Guía para la Contratación de las Personas Refugiadas, Solicitantes de Asilo y Personas con Protección Internacional en España

Trabajando juntos

UNHCR ACNUR
La Agencia de la ONU para los Refugiados

MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES

SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES

DIRECCIÓN GENERAL DE ATENCIÓN HUMANITARIA Y DEL SISTEMA DE ACOGIDA DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL



Índice



1. INTRODUCCIÓN ____ **3**

Objetivo de la guía ____ 3

Importancia de la inclusión laboral de la población refugiada ____ 3

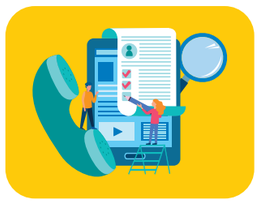
Ventajas para las empresas y la sociedad ____ 4



2. CONCEPTOS CLAVE / MARCO LEGAL ____ **6**

Definición de solicitante de protección internacional, persona refugiada, protección subsidiaria y protección temporal ____ 6

Legislación aplicable en España y la Unión Europea ____ 9



3. ACCESO AL MERCADO LABORAL EN ESPAÑA ____ **11**

Autorización para trabajar según el estatus legal ____ 11

Solicitantes de protección internacional (en trámite de resolución de su solicitud) ____ 11

Personas refugiadas y beneficiarias de protección subsidiaria o temporal ____ 12

Personas con autorización de residencia por circunstancias excepcionales por razones humanitarias ____ 14

Homologación de títulos y reconocimiento de competencias ____ 14

Homologación y equivalencia de títulos extranjeros ____ 14

Reconocimiento de competencias profesionales ____ 15

Apoyo de entidades especializadas ____ 16



4. PROCESO DE CONTRATACIÓN PASO A PASO ____ **17**

Verificación del estatus legal y del permiso de trabajo ____ 18

Alta en la Seguridad Social ____ 18

Adaptación y seguimiento inicial ____ 19



5. BUENAS PRÁCTICAS Y ESTRATEGIAS DE INCLUSIÓN LABORAL ____ **20**

Adaptar el proceso de selección y acogida ____ 20

Facilitar el acceso a formación y reconocimiento de cualificaciones ____ 20

Establecer un sistema de acompañamiento y mentoría ____ 21

Sensibilizar al entorno laboral ____ 21

Retos de integración de las personas refugiadas ____ 22



6. PAPEL DEL MINISTERIO Y DE LAS ENTIDADES COLABORADORAS ____ **23**

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y el Sistema de Acogida de Protección Internacional ____ 23

Entidades colaboradoras del Sistema de Acogida de Protección Internacional ____ 24



7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES ____ **26**



1 Introducción

Objetivo de la guía

Esta guía tiene como finalidad servir como una herramienta práctica, accesible y actualizada para las empresas en España interesadas en contratar a personas refugiadas, solicitantes de asilo y beneficiarias de protección internacional. A través de esta guía, se pretende ofrecer una explicación clara y una orientación paso a paso sobre el marco legal aplicable, los procedimientos administrativos necesarios y las estrategias más eficaces para promover una contratación inclusiva y exitosa. El objetivo es facilitar la comprensión de los derechos y deberes tanto de las empresas como de las personas empleadas, y fomentar una cultura empresarial comprometida con la inclusión, la diversidad y la responsabilidad social. Al mismo tiempo, se busca promover el derecho y la libertad de la empresa de aprovechar los conocimientos y la experiencia que se encuentra entre la población refugiada en España, que permita contratar al profesional más apto/a para el puesto.

Importancia de la inclusión laboral de la población refugiada

La integración de las personas refugiadas en el mercado laboral no solo es un derecho fundamental, sino que también representa una oportunidad para la economía y el tejido empresarial.

La inclusión laboral de las personas refugiadas es un componente esencial para su integración social y económica. El empleo no solo garantiza ingresos y autonomía, sino que también es clave para reconstruir la dignidad personal, establecer vínculos comunitarios y desarrollar un sentido de pertenencia en la sociedad española. La integración laboral de esta población contribuye al dinamismo del mercado laboral, fortalece la cohesión social y ayuda a combatir estereotipos y prejuicios. Al mismo tiempo, las contribuciones económicas de las personas refugiadas constituyen un pilar importante en las economías de los países, ya que éstas pagan impuestos, alquilan o compran vivienda, y hacen sus compras en el mercado local – contribuciones que, a nivel nacional, pueden ser muy importantes: por ejemplo, en Polonia un estudio sobre la población ucraniana refugiada ha mostrado que en el año 2024 esta población ha tenido un impacto muy positivo, contribuyendo con un incremento neto del 2,7% del Producto Interior Bruto[1]. En España, durante la última década, se estima que la inmigración ha contribuido hasta el 12% del crecimiento anual del Producto Interior Bruto[2].

Apostar por la contratación de personas refugiadas es, por tanto, una apuesta por una sociedad más justa, resiliente e inclusiva, y con más potencial para crecer.

1. Deloitte / ACNUR. Analysis of the impact of refugees from Ukraine on the economy of Poland — 2nd edition (June 2025). Disponible en https://data.unhcr.org/en/documents/details/116621
2. El Economista. (2024, 18 de diciembre). **La inmigración explica hasta un 12% del crecimiento del PIB en la última década.** El Economista. Recuperado de https://www.eleconomista.es/economia/noticias/13151229/12/24/la-inmigracion-explica-hasta-un-12-del-crecimiento-del-pib-en-la-ultima-decada.html

Ventajas para las empresas y la sociedad

Aunque no existen beneficios e incentivos específicamente ligados al estatus de refugiado/a, las empresas sí pueden aprovechar los beneficios e incentivos que puedan aplicar en otros casos específicos (por ejemplo, la contratación de una persona refugiada con discapacidad, etc.).

Además, muchas empresas manifiestan experimentar alguna de las siguientes ventajas:

Diversificación y enriquecimiento del capital humano

La incorporación de personas refugiadas en las plantillas aporta una mayor diversidad cultural, lingüística y de experiencias vitales, lo cual puede enriquecer el entorno laboral y fomentar la creatividad, la innovación y la resolución de problemas desde múltiples perspectivas. La diversidad bien gestionada se traduce en equipos más adaptables y resilientes frente a los retos del mercado global.



