalmente caracterizadas por la presencia de unidades económicas informales. Esta selectividad es particularmente notoria en dos sectores: el trabajo en casas particulares y la construcción. Según OIM (2022), aproximadamente el 30% de las mujeres migrantes ocupadas se insertan como trabajadoras de casas particulares y el 30% de los varones migrantes ocupados se emplean como trabajadores de la construcción, esto afecta particularmente a la población proveniente de países limítrofes y de Perú.

2. Además de las mencionadas, hay categorías ocupacionales con un reducido peso porcentual que corresponden a patrones y trabajadores familiares sin remuneración.

Las condiciones de selectividad e informalidad en la inserción laboral de la población migrante contrastan con la presencia de perfiles laboralmente calificados, como es el caso de la población venezolana más reciente. Según el Censo 2022, el 41% de la población venezolana en Argentina cuenta con estudios superiores. De este 41%, el 34% posee título universitario de grado, el 2% posee posgrado incompleto y el 5% completó sus estudios de posgrado. (INDEC, 2024). Diversos estudios se han focalizado en profesiones particulares asociadas a esta migración como es el caso de los profesionales de la salud y de la ingeniería (OIM, 2019; Caggiano y Rodrigo, 2023).

A modo de ejemplo, se destaca el caso de los profesionales de la salud de nacionalidad venezolana que fueron convocados por el Estado durante la pandemia. Caggiano y Rodrigo (2023) documentan el caso en La Plata, donde médicos de diversas especialidades —en su mayoría venezolanos—, fueron convocados por el gobierno municipal para sumarse al plantel en el marco de la emergencia sanitaria. Los profesionales fueron destinados a reforzar el personal de las ambulancias del Sistema de Atención Médica de Emergencias (SAME) y de los centros de atención primaria respondiendo así a una demanda insatisfecha en un momento crítico.

Otro ejemplo, documentado por OIM (2019), es el de los profesionales venezolanos en áreas de la ingeniería. Según dicho estudio, Argentina debería duplicar la cantidad de profesionales en ingeniería por cantidad de habitantes, pasando de un profesional cada 6600 habitantes a un profesional cada 4000. Además, afirma que aun en épocas de recesión económica hay una demanda insatisfecha de profesionales en ingeniería en el país. Por otro lado, aproximadamente el 19% de las radicaciones otorgadas por DNM a personas venezolanas entre 2015 y 2018 correspondían a profesionales de la ingeniería. Estos perfiles calificados podrían satisfacer una demanda del mercado de trabajo en Argentina que ha resultado de difícil colocación.

A modo de síntesis, la presencia de personas migrantes en el país representa un potencial enorme como motor para el desarrollo. La mano de obra proveniente de otros países satisface la demanda insatisfecha de aquellos sectores de la economía como la construcción, el trabajo en casas particulares, la horticultura, el comercio o la industria textil. Como afirma el estudio realizado por OCDE y OIT (2018), la contribución fiscal neta de los inmigrantes a los países en desarrollo es positiva, ya que la presencia de población en edades laborales hace crecer la fuerza laboral y esto impacta positivamente en el PBI per cápita. En el caso argentino, la contribución fiscal neta de la población migrante fue del 0.11 puntos porcentuales del PBI en el año 2015. Sin embargo, ese potencial se encuentra parcialmente desaprovechado debido a la selectividad e informalidad laboral que atraviesa la inserción laboral de la población migrante y refugiada. Por este motivo, resulta fundamental promover la contratación equitativa y las empresas tienen un rol clave para llevar adelante estas iniciativas.

Un aspecto central a la hora de pensar en la contratación equitativa se vincula con el acceso a vías regulares para la migración. En el siguiente apartado nos adentraremos en dicha temática.



La regularización migratoria y el acceso al asilo en Argentina

La Organización Internacional para las Migraciones (OIM) define como regularización: «cualquier proceso o programa mediante el cual las autoridades de un Estado permiten que una persona extranjera en situación irregular permanezca legalmente en el país de destino, otorgándole la condición de migrante regular» (OIM, 2019).

2

El acceso a la regularización documentaria, además de ser fundamental para garantizar el respeto a los derechos humanos de las personas migrantes, ofrece ventajas para el sector privado:

- Permite a las empresas operar en el marco de la ley y evitar multas u otro tipo de sanciones.
- Habilita el acceso a una fuerza laboral mayor.
- Permite solventar brechas existentes en ocupaciones con baja participación de la población nativa.
- Permite otorgar cobertura en el seguro social para accidentes.
- Puede facilitar el ingreso al comercio justo.

Fuente: Elaboración en base a OIM, 2021 y OIT, 2023.



Diversas actividades económicas que dependen en gran medida de la mano de obra extranjera, como la construcción, el trabajo en casas particulares o la agricultura, resultan beneficiadas por la regularización migratoria. Este proceso les permite ampliar su fuerza laboral sin incurrir en los costos de reclutar trabajadores migrantes en el extranjero y sin el peligro de ser sancionadas por infringir la ley.

En este apartado recorreremos los principales instrumentos normativos que dan forma al marco legal para la regularización migratoria y el acceso al sistema de asilo en Argentina.

La política migratoria y de asilo argentinas se estructuran en torno a diferentes marcos normativos. Por un lado, se encuentran los tratados internacionales de derechos humanos (algunos con jerarquía constitucional). En segundo lugar, juegan un rol importante los instrumentos normativos regionales. En tercer lugar, Argentina cuenta con una legislación nacional interna que reglamenta su política de migración y asilo y ha sido pionera en el enfoque de derechos en la región.

Migrante internacional

Cualquier persona que se encuentre fuera de un Estado del que sea ciudadano o nacional o, en el caso de los apátridas, de su país de nacimiento o residencia habitual. El término incluye a las personas migrantes que tienen la intención de trasladarse de forma permanente o temporal, a las que se trasladan de forma regular o con la documentación requerida, y a aquellas que se encuentran en situación irregular (OIM, 2019).

Normativa internacional

En el ámbito del derecho internacional de los derechos humanos, el principal instrumento en materia migratoria es la Convención Internacional Sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares³. Esta convención, fue adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1990. El gobierno argentino aprobó su aplicación en diciembre de 2006 y la ratificó en febrero de 2007. Un antecedente relevante para este instrumento son los convenios N° 97⁴ y 143⁵ de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los trabajadores migrantes.

Refugiados/as

Son personas que se encuentran fuera de su país de origen por temor a la persecución, al conflicto, la violencia generalizada, u otras circunstancias que hayan perturbado gravemente el orden público y, en consecuencia, requieren protección internacional. La definición de refugiado se puede encontrar en la Convención de 1951 y en los instrumentos regionales relativos a las personas refugiadas.

3. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers>.

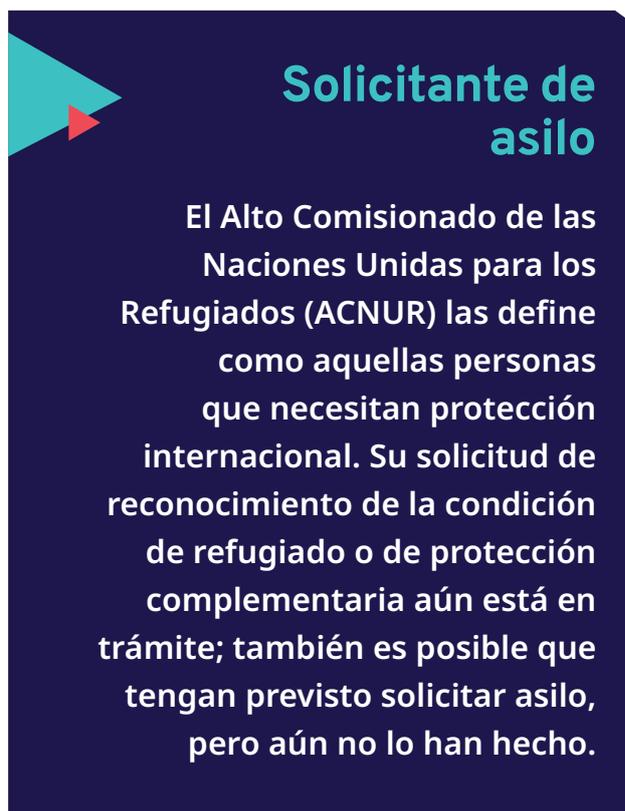
4. Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:CON,es,C097,/Document.

5. Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=normlexpub:12100:0::no:12100:p12100_instrument_id:312288:no

En líneas generales, la convención busca proteger los derechos de las personas trabajadoras migrantes y sus familias, a través del establecimiento de estándares jurídicos mínimos. Se espera que los Estados firmantes garanticen la igualdad de trato con los nacionales, ofrezcan protección frente al peligro de trata y faciliten el acceso a la regularización migratoria, entre otros aspectos.

En lo que respecta al sistema de asilo, el principal instrumento es la Convención de las Naciones Unidas sobre Estatuto de los Refugiados⁶ de 1951 (conocida también como Convención de 1951) a la que luego se le suma el Protocolo de las Naciones Unidas sobre el Estatuto de los Refugiados⁷ de 1967.

En cuanto a los conceptos, las personas refugiadas a diferencia de otras personas migrantes han tenido que abandonar su país de origen debido a temores fundados o amenazas que ponen en riesgo su vida, seguridad o libertad. Por tal motivo, se encuentra protegidas por el principio de no devolución, que implica que los Estados no pueden, bajo ningún concepto, expulsar o devolver a una persona a territorios donde su vida o su libertad corran peligro, es decir, donde se enfrenten al riesgo de persecución o cualquier otra forma grave de perjuicio. Esta obligación se encuentra consagrada en la Convención de 1951, en los instrumentos regionales del derecho de los refugiados, en los instrumentos internacionales o regionales sobre derechos humanos, y es vinculante en virtud del derecho internacional consuetudinario y ampara tanto a las personas refugiadas como a las personas solicitantes de dicha condición. La Convención de 1951 define a una persona refugiada como aquella que: *“debido a fundados temores de ser perseguida por motivos de raza, religión, nacionalidad, pertenencia a determinado grupo social u opiniones políticas, se encuentre fuera del país de su nacionalidad y no pueda o, a causa de dichos temores, no quiera acogerse a la protección de tal país; o que, careciendo de nacionalidad y hallándose, a consecuencia de tales acontecimientos, fuera del país donde antes tuviera su residencia habitual, no pueda o, a causa de dichos temores, no quiera regresar a él”*.



Solicitante de asilo

El Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) las define como aquellas personas que necesitan protección internacional. Su solicitud de reconocimiento de la condición de refugiado o de protección complementaria aún está en trámite; también es posible que tengan previsto solicitar asilo, pero aún no lo han hecho.

En 1961 Argentina ratificó su adhesión a la Convención de Ginebra, y en 1967 adhirió al Protocolo sobre el Estatuto de los Refugiados.

Normativa regional

A nivel sudamericano, particularmente vinculado a los procesos de integración regional impulsados en el marco del Mercado Común del Sur (MERCOSUR) se elaboró el Acuerdo de Residencia del MERCOSUR. Este constituye el principal instrumento en materia de regularización documentaria en la región. Fue firmado el 6 de diciembre de 2002, durante la XXIII Reunión del Consejo del Mercado Común realizada en Brasilia. Allí los presidentes de Argentina, Brasil, Paraguay, Uruguay (Estados Parte del MERCOSUR) y de Bolivia y Chile (Estados Asociados) reafirmaron su voluntad de

6. Disponible en: https://www.acnur.org/sites/default/files/2023-05/Convencion_1951.pdf

7. Disponible en: <https://www.acnur.org/sites/default/files/legacy-pdf/5b076dcd4.pdf>

“fortalecer vínculos fraternales” y reconocieron la necesidad de “ampliar y profundizar la cooperación existente” entre los países. En este contexto se firmaron dos instrumentos jurídicos uno denominado Acuerdo sobre Residencia para Nacionales del MERCOSUR, y otro que dieron en llamar el Acuerdo sobre Residencia para Nacionales del MERCOSUR, Bolivia y Chile⁸. La única diferencia entre uno y otro tuvo que ver con sus respectivos alcances, ya que el segundo amplió la cobertura tanto a los Estados miembros como a los Estados asociados al MERCOSUR. El principal objetivo de estos acuerdos era garantizar la libre circulación de población entre los países firmantes y facilitar la regularización migratoria de quienes deseaban radicarse en alguno de los países del MERCOSUR.

En materia de protección internacional de refugiados también hay antecedentes regionales relevantes para mencionar. Respondiendo a las circunstancias y características del desplazamiento forzado en la región, en 1984 la definición de refugiado se ve ampliada por la Declaración De Cartagena⁹ que afirma: ***“la definición o concepto de refugiado recomendable para su utilización en la región es aquella que además de contener los elementos de la Convención de 1951 y el Protocolo de 1967, considere también como refugiados a las personas que han huido de sus países porque su vida, seguridad o libertad han sido amenazadas por la violencia generalizada, la agresión extranjera, los conflictos internos, la violación masiva de los derechos humanos u otras circunstancias que hayan perturbado gravemente el orden público.”***

A continuación, nos adentraremos en el modo en que estos instrumentos internacionales y regionales se reflejan en la legislación argentina.

Normativa Nacional

En Argentina, la Ley de Migraciones N°25.871¹⁰ es el instrumento normativo principal en materia de derechos de la población migrante. Esta ley fue sancionada en 2003 y reglamentada en 2010 mediante el decreto N°616/2010¹¹. Se trata de una norma de avanzada dado que considera la migración como un derecho humano, aspecto que no es mencionado en ninguno de los instrumentos regionales e internacionales. Esta definición resulta fundamental para garantizar la igualdad de derechos entre las personas migrantes y las nativas.

Otro aspecto fundamental de la Ley de Migraciones es que establece explícitamente que, independientemente de su situación migratoria, las personas migrantes tienen los mismos derechos que las personas nativas en materia de servicios sociales, bienes públicos, salud, educación, justicia, trabajo, empleo y seguridad social. Además, reconoce el derecho a la reunificación familiar de las personas migrantes con sus padres, cónyuges, hijos solteros menores o hijos mayores con capacidades diferentes.

Recogiendo lo establecido en el Acuerdo de Residencia del Mercosur, la Ley de Migraciones establece una serie de criterios para el acceso a la regularización migratoria. Uno de ellos, es el criterio de nacionalidad, que establece mayores facilidades para la regularización migratoria a quienes demuestren ser nacionales de Estados miembros y asociados al Mercosur. De este modo, quienes provengan de un país del Mercosur y posean documentación vigente pueden acceder a una residencia temporaria luego de abonar una tasa migratoria y certificar que no tienen antecedentes penales en su país de origen.

8. Disponible en: <https://www.mercosur.int/documento/acuerdo-residencia-nacionales-estados-partes-mercosur-bolivia-chile/>

9. Disponible en: <https://www.acnur.org/sites/default/files/legacy-pdf/5b076ef14.pdf>

10. Disponible en: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/90000-94999/92016/texact.htm>

11. Disponible en: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/165000-169999/167004/norma.htm>

Trámite de residencia temporaria para personas nacionales de países del Mercosur

Para otorgar una residencia temporaria a personas mayores de edad nacidas en países miembros y asociados al Mercosur, o a personas nacionalizadas en Brasil, Bolivia, Chile, Uruguay y Paraguay, la Dirección Nacional de Migraciones les solicita a las personas los siguientes requisitos:

- Cédula de Identidad, Pasaporte o Certificado de nacionalidad.
- Partida de Nacimiento y la relativa al Estado Civil de las personas, según la causa de radicación invocada.
- Certificado de Antecedentes Penales Argentinos emitido por Registro Nacional de Reincidencia o Policía Federal (Solo exigible a mayores de 16 años).
- Certificado que acredite fehacientemente que no registra condenas anteriores ni procesos penales en trámite, emitidos por las autoridades competentes de los países donde haya residido por un plazo superior a UN (1) año, durante el transcurso de los últimos TRES (3) años (Solo exigible a mayores de 16 años).
- Declaración Jurada de carencia de antecedentes penales en otros países (será confeccionada en Migraciones al momento de la solicitud de residencia).
- Sello de ingreso al país estampado en el documento de viaje.
- Certificado de domicilio o una factura de algún servicio público a tu nombre (ABL, luz, agua o gas).

Fuente: Dirección Nacional de Migraciones (2024) <https://www.argentina.gob.ar/radicacion-residencia-mercotur-temporaria>

En cambio, las personas nacionales de otros países no pertenecientes al Mercosur deberán acogerse a algún otro criterio para obtener la radicación, como veremos en el próximo apartado. Además, las tasas migratorias a abonar son más elevadas para quienes provienen de estos países. También veremos más adelante que debido a las mayores dificultades que tienen las personas de estos países para acceder a la radicación, existieron regímenes de regularización especiales destinados a población extramercotur.

La protección internacional de las personas refugiadas, así como los procedimientos para la determinación de la condición de refugiado en Argentina están establecidos por la Ley General de Reconocimiento y Protección al Refugiado (Ley N° 26.165/2006 modificada por el DNU N° 942/2024)¹². Esta ley crea la Comisión Nacional para los Refugiados (CONARE) que tiene entre sus funciones la de analizar y resolver las solicitudes de la condición de refugiado. La definición de persona refugiada que se encuentra incorporada en la normativa nacional incluye tanto a la contenida en la Convención de 1951 como a la correspondiente a la Declaración de Cartagena sobre Refugiados de 1984. A su vez, la Ley N° 26.165 establece que la protección de las personas refugiadas se dará de acuerdo con los siguientes principios: principio de no devolución, prohibición de rechazo en frontera, no sanción por ingreso ilegal, no discriminación, preservación de la unidad de la familia, confidencialidad de las actuaciones, trato más favorable e interpretación más favorable.

Prevención y Lucha contra la Trata de Personas en Argentina

En el país se encuentra vigente desde el año 2008 la Ley N°26.364 de Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas¹³. La trata de personas es un delito definido como:

ARTICULO 2º —(...)“la captación, el transporte y/o traslado —ya sea dentro del país, desde o hacia el exterior—, la acogida o la recepción de personas con fines de explotación, cuando mediaré engaño, fraude, violencia, amenaza o cualquier medio de intimidación o coerción, abuso de autoridad o de una situación de vulnerabilidad, concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre la víctima, aun cuando existiere asentimiento de ésta.” (Ley 26.364)

Esta Ley establece las penas y los procedimientos procesales correspondientes a quienes cometan el delito de trata contra personas mayores o menores de edad. Además, determina que ninguna víctima puede ser castigada por delitos que sean resultado directo de haber sido objeto de trata. En el marco de esta ley se crea el Comité Ejecutivo para la Lucha contra la Trata y Explotación de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas que tiene entre sus funciones la ejecución de políticas públicas para la lucha contra la trata y explotación de personas.

12. Disponible en: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/120000-124999/122609/norma.htm>

13. Disponible en: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/140000-144999/140100/norma.htm>

Regularización migratoria y acceso al sistema de asilo

El ingreso y la permanencia de las personas migrantes en Argentina puede enmarcarse dentro de tres tipos de categorías migratorias: la residencia transitoria, la residencia temporaria y la residencia permanente. Cuando la solicitud de residencia se realiza desde el exterior, se denomina permiso de ingreso. En cambio, si se realiza desde el territorio nacional se denomina radicación.

La Ley de Migraciones N°25.871 define tres tipos de residencia de la siguiente manera:



Residencia Transitoria

Se enmarca en el artículo 24 de la Ley 25.871 que otorga una residencia de corto alcance para actividades específicas. Admite las siguientes categorías: turistas; pasajeros en tránsito; tránsito vecinal fronterizo; tripulantes del transporte internacional; trabajadores migrantes estacionales; académicos; tratamiento médico; especiales (extranjeros que invoquen razones que justifiquen a juicio de la Dirección Nacional de Migraciones un tratamiento especial). Se otorga por un plazo máximo de un año y NO habilita la obtención de DNI. Solo podrán trabajar quienes estén dentro de la categoría de “trabajadores migrantes estacionales”.



Residencia Temporaria

Se enmarca en el artículo 23 de la Ley 25.871 que otorga una residencia a mediano plazo que puede ser como máximo de tres años, según la categoría por la que sea admitida la persona. Contempla las siguientes categorías: nacionales de países del Mercosur, trabajador migrante, rentista, pensionado, inversionista, científico y personal especializado, deportistas y artistas, religiosos de cultos, pacientes bajo tratamientos médicos, académicos, estudiantes, asilados o refugiados, razones humanitarias y especiales. Habilita la obtención de un Documento Nacional de Identidad que tendrá validez por el mismo período de tiempo que la residencia, entre otros aspectos, habilita a las personas a trabajar en las mismas condiciones que las personas nativas. Se trata de un trámite que puede prorrogarse.



Residencia Permanente

Se enmarca en el artículo 22 de la Ley 25.871 que otorga una residencia sin plazo de vencimiento que supone la radicación definitiva de la persona en el país. Se puede acceder siendo cónyuge, hijo o padre de una persona argentina. O, en el caso de las personas provenientes del Mercosur, luego de la renovación de la residencia temporaria. Habilita la obtención de un Documento Nacional de Identidad, al igual que la residencia temporaria habilita a las personas a trabajar en las mismas condiciones que las personas nativas.

Quienes hayan debido abandonar sus respectivos países forzosamente, en el marco de lo que el derecho internacional y la legislación nacional en la materia estipulan, podrán solicitar ante el Estado argentino el reconocimiento de la condición de refugiado/a¹⁴. Se trata de una solicitud que siempre debe realizarse en el territorio argentino, ya sea en un puesto de frontera, en una oficina de la Dirección Nacional de Migraciones o en las oficinas de la CONARE. Se realiza mediante un formulario específico y obligatorio, disponible en la página web de la CONARE. Una vez iniciado el trámite, la persona puede acceder a un certificado de residencia precaria renovable hasta que la CONARE resuelva su situación, dicho certificado es válido, entre otras cosas, para trabajar formalmente. La resolución de la solicitud de asilo es un trámite que no tiene un plazo de resolución establecido y puede demorar dependiendo de distintos factores. La CONARE puede resolver el trámite de manera favorable reconociendo la condición de refugiado, en cuyo caso la persona podrá tramitar la radicación temporaria en la categoría específica prevista así como el DNI. En caso que la CONARE deniegue la solicitud de reconocimiento de la condición de reufigado, la persona tendrá derecho a recurrir la decisión, así como evaluar las alternativas para regularizar su permanencia de acuerdo a la Ley de Migraciones N°25.871.

Certificado de residencia precaria y documento provisorio

Mientras las personas refugiadas o migrantes esperan por la resolución de su trámite de radicación temporaria o permanente o de su solicitud de asilo, acceden a un certificado de residencia precaria o a un documento provisorio que les permite, entre otras cosas, ejercer tareas remuneradas en el país. Estos certificados son prorrogables hasta que cada organismo resuelva el trámite correspondiente.

El formulario muestra los datos personales del solicitante, como nombre, apellido, DNI, fecha de nacimiento y domicilio. Incluye un espacio para una fotografía y un código QR. El texto del formulario indica que el certificado es válido para ejercer tareas remuneradas y que el solicitante ha iniciado el trámite correspondiente.

ARTICULO 20 — Los extranjeros serán admitidos para ingresar y permanecer en el país en las categorías de «residentes permanentes», «residentes temporarios», o «residentes transitorios». Hasta tanto se formalice el trámite correspondiente, la autoridad de aplicación podrá conceder una autorización de «residencia precaria», que será revocable por la misma, cuando se desnaturalicen los motivos que se tuvieron en cuenta para su otorgamiento. Su validez será de hasta ciento ochenta (180) días corridos, pudiendo ser renovables hasta la resolución de la admisión solicitada, y habilitará a sus titulares para permanecer, salir y reingresar al territorio nacional, trabajar y estudiar durante su período de vigencia. (Ley 25.871)

14. Para más información puede consultar la página HELP, disponible en: <https://help.unhcr.org/argentina/>

Certificado de residencia precaria y documento provisorio

ARTICULO 51 — *La autoridad receptora otorgará al solicitante y al grupo familiar que lo acompañe un documento provisorio que le permita permanecer legalmente en el territorio nacional y desempeñar tareas remuneradas y acceder a los servicios y beneficios básicos sociales, de salud y educación. Este documento será renovable hasta que recaiga resolución firme sobre la solicitud de reconocimiento de la condición de refugiado.*
(Ley N° 26.165)

Fuente: Observatorio sobre Migraciones y Asilo en la Argentina "Gabriel Chausovsky" (2024)

SECRETARÍA EJECUTIVA DE LA CONARE
EXEDIENTE N° [REDACTED]
DOCUMENTO PROVISORIO
(Artículo 31 de la Ley 26165)

POR LA PRESENTE SE CERTIFICA que el/la titular del presente:
Nombre y Apellido: [REDACTED]
Nacionalidad: [REDACTED]
nacido/a el: [REDACTED]
quien se identifica con: N° [REDACTED]
PASAPORTE [REDACTED]
domiciliado en: [REDACTED] - CIUDAD AUTONOMA DE BS AS
y constituye domicilio en: [REDACTED] - CIUDAD AUTONOMA DE BS AS
ha formalizado una solicitud en los términos de la Ley 26165

Por la presente, se le acuerda una **PERMANENCIA PROVISORIA** válida hasta el [REDACTED] con habilitación para desempeñar tareas remuneradas, alojarse, estudiar y acceder a los servicios de salud públicos, debiendo presentarse para su renovación ante la Secretaría Ejecutiva de la CONARE, Delegación u Oficina Migratoria de la DIRECCIÓN NACIONAL DE MIGRACIONES en el interior del país conforme el lugar fijado como domicilio antes de su vencimiento, bajo apercibimiento de tener por caduco el pedido que formulara.

Si el/la titular de la presente decidiese egresar de la República Argentina una vez formalizada su solicitud, deberá informar su viaje a la Secretaría Ejecutiva, contar con un documento de viaje válido y vigente. En caso que, conforme su nacionalidad, la República Argentina requiera visa consular para ingresar al país, deberá tramitarla y contar con la misma para su ingreso.

Dado en Buenos Aires el [REDACTED] del mes de [REDACTED] de [REDACTED]

SECRETARÍA EJECUTIVA CONARE
Firma y sello aclaratorio de autoridad actuante

Ante cualquier duda comunicarse con la Secretaría Ejecutiva de la CONARE. TE 5222-7122 / 7123.

Normativa laboral

La Constitución Nacional, en el artículo 14bis, consigna los derechos laborales de quienes trabajan, ya sean personas migrantes o argentinas. Dichos derechos abarcan: **“condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.”** (Constitución de la Nación Argentina, 1994)¹⁵

Si una persona solicitante de asilo, refugiada o migrante con residencia (precaria, temporaria, permanente o transitoria como trabajador migrante estacional) cuenta con su certificado de residencia precaria o documento provisorio y su Clave Unica de Identificación Laboral (CUIL) o Clave Unica de Identificación Tributaria (CUIT), ya puede comenzar a trabajar de manera registrada y cuenta con los mismos derechos que las personas nativas.

La actividad laboral privada en Argentina está normada principalmente por la Ley de Contrato de Trabajo (N° 20.744)¹⁶, allí se regulan las relaciones laborales en la actividad privada y se establecen: derechos y deberes de las partes, duración de la jornada de trabajo, modalidades contractuales y de pago, licencias y vacaciones, entre otros aspectos. En su artículo 18, la ley prohíbe cualquier tipo de discriminación **“por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad”** (Art.18, Ley 20.744). Existen ciertas actividades que están excluidas de dicha Ley, algunas de

15. Disponible en: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

16. Disponible en: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/textact.htm>

particular relevancia para las personas migrantes como el trabajo en casas particulares (Ley 26.844)¹⁷, el trabajo agrario (Ley 26.727)¹⁸, el trabajo en la industria de la construcción (Ley 22.250)¹⁹ o el trabajo en la Administración Pública (Ley 25.164)²⁰.

A modo de síntesis, las personas migrantes y refugiadas tienen permitido trabajar y gozan de los mismos derechos laborales y de la protección social que las personas argentinas, aun cuando estén a la espera de la resolución de los respectivos trámites de regularización migratoria. **A su vez, vale destacar que no es necesario contar con DNI para trabajar, sino que con el certificado de residencia precaria o documento provisorio las personas migrantes o solicitantes de asilo pueden ser admitidas a un empleo formal, es decir, con dichos certificados es posible tramitar la CUIL.** Las personas con residencia transitoria no pueden trabajar, salvo aquellas admitidas en la subcategoría de “trabajadores migrantes estacionales”.

Facilitar la regularización migratoria y el acceso al sistema de asilo es un primer paso fundamental en vías de lograr el acceso a la contratación equitativa. Como hemos visto en este apartado, el marco normativo argentino ofrece igualdad de derechos entre las personas trabajadoras migrantes, refugiadas y nativas, abriendo así las posibilidades al desarrollo y la innovación que se asocian a la contratación de estas personas. Sin embargo, esto no ha garantizado el acceso al empleo formal por parte de la población migrante y refugiada. Como hemos visto en los primeros apartados, si bien es una condición necesaria para el acceso al empleo formal, no es condición suficiente ya que la informalidad sigue siendo elevada entre esta población.



A continuación veremos una serie de lineamientos en materia de reclutamiento y contratación equitativa de personas trabajadoras. Se espera que su aplicación mejore las condiciones de acceso al empleo formal y favorezca la integración socioeconómica de las personas migrantes y refugiadas en igualdad de condiciones.

17. Disponible en: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/210489/norma.htm>

18. Disponible en: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/190000-194999/192152/norma.htm>

19. Disponible en: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/27238/norma.htm>

20. Disponible en: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/60458/norma.htm>

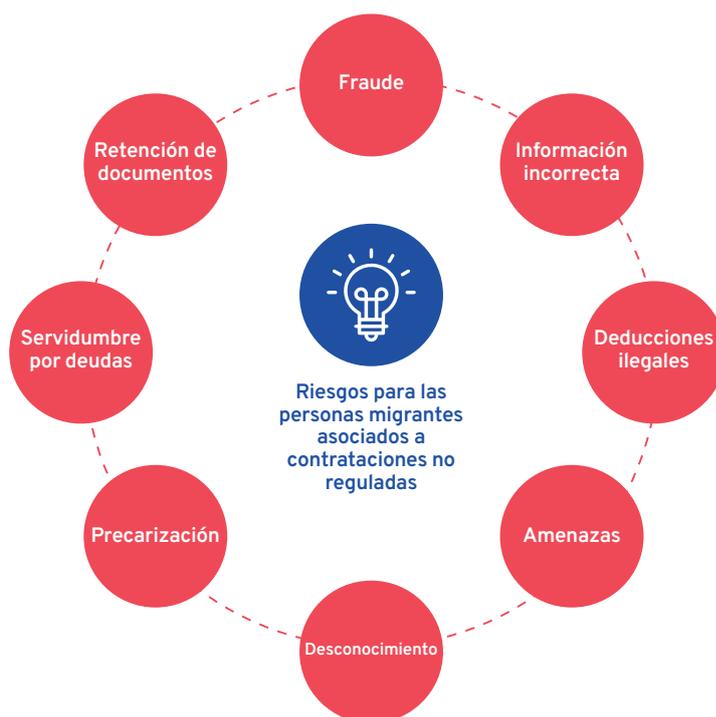
¿De qué hablamos cuando hablamos de contratación equitativa?

La contratación equitativa pone el foco en los procesos de reclutamiento y contratación dado que constituyen momentos claves a la hora de garantizar el respeto a los derechos de las personas trabajadoras independientemente de su origen nacional. Como afirma la Organización Internacional de Empleadores (OIE), el proceso de contratación resulta un elemento crucial a la hora de maximizar la inversión más significativa de una empresa: la fuerza de trabajo. El uso de un enfoque de contratación equitativa puede mejorar la identificación de talentos y disminuir los costos asociados a malas decisiones de contratación. La toma de decisiones informadas, basadas en datos empíricos dejando de lado ciertos prejuicios y preconceptos, mejora los procesos, les otorga mayor eficiencia y permite que no se desperdicien talentos ni recursos (OIE, 2021).