Atracción de talento con competencias técnicas y profesionales valiosas

Muchas personas refugiadas cuentan con formación académica y experiencia laboral previa en sus países de origen, incluyendo sectores como la sanidad, la ingeniería, la tecnología, la construcción o la hostelería. Este capital humano puede ser aprovechado por las empresas si se implementan mecanismos adecuados de reconocimiento de cualificaciones y adaptación a los contextos laborales locales.

Satisfacer necesidades de mano de obra y cubrir puestos de difícil cobertura

Determinadas posiciones —como las relacionadas con el sector agrícola, logístico, hostelería, construcción o cuidado de personas— presentan dificultades crónicas de cobertura especialmente en algunas regiones de España o en zonas rurales. Otros puestos pueden exigir una mano de obra altamente cualificada y/o requerir competencias que son difíciles de encontrar en el mercado laboral local.

En este contexto, la consideración de personas refugiadas para cubrir estas necesidades permite a las empresas ampliar su base de candidatos, ya que se trata de una población que incluye a perfiles de todo tipo y nivel, incluidos algunos altamente cualificados. Se trata por lo general de personas que muestran, un alto nivel de compromiso y disponibilidad, lo que las convierte en un recurso valioso para muchas empresas, contribuyendo a mantener la actividad económica y reducir la dependencia de soluciones temporales.

Disminuir altas tasas de rotación de personal

Diversos estudios y experiencias empresariales demuestran que, cuando reciben acompañamiento y condiciones adecuadas, las personas refugiadas empleadas suelen mostrar una fuerte lealtad hacia la empresa que les ofrece una primera oportunidad. Esto puede traducirse en una menor rotación y en relaciones laborales más estables, lo que a su vez reduce costes asociados a la selección y formación de nuevo personal.

Mejora de la responsabilidad social corporativa (RSC) y reputación empresarial

Contratar a personas refugiadas demuestra un compromiso tangible con la inclusión, la equidad y los derechos humanos. Este tipo de acciones fortalecen la reputación de la empresa ante sus clientes, socios y la sociedad en general, y pueden diferenciarla positivamente en un entorno empresarial cada vez más consciente del impacto social de sus decisiones.

Contribución a la cohesión social y reducción de desigualdades

La participación activa de las empresas en la integración laboral de la población refugiada ayuda a construir comunidades más inclusivas y cohesionadas, reduciendo el riesgo de exclusión social y económica. Al facilitar el acceso al empleo, se promueve una sociedad más equitativa y se fortalece el tejido social, lo que redunda en estabilidad y desarrollo a largo plazo.



2 Conceptos Clave Marco Legal



Definición de solicitante de protección internacional, persona refugiada, protección subsidiaria y protección temporal

Antes de abordar los aspectos legales y prácticos relacionados con la contratación, es importante comprender qué se quiere decir cuando hablamos de personas refugiadas, y entender las distintas figuras jurídicas que conforman la protección internacional en España. Conocer la diferencia entre una persona refugiada, solicitante de asilo o beneficiaria de protección subsidiaria o temporal permite a las empresas entender mejor su situación administrativa de cara a la contratación.

Solicitante de protección internacional

Es la persona que ha presentado una solicitud de protección internacional ante las autoridades competentes y cuya petición aún está en trámite. Durante este proceso, el/ la solicitante es documentado y tiene derecho a permanecer en España. Transcurridos seis meses desde la presentación de la solicitud, puede acceder al mercado laboral, siempre y cuando no haya recibido una resolución negativa. (Para más información, ver esta sección). Es importante tener en cuenta que esta situación administrativa y la autorización de trabajo que conlleva está limitada al tiempo que tarde en tomarse una decisión sobre la solicitud por parte de las autoridades.

Persona refugiada

Se considera refugiada a toda persona que, debido a un temor fundado de ser perseguida por motivos de raza, religión, nacionalidad, opiniones políticas o pertenencia a un determinado grupo social, se encuentra fuera de su país de origen y no puede —o, a causa de dicho temor, no quiere— acogerse a la protección de ese país. Esta definición está recogida en la Convención de Ginebra de 1951[3] y otros instrumentos internacionales y europeos y en la legislación española. Por ejemplo, pueden obtener el estatuto de refugiado/a personas perseguidas por su activismo político, miembros de comunidades religiosas minoritarias en riesgo, mujeres supervivientes de violencia de género en países en los que las autoridades no protegen a las mujeres frente a prácticas como los matrimonios forzados o la mutilación genital femenina o personas LGTBI+ en contextos donde su orientación sexual o identidad de género está penalizada o socialmente perseguida. Las personas reconocidas como refugiadas son documentadas con una autorización de residencia y trabajo permanente, y acceden al empleo y otros derechos sin limitaciones. (Para más información, ver esta sección).

Protección subsidiaria

Se concede a aquellas personas que no reúnen los requisitos para ser reconocidas como refugiadas, pero que, si regresaran a su país de origen, correrían un riesgo real de sufrir daños graves. Estos pueden incluir la pena de muerte, tortura, tratos inhumanos o degradantes, o una amenaza grave contra su vida debido a violencia indiscriminada en situaciones de conflicto armado. Un ejemplo habitual de personas que reciben protección subsidiaria son aquellas procedentes de países afectados por conflictos generalizados. Las personas beneficiarias de esta protección tienen derecho a residir y trabajar en España como las personas refugiadas, con acceso a derechos similares a los reconocidos a las personas refugiadas. (Para más información, ver esta sección).

3. Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951, Serie Tratados de Naciones Unidas, Nº 2545, Vol. 189, p. 137., ONU: Asamblea General, 28 Julio 1951, https://www.refworld.org/es/leg/trat/agonu/1951/es/39821 [accedida 30 April 2025]

Protección temporal

La protección temporal es una medida excepcional de carácter colectivo que se activa ante una afluencia masiva de personas desplazadas que no pueden regresar a su país de origen. Se trata de una figura contemplada por la normativa europea y aplicable en situaciones de emergencia humanitaria, como ha sido el caso de las personas desplazadas por la guerra en Ucrania a partir de 2022. Gracias a este mecanismo, las personas beneficiarias reciben de forma inmediata autorización de residencia y trabajo, así como acceso a derechos básicos como asistencia sanitaria, educación y formación o servicios sociales, en condiciones similares a las de otras personas extranjeras con residencia legal en España. (Para más información, ver esta sección).