3

Es importante tener en cuenta que las personas trabajadoras migrantes y refugiadas pueden estar más expuestas a ciertos riesgos en caso de no regularse los procesos de contratación y reclutamiento. A su vez, el sector empleador puede exponerse a sanciones al no garantizar procesos de contratación debidamente regulados.

Los riesgos asociados a las contrataciones no reguladas son particularmente negativas para esta población:



Iniciativa para la Contratación Equitativa de la OIT

La Organización Internacional para el Trabajo (OIT) lanzó en 2014 la Iniciativa para la Contratación Equitativa. Esta iniciativa busca intervenir en el ámbito del reclutamiento nacional e internacional de trabajadoras y trabajadores para garantizar que las prácticas de contratación se basen en el respeto a las normas laborales, se desarrollen priorizando el diálogo social y garanticen la igualdad de género.

Se busca que dichas prácticas de contratación:

- sean transparentes y se regulen, vigilen y apliquen de manera efectiva;
- protejan los derechos de todas las personas trabajadoras, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y prevengan la trata de personas y el trabajo forzoso;
- inspiren y respondan de manera eficaz a las políticas de empleo y a las necesidades del mercado de trabajo, incluso en lo relativo a la recuperación y la resiliencia²¹.

En seguimiento de la Iniciativa, en 2016 OIT estableció los 13 principios generales para la contratación equitativa:

1. Respeto de los derechos humanos y laborales
2. Dar respuesta a las necesidades del mercado de trabajo y promover el trabajo decente
3. Leyes y políticas sobre contratación que se apliquen a todos
4. Eficiencia, transparencia y protección de los trabajadores
5. Regulación efectiva de la contratación a través de la inspección del trabajo
6. Respeto y cumplimiento de las leyes nacionales y los convenios colectivos
7. Ni comisión, ni gastos de contratación a cargo del trabajador
8. Contratos claros y transparentes
9. Trabajo voluntario y libre de engaño o coacción
10. Acceso a información gratuita, completa y exacta
11. Libertad de desplazamiento sin confiscación de documentos de identidad
12. Libertad de poner término a contratos, cambiar de empleador, y regresar a salvo a su país
13. Acceso a mecanismos de solución de conflictos gratuitos y a acciones de reparación

Además de los principios generales, la Iniciativa estableció una serie de directrices prácticas, que buscan estructurar las responsabilidades de los gobiernos, las empresas y los servicios públicos de empleo (Ver cuadro completo en el Anexo 1).

- **Los gobiernos:** deben promover la equidad en la contratación en último término, ya sea al momento de emplear trabajadores/as o cuando deben regular las condiciones de contratación. Se espera que garanticen el pleno cumplimiento de leyes y reglamentos que tiendan a reducir prácticas abusivas contra las personas trabajadoras nativas, migrantes o refugiadas.

21. <https://www.ilo.org/es/temas/contratacion-equitativa/iniciativa-para-la-contratacion-equitativa>

- **Las empresas y los servicios públicos de empleo:** tienen la responsabilidad particular de prevenir la contratación en condiciones abusivas o injustas.

A continuación, se presentan las directrices prácticas para empleadores dentro de la Iniciativa para la Contratación Equitativa de OIT:

Los empleadores deberían velar porque se establezcan contratos de trabajo escrito, y porque éstos sean transparentes y comprensibles para el trabajador.

Los empleadores deberían proporcionar o facilitar un acceso efectivo a mecanismos de presentación de reclamaciones y a otros mecanismos de solución de conflictos en los casos de presuntos abusos en el proceso de contratación, así como a acciones jurídicas y de reparación apropiadas

Los empleadores deberían otorgar a todos los/as trabajadores/as, sea cual fuere su situación en el empleo, la protección prevista en la legislación laboral y en las normas internacionales del trabajo en materia de contratación.

Los empleadores deberían velar porque se respete en el proceso de contratación el derecho de libertad sindical y de negociación colectiva de los trabajadores que contratan.

Los empleadores no deberían recurrir a reclutadores de mano de obra ni a agencias de empleo temporal para reemplazar a trabajadores en huelga.

Los empleadores deberían respetar la libertad de los trabajadores migrantes de dejar su empleo o cambiar de empleo, o de regresar a sus países de origen.

La Iniciativa tuvo una Fase I que se llevó adelante desde su lanzamiento hasta el año 2020. Esta primera fase se desarrolló en diferentes corredores migratorios en los que se ha avanzado sistematizando buenas prácticas de contratación que se encuentran en línea con los principios generales de la OIT y los estándares internacionales existentes. Entre las buenas prácticas se encuentran: Centros de Recursos para Trabajadores y Trabajadoras Migrantes, fortalecimiento de la capacidad de intermediación laboral de los servicios públicos de empleo para las personas trabajadoras migrantes, revisión del marco legal para las prácticas de contratación, reclutamiento adaptado al contexto de la COVID-19, centros de empleo para facilitar la migración laboral y la promoción de la contratación equitativa en negociaciones y acuerdos bilaterales, entre otros.

En la actualidad, se encuentra vigente la Fase II que tiene como plazo el período 2021-2025. En esta segunda etapa, se persigue el objetivo de promover reformas de legislación y cambios en las prácticas para avanzar la contratación equitativa a nivel mundial. Además, se espera anclar prácticas y políticas de contratación nacionales y transfronterizas basadas en el cumplimiento de normas internacionales del trabajo, el diálogo social, la igualdad de género y siendo referente de las políticas de empleo de la región (OIT, 2021).

En la Fase II se establecieron cuatro pilares para la contratación equitativa, acompañados de una serie de metas (el cuadro completo puede consultarse en el Anexo 2). A continuación, se presenta el pilar que hace específica referencia al rol de las empresas y sus respectivas metas:

Metas destinadas a las prácticas empresariales equitativas en la Iniciativa para la Contratación Equitativa de la OIT.

Pilar 3:



Meta 3.1

Mejor concienciación y acceso a conocimientos, directrices y herramientas por parte de las empresas y los empleadores de las redes de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y de la OIT (por ejemplo, la Red mundial de empresas sobre trabajo forzoso y trata de personas y la Alianza 8.7, la Plataforma sobre el trabajo infantil, etc.) así como de determinados sectores, con el fin de cambiar las prácticas de contratación desde una perspectiva de género y de conformidad con las directrices de la OIT en la materia.



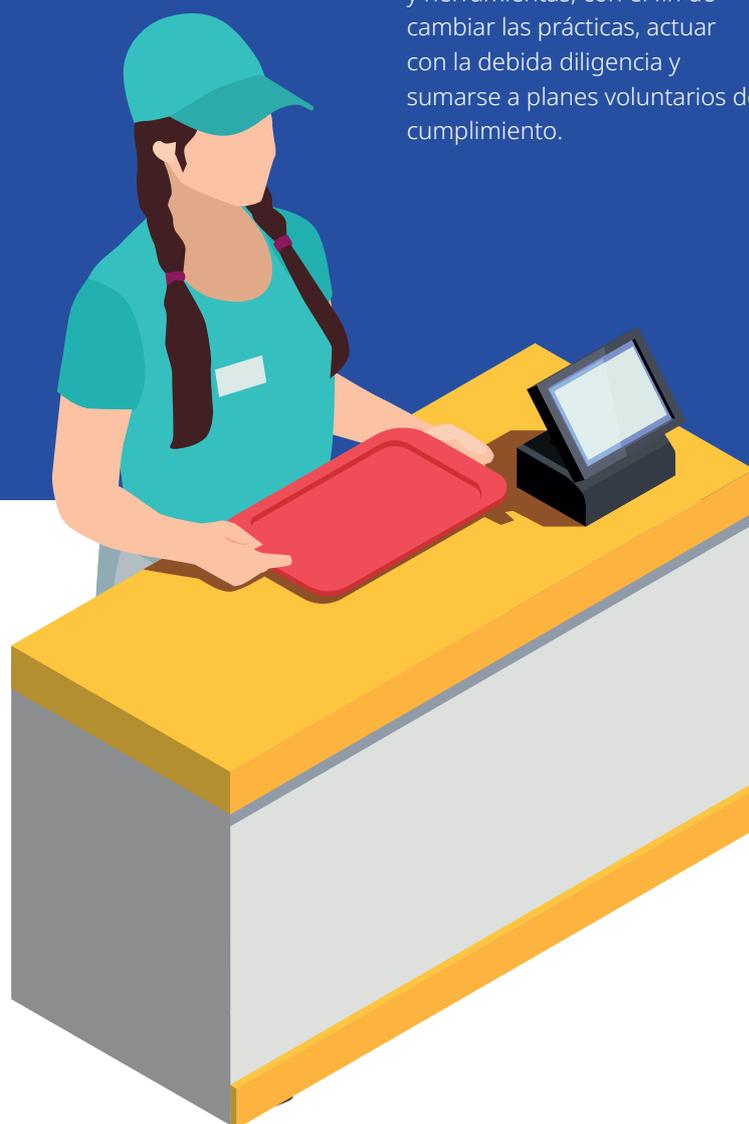
Meta 3.2

Mejor acceso de las empresas, en particular las PYME, a herramientas por país y/o sector, con el fin de actuar con la debida diligencia en materia de prácticas de contratación equitativa.



Meta 3.3

Mejor concienciación y acceso por parte de las agencias privadas de contratación (así como de los servicios públicos de empleo, según corresponda) a conocimientos, directrices y herramientas, con el fin de cambiar las prácticas, actuar con la debida diligencia y sumarse a planes voluntarios de cumplimiento.



Guía de empleadores para la contratación equitativa de la Organización Internacional de Empleadores (OIE)

En 2021, la OIE elaboró la Guía de Empleadores para la Contratación Equitativa en la que plantea una serie de elementos para entender qué nos permite definir como “justo” o “equitativo” un proceso de contratación.

A continuación, retomamos un listado de preguntas asociadas al proceso de contratación equitativa que plantea la guía para orientar al sector empresarial en la toma de decisiones:

- **¿Tu empresa es percibida en el mercado como un buen lugar para trabajar? ¿Qué valores tiene que la vuelven un lugar atractivo para posibles empleados?**
- **¿Cuál ha sido la rotación de tu personal? ¿Es demasiado alta y la gente se va rápidamente de tu empresa, o es demasiado baja y las personas permanecen demasiado tiempo, impactando negativamente las promociones de personal, nuevas formas de pensar, innovación, etc.? ¿Por qué ocurre eso?**
- **¿Qué dice la legislación nacional sobre la contratación? Por ejemplo, ¿cuál es la edad legal para el empleo? ¿Qué restricciones se aplican sobre cuándo pueden trabajar ciertas personas? ¿Qué tipos de trabajo son legales? Por ejemplo, trabajo a corto plazo, eventual, por llamada, a tiempo parcial, etc.**
- **¿Qué dice la ley nacional sobre las tarifas de reclutamiento? Es importante recordar que, en términos de un reclutamiento justo como empleador, no tienes que consentir el cobro de tales tarifas.**
- **¿Cuáles son las características demográficas de las personas que empleas? ¿Empleas a un tipo de persona sobre otro? ¿Por qué? ¿Qué indica esto respecto al objetivo de la contratación equitativa?**

Además, la guía ofrece una serie de orientaciones destinadas a las organizaciones de empleadores, que pueden ayudar a sus miembros mediante las siguientes acciones:

- **Revisión y actualización de los procesos existentes de contratación de afiliados.**
- **Formación en materia de principios de contratación equitativa con base en la Guía de OIE, de manera colectiva o adaptada para impartirse internamente.**
- **Asistencia en la redacción de las descripciones de los puestos y elaboración de planes de entrevistas.**
- **Asistencia en la redacción de contratos de trabajo.**
- **Familiarizar a los miembros con los requisitos legales y las decisiones judiciales que afectan a las prácticas de contratación.**
- **Revisión o asistencia en la creación de políticas del empleador que se ajusten a las expectativas de contratación equitativa, por ejemplo, la política de derechos humanos, las políticas de no discriminación, etc.**
- **Asesoramiento sobre la inclusión de requisitos de contratación equitativa en los contratos de servicios de contratación.**

La idea que recorre la guía es que la contratación de personas es una inversión que puede estar creando una relación a largo plazo. Por tal motivo, resulta de vital importancia asegurarse de obtener los mejores resultados. Además, se considera que un proceso de contratación exitoso se orienta a obtener a las mejores personas trabajadoras disponibles. Para ello, se debe garantizar que el abanico de personas a considerar sea lo más amplio posible para captar ese talento. Esto, además, es importante para evitar riesgos legales y reputacionales asociados con procesos de reclutamiento basados en la discriminación, injustos, sesgados o prejuiciosos.

El Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación) de 1958 define como discriminación:

(a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

(b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

En la actualidad, diversas normativas nacionales, e incluso, empresariales han ampliado los motivos que asocian a la discriminación prohibiendo dichas prácticas. Por ejemplo, pueden incluirse cuestiones como la orientación sexual y la identidad de género como motivos sobre los cuales no discriminarán para lograr el mejor resultado posible en el proceso de reclutamiento.

Fuente: OIE, 2021.

La guía elaborada por la OIE toma como referencia los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos²². Estos lineamientos buscan promover una conducta empresarial responsable que les permita contribuir positivamente en la promoción y respeto de los Derechos Humanos en sus áreas de influencia.

La contratación equitativa guarda estrecha relación con los Principios Rectores y la igualdad de condiciones de contratación entre personas migrantes y no migrantes es la base mínima para garantizar el respeto de los Derechos Humanos. OIT destaca que la Conducta Empresarial Responsable en materia de Derechos Humanos genera beneficios para las empresas y para la sociedad:



Beneficios para las empresas

- ▶ Mejoran la productividad en el corto plazo.
- ▶ Disminuyen los riesgos y aumentan la sostenibilidad.
- ▶ Mejoran la capacidad de responder a mercados más exigentes y a integrar cadenas de valor global.



Beneficios para la sociedad

- ▶ Contribuyen positivamente al progreso económico y social.
- ▶ Promueven la realización del trabajo decente para todas las personas.
- ▶ Minimizan consecuencias negativas sociales o ambientales.

Hoja de ruta para la contratación equitativa: guía para la acción nacional

Al conmemorarse 10 años del lanzamiento de la Iniciativa para la Contratación Equitativa OIT ha lanzado una serie de publicaciones y recursos entre los que se encuentra la “Hoja de ruta para la contratación equitativa: guía para la acción nacional” (OIT, 2024). Esta publicación busca brindar orientación paso a paso a las partes interesadas a nivel nacional que deseen participar en la contratación justa de trabajadores, incluidas las personas trabajadoras migrantes y refugiadas. Allí, se detallan una serie de consideraciones para el sector empleador:

• Cumplimiento de la legislación, debida diligencia en materia de derechos humanos a lo largo de las cadenas de suministro y códigos de conducta:

Las empresas deben asegurarse de que están libres de acciones abusivas en la contratación y de prácticas que promuevan el trabajo forzoso. Para ello, se sugiere elaborar un código de conducta sobre el tema dirigido a todo el

22. https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

personal, incluidas las personas a cargo del reclutamiento. Además de realizar los esfuerzos pertinentes para garantizar que los trabajadores estén protegidos contra los abusos, el sector empleador debe garantizar que puedan acceder a una reparación en caso de que estos sucedan.

• **Seguimiento del cumplimiento, medidas correctivas y documentación:**

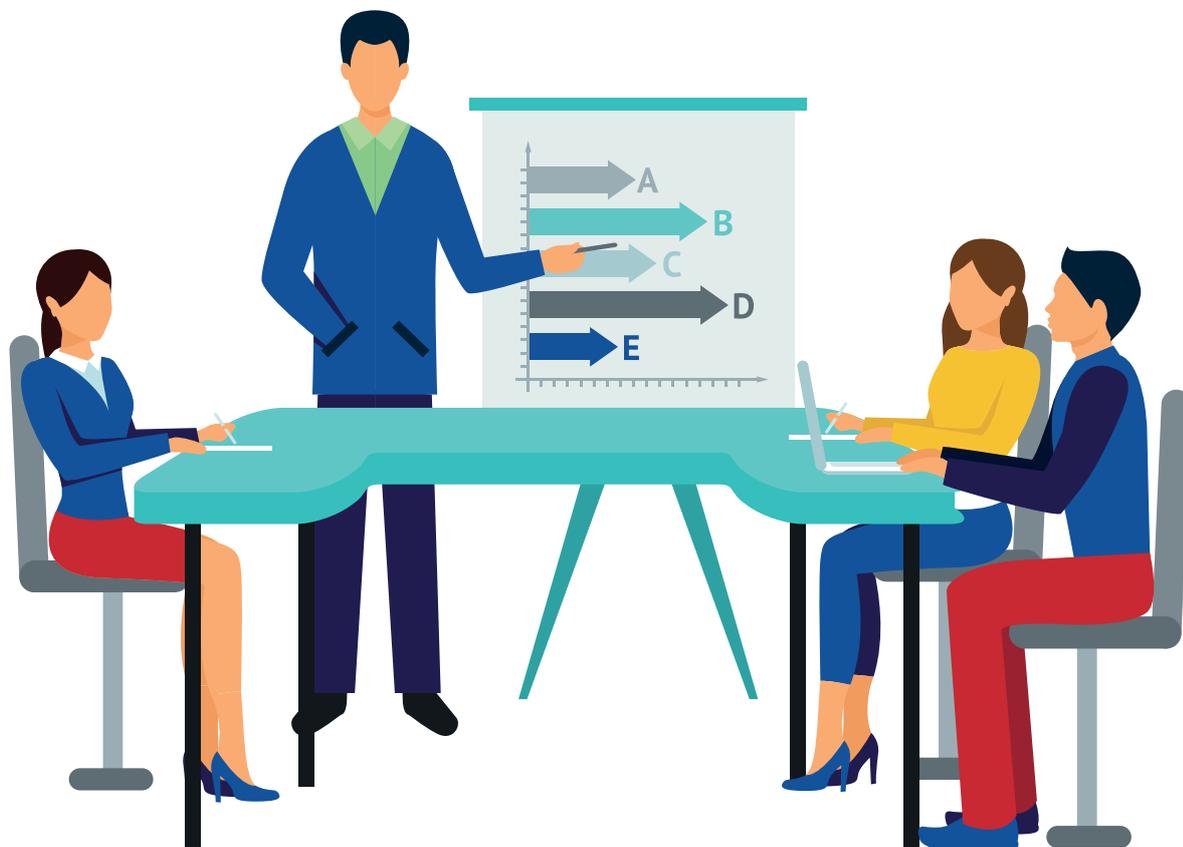
Si las empresas ya cuentan con códigos de conducta y protocolos contra la contratación abusiva, es necesario que su implementación sea supervisada. Se recomienda la realización de auditorías internas, el control de la actuación de los socios comerciales y la realización de entrevistas confidenciales a las personas trabajadoras. En caso de observarse prácticas abusivas, deberán denunciarse y proteger a las víctimas. Es importante que las empresas mantengan registros de las autoevaluaciones y hagan un seguimiento a lo largo del tiempo. Otro aspecto relevante es que estas revisiones sean independientes.

• **Procedimientos de reclamación y acceso a vías de recurso:**

Los/as empleadores/as deben garantizar el acceso efectivo de las personas que trabajan en su empresa, ya sean nativas o migrantes, a los mecanismos de resolución de conflictos y a las vías de recurso apropiadas. Se espera que la empresa: permita desarrollar reclamaciones por escrito; se comprometa a tratar todas las quejas con seriedad y realizar investigaciones oportunas; se comprometa a resolver cualquier queja de forma justa y confidencial; garantice la protección de denunciantes y víctimas frente al acoso y la represalias; incluya personal capacitado para el manejo de las quejas; defina pasos claros y accesibles para la presentación de reclamaciones; defina un calendario de investigación y resolución y ofrezca una vía para elevar las quejas a la alta dirección.

• **Reembolso de las comisiones de contratación y gastos conexos a las personas trabajadoras:**

Se espera que las empresas realicen el reembolso de estos gastos al momento de indemnizar a las personas que han sido objeto de cobros de gastos de contratación y gastos conexos.





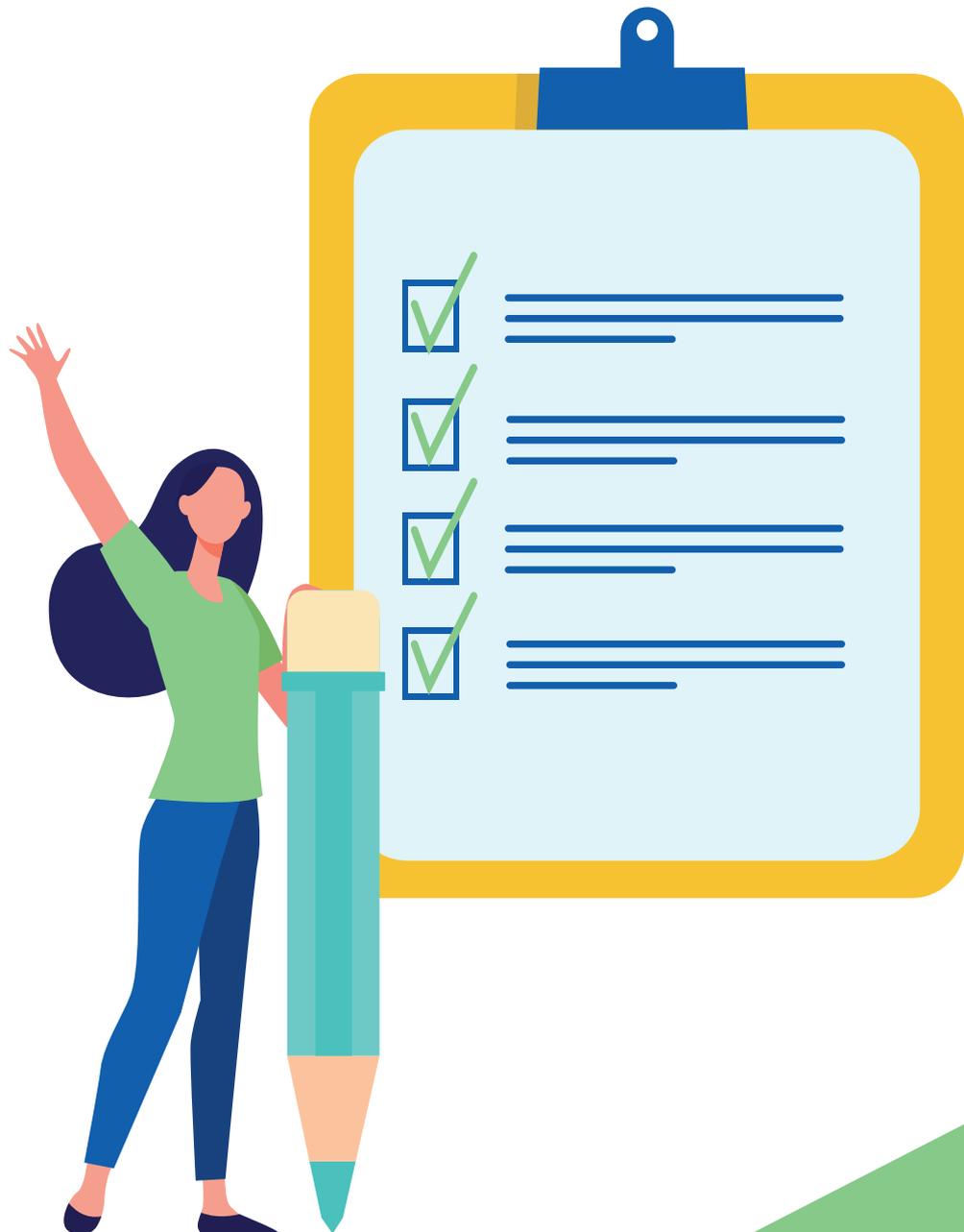
10 principios de la OIT destinados a los dirigentes empresariales para combatir el trabajo forzoso

1. Tener una política empresarial clara y transparente contra el trabajo forzoso (incluido el trabajo forzoso resultante de abusos en la contratación).
2. Formar a los responsables de recursos humanos para identificar el trabajo forzoso en la práctica, seguido de medidas correctivas.
3. Informar periódicamente a los accionistas y posibles inversores sobre la prevención del trabajo forzoso.
4. Promover acuerdos y códigos de conducta en el sector industrial correspondiente.
5. Tratar a las personas trabajadoras migrantes de forma justa y monitorear a las agencias de contratación (incluir en la lista negra a quienes cometen abusos).
6. Garantizar que todas las personas trabajadoras tengan contratos escritos en un idioma que puedan entender.
7. Fomentar eventos nacionales e internacionales entre los agentes empresariales para identificar problemas y buenas prácticas.
8. Contribuir a los programas de ayuda a las víctimas del trabajo forzoso.
9. Establecer puentes con gobiernos, trabajadores y organismos encargados de hacer cumplir la ley contra el trabajo forzoso.
10. Encontrar formas innovadoras de premiar las buenas prácticas.

Fuente: Elaborado en base a OIT, 2024.

En síntesis, podemos afirmar que el principal aporte de la contratación equitativa es la creación de trabajo decente. Al emplearse este enfoque es posible proporcionar nuevas oportunidades de empleo y mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo. Mediante la contratación equitativa se previenen y evitan las violaciones de los derechos laborales y humanos, incluida la discriminación, durante el proceso de contratación. El resultado final es prevenir situaciones de trabajo forzoso, incluido el engaño, la retención ilegal de documentos y la deuda de las personas trabajadoras debida, entre otras cosas, al pago de comisiones de contratación y gastos conexos.

Los sectores empresariales y de la producción son los principales generadores de oportunidades de empleo, en este sentido, son piezas fundamentales del proceso. Por tal motivo, resulta central la implicancia de las personas empleadoras a lo largo de todo el proceso de migración laboral. Esto incluye la promoción y el diseño de las políticas e instrumentos de apoyo a la movilidad de las personas trabajadoras. Estos sectores tienen mucho que aportar desde su experiencia en el funcionamiento práctico de las políticas de inmigración, así como el conocimiento sobre las tendencias de los mercados emergentes y sobre las necesidades futuras de personal (OIT, 2023).



Derribando mitos sobre la contratación de personas migrantes y refugiadas en Argentina

Un paso fundamental para dar lugar a la contratación equitativa se vincula con la posibilidad de dejar de lado ciertos prejuicios vinculados a la población migrante. Como vimos en los apartados anteriores el marco legal establece condiciones de igualdad de derechos en materia laboral, sin embargo, persisten diferencias sustanciales y las personas migrantes ven vulnerados estos derechos con frecuencia y están más expuestas a la informalidad.

4

Más allá de la igualdad ante la ley, es importante tener en cuenta que siempre existirán diferencias asociadas al origen nacional (aunque no exclusivamente, ya que también las podemos asociar a diferencias de edad, de género, de origen social entre otras) y su existencia puede generar conflictos si no se gestiona con las herramientas adecuadas. Es importante aceptar e integrar dichas diferencias para no perder el potencial que la diversidad le aporta al ámbito del trabajo y la producción. Si no reflexionamos acerca de nuestros estereotipos y prejuicios, será difícil poder vencer algunas de las barreras que se interponen a la hora de garantizar la contratación equitativa, perjudicando el rendimiento y la competitividad de la empresa.

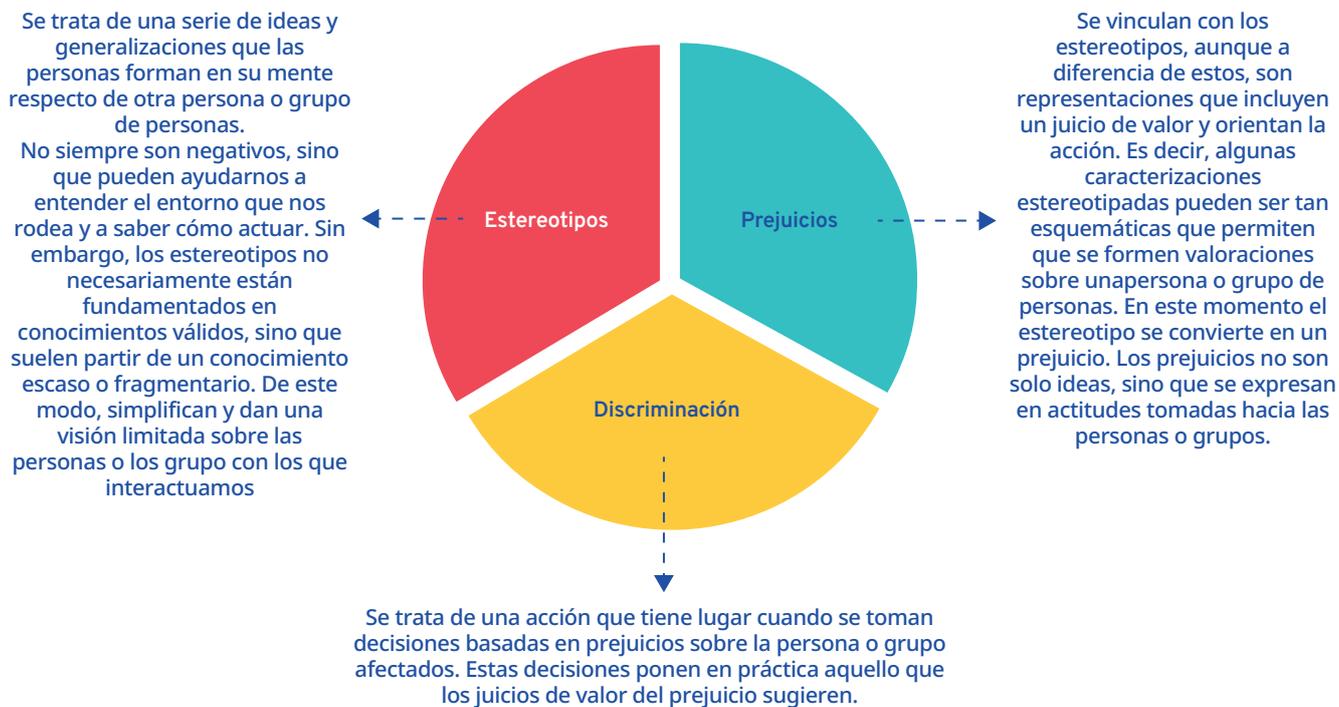
En el presente apartado nos enfocaremos en obtener herramientas que nos permitan reconocer y problematizar nuestros estereotipos y prejuicios sobre las personas migrantes. Esperamos que estas herramientas aporten al fortalecimiento institucional en materia de diversidad en los lugares de trabajo, particularmente durante el proceso de contratación y selección de talentos.

Estereotipos, prejuicios y discriminación

Las interacciones entre personas siempre están atravesadas por una serie de ideas y presupuestos que todos/as tenemos y nos permiten vivir en sociedad. Decimos que estas ideas —que nos permiten compartir un espacio común— están naturalizadas, ya que es poco habitual que las cuestionemos. De hecho, estar cuestionándolas todo el tiempo haría imposible nuestras interacciones cotidianas.

Nuestros lugares de trabajo funcionan, entre otros aspectos, gracias a ideas compartidas y comportamientos esperados ante determinadas situaciones. Por mencionar algunos ejemplos: al llegar al lugar de trabajo quienes habitualmente asisten allí ya saben si deben anunciarse o pedir permiso, ante quién y de qué modo; al momento del almuerzo, se conocen cuáles son los lugares habilitados para almorzar y cuáles no. Estos presupuestos que compartimos sobre nuestro lugar de trabajo facilitan la interacción y les dan un marco a las relaciones entre las

personas, son los que nos permiten saber qué esperar o como debemos comportarnos ante determinadas situaciones. Sin embargo, también solemos naturalizar algunas ideas que carecen de fundamento y que tienen consecuencias negativas ya que no necesariamente les dan un marco adecuado a nuestras interacciones. Nos referimos en este caso a los estereotipos, los prejuicios y a las acciones discriminatorias, que son conceptos entrelazados que definiremos a continuación para que pasen a formar parte de nuestra caja de herramientas.