Residencia por circunstancias excepcionales por razones humanitarias

La mayoría de las personas venezolanas solicitan protección internacional al llegar a España. En la mayoría de los casos no se les concede el estatuto de refugiado ni la protección subsidiaria, pero debido a la grave crisis humanitaria, política y social en Venezuela, se les otorga una autorización de residencia por circunstancias excepcionales por razones humanitarias al amparo de la legislación de extranjería. Las personas venezolanas que se documentan por esta vía cuentan con una autorización de residencia y trabajo que tiene una duración inicial de un año (renovable). (Para más información, ver esta sección). Este estatus permite el acceso a derechos básicos como asistencia sanitaria, educación y formación o servicios sociales, en iguales condiciones a las demás personas extranjeras con residencia legal en España. Es la situación administrativa más común entre las personas venezolanas llegadas a España y representa una herramienta clave para facilitar su integración laboral y social.



Personas apátridas en España

La apatridia es la situación en la que una persona no es reconocida como nacional por ningún estado conforme a la aplicación de su legislación[4] – es decir, que la persona carece de nacionalidad. Esta condición puede deberse a vacíos legales, discriminación, disolución de estados o dificultades para transmitir la nacionalidad por vía hereditaria. En España, las personas apátridas pueden solicitar el reconocimiento oficial de su estatuto de apatridia ante el Ministerio del Interior[5]. Una vez reconocida, reciben una **autorización de residencia de larga duración**[6], en idénticas condiciones que las personas refugiadas o las beneficiarias de protección subsidiaria, lo **que les permite acceder al mercado laboral, a la sanidad y a otros servicios públicos**. El reconocimiento de la apatridia es también una vía de protección internacional, conforme a lo establecido en la Convención sobre el Estatuto de los Apátridas de 1954[7], ratificada por España.



La población refugiada en España

A finales de 2024, ACNUR estimaba que la población de solicitantes y beneficiarios/as de protección internacional en España estaba en torno a las 700.000 personas, con aproximadamente 475.000 personas entre 18 y 64 años de edad.

Para una información actualizada sobre el perfil de esta población se pueden consultar los siguientes enlaces:

Personas con protección internacional y apatridia en España: Infografías - stock_ autorizaciones - Observatorio Permanente de la Inmigración - Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Personas ucranianas con protección temporal: Infografías - stock_ucrania - Observatorio Permanente de la Inmigración - Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Solicitantes de asilo pendientes de resolver: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/3f9d1c80-7a87-43b4-8cae-176f8db0db11?lang=en

4. Convención sobre el Estatuto de los Apátridas (1954) – ACNUR: https://www.acnur.org/es-es/media/convencion-sobre-el-estatuto-de-los-apatridas-1954
5. Procedimiento de reconocimiento del estatuto de apátrida – Ministerio del Interior: https://proteccion-asilo.interior.gob.es/es/estatuto-de-apatrida/
6. Artículo 183.3.f) del Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social: https://www.boe.es/eli/%20es/rd/2024/11/19/1155/con
7. Convención sobre el Estatuto de los Apátridas (1954) – ACNUR: https://www.acnur.org/es-es/media/convencion-sobre-el-estatuto-de-los-apatridas-1954



Legislación aplicable en España y la Unión Europea

La contratación de personas refugiadas, solicitantes y beneficiarias de protección internacional en España está regulada por un conjunto de instrumentos legales internacionales, europeos y nacionales que garantizan sus derechos y establecen los procedimientos administrativos aplicables. Comprender este marco legal es fundamental para que las empresas puedan cumplir con la normativa vigente y facilitar procesos de contratación seguros y responsables.

Normativa internacional y europea

España es parte de la **Convención de Ginebra de 1951** y su **Protocolo de 1967**[8], que constituyen el marco jurídico internacional básico en materia de asilo y protección de personas refugiadas. A nivel europeo, la Directiva 2011/95/UE[9] establece las normas relativas al reconocimiento y contenido de la protección internacional (refugiado/a o protección subsidiaria), incluyendo derechos como el acceso al empleo, a la educación y a los servicios sociales.

Asimismo, la Directiva 2013/33/UE[10] regula las condiciones de acogida de los y las solicitantes de asilo, incluyendo su derecho a trabajar durante el proceso de resolución.

8. Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951, Serie Tratados de Naciones Unidas, Nº 2545, Vol. 189, p. 137., ONU: Asamblea General, 28 Julio 1951, https://www.refworld.org/es/leg/trat/agonu/1951/es/39821 [accedida 30 April 2025]
9. Unión Europea. *Directiva 2011/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, por la que se establecen normas relativas a los requisitos para el reconocimiento de nacionales de terceros países o apátridas como beneficiarios de protección internacional, a un estatuto uniforme para los refugiados o para las personas con derecho a protección subsidiaria, y al contenido de la protección concedida* (refundición). Diario Oficial de la Unión Europea, L 337, 20.12.2011, p. 9–26.
https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32011L0095
10. Unión Europea. *Directiva 2013/33/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, por la que se aprueban normas para la acogida de los solicitantes de protección internacional (refundición)*. Diario Oficial de la Unión Europea, L 180, 29.6.2013, p. 96–116.
https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32013L0033

Legislación española

En España, la protección internacional está regulada por la Ley 12/2009, de 30 de octubre, *reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria*[11]. Esta ley establece los requisitos para solicitar asilo, los procedimientos administrativos y los derechos de las personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional.

El **Real Decreto 203/1995** (reglamento de la Ley de Asilo de 1984)[12], que se mantiene vigente en todo lo que no se oponga a la ley 12/ 2009.

La **Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero**, conocida como Ley de Extranjería[13], regula los derechos y libertades de las personas extranjeras en España, incluyendo aspectos clave relacionados con la residencia, el trabajo y la integración social.

En relación con el empleo, el **Real Decreto 557/2011** (Reglamento de Extranjería)[14] desarrolla los procedimientos para la autorización de trabajo, contratación, afiliación a la Seguridad Social y otras gestiones administrativas. Este reglamento establece, por ejemplo, que los y las solicitantes de asilo pueden trabajar legalmente en España **una vez transcurridos seis meses desde la presentación de su solicitud**, siempre que no haya una resolución negativa.

11. Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria. Boletín Oficial del Estado, núm. 263, de 31 de octubre de 2009, páginas 91103 a 91120.
https://www.boe.es/eli/es/l/2009/10/30/12
12. Real Decreto 203/1995, de 10 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de aplicación de la Ley 5/1984, reguladora del derecho de asilo y de la condición de refugiado.
Boletín Oficial del Estado, núm. 52, de 2 de marzo de 1995, páginas 6994 a 7006.
https://www.boe.es/eli/es/rd/1995/02/10/203
13. Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Boletín Oficial del Estado, nº 10, de 12 de enero de 2000, páginas 1139 a 1154.
https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2000-544
14. Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por la Ley Orgánica 2/2009. *Boletín Oficial del Estado*, nº 103, de 30 de abril de 2011, páginas 43821 a 43996.
https://www.boe.es/eli/es/rd/2011/04/20/557

Igualdad de derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras con protección internacional

Las empresas pueden contratar a las personas con protección internacional o residencia por razones humanitarias en España como a cualquier otro trabajador/a – y estas personas tienen los mismos derechos y deberes laborales que cualquier otra persona.