Para poder entender mejor qué es un estereotipo, que es un prejuicio y en qué consiste la discriminación, veremos a continuación un ejemplo práctico.

Las personas migrantes tienen experiencia de trabajo en empresas de otros países.

Esto es un estereotipo, una idea que se da por cierta, sin saber bien cuál es su fuente y sin someterla a mayor análisis.

Las personas migrantes, al tener experiencias de trabajo en otros países, no están familiarizadas con el modo en que trabajamos en Argentina.

Esto es un prejuicio, ya que partiendo del estereotipo se insinúa un juicio de valor, la idea sigue sin someterse a mayor análisis.

Las personas migrantes, al tener experiencias de trabajo en otros países, no están familiarizadas con el modo en que trabajamos en Argentina, por lo tanto, preferimos no tener en cuenta sus postulaciones.

Esto es un acto discriminatorio, ya que, partiendo de un prejuicio se lleva a cabo una acción que excluye a una persona o grupo de un proceso de selección.

Veamos otro ejemplo:

Las personas migrantes tienen que hacer un trámite para regularizar su situación en el país. (ESTEREOTIPO)

Las personas migrantes tienen que hacer un trámite para regularizar su situación en el país, esto debe hacer más complicado y engorroso el proceso de contratación. (PREJUCIO)

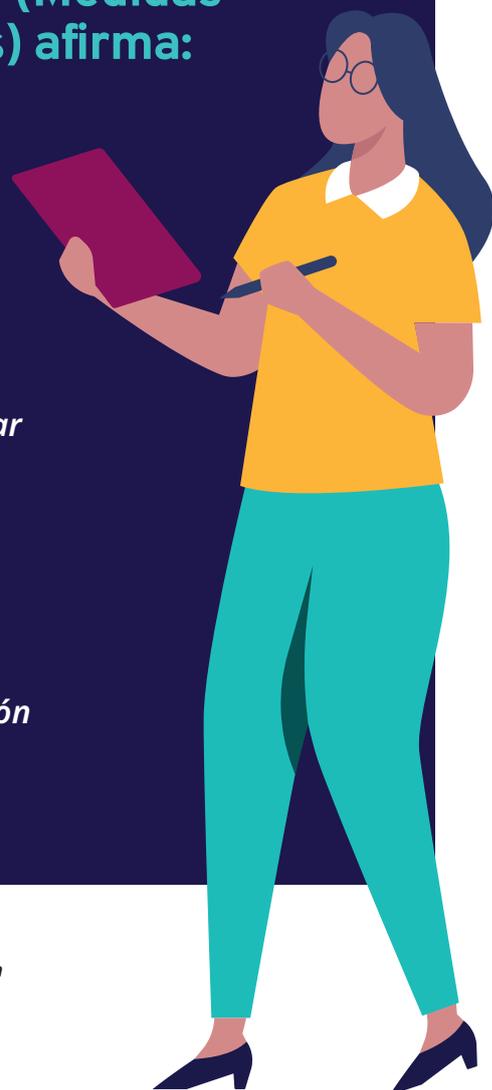
Como las personas migrantes tienen que hacer un trámite para regularizar su situación en el país —y esto debe hacer más complicado el proceso de contratación— no tendremos en cuenta sus postulaciones para evitar demoras y problemas legales. (DISCRIMINACIÓN)

Estas formas de ejercicio de la discriminación, además de reducir las opciones de crecimiento, rentabilidad y diversidad al limitar los procesos de selección, vulneran los derechos de las personas migrantes. Por otro lado, se trata de premisas falsas, ya que la experiencia laboral en otros países puede aportar grandes innovaciones y no es cierto que la empresa tenga que hacer algún trámite adicional al momento de contratar personas migrantes. La discriminación genera un doble perjuicio, limita y restringe posibilidades: tanto a los/as empleadores/as que ven reducidas sus oportunidades y pierden chances de innovar y crecer, como a las personas migrantes que pierden la posibilidad de acceder al empleo.

En Argentina, la Ley 23.592²³ (Medidas contra actos discriminatorios) afirma:

ARTICULO 1° — Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados.

A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.



23. Disponible en: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/norma.htm>

Desarmando mitos acerca de la contratación de personas migrantes

Las ideas estereotipadas tienen una presencia cotidiana en nuestras interacciones y pueden hacer del ámbito de trabajo un lugar profundamente hostil, desalentando la presencia de diversidad de talento con las enormes desventajas económicas y reputacionales que esto conlleva. Reconociendo esta situación, podemos hacer de una empresa o lugar de trabajo un espacio que abrace la diversidad y brinde facilidades para que el talento de las personas pueda incluirse y desarrollarse. Para ello, es necesario adoptar una práctica reflexiva desde el momento de la contratación, ya que como vimos, es la puerta de entrada al ámbito de trabajo.

Cuestionar nuestras propias ideas con sentido crítico, nos permitirá cotejar qué era acertado y qué era erróneo respecto a lo que pensábamos sobre las personas migrantes y será el primer paso para no perder oportunidades de crecimiento. Este abordaje, nos invita a cuestionar y desarmar esas imágenes preconcebidas cuando nos encontramos con aquello a lo que hacen referencia. Si permitimos que los estereotipos sigan su curso sin someterse a cuestionamientos, se transforman en prejuicios que van generando un marco negativo para nuestras interacciones y configuran de una manera particular nuestros espacios de trabajo. Otro riesgo asociado a la falta de miradas reflexivas es la posibilidad de conducir a acciones discriminatorias. Por estas razones, resulta fundamental poner a prueba lo que pensamos, nuestros estereotipos, sobre todo en espacios donde la diversidad está presente.

Según la Guía elaborada por OIM (2017), hay tres reglas básicas que pueden ayudar a mejorar la comunicación intercultural y desarmar prejuicios, evitando situaciones de discriminación:

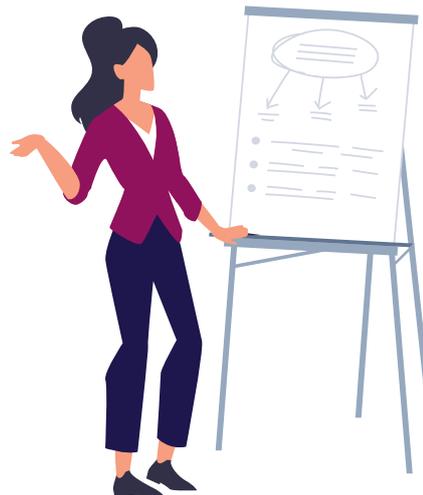


Si queremos apuntalar procesos de contratación equitativa, el primer paso como personas a cargo del reclutamiento es poner atención a nuestra propia forma de comunicar, tanto verbal como no verbal. El segundo paso, se vincula con fortalecer nuestro interés por el contexto cultural del que vienen las personas, tratando de entender que conocemos, que desconocemos y cómo podemos informarnos al respecto. Por último, es importante saber que desde nuestra mirada personal puede existir una tendencia a valorar negativamente aquello que no conocemos. Para resguardarnos de cometer actos discriminatorios es importante dirigir una mirada atenta a nuestras propias ideas y estar dispuestos/as a cuestionarlas.

A continuación, veremos algunos ejemplos que podríamos considerar “mitos” acerca de la contratación de personas migrantes que nos servirán para poner a prueba nuestra caja de herramientas:



“En esta empresa tenemos una política de no discriminación, sin embargo, a la hora de buscar nuevos perfiles solicitamos a las personas que aclaren cuál es su nacionalidad para priorizar el talento local y descartar las postulaciones de personas que no son argentinas”



Esto constituye una práctica discriminatoria, los procesos de contratación equitativa deben apuntar a que todas las personas tengan las mismas posibilidades de acceder a un puesto de trabajo ¿Por qué resulta relevante saber la nacionalidad de una persona antes que evaluar su experiencia, formación o capacitación para el puesto? Recordemos que, ante la ley argentina, no existen penalizaciones para quienes contraten a personas migrantes o refugiadas, en cambio, sí existen sanciones frente a prácticas discriminatorias.



“Contratar a personas migrantes resulta oneroso para nuestra empresa, hay que hacer muchos trámites, seguro son costosos, además, preferimos no arriesgarnos a contratar personas sin DNI”



Esta afirmación contiene información falsa. Como vimos en los capítulos anteriores, una vez que la persona migrante ha iniciado su proceso de regularización migratoria o de solicitud de asilo, el proceso de contratación es el mismo que para las personas argentinas. No hay cargas extras para el empleador, ni trámites adicionales que realizar, de hecho, el propio Estado promueve la contratación en igualdad de condiciones²⁴. Además, recordemos que antes de contar con un DNI las personas pueden trabajar con su certificado de residencia precaria o documento provisorio. Es importante que las empresas adecúen sus lineamientos internos para favorecer el ingreso de talento sin fronteras. Conocer y difundir información acerca de la existencia y validez del certificado de residencia precaria y de los documentos provisorios es una de las formas de adecuarse.

24. El Ministerio de Capital Humano de la República Argentina, ofrece orientación a empleadores que deseen contratar a personas migrantes, puede consultarse en el siguiente enlace: <https://www.argentina.gob.ar/recibir-orientacion-laboral-para-trabajadores-extranjeros-y-sus-empleadores>



“Estamos buscando una persona que pueda permanecer por un largo período de tiempo en nuestra empresa, por este motivo evitamos contratar personas extranjeras dado que seguramente querrán volver a su país y se comprometerán menos con el puesto”



Es importante cuestionar esta idea, las personas migrantes no necesariamente están de paso o tienen el objetivo de volver a su país de origen. En este ejemplo, la falta de conocimiento acerca de las expectativas de las personas trabajadoras migrantes y refugiadas acota las posibilidades de la empresa por una idea que no se condice con la realidad de la mayor parte de esta población. Esto no solo es una particularidad local, por ejemplo, un estudio realizado en Estados Unidos da cuenta de que las personas refugiadas tienden a permanecer más tiempo en el mismo empleo, en comparación con otros/as empleados/as (Tent y FPI, 2018). A su vez, otro relevamiento acerca de población refugiada venezolana en Perú y Colombia da cuenta de que el 80% de las personas refugiadas venezolanas en ambos países estaban dispuestas a trasladarse a otra región por una buena oportunidad de empleo, demostrando un compromiso incluso mayor que el de la mano de obra local (Tent, 2024). En síntesis, uno de los beneficios señalados en diversos informes asociados a la contratación de personas refugiadas y migrantes es la menor tasa de rotación del personal y el mayor compromiso con el puesto de trabajo.



“La presencia de personas de otro país seguro genere conflictos entre los empleados, no se van a adaptar a nuestra forma de trabajo, será muy difícil capacitarlos/as y traerá problemas de convivencia en el trabajo. Además, los migrantes le vienen a sacar el trabajo a los argentinos, no queremos que nuestros clientes vean que nuestra empresa les da prioridad a los migrantes”



Sin dudas la diversidad que caracteriza a cualquier grupo de personas, dentro o fuera del ámbito de trabajo, puede generar conflictos. Es falso atribuir estos conflictos a la presencia de personas migrantes o refugiadas, ya que las diferencias existirán siempre que exista un grupo de personas de diferentes géneros, edades, formaciones, orígenes sociales, etc. Al contrario de lo que se afirma en este mito, el estudio realizado por Tent (2024) da cuenta de que aquellas empresas que pueden aprovechar el potencial de la diversidad de sus empleados son más productivas, impulsan innovaciones y hacen cambios organizacionales que favorecen el crecimiento empresarial. Una de las consecuencias de contratar a personas refugiadas redundó en la obtención de mayor motivación en el entorno de trabajo. Por otro lado, aquellas empresas con empleados de diversos orígenes tuvieron un 35% más de probabilidades de superar a sus competidores (Tent, 2024).

Otro dato falso que es importante cuestionar, es que las personas migrantes o refugiadas vienen a sacarle el trabajo a la población nativa. Como observamos en el primer apartado, la población migrante suele emplearse en ramas con altas tasas de informalidad y bajos salarios como la construcción y el trabajo en casas particulares, que no son las más requeridas por la fuerza de trabajo local. Dada la escasa proporción de la población migrante sobre el total de la población del país sería imposible que generen presión sobre la demanda de empleo y menos aún que lleguen a disputar puestos y/o salarios con la población argentina (OCDE y OIT, 2018). Al contrario, las personas refugiadas y migrantes pueden traer talentos y capacidades que no estén presentes en la fuerza laboral local.

Por último, tampoco es acertada la mención al perjuicio reputacional que se asocia a la contratación de población refugiada y migrante. Un estudio reciente, realizado en México, da cuenta de que los/as consumidores/as mexicanos/as valoran muy positivamente que una empresa haya empleado a personas refugiadas. Entre las personas consultadas, un 74% apoya la contratación de personas refugiadas, teniendo esta medida aún más aceptación que otras acciones de apoyo como la donación de dinero. Además, los/as consumidores/as mexicanos afirmaron que tienen una mayor probabilidad de comprar productos de marcas que empleen a personas refugiadas. A este tipo de pérdida económica nos referimos cuando mencionamos que el daño reputacional de no contratar talento diverso puede ser alto, ya que los/as consumidores pueden inclinarse más a elegir empresas inclusivas a la hora de comprar sus productos (Tent, 2024).



Ventajas asociadas a la contratación de personas refugiadas y migrantes

El estudio realizado por Tent (2024) acerca de la contratación de población migrante y refugiada venezolana en Perú menciona una serie de ventajas que las empresas han obtenido mediante este proceso:

- **Disminuyen tasas de rotación de personal:** diferentes empresas han manifestado que las personas refugiadas y migrantes suelen permanecer en el empleo por más tiempo y demuestran altos niveles de productividad. Además, demuestran lealtad hacia el empleador que le dio su primera oportunidad en el país.
- **Ayudan a satisfacer necesidades de mano de obra temporal y llenar vacantes de difícil colocación:** se mencionan ejemplos de los sectores manufacturero, agrícola, de turismo, y de ventas al por menor, que se han beneficiado de la flexibilidad y la motivación de la población venezolana en Perú. Además, han colaborado respondiendo a la demanda de vacantes de difícil colocación, ya que cuentan con competencias profesionales diferentes a las que existen en la población nativa, y por su disposición para cambiar de residencia a otras regiones del país donde hay más oportunidades de trabajo.
- **Aportan a la diversidad cultural y la diversidad de habilidades:** aquellas empresas que aprovechan el poder de la diversidad de experiencias, habilidades, y puntos de vista de sus empleados, son más productivas, impulsan la innovación y hacen cambios positivos en la cultura organizacional, factores que apoyan el crecimiento empresarial.
- **Mejora la reputación empresarial y el posicionamiento de su marca:** el impacto positivo se vincula a la posibilidad de atraer nuevos clientes y nuevo talento a la empresa. Tanto consumidores como empleados valoran positivamente aquellos negocios socialmente responsables.

Fuente: Elaboración propia en base a Tent, 2024.

A modo de síntesis, poner atención a las propias ideas y examinarlas críticamente puede favorecer el proceso de contratación equitativa. Para ello, resulta fundamental que las áreas y personas involucradas en el proceso de reclutamiento estén debidamente sensibilizadas en materia de comunicación intercultural y que conozcan las leyes locales, que en el caso argentino establecen iguales condiciones de contratación.

En este apartado hemos incorporado algunas herramientas para comenzar a trabajar en la contratación equitativa. En el próximo capítulo veremos algunas buenas prácticas de empresas en el país y la región que ya se encuentran implementando acciones concretas para alcanzar el objetivo del reclutamiento justo



Buenas prácticas de contratación equitativa de personas migrantes y refugiadas en Argentina y la región

Para hacer realidad la contratación justa resulta crucial la existencia de un compromiso político. Esto debe incluir tanto a los Estados como al sector empleador y a las agencias de contratación, que deberían mancomunar esfuerzos con un objetivo común. En el presente apartado, veremos algunos ejemplos concretos de cómo se traduce este compromiso en buenas prácticas estatales y empresariales que favorecen un entorno laboral justo y libre de abusos y discriminación.