Derechos laborales y sociales

- Derecho al trabajo por cuenta ajena o propia sin restricciones, según la autorización para trabajar que consta en el documento que acredita su estatus legal.
- Igualdad de trato: condiciones laborales justas y sin discriminación.
- Afiliación plena a la Seguridad Social y acceso a sus prestaciones.
- Acceso a servicios públicos (empleo, sanidad, educación, etc.), cuando cumplan los requisitos establecidos.

Deberes como trabajadores

- Cumplir con las condiciones del contrato laboral.
- Mantener su documentación en regla y respetar el marco legal laboral y el general.



3

Acceso al Mercado Laboral en España



Autorización para trabajar según el estatus legal

El derecho al trabajo de las personas al amparo de la protección internacional o temporal en España depende de su situación administrativa y del momento en el que se encuentren dentro del proceso de solicitud. Es fundamental que las empresas puedan identificar correctamente los **documentos válidos que autorizan a trabajar**, para cumplir con la normativa y evitar exclusiones innecesarias y que contendrán el NIE (Número de Identificación de Extranjero que se asigna a cualquier persona extranjera documentada en España).

Solicitantes de protección internacional (en trámite de resolución de su solicitud)

Al presentar la solicitud de asilo o de protección internacional, la persona recibe un **Resguardo de Presentación de Solicitud de Protección Internacional** (también llamado “resguardo blanco”, “documento blanco” u “hoja blanca”). Este documento:

- Acredita que la persona ha iniciado formalmente el procedimiento de protección internacional y la protege contra la devolución a su país o su expulsión.

- Contiene su número de expediente de protección internacional, su número de identificación de extranjero (NIE) y otros datos básicos de identificación.

Tal y como se indica en el propio documento, durante los **primeros seis meses**, este documento **no habilita para trabajar.** Sin embargo, si transcurrido ese plazo no se ha emitido una resolución sobre la solicitud, el solicitante/la solicitante tiene derecho a trabajar legalmente en España. Esta autorización es automática y no requiere de trámites adicionales por parte del empleador/a

A la caducidad de este documento, si la resolución de la solicitud sigue pendiente, éste se sustituye por el **documento de solicitante de protección internacional**, conocido comúnmente como **tarjeta roja.**

Esta tarjeta:

- Acredita que la persona es solicitante de asilo o protección internacional en fase de estudio y a la espera de decisión sobre su petición.

- Incluye la indicación expresa de la **autorización a trabajar** mientras se resuelve su solicitud (si no contiene la indicación expresa, no autoriza a trabajar, lo que sucede en los casos de personas que han solicitado protección internacional en el procedimiento de frontera y que podrán trabajar con la segunda tarjeta roja)

- Tiene una vigencia inicial de **seis meses**, prorrogable hasta que se dicte resolución final. En caso de ser desfavorable, la autorización para trabajar pierde vigencia.

Importante para empleadores/as: Tanto el documento blanco como la tarjeta roja son documentos válidos para la contratación siempre que:

- El documento esté vigente o estando en proceso de renovación no haya resolución desfavorable.

- La autorización para trabajar esté claramente indicada.

Personas refugiadas y beneficiarias de protección subsidiaria o temporal

Una vez que la persona ha recibido una resolución favorable de protección internacional, obtiene automáticamente una **autorización de residencia y trabajo permanente**. Esta autorización le permite trabajar tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, sin necesidad de realizar trámites adicionales ante la autoridad laboral.

La autorización se materializa en una **Tarjeta de Identidad de Extranjero (TIE)**:

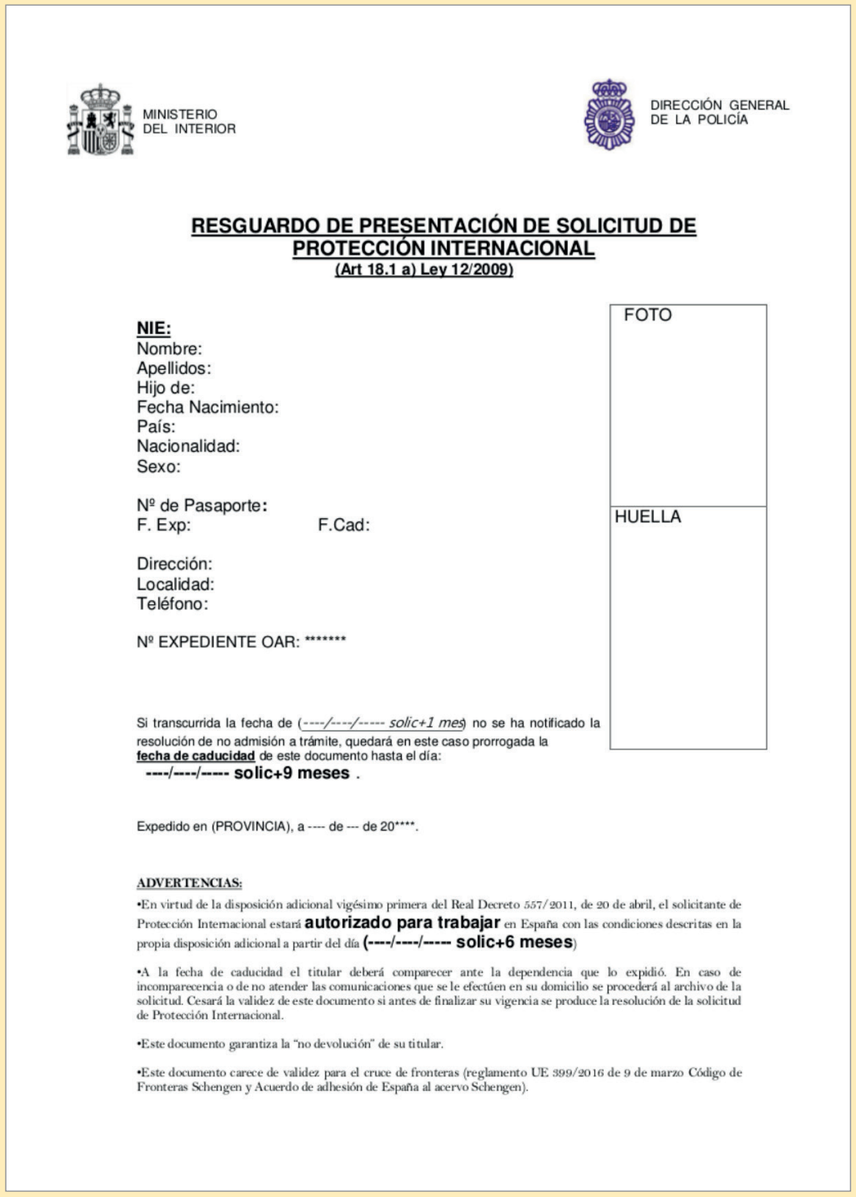
- En el caso de las personas refugiadas y con protección subsidiaria, aunque la autorización es permanente, la TIE tiene una validez de **cinco años**, renovable. La propia resolución favorable de protección internacional permite formalizar el contrato y gestionar el alta en la Seguridad Social.

- Para personas con protección temporal (como ciudadanos/as ucranianos/as), el permiso se prorroga automáticamente mientras se mantenga la situación excepcional.

Resumen de los documentos que autorizan a trabajar

Documento blanco de solicitante de protección internacional: válido para trabajar si han pasado más de seis meses desde la formalización de la solicitud.





MINISTERIO DEL INTERIOR

DIRECCIÓN GENERAL DE LA POLICÍA

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

FOTO

HUELLA

NIE:
Nombre:
Apellidos:
Hijo de:
Fecha Nacimiento:
País:
Nacionalidad:
Sexo:

Nº de Pasaporte:
F. Exp: F.Cad:

Dirección:
Localidad:
Teléfono:

Nº EXPEDIENTE OAR: *******

Si transcurrida la fecha de (----/----/----- *solic+1 mes*) no se ha notificado la resolución de no admisión a trámite, quedará en este caso prorrogada la **fecha de caducidad** de este documento hasta el día:
----/----/----- solic+9 meses .

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

ADVERTENCIAS:

•En virtud de la disposición adicional vigésimo primera del Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, el solicitante de Protección Internacional estará **autorizado para trabajar** en España con las condiciones descritas en la propia disposición adicional a partir del día **(----/----/----- solic+6 meses)**

•A la fecha de caducidad el titular deberá comparecer ante la dependencia que lo expidió. En caso de incomparecencia o de no atender las comunicaciones que se le efectúen en su domicilio se procederá al archivo de la solicitud. Cesará la validez de este documento si antes de finalizar su vigencia se produce la resolución de la solicitud de Protección Internacional.

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

•Este documento carece de validez para el cruce de fronteras (reglamento UE 399/2016 de 9 de marzo Código de Fronteras Schengen y Acuerdo de adhesión de España al acervo Schengen).

Documento acreditativo de la condición de solicitante de protección internacional (Tarjeta Roja): permite trabajar cuando incluye la mención expresa “autoriza a trabajar”.



ADVERTENCIAS

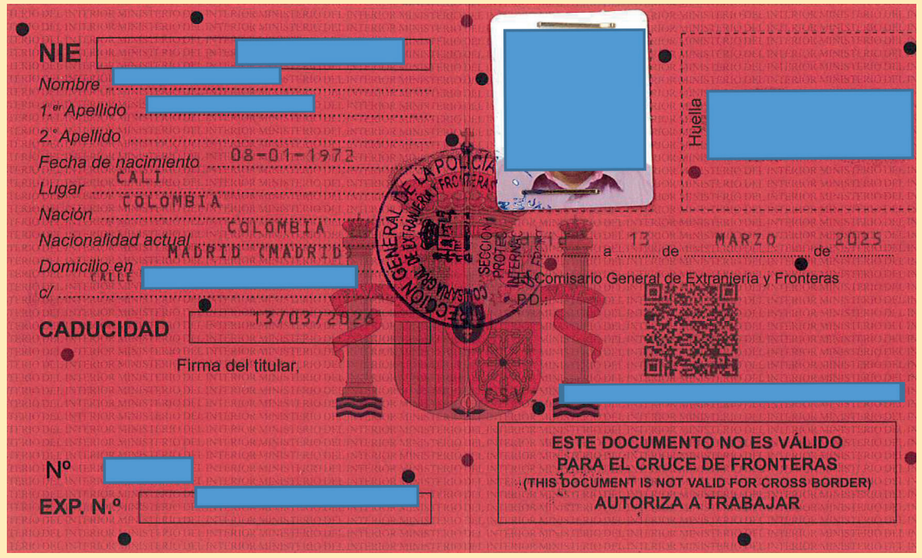
- Este documento, que no supone la concesión de protección internacional, garantiza la “no devolución” de su titular hasta que se haya resuelto la solicitud.
- El titular deberá personarse, con la periodicidad que se indique, ante la dependencia policial expedidora y comunicar de forma inmediata cualquier cambio de domicilio que realice. La no comparecencia en el plazo indicado, así como no atender las comunicaciones que se dirijan a su domicilio dará lugar al archivo de la solicitud.
- Cesará la validez del documento si antes de finalizar su vigencia se produce la resolución de la solicitud de protección internacional.
- Este documento carece de validez para el cruce de fronteras (Reglamento CE 562/2006, Código de Fronteras Schengen y Acuerdo de adhesión de España al acervo Schengen).

Imprenta Policía Nacional IM-D-EX-148 Bis

ESPAÑA

MINISTERIO DEL INTERIOR

DOCUMENTO ACREDITATIVO DE LA CONDICIÓN DE SOLICITANTE, EN TRAMITACIÓN, DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL (Art. 18.1.a) Ley 12/2009)



NIE
Nombre
1.er Apellido
2.º Apellido
Fecha de nacimiento 08-01-1972
Lugar CALI
Nación COLOMBIA
Nacionalidad actual COLOMBIA
Domicilio en MADRID (MADRID)
c/ CALLE
CADUCIDAD 13/03/2026
Firma del titular.
Nº
EXP. N.º
Huella
13 de MARZO de 2025
El Comisario General de Extranjería y Fronteras
P.O.
ESTE DOCUMENTO NO ES VÁLIDO PARA EL CRUCE DE FRONTERAS
(THIS DOCUMENT IS NOT VALID FOR CROSS BORDER)
AUTORIZA A TRABAJAR

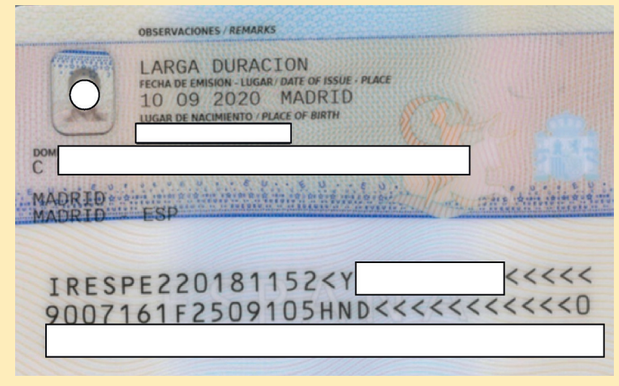
El Número de Identidad de Extranjero (NIE), que se asigna a toda persona extranjera en España y se indica en su documentación, será necesario para trámites laborales y fiscales.