5

Buenas prácticas estatales para promover la contratación equitativa

Como hemos visto en el segundo apartado de esta guía, en Argentina las personas migrantes y refugiadas pueden trabajar en las mismas condiciones que las personas nativas desde el momento en que inician su trámite de radicación o solicitud de asilo. En este sentido, el primer paso para garantizar la contratación equitativa está en manos del Estado, que debe garantizar el acceso a las vías regulares de estancia en el país. Por tal motivo, una buena práctica estatal consiste en facilitar las vías de acceso a la documentación de aquellas poblaciones que tienen más dificultades.

Programa Nacional de Regularización Documentaria “Patria Grande”

Al sancionarse la Ley 25.871 residía en el país población proveniente del Mercosur que no había podido acceder a la regularización migratoria a causa de legislaciones restrictivas previas. Para dar una respuesta a esta situación, además de la sanción de la ley, se implementó el Programa Nacional de Regularización Documentaria “Patria Grande”. El objetivo de este programa fue facilitar la regularización de la situación migratoria y funcionó como la primera puesta en práctica del criterio de nacionalidad de países del Mercosur para el acceso a la regularización. Para ello se implementó la toma de trámites de forma descentralizada incluyendo a 560 organizaciones de la sociedad civil, iglesias y gobiernos locales (Pacecca, 2019).

Tal como afirma OIT (2015) a partir de los años 2006 y 2007 se registró un descenso del empleo no registrado para las personas trabajadoras migrantes de Sudamérica en coincidencia con el inicio del programa Patria Grande. Más de 400 mil personas migrantes de países del Mercosur se inscribieron con el fin de regularizar su situación migratoria. La obtención de la residencia permitió a muchas personas acceder a un empleo formal, es probable que ya se encontraran trabajando informalmente sin posibilidad de formalizar la relación laboral por falta de documentación migratoria o que hayan accedido a nuevos empleos formales que se generaron en el país en aquellos años.

Programas de regularización documentaria para población extra-Mercosur

La población de países extra-Mercosur ha tenido mayores dificultades para el acceso a la regularización en comparación con la población de países de la región. Dado que la mayor cantidad de residencias se otorgan mediante el criterio de nacionalidad Mercosur, las personas de otros países han quedado en una situación desventajosa para acceder a la regularización. Con tal motivo entre 2004 y 2023 se han implementado una serie de vías alternativas de regularización focalizadas en poblaciones específicas, se trata de los programas específicos de regularización:

- **Decreto 1169/2004 - Regularización migratoria de ciudadanos nativos fuera de la órbita del Mercosur²⁵.**
- **Disposiciones DNM 01/2013 y 02/2013 - Régimen especial de regularización destinado a las personas provenientes de Senegal²⁶ y República Dominicana²⁷**
- **Disposición DNM 979/2014 - Régimen especial de regularización de extranjeros de nacionalidad coreana²⁸**
- **Disposición DNM 940/2022 - Régimen Especial de Regularización Migratoria para Extranjeros Nacionales de la República de Senegal²⁹**
- **Disposición 941/2022 - Régimen Especial de Regularización Migratoria para Extranjeros Nacionales de Países Miembros de la Comunidad del Caribe (Caricom) más República Dominicana y República de Cuba³⁰**
- **Disposición DNM 417/2022 - Autorización de Visado y Residencia por Razones Humanitarias para Nacionales Ucranianos³¹**
- **Disposición DNM 891/2022 - Programa Especial de Visado Humanitario para Personas Nacionales y Residentes en los Estados Unidos Mexicanos, Centroamérica y el Caribe por Desastres Socio-naturales³²**

25. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-1169-2004-98547>

26. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/disposici%C3%B3n-2-2013-207171>

27. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/disposici%C3%B3n-1-2013-207170>

28. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/disposici%C3%B3n-979-2014-229407>

29. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/disposici%C3%B3n-940-2022-365265>

30. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/disposici%C3%B3n-941-2022-365266>

31. Disponible en: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/258590/20220308>

32. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/disposici%C3%B3n-891-2022-364999>

Programas de regularización documentaria para población venezolana

Como hemos visto en el primer apartado, la migración proveniente de Venezuela es uno de los flujos más dinámicos en la actualidad. Su principal característica tiene que ver con el perfil calificado de esta población. Sin embargo, se trata de una población que ha tenido obstáculos para acceder a la documentación de su país de origen, presentando dificultades adicionales para el acceso a la regularización (OIM, CAREF y ACNUR, 2019). Por este motivo, el Estado argentino ha desarrollado diversos programas de regularización para personas menores y mayores de edad de nacionalidad venezolana. Mencionamos aquí el programa que se encuentra vigente desde el 20 de septiembre de 2024.

Disposición 388/2024³³ - Régimen Especial de Regularización Migratoria para Nativos de la República Bolivariana de Venezuela

Este programa se encuentra destinado a personas nativas de la República Bolivariana de Venezuela que se encuentren en el territorio nacional con anterioridad al 20 de septiembre de 2024 y no alcancen los requisitos para regularizar su situación a través del régimen general. También podrán acogerse las personas nativas de la República Bolivariana de Venezuela que se encuentren fuera de la República Argentina, e ingresen al país en forma regular a partir del 20 de septiembre del 2024.

33. Disponible en: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/313426/20240906>



Requisitos del Régimen Especial de Regularización Migratoria para Nativos de la República Bolivariana de Venezuela

Quienes deseen acogerse al Régimen Especial deberán presentar documentación para acreditar: identidad, ingreso, carencia de antecedentes penales en Argentina y en países de residencia anteriores, certificado de domicilio y abonar la tasa migratoria correspondiente.

- **Acreditación de identidad:** mediante pasaporte, cédula de nacionalidad o certificado de nacionalidad válido y vigente; o DNI argentino para extranjeros vencido; o pasaporte o cédula de identidad del país de origen vencidos por un plazo no mayor a diez años; o partida de nacimiento en el caso de niños/as y adolescentes. También es posible acreditar identidad mediante declaración jurada (para quienes ingresaron de forma de regular al país); o bien cuando en actuaciones anteriores ante la DNM se hubiera presentado un documento de identidad válido y vigente.
- **Acreditación de ingreso:** mediante constancia del último ingreso legal al territorio nacional en fecha anterior al 20/09/2024. O mediante Declaración Jurada de ingreso y acreditación de permanencia en el país previa al 20/09/2024.
- **Antecedentes:** certificado de antecedentes penales argentinos, y certificado de antecedentes penales emitido por autoridad nacional competente del país o de los países donde haya residido al menos un año durante los últimos tres años (mayores de 16 años). Formulario de Declaración Jurada en el cual se indicará la carencia de antecedentes penales internacionales.
- **Domicilio:** acreditar domicilio dentro de la jurisdicción de la Dirección Nacional de Migraciones ante la cual se iniciará el trámite de residencia.
- **Abonar la tasa migratoria correspondiente.**

Fuente: Elaboración propia en base a <https://www.argentina.gob.ar/servicio/regimen-especial-de-regularizacion-migratoria-para-nativos-de-la-republica-bolivariana-de>.

Orientación laboral para trabajadores extranjeros y sus empleadores

La Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, dependiente del Ministerio de Capital Humano ofrece un canal de orientación a empleadores/as y a personas migrantes de forma virtual y gratuita. Se trata de un espacio de resolución de consultas relacionadas con la normativa vigente y la documentación requerida para trabajar.

Para recibir orientación, las personas trabajadoras o los/as empleadores/as pueden comunicarse vía mail a consultas@trabajo.gob.ar o llenar un formulario online disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/recibir-orientacion-laboral-para-trabajadores-extranjeros-y-sus-empleadores>.

Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2023- 2026 (PNAEDH)

En 2023, mediante el decreto 624/2023, Argentina presentó el Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2023-2026 (PNAEDH)³⁴. Se trata de una acción, liderada por la Cancillería Argentina y realizada de manera colaborativa y transversal con diversas áreas del Estado, buscando alinear las prácticas del sector empresarial a los Principios Rectores.

De este modo, Argentina es el cuarto país de la región en implementar este tipo de acción. El Plan, además de tener un enfoque de derechos e interseccional, busca implementar políticas públicas de manera coordinada que permitan prevenir, mitigar y reparar los posibles impactos negativos en los DDHH de las actividades empresariales.

Los principales objetivos del Plan son:

- a) Fortalecer las políticas públicas y promover acciones para respetar, proteger y cumplir los Derechos Humanos en el marco de la actividad empresarial, brindando mayor coherencia a las políticas públicas con impacto en dicho marco.
- b) Profundizar la capacidad de los agentes estatales y fomentar una comprensión común de las normas internacionales sobre empresas y derechos humanos.
- c) Fomentar un mayor diálogo entre las áreas de gobierno que abordan el tema de Empresas y Derechos Humanos para facilitar un mayor involucramiento y participación en el diseño e implementación de políticas públicas.

Fuente: Elaboración propia en base a OIT, 2023.

34. Disponible en: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/299187/20231128>

Buenas prácticas del sector empresarial en Argentina

El compromiso de las empresas con las iniciativas de contratación equitativa puede expresarse mediante diferentes acciones e iniciativas. Como ejemplo de ello, en el año 2019, diez empresas se sumaron a la iniciativa Talento sin Fronteras Argentina liderada por ACNUR. Se trató de una iniciativa público-privada que implicó un compromiso con cinco puntos:

- **Ofrecer oportunidades de empleo de calidad a personas refugiadas o migrantes, ya sea que cuenten con DNI, con residencia precaria o documento provisorio que los habilita a trabajar legalmente.**
- **Brindar oportunidades de capacitación a través de talleres dentro de las empresas o en los centros de orientación y apoyo a las personas refugiadas y migrantes, priorizando las tendencias del mercado laboral y las habilidades de mayor demanda.**
- **Ayudar a promover la empleabilidad mediante entrevistas simuladas, voluntariado, mentoreo de sus empleados u otras acciones, inclusive involucrando a sus cadenas de valor.**
- **Apoyar a emprendimientos de personas refugiadas o migrantes dándoles apoyo y asesoramiento para su gestión, facilitándoles el acceso a microcréditos, u otros.**
- **Diseñar acciones de difusión de la problemática de la discriminación, tanto internamente con sus propios empleados para promover empresas interculturales, como externamente para comprometer a más socios en la construcción de sociedades inclusivas y pacíficas.**

Los actores empresariales que asumieron el compromiso fueron: International Chamber of Commerce, la Cámara Argentina de Comercio, WeWork, Manpower, Randstad, Banco Ciudad, Adecco, Accenture, Wix y Bubbo (ACNUR, 2019).

A continuación, veremos algunos ejemplos que podemos considerar buenas prácticas empresariales en materia de contratación equitativa.

ManpowerGroup

ManpowerGroup, ofrece servicios de búsqueda y selección de personal, reclutamiento y servicios de personal temporal a nivel global. En Argentina, es miembro de R.E.D. de Empresas por la Diversidad de la Universidad Di Tella desde el año 2016 y de la Red Prida Connection Argentina desde 2018. Dentro de su programa corporativo, tiene líneas específicas de trabajo en materia de inclusión y diversidad, destinadas a fortalecer a las comunidades, mejorando la empleabilidad de diferentes colectivos en desventaja.

Cuenta con seis programas de inclusión en el país³⁵:

- **Sin Fronteras: orientación laboral a personas refugiadas y migrantes en Argentina.**
- **Oportunidades para Todos: destinado a la promoción de la inserción laboral de personas con discapacidad.**
- **Juntos por los Jóvenes: formación para la empleabilidad de jóvenes de bajos recursos.**
- **Con las Mujeres, por la equidad: promoción de la mujer en el mundo del trabajo con acento en la conciliación de la vida laboral y familiar.**
- **Mayores Talentos. Valorando la Experiencia: orientación laboral y búsqueda de empleo para la reinserción de personas mayores de 45 años.**

³⁵. Para más información, puede consultar: <https://www.manpowergroup.com.ar/sustentabilidad/diversidad-e-inclusion>

El programa Sin Fronteras funciona desde el año 2007 y está destinado a apoyar a las personas migrantes y refugiadas en la búsqueda de empleo. A través de esta iniciativa, la compañía provee herramientas para la búsqueda de empleo y acompañamiento en la adaptación a los nuevos contextos de vida a personas refugiadas y migrantes que llegan al país.

En 2020, participaron de las actividades virtuales de formación 52 personas refugiadas. Además, 867 participantes asistieron a los talleres de orientación laboral desde el inicio del programa³⁶.

Accenture

Accenture es una empresa con presencia global, dedicada a brindar servicios en materia de Tecnología de la Información. En Argentina tiene oficinas en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Rosario, La Plata y Mar del Plata, donde trabajan aproximadamente 11.400 personas. La diversidad y la inclusión son pilares de su estrategia de negocio y han recibido un reconocimiento por parte del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, que ha certificado sus oficinas como espacios comprometidos con la diversidad. En 2022, Accenture ha sido reconocida como una de las 10 mejores empresas del mundo para trabajar en seis países: Argentina, Brasil, Francia, Japón, Filipinas y Estados Unidos³⁷.

Entre las acciones en materia de promoción de la diversidad que llevan a cabo en Argentina se destacan los programas “Skills to succeed” que ofrece oportunidades de capacitación orientadas en el acceso al empleo; “Accenture sin barreras” que se propone el objetivo de incluir laboralmente a personas con discapacidad y “Accenture Women” que busca fortalecer el desarrollo de carrera de las mujeres en la empresa.

Banco Ciudad

Es una entidad bancaria fundada en 1878, con sede en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y en las provincias de Córdoba, Mendoza, Salta y Tucumán. El banco ha firmado convenios de colaboración con organismos internacionales como ACNUR y OIM. Sus líneas de acción están destinadas a fomentar la inclusión financiera de la población migrante y refugiada.

Entre las acciones llevadas a cabo por el banco se destacan: talleres de bancarización para personas migrantes; talleres destinados a emprendedores migrantes; el programa “Punta a punta” coordinado junto con la Secretaría de Relaciones Públicas y el Instituto Pyme del Banco Ciudad para capacitar a personas migrantes en la generación y gestión de emprendimientos; y talleres acerca de productos bancarios de ahorro y créditos (Banco Ciudad, 2023).

Randstad

Es una agencia de empleo global con presencia en Argentina que cuenta con un plan de sostenibilidad que busca impactar positivamente en la comunidad. A nivel global, cuentan con el programa Without Borders (Sin Fronteras), que busca emplear a personas migrantes y refugiadas. A nivel local, como parte de esta estrategia de inclusión y diversidad han elaborado materiales para la contratación neutros al género³⁸ y una iniciativa de reclutamiento y selección de personas residentes del Barrio Padre Mugica (ex barrio 31).

36. Para más información, puede consultar: <https://sustentabilidad.manpowergroup.com.ar/2020/diversidad-inclusion.html>

37. Para más información: <https://newsroom.accenture.com/news/2022/accenture-recognized-as-a-top-ten-great-place-to-work-in-six-countries>

38. <https://www.randstad.com.ar/s3fs-media/ar/public/2023-07/Guia%20Practica%20para%20Procesos%20de%20Contratacion%20Neutros%20al%20Genero.pdf>

Andrea Ávila CEO de Randstad para Argentina, Chile y Uruguay afirma:



“Quienes tienen la responsabilidad de llevar adelante los procesos de reclutamiento tienden naturalmente a inclinarse por candidatos o candidatas con quienes comparten la misma ciudad natal, fueron a su misma universidad o practican el mismo deporte. Por eso es tan importante que puedan tomar conciencia de sus sesgos cognitivos para que a partir de esa visualización se reduzca la incidencia en el proceso de selección. Del mismo modo, es necesario “empujar” y fomentar en las organizaciones el acercamiento a lo diferente y el reconocimiento del valor de la diversidad, para sembrar el camino hacia el desarrollo de una cultura que internalice lo diverso como natural”.