Es responsabilidad del solicitante y de la solicitante mantener su documentación actualizada.

Tarjeta de Identidad de Extranjero (TIE): en el caso de personas refugiadas reconocidas, con protección subsidiaria, temporal o con residencia por razones humanitarias. Mientras se tramita la TIE, la resolución favorable de protección internacional permite trabajar.



ESP
PERMISO DE RESIDENCIA
APELLIDOS Nombres / SURNAMES Forenames
SEXO / SEX NACIONALIDAD / NATIONALITY FECHA NAC. / BIRTH DATE
F HND
TIPO DE PERMISO / TYPE OF PERMIT VALIDEZ TARJETA / CARD EXPIRY
ASILO 10 09 2025
PROTECCION INTERNACIONAL
AUTORIZACION RESIDENCIA-TRAB
OBSERVACIONES / REMARKS
NIE / PERSONAL NUMBER NIE:
RESIDENCE PERMIT / TITRE DE SEJOUR



OBSERVACIONES / REMARKS
LARGA DURACION
FECHA DE EMISION - LUGAR / DATE OF ISSUE - PLACE
10 09 2020 MADRID
LUGAR DE NACIMIENTO / PLACE OF BIRTH
DOM
C
MADRID
MADRID ESP
IRESPE220181152<Y<<<<<
9007161F2509105HND<<<<<<<<<<<0

Personas con autorización de residencia por circunstancias excepcionales por razones humanitarias

Se trata del caso de personas a las que se les deniega la protección internacional, pero se les concede una **autorización de residencia por circunstancias excepcionales por razones humanitarias**. Este tipo de autorización:

- Tiene una validez de **un año**, renovable.
- Incluye la autorización para trabajar sin restricciones.
- La persona estará documentada con una Tarjeta de Identidad de Extranjero (TIE) que indica la autorización de residencia temporal con autorización de trabajo.

Estas personas pueden ser contratadas en las mismas condiciones a las de otras personas extranjeras con residencia legal en España.

Homologación de títulos y reconocimiento de competencias

Muchas personas refugiadas, solicitantes de asilo o beneficiarias de protección internacional cuentan con **formación académica y experiencia profesional previa** en sus países de origen. Sin embargo, a menudo encuentran barreras para hacer valer estas cualificaciones en el mercado laboral español. Las empresas pueden desempeñar un papel clave en el reconocimiento de estas capacidades, ya sea a través de canales oficiales o mediante una valoración basada en competencias prácticas.

Homologación y equivalencia de títulos extranjeros

La homologación o equivalencia de títulos es el proceso oficial mediante el cual el Estado español reconoce la validez de un título académico obtenido en el extranjero, en relación con un título oficial español.

- La homologación permite que el título extranjero tenga los mismos efectos legales que uno español (por ejemplo, para ejercer una profesión regulada como médico/a, ingeniero/a o abogado/a).
- La equivalencia reconoce el nivel académico del título extranjero (por ejemplo, Grado o Máster), pero no habilita para ejercer profesiones reguladas, aunque puede ser útil para acceder a estudios o ciertos puestos de trabajo.

¿Dónde se solicita?

- Para títulos universitarios: ante el Ministerio de Universidades.
- Para títulos de Formación Profesional (FP): ante el Ministerio de Educación y Formación Profesional, a través de las delegaciones o direcciones provinciales.



Consideraciones para personas refugiadas:

- En el caso de personas reconocidas como refugiadas se pueden presentar los documentos requeridos sin necesidad de legalizarlos, si esto no es posible. Para ello, hay que solicitar al Ministerio del Interior un certificado emitido según lo previsto en el art. 25 de la Convención de Ginebra sobre el Estatuto de los Refugiados, en el que las autoridades españolas acreditarán la condición de refugiado/a en España de la persona y por lo tanto la imposibilidad de ponerse en contacto con las autoridades del país de origen, en este caso, para legalizar la documentación que tiene que aportar.

- No todos los procedimientos están adaptados para situaciones de vulnerabilidad, por lo que es recomendable que las personas estén acompañadas por una entidad especializada.

- Es frecuente que las personas refugiadas no puedan aportar la documentación académica que se exige en estos procesos de reconocimiento de titulaciones y estudios. Por ello es importante que las empresas y otros actores con responsabilidad en la materia se impliquen en desarrollar mecanismos alternativos.

Reconocimiento de competencias profesionales

Además de los títulos académicos, muchas personas refugiadas tienen **experiencia laboral relevante** adquirida en sectores como la construcción, el turismo, la hostelería, la logística, el comercio o la atención a personas. Para reconocer estas habilidades, existen varios mecanismos:

a) Procedimiento de acreditación de competencias profesionales (ACREDITA)

Este procedimiento permite que una persona demuestre, a través de su experiencia laboral o formación no formal, que posee las competencias necesarias para ejercer una determinada ocupación.

- Está gestionado por las **comunidades autónomas**.

- Permite obtener **certificados de profesionalidad** o módulos de FP que mejoran la empleabilidad.

- Es útil para quienes han trabajado en su país sin titulación formal, pero con experiencia demostrable.

b) Certificados de profesionalidad

Son títulos oficiales del Ministerio de Trabajo que acreditan una cualificación profesional. Muchas entidades que trabajan con población refugiada ofrecen formación vinculada a estos certificados, en especialidades como limpieza industrial, energías sostenibles, cuidados auxiliares, comercio electrónico, empaquetado, jardinería, horticultura y trabajo en entornos digitales.

c) Evaluación práctica por parte de la empresa

En sectores donde la experiencia práctica es clave, las empresas pueden implementar procesos de selección que valoren directamente las capacidades del candidato/a, más allá de la titulación. Entrevistas prácticas, períodos de prueba o evaluaciones internas permiten descubrir el potencial real de la persona, especialmente en sectores donde la experiencia práctica es más valorada que la titulación formal (como en el manejo de las tecnologías de información, comunicación y redes sociales, la hostelería, la construcción o el trato con clientes).

Apoyo de entidades especializadas

Varias organizaciones sociales y organismos públicos ofrecen **servicios de orientación, traducción de expedientes académicos, intermediación laboral y formación** para personas con protección internacional.

Estas entidades pueden ser aliadas clave para las empresas interesadas en contratar talento de personas refugiadas, ya que ofrecen apoyo integral en el proceso de preparación, validación y adaptación profesional. Además, muchas entidades sociales que trabajan con población refugiada ofrecen **formación, orientación laboral y validación informal de competencias**, facilitando la transición al mercado laboral.

Una lista de las entidades sociales que colaboran con el gobierno en el marco del Sistema de Acogida de Protección Internacional se puede encontrar en el siguiente link: https://www.inclusion.gob.es/web/migraciones/entidades-colaboradoras1



4

Proceso de contratación paso a paso

El proceso de contratación de una persona solicitante o beneficiaria de protección internacional es un proceso sencillo, siempre que se verifique correctamente su situación administrativa. Aquí se presentan los pasos clave que deben seguir las empresas para garantizar una contratación legal, eficaz y respetuosa con los derechos del trabajador/a.



Lista de verificación para contratar a una persona solicitante o beneficiaria de protección internacional

Antes de la contratación:

- Verificar que la persona cuenta con autorización vigente para trabajar (Tarjeta Roja, documento blanco con autorización laboral, resolución favorable de protección internacional o TIE) y solicitar copia del documento identificativo (con NIE visible y en vigor).
- Comprobar si la persona ya tiene **número de afiliación a la Seguridad Social**. Si **no lo tiene**, tramitar el número mediante el modelo TA.1 antes del alta.

Durante la contratación:

- Preparar el contrato laboral (temporal, indefinido, en prácticas, etc.).
- Firmar el contrato por ambas partes.
- Comunicar el contrato al SEPE dentro del plazo legal (máximo 10 días).
- Dar de alta al trabajador/a en la Seguridad Social **antes del inicio del trabajo**.

Después de la contratación:

- Informar al nuevo trabajador/a sobre normas internas, derechos y obligaciones.
- Establecer un sistema de apoyo o acompañamiento inicial (si es posible).
- Contactar con entidades sociales colaboradoras para apoyo adicional si se requiere (formación, interpretación, mediación, etc.).

A continuación, se detallan algunos de estos pasos en mayor detalle:

Verificación del estatus legal y del permiso de trabajo

En el documento identificativo de la persona beneficiaria o solicitante de protección internacional (documento blanco, tarjeta roja, TIE...según se detalla en la sección 3.1) se indica **si la persona cuenta con autorización para trabajar en España**.

La empresa puede solicitar copia del documento y el trabajador/a debe comunicar a la empresa cualquier cambio que afecte a su situación administrativa.

El estatus legal de la persona solicitante de protección internacional y su derecho a trabajar no se ven modificados mientras no se resuelva su expediente de protección internacional y se notifique la decisión. Si la decisión es positiva, la persona mantiene su derecho al trabajo.

Alta en la Seguridad Social

Los y las solicitantes de asilo tienen derecho a ser dados de alta en la **Seguridad Social** y a recibir las prestaciones correspondientes. La empresa debe dar de alta al trabajador/a en el régimen general de la Seguridad Social o el que corresponda, como con cualquier otro empleado/a.

¿Y si la persona no tiene número de la Seguridad Social?

Es posible que la persona refugiada aún no haya sido dada de alta nunca en la Seguridad Social y, por tanto, no cuente con número de afiliación previo. En ese caso, la empresa (o su gestoría) debe solicitarlo antes de tramitar el alta laboral, siguiendo estos pasos:

1. **Rellenar el modelo TA.1** de solicitud de número de afiliación, indicando los datos personales del trabajador/a y su NIE. Si la persona dispone de un certificado digital, puede tramitar la solicitud directamente accediendo al servicio Asignación de número de Seguridad Social de la Sede Electrónica.

2. **Adjuntar copia del documento identificativo** (Tarjeta Roja, TIE o documento blanco con NIE y autorización para trabajar).

3. **Presentar la solicitud telemáticamente** a través del sistema RED o en la sede electrónica de la Seguridad Social, o de forma presencial en una Tesorería General de la Seguridad Social con cita previa.

Una vez asignado el número de afiliación, la empresa puede continuar con el proceso normal de alta y contratación.

Nota: El número de la Seguridad Social se asigna una sola vez en la vida y se mantiene incluso si cambia el estatus administrativo del trabajador/a en el futuro.



Adaptación y seguimiento inicial

Aunque no es obligatorio legalmente, se recomienda establecer un período de acompañamiento inicial y una buena comunicación con el trabajador/a durante los primeros días o semanas. Esto contribuye a:

- Facilitar la integración en el equipo.
- Detectar posibles barreras idiomáticas o culturales.
- Aumentar la retención y satisfacción laboral.

Es fundamental que, al incorporarse a la empresa, la persona contratada reciba información clara sobre las **normas internas de funcionamiento**, incluyendo horarios, protocolos, uso de equipos, medidas de seguridad y políticas de convivencia. Asimismo, debe conocer sus **derechos laborales** (como salario, descansos, vacaciones o permisos) y **obligaciones contractuales**, para garantizar una relación laboral basada en el respeto y la transparencia. Cuando exista una posible barrera idiomática o cultural, puede ser útil ofrecer esta información de forma visual, sencilla o con el apoyo de una entidad especializada en integración laboral.

Se recomienda coordinar con las entidades sociales colaboradoras que acompañan al trabajador/a en su proceso de integración, en caso de que la persona esté en un programa de acogida o inserción laboral. Las entidades sociales suelen ofrecer mediación cultural, formación básica en normativa laboral o acompañamiento a la empresa si se solicita.

5 Buenas prácticas y estrategias de inclusión laboral

La contratación de personas refugiadas es una oportunidad para fortalecer la diversidad, la responsabilidad social y el compromiso ético de las empresas. Sin embargo, para que esa contratación se traduzca en inclusión real y sostenible, es necesario implementar estrategias que faciliten su adaptación e integración al entorno laboral.