(Randstad, s/n)



Buenas prácticas del sector empresarial a nivel regional

Sodexo (Perú)

Sodexo es una empresa que se dedica a brindar servicios de alimentación sostenible. En Perú ha integrado la contratación de refugiados y migrantes venezolanos a su estrategia de diversidad e inclusión, enfocada en cinco dimensiones: género, LGBTQ, discapacidades, generaciones y etnias/culturas. Sin discriminar nacionalidad, Sodexo emplea personas venezolanas que cumplen los requisitos legales, apoyando su documentación y sensibilizando al equipo ante la xenofobia. La inclusión de personas refugiadas aporta beneficios de retención y productividad, respaldada por clientes y por la dirección de Sodexo (Tent, 2024).

CIERTO (Guatemala y México)

CIERTO es contratista internacional de trabajadoras agrícolas. Se dedica a ayudar a los empleadores con el programa federal de visas H-2A de los Estados Unidos. La organización brinda capacitación integral a las personas trabajadoras para que los/as empleadores/as y sus granjas tengan garantía que podrán mantener los estándares de cumplimiento en materia de trabajo, seguridad alimentaria y calidad (OIT, 2023).

El modelo de contratación que promueve CIERTO se basa en los principios de “transparencia, colaboración y sostenibilidad”, de este modo, garantizan un proceso de contratación libre de comisiones y gastos para las personas trabajadoras. Entre los servicios que brinda se incluyen: la tramitación de visados H2A, la coordinación del alojamiento y el transporte y la resolución de problemas. A través su programa de formación, buscan apoyar las personas trabajadoras agrícolas, con las competencias transferibles que les permiten trabajar todo el año, ofreciéndoles oportunidades laborales estables al tiempo que aumentan las tasas de retención de los agricultores y la productividad de las explotaciones agrícolas (OIT, 2023).

Asociación Nacional de Empresarios de Colombia -ANDI (Colombia)

La Fundación ANDI ha desarrollado una publicación que da cuenta de diferentes casos exitosos en materia de inclusión laboral de población migrante de Venezuela en Colombia. Se destacan el capítulo 2 que da cuenta del Modelo de Empleo Inclusivo y el capítulo 3 que destaca 5 ejemplos de empresas con las que implementaron buenas prácticas (OIT, 2023).

El informe puede consultarse en el siguiente enlace:

<https://www.andi.com.co/Uploads/Paper%20Inclusión%20Laboral%20a%20Población%20Migrante%20-%20Junio%202023.pdf>



Preguntas y respuestas frecuentes sobre la contratación de personas trabajadoras migrantes y refugiadas dirigidas al sector empleador

6

1. ¿Qué debo saber antes de contratar a una persona migrante o refugiada?

Antes de contratar a una persona migrante o refugiada, es fundamental conocer si cuenta con certificado de residencia precaria o documento provisorio y CUIL.

Hasta tanto una solicitud de radicación o permiso de ingreso sea resuelta por la Dirección Nacional de Migraciones (DNM), el organismo les otorga a las personas migrantes una “residencia precaria” que las habilita a permanecer, salir y reingresar al territorio argentino, trabajar y estudiar durante su período de vigencia.

En el caso de las personas que solicitan asilo al Estado argentino para ser reconocidas como refugiadas, deben iniciar una solicitud de reconocimiento de dicha condición ante la Comisión Nacional para los Refugiados (CONARE). Al iniciar ese proceso, la CONARE otorga un documento provisorio que habilita al desarrollo de actividades remuneradas ya que permite gestionar la CUIL.

2. ¿Puedo contratar a una persona refugiada sin que sea necesario un permiso de trabajo?

En Argentina las personas refugiadas tienen derecho a trabajar desde que solicitan asilo, sin necesidad de un permiso de trabajo adicional.

3. ¿Tengo que pagar lo mismo a un trabajador o trabajadora migrante o refugiada que a un trabajador o trabajadora nacional?

Sí. La normativa nacional establece que las personas migrantes y refugiadas deben recibir el mismo salario que las nacionales que realicen el mismo trabajo, sin ningún tipo de discriminación. Los empleadores deben cumplir con las normativas de salario mínimo y condiciones laborales estipuladas por la legislación del país.

4. ¿Qué beneficios puede traer la contratación de personas trabajadoras migrantes y refugiados a mi empresa?

Contratar a personas migrantes y refugiadas puede ser beneficioso para su empresa, ya que contribuye a la diversidad cultural, mejora la creatividad y la innovación, y puede aumentar la competitividad al acceder a un amplio conjunto de habilidades. Además, la contratación de personas migrantes y refugiadas puede fortalecer la imagen de la empresa al reflejar su compromiso con la inclusión social y el respeto por la diversidad, lo que puede ser apreciado positivamente por consumidores y comunidades.

5. ¿Qué medidas debo tomar para asegurar la integración de las personas trabajadoras migrantes y refugiadas en el entorno laboral?

Para asegurar una integración efectiva, es recomendable fomentar un ambiente de trabajo inclusivo, donde se respete la diversidad cultural y se promueva la igualdad de oportunidades. Además, es importante establecer canales de comunicación abiertos y accesibles para que las personas migrantes y refugiadas puedan expresar sus inquietudes.



Bibliografía

- ACNUR. Argentina: 10 empresas se comprometen con la inserción socioeconómica de personas refugiadas. 2019. **Disponible en:** <https://www.acnur.org/noticias/news-releases/argentina-10-empresas-se-comprometen-con-la-insercion-socioeconomica-de>
- Banco Ciudad. Informe de sostenibilidad 2022. 2023. **Disponible en:** https://bancociudad.com.ar/cms/recursos/institucional/carpeta-recurso/Institucional/Informe_de_Sostenibilidad_2022.pdf
- Beheran, M. Migración laboral y movilidad en Argentina. A 20 años de la Ley de Migraciones. 2023. **Disponible en:** <https://argentina.iom.int/es/recursos-oim-argentina>
- Caggiano, S. y F. Federico. *La política migrante en la política local. Asociaciones y partidos durante la pandemia covid-19 en La Plata, Argentina*. Carta económica regional | año 35 | núm. 131 | enero-junio de 2023. **Disponible en:** https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/233442/CONICET_Digital_Nro.c19997f8-c782-4c56-93d2-dfda15bac75e_B.pdf?sequence=2
- DNM. Radicación a distancia – Radex. Guía para el usuario. Dirección de Radicaciones, Departamento de Asesoramiento al Migrante, Dirección Nacional de Migraciones, Argentina. 2024. **Disponible en:** <https://www.migraciones.gov.ar/radex/archivos/guia-radex.pdf>
- Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Migrantes activos. Una guía laboral para los y las migrantes de la Ciudad de Buenos Aires. (S/F). **Disponible en:** <https://buenosaires.gob.ar/inclusion-social/migrantes-activos>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos -INDEC.
- Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2022: resultados definitivos : migraciones internacionales e internas / 2a ed ampliada. 2024. **Disponible en:** <https://censo.gob.ar/>
 - Encuesta Permanente de Hogares, 1er, 2do, 3er, 4to trimestre de 2023.2024. **Disponible en:** <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Institucional-Indec-BasesDeDatos>
- Observatorio sobre Migraciones y Asilo en Argentina “Gabriel Chausovsky”. El derecho de asilo en Argentina. Aclarando conceptos, explorando datos y compartiendo experiencias (2012-2022). 2024. **Disponible en:** https://caref.org.ar/wp-content/uploads/2024/02/Informe_7_El-derecho-de-asilo-en-Argentina.pdf
- OCDE, OIT. Cómo los inmigrantes contribuyen a las economías en desarrollo. 2018. **Disponible en:** https://www.oecd-ilibrary.org/development/como-los-inmigrantes-contribuyen-a-la-economia-de-los-paises-en-desarrollo_9789264291904-es
- Organización Internacional de Empleadores - OIE.
An employer’s guide to fair recruitment. 2021. **Disponible en:** <https://www.ioe-emp.org/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=156233&token=c8033ba3a6f02383ba1f7b7e1df69a2cd63806c3>
- Organización Internacional para las Migraciones -OIM
- Las personas migrantes en la postpandemia ¿Un retorno a la normalidad? condiciones de vida y situación laboral de las personas migrantes en la República Argentina durante el año 2021. 2022. **Disponible en:** <https://argentina.iom.int/es/recursos-oim-argentina>

- Condiciones de vida y situación laboral de las personas migrantes en la República Argentina. 2022. **Disponible en:** <https://argentina.iom.int/es/recursos-oim-argentina>

- Estudio regional: Programas y procesos de regularización migratoria. 2021. **Disponible en:** https://kmhub.iom.int/sites/default/files/estudio_regional._programas_y_procesos_regularizacion._web.pdf

- Migrantes en la República Argentina: Inserción en el mercado trabajo. 2020. **Disponible en:** <https://argentina.iom.int/es/recursos-oim-argentina>

- Integración laboral en el sector salud de la población venezolana en la República Argentina. 2019. **Disponible en:** <https://argentina.iom.int/es/recursos-oim-argentina>

- Ingenieros venezolanos residentes en la República Argentina. 2019. **Disponible en:** <https://argentina.iom.int/es/recursos-oim-argentina>

- Glosario de la OIM sobre Migración. 2019. **Disponible en:** <https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml-34-glossary-es.pdf>

- Migraciones e interculturalidad. Guía para el desarrollo y fortalecimiento de habilidades en comunicación intercultural. 2019. **Disponible en:** <https://argentina.iom.int/es/recursos-oim-argentina>

Organización Internacional para las Migraciones (OIM), Instituto de Políticas Migratorias y Asilo (IPMA) y Consulado de Colombia en Buenos Aires. La migración colombiana en Argentina. 2016. **Disponible en:** <https://argentina.iom.int/es/recursos-oim-argentina>

Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y Comisión Argentina para los Refugiados y Migrantes (CAREF). La migración dominicana en Argentina. Trayectorias en el nuevo siglo (2000-2015). 2015. **Disponible en:** <https://argentina.iom.int/es/recursos-oim-argentina>

Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y Fundación Comisión Católica Argentina de Migraciones (FCCAM). Estudio exploratorio sobre las trayectorias socio-educativas y socio-laborales de migrantes haitianos, senegaleses y ucranianos en la Ciudad de Buenos Aires. 2017. **Disponible en:** <https://argentina.iom.int/es/recursos-oim-argentina>

Organización Internacional para las Migraciones (OIM), Comisión Argentina para Refugiados y Migrantes (CAREF) y Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR). Venezolanos/as en Argentina: un panorama dinámico: 2014-2018. 2019. **Disponible en:** <https://argentina.iom.int/es/recursos-oim-argentina>

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

- Hoja de ruta para la contratación equitativa: Guía para la acción nacional. 2024. **Disponible en:** <https://www.ilo.org/es/publications/hoja-de-ruta-para-la-contratacion-equitativa-guia-para-la-accion-nacional>

- Talento en movimiento. Una guía de buenas prácticas para fomentar la gobernanza de la migración laboral en América Latina y el Caribe. 2023. **Disponible en:** https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@act_emp/documents/publication/wcms_893648.pdf

- Argentina anuncia su primer Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos. 2023. **Disponible en:** <https://www.ilo.org/es/resource/news/argentina-anuncia-su-primer-plan-nacional-de-accion-sobre-empresas-y>

- Iniciativa para la Contratación Equitativa de la OIT: Estrategia 2021-2025. Hacer el balance y seguir progresando. 2021. **Disponible en:** <https://www.ilo.org/es/publications/iniciativa-para-la-contratacion-equitativa-de-la-oit-estrategia-2021-2025>

- Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos. 2019. **Disponible en:** <https://www.ilo.org/es/publications/principios-generales-y-directrices-para-la-contrataci%C3%B3n-equitativa-y>

- Migraciones laborales en Argentina: protección social, informalidad y heterogeneidades sectoriales. Protección social, informalidad y heterogeneidades sectoriales. 2015. **Disponible en:** <https://www.ilo.org/es/publications/migraciones-laborales-en-argentina-proteccion-social-informalidad-y>

Pacecca, M. I. Personas, papeles, políticas y derechos : las migraciones contemporáneas en Argentina desde la perspectiva de CAREF, 2004-2015. 2019. **Disponible en:** <https://caref.org.ar/personas-papeles-politicas-y-derechos-2004-2015-las-migraciones-contemporaneas-en-argentina-desde-la-perspectiva-de-caref/>

Pacecca, M. I. y C. Courtis. Inmigración contemporánea en Argentina: dinámicas y políticas. 2008. **Disponible en:** <https://digitallibrary.un.org/record/643872?ln=es>

Randstad. Guía práctica para procesos de contratación neutros de género.(s/f). **Disponible en:** <https://www.randstad.com.ar/s3fs-media/ar/public/2023-07/Guia%20Practica%20para%20Procesos%20de%20Contratacion%20Neutros%20al%20Genero.pdf>

Subsecretaría de Políticas Poblacionales - Ministerio de Gobierno de la Provincia de Buenos Aires. Análisis de la población migrante en la PBA. Censo 2022. 2024. **Disponible en:** https://drive.google.com/file/d/10o8cEzsE_Sb4G2gQrprb7NoHZoKnD1nf/view

Tent Partnership for Refugees- Tent.

- Guía para la contratación de personas refugiadas y migrantes en Perú.2024. **Disponible en:** <https://www.tent.org/resources/guia-para-la-contratacion-de-personas-refugiadas-y-migrantes-en-peru/>

- Cuáles son las ventajas empresariales de contratar a personas refugiadas. Resultados de una encuesta reciente entre adultos en México sobre las compañías que toman medidas para apoyar a los refugiados. 2024. **Disponible en:** https://www.tent.org/wp-content/uploads/2024/02/How-Hiring-Refugees-Helps-Brands-Mexico_Spanish.pdf

Tent Partnership for Refugees (Tent) y Fiscal Policy Institute (FPI). Refugees as employees: good retention, strong recruitment. 2018. **Disponible en:** https://www.tent.org/wp-content/uploads/2018/05/TENT_FPI-Refugees-as-Employees-Report.pdf

Normativa citada

Convención Internacional Sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.

Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers>

Convenio N° 97 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:CON,es,C097,/Document

Convenio N° 143 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=normlexpub:12100:0::no:12100:p12100_instrument_id:312288:no

Convención de las Naciones Unidas sobre Estatuto de los Refugiados

Disponible en: https://www.acnur.org/sites/default/files/2023-05/Convencion_1951.pdf

Protocolo de las Naciones Unidas sobre el Estatuto de los Refugiados

Disponible en: <https://www.acnur.org/sites/default/files/legacy-pdf/5b076dcd4.pdf>

Acuerdo sobre Residencia para Nacionales del MERCOSUR, Bolivia y Chile

Disponible en: <https://www.mercosur.int/documento/acuerdo-residencia-nacionales-estados-partes-mercosur-bolivia-chile/>

Declaración De Cartagena

Disponible en: <https://www.acnur.org/sites/default/files/legacy-pdf/5b076ef14.pdf>

Ley de Migraciones N°25.871

Disponible en: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/90000-94999/92016/texact.htm>

Decreto Reglamentario N°616/2010

Disponible en: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/165000-169999/167004/norma.htm>

Ley General de Reconocimiento y Protección al Refugiado (Ley N° 26.165/2006)

Disponible en: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/120000-124999/122609/texact.htm>

Ley N°26.364 de Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas

Disponible en: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/140000-144999/140100/norma.htm>

Constitución de la Nación Argentina

Disponible en: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744)

Disponible en: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares (Ley 26.844)

Disponible en: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/210489/norma.htm>

Régimen de trabajo agrario (Ley 26.727)

Disponible en: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/190000-194999/192152/norma.htm>

Industria de la construcción (Ley N° 22.250)

Disponible en: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/27238/norma.htm>

Ley marco de regulación de empleo público nacional (Ley 25.164)

Disponible en: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/60458/norma.htm>

Medidas contra actos discriminatorios (Ley N°23.592)

Disponible en: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/norma.htm>

Decreto 1169/2004 - Regularización migratoria de ciudadanos nativos fuera de la órbita del Mercosur.

Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-1169-2004-98547>

Disposición DNM 01/2013 - Régimen especial de regularización destinado a las personas provenientes de Senegal.

Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/disposici%C3%B3n-2-2013-207171>

Disposición DNM 02/2013 Régimen especial de regularización destinado a las personas provenientes de República Dominicana.

Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/disposici%C3%B3n-1-2013-207170>

Disposición DNM 979/2014 Régimen especial de regularización de extranjeros de nacionalidad coreana.

Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/disposici%C3%B3n-979-2014-229407>

Disposición DNM 940/2022 Régimen Especial de Regularización Migratoria para Extranjeros Nacionales de la República de Senegal.

Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/disposici%C3%B3n-940-2022-365265>

Disposición 941/2022 Régimen Especial de Regularización Migratoria para Extranjeros Nacionales de Países Miembros de la Comunidad del Caribe (Caricom) más República Dominicana y República de Cuba.

Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/disposici%C3%B3n-941-2022-365266>

Disposición DNM 417/2022 Autorización de Visado y Residencia por Razones Humanitarias para Nacionales Ucranianos.

Disponible en: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/258590/20220308>

Disposición DNM 891/2022- Programa Especial de Visado Humanitario para Personas Nacionales y Residentes en los Estados Unidos Mexicanos, Centroamérica y el Caribe por Desastres Socio-naturales.

Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/disposici%C3%B3n-891-2022-364999>

1. Directrices prácticas para la contratación equitativa (OIT)

Directrices prácticas	
Responsabilidad es de los gobiernos	Tienen la obligación de respetar, proteger y hacer realidad los derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y otras normas internacionales del trabajo pertinentes, en el proceso de contratación. Esto incluye el respeto y la protección del derecho de libertad sindical y de negociación colectiva, y la prevención y eliminación del trabajo forzoso, el trabajo infantil y la discriminación en materia de empleo y ocupación.
	Deberían brindar protección a los trabajadores contra la vulneración de los derechos humanos en el proceso de contratación por parte de los empleadores, los reclutadores de mano de obra y otras empresas.
	Deberían adoptar, revisar y, cuando sea necesario, reforzar las leyes y reglamentos nacionales, y deberían contemplar la posibilidad de establecer y de revisar y evaluar periódicamente los compromisos y las políticas nacionales en materia de contratación equitativa, con la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
	Deberían velar por que las leyes y reglamentos pertinentes abarquen todos los aspectos del proceso de contratación, y por qué se apliquen a todos los trabajadores, en particular a aquellos que se encuentran en una situación vulnerable.
	Deberían hacer cumplir efectivamente las leyes y reglamentos pertinentes, y exigir que todos los actores pertinentes en el proceso de contratación actúen de conformidad con la ley.
	Deberían adoptar medidas para eliminar el cobro de comisiones de contratación y gastos conexos a los trabajadores.
	Deberían tomar medidas para velar porque los contratos de trabajo sean claros y transparentes, y se respeten.
	Deberían tomar medidas para que los trabajadores tengan acceso a mecanismos de presentación de reclamaciones y a otros mecanismos de solución de conflictos, con miras a hacer frente a los presuntos abusos y prácticas fraudulentas en la contratación, sin temor a medidas de represalia, incluidas la elaboración de listas negras, la detención o la deportación, sea cual fuere su presencia o condición jurídica en el Estado, y a acciones jurídicas y de reparación apropiadas y eficaces en los casos en que se hayan producido abusos.
	Deberían promover la cooperación entre los organismos gubernamentales competentes, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y los representantes de los reclutadores de mano de obra. Deberían esforzarse por asegurar que la contratación responda a las necesidades establecidas del mercado de trabajo.
	Deberían sensibilizar acerca de la necesidad de una contratación equitativa en los sectores público y privado, y velar por que los trabajadores tengan acceso a información gratuita, exhaustiva y exacta sobre sus derechos y las condiciones de su contratación y empleo.
	Deberían respetar los derechos humanos y promover la contratación equitativa en situaciones de conflicto y de crisis.
	Deberían velar por que los acuerdos bilaterales y/o multilaterales sobre migración laboral incluyan mecanismos de supervisión de la contratación de trabajadores migrantes, estén en consonancia con los derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y otras normas internacionales del trabajo pertinentes, se concluyan entre los países de origen, de tránsito y de destino, según sea pertinente, y se apliquen de manera efectiva.
Deberían tomar medidas para brindar protección contra los abusos cometidos en el proceso de la contratación en sus propias fuerzas de trabajo y cadenas de suministro, y en las empresas que pertenecen o son controladas por el Estado, o que reciben apoyo y contratos considerables de organismos gubernamentales.	

Directrices prácticas

Deberían respetar los derechos humanos al contratar a trabajadores, también a través de evaluaciones de la debida diligencia en materia de derechos humanos durante los procedimientos de contratación, y deberían tener en cuenta las repercusiones negativas de sus actividades sobre los derechos humanos.

Deberían emprender la contratación con el fin de satisfacer las necesidades establecidas del mercado de trabajo, y nunca como un medio para desplazar o reducir una fuerza de trabajo existente, para menoscabar los salarios o las condiciones de trabajo, o para socavar el trabajo decente.

No se deberían cobrar comisiones de contratación ni gastos conexos a los trabajadores que se hayan contratado ni a los solicitantes de empleo.

No deberían retener los pasaportes, los contratos ni otros documentos de identidad de los trabajadores.

Deberían respetar la confidencialidad de los trabajadores y asegurar la protección de sus datos personales.

Las empresas pueden esforzarse por elaborar sistemas que impulsen unas normas de contratación profesionales.

Los reclutadores de mano de obra deberían respetar la legislación aplicable y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Cuando los reclutadores de mano de obra contratan a trabajadores en un país para un empleo en otro país deberían respetar los derechos humanos, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de conformidad con el derecho internacional y con la legislación del país de origen, del país de tránsito y del país de destino, y con las normas internacionales del trabajo.

Los reclutadores de mano de obra que operan a nivel transnacional deberían respetar los acuerdos bilaterales o multilaterales sobre migración concertados entre los países interesados que promueven los derechos humanos, incluidos los derechos de los trabajadores.

Los reclutadores de mano de obra deberían tomar medidas para asegurar que las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores contratados sean las prometidas. Las agencias de empleo temporal y las empresas usuarias deberían alcanzar un acuerdo

sobre la asignación de responsabilidades de la agencia y de la empresa usuaria, y asegurar que estén claramente delimitadas a fin de garantizar una protección adecuada a los trabajadores de que se trate.

Los empleadores deberían velar por que se establezcan contratos de trabajo escrito, y por que éstos sean transparentes y comprensibles para el trabajador.

Los empleadores deberían proporcionar o facilitar un acceso efectivo a mecanismos de presentación de reclamaciones y a otros mecanismos de solución de conflictos en los casos de presuntos abusos en el proceso de contratación, así como a acciones jurídicas y de reparación apropiadas.

Los empleadores deberían otorgar a todos los trabajadores, sea cual fuere su situación en el empleo, la protección prevista en la legislación laboral y en las normas internacionales del trabajo en materia de contratación.

Los empleadores deberían velar por que se respete en el proceso de contratación el derecho de libertad sindical y de negociación colectiva de los trabajadores que contratan. Los empleadores no deberían recurrir a reclutadores de mano de obra ni a agencias de

empleo temporal para reemplazar a trabajadores en huelga.

Los empleadores deberían respetar la libertad de los trabajadores migrantes de dejar su empleo o cambiar de empleo, o de regresar a sus países de origen.

Fuente: elaboración propia en base a OIT, 2019 ("principios generales y directrices para la contratación equitativa y definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos").

2. Pilares y metas de la Iniciativa para la Contratación Equitativa de la OIT

Pilar 1: Mejorar, intercambiar y difundir los conocimientos mundiales sobre los procesos de contratación nacionales e internacionales



Meta 1.1

Producción y difusión de datos e investigaciones de calidad en áreas o sectores temáticos clave, como la economía del cuidado, la agricultura, la construcción, el transporte y los servicios.



Meta 1.2

Creación y difusión de instrumentos y directrices que sean innovadores y se basen en datos empíricos.



Meta 1.3

Promoción efectiva de los principios y normas de la OIT sobre la contratación equitativa, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como las directrices, en las agendas mundiales y regionales y apoyo a prácticas innovadoras.



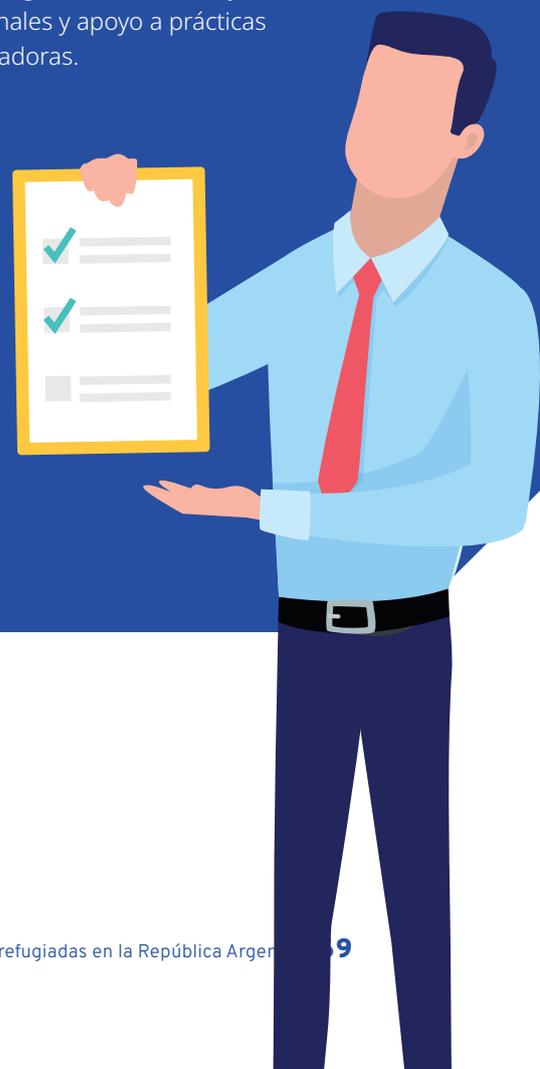
Meta 1.4

Formación y capacitación efectiva en cooperación con el Centro de Turín y desarrollo, adaptación y actualización de materiales para satisfacer necesidades emergentes.



Meta 1.5

Mejora del acceso del público en general a la información sobre los abusos en las prácticas de contratación y su impacto en términos de trabajo forzoso y en condiciones de servidumbre y de trata de personas, incluso a través de una información mejorada y precisa por parte de los medios de comunicación sobre este tema.





Pilar 2: Mejorar las leyes, las políticas y la observancia para promover una contratación equitativa



Meta 2.1

Adopción de leyes y políticas nacionales en consulta con los interlocutores sociales y aplicación eficaz de las mismas para la creación de empleo y la protección de las trabajadoras y los trabajadores durante todo el proceso de contratación.



Meta 2.2

Aumento del número de países que han adoptado o mejorado su sistema de observancia de las normas de contratación para vigilar las infracciones y proporcionar medios de reparación efectivos.



Meta 2.3

Aumento del número de países que establecen o renegocian acuerdos bilaterales en materia de trabajo conformes con las normas y principios de la OIT y mediante el diálogo social a lo largo de todas las etapas.



Meta 2.4

Participación efectiva de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en un diálogo social bipartito o tripartito en el ámbito de la contratación.



Meta 2.5

Aumento del número de países que han tomado medidas encaminadas a ratificar las normas internacionales del trabajo pertinentes para la contratación equitativa.

Pilar 3: Promover prácticas empresariales equitativas



Meta 3.1

Mejor concienciación y acceso a conocimientos, directrices y herramientas por parte de las empresas y los empleadores de las redes de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y de la OIT (por ejemplo, la Red mundial de empresas sobre trabajo forzoso y trata de personas y la Alianza 8.7, la Plataforma sobre el trabajo infantil, etc.) así como de determinados sectores, con el fin de cambiar las prácticas de contratación desde una perspectiva de género y de conformidad con las directrices de la OIT en la materia.



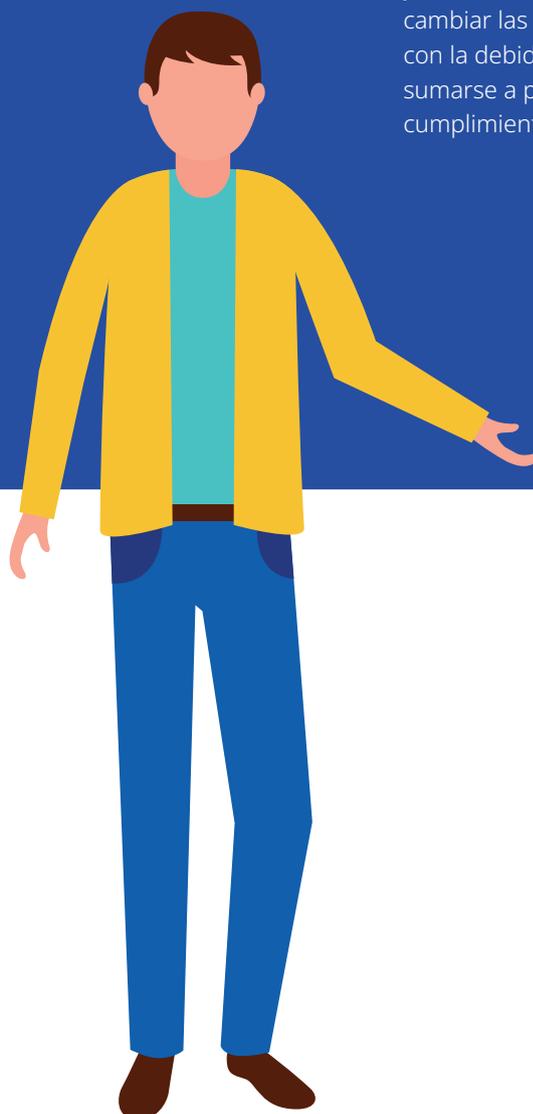
Meta 3.2

Mejor acceso de las empresas, en particular las PYME, a herramientas por país y/o sector, con el fin de actuar con la debida diligencia en materia de prácticas de contratación equitativa.



Meta 3.3

Mejor concienciación y acceso por parte de las agencias privadas de contratación (así como de los servicios públicos de empleo, según corresponda) a conocimientos, directrices y herramientas, con el fin de cambiar las prácticas, actuar con la debida diligencia y sumarse a planes voluntarios de cumplimiento.



Pilar 4: Empoderar y proteger a las trabajadoras y los trabajadores



Meta 4.1

Mejor concienciación y acceso de los sindicatos a conocimientos, directrices y herramientas, con el fin de aumentar la representación de las trabajadoras y los trabajadores migrantes entre sus afiliados.



Meta 4.2

Mejor concienciación y acceso de los sindicatos a conocimientos, directrices y herramientas, con el fin de mejorar y ampliar sus actividades encaminadas a promover, apoyar y fomentar la contratación equitativa en cooperación con las organizaciones de la sociedad civil pertinentes.



Meta 4.3

Facilitación a las trabajadoras y los trabajadores de información independiente, pertinente, comprensible y viable sobre sus derechos y obligaciones en materia de contratación, como el acceso a la justicia y a medios de reparación.



Meta 4.4

Acceso efectivo de las trabajadoras y los trabajadores a indemnizaciones y otras vías de reparación mediante la justicia y los mecanismos de reclamación y el diálogo social entre empresa y sindicatos.





Organización
Internacional
del Trabajo



Lazos



OIM
ONU MIGRACIÓN



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

UIA
UNIÓN INDUSTRIAL
ARGENTINA

Organización Internacional del Trabajo (OIT)
Av. Córdoba 950, Piso 13 (C1054AAV)
Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Tel. + 54 (11) 4393 - 7076
www.ilo.org/argentina

Con el apoyo de



Suecia
Sverige