Adaptar el proceso de selección y acogida

Para muchas personas refugiadas, los procesos de selección tradicionales pueden ser una barrera de entrada. Las empresas pueden implementar ajustes simples pero significativos:

- Redactar ofertas de empleo en **lenguaje claro y directo**, evitando jerga técnica o referencias culturales complejas.
- Incluir **criterios de selección basados en competencias y experiencia**, más allá de títulos formales o acreditaciones locales.
- Ser flexibles con la documentación inicial, entendiendo que algunos certificados o antecedentes laborales previos pueden no estar disponibles.
- Ofrecer entrevistas comprensivas, con posibilidad de acompañamiento de un mediador/a o referente cuando sea necesario.



Facilitar el acceso a formación y reconocimiento de cualificaciones

Las personas refugiadas pueden tener formación valiosa que no está reconocida formalmente en España. Las empresas pueden:

- Apoyar o promover procesos de **homologación o equivalencia de títulos**, orientando sobre los trámites necesarios.
- Colaborar con programas de **formación técnica, idiomática o cultural** que preparen a los trabajadores/as para el entorno local.
- Proporcionar **formación interna adaptada**, especialmente en sectores con requisitos específicos o entornos complejos.

Algunos programas públicos o impulsados por ONG permiten acceder a **certificados de profesionalidad** sin necesidad de acreditar titulación previa, lo que representa una oportunidad real de inserción laboral cualificada.

Establecer un sistema de acompañamiento y mentoría

La presencia de una figura de referencia dentro del entorno laboral puede marcar una gran diferencia:

- Designar un compañero/a o tutor/a como **persona de apoyo** durante los primeros meses de trabajo.

- Programar encuentros regulares – sobre todo al principio del contrato – para hacer seguimiento a la integración, resolver dudas o adaptar tareas si fuera necesario.

- Establecer canales internos de comunicación que fomenten la **escucha activa, la empatía y la resolución informal de conflictos**.

Este tipo de acompañamiento también puede ser facilitado en coordinación con **entidades sociales especializadas**, que ofrecen seguimiento individualizado tanto para la persona refugiada como para la empresa.

Sensibilizar al entorno laboral

Promover la inclusión también implica actuar sobre el entorno:

- Ofrecer sesiones de **formación o sensibilización** sobre diversidad cultural, discriminación, migraciones forzadas y convivencia en la empresa.

- Incluir principios de **igualdad de trato y no discriminación** en los reglamentos internos, protocolos de prevención o planes de Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

- Visibilizar internamente las buenas prácticas en materia de inclusión, generando un **clima laboral más abierto y diverso**.

Una plantilla sensibilizada contribuye a una integración más fluida, reduce conflictos y mejora la cohesión del equipo.



Retos de integración de las personas refugiadas

Para muchas personas refugiadas, la vida en el país de acogida presenta **retos significativos** más allá del empleo, que hay que tener en cuenta en su proceso de inclusión laboral. Estos retos incluyen:

- **Acceso a una vivienda digna:** la dificultad para alquilar, los precios elevados y la discriminación inmobiliaria son barreras comunes.

- **Barreras idiomáticas y culturales:** en un primer momento la falta de dominio del español y el desconocimiento de normas sociales o laborales locales pueden generar malentendidos o limitar la autonomía.

- **Dificultades para acceder a servicios públicos:** aunque tienen derecho a sanidad y educación, en la práctica enfrentan trabas burocráticas, desinformación o falta de acompañamiento.

- **Impacto emocional y salud mental:** las experiencias traumáticas vividas antes y durante el exilio pueden afectar al estado anímico, la concentración y la adaptación al entorno laboral.

- **Inseguridad jurídica y dependencia de la documentación:** los retrasos administrativos o la incertidumbre sobre el futuro pueden generar ansiedad e inestabilidad, incluso en contextos de empleo.

Conocer estos desafíos ayuda a las empresas a actuar con empatía y flexibilidad y a entender la importancia de crear entornos de trabajo que ofrezcan no solo oportunidades, sino también seguridad, respeto y apoyo.

Además de ofrecer empleo, las empresas pueden jugar un papel activo en facilitar la estabilidad en la vida de las personas refugiadas. Algunas medidas podrían ser proporcionar información y orientación sobre cómo alquilar una vivienda, colaborar con entidades sociales para identificar alojamientos disponibles, o incluso facilitar ayudas puntuales al transporte, como abonos mensuales o coordinación de rutas compartidas. En zonas con transporte público limitado, organizar turnos flexibles o establecer convenios con servicios de movilidad puede marcar una gran diferencia. En entornos rurales, como el de algunas empresas agrícolas, incluso se llegan a organizar y proporcionar soluciones de alojamiento directamente para sus ttrabajadores/as.

Estas acciones, aunque pequeñas, pueden contribuir significativamente a la permanencia y el bienestar de la persona contratada.

Un ejemplo de prácticas inclusivas en el sector agrario de Huelva

En la provincia de Huelva, empresas agrícolas agrupadas en diversas organizaciones sectoriales han puesto en marcha iniciativas pioneras para la contratación de personas refugiadas y migrantes en las campañas de recogida de frutos rojos[16]. En colaboración con el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y entidades sociales especializadas, estas empresas ofrecen contratos fijos discontinuos vinculados a diferentes campañas agrícolas, acompañados de alojamiento proporcionado directamente por la empresa. Además, en algunos casos, se facilitan otros beneficios como el transporte al lugar de trabajo y equipamiento básico. En el primer semestre del 2025, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones ha ayudado a estas empresas con la selección y contratación de más de 340 personas incluidas en el Sistema de Acogida de Protección Internacional[16]. Este modelo de contratación con alojamiento incluido garantiza estabilidad laboral y mejora la calidad de vida de los trabajadores/as, favoreciendo su integración y bienestar y por tanto también su productividad.

15. Asaja-Huelva. (25 de marzo de 2025). Asaja-Huelva impulsa la inserción laboral de jóvenes con protección internacional procedentes de Mali. https://asajahuelva.es/es/node/3187

16. *Informe del Sistema de Protección Internacional en España hasta junio 2025*, pág. 23, Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, disponible en https://www.inclusion.gob.es/documents/20121/0/INFORME+SISTEMA+DE+PROTECCI%C3%93N+INTERNACIONAL+ESPA%C3%91OL_jun25.pdf

6 Papel del Ministerio y de las entidades colaboradoras



Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y el Sistema de Acogida de Protección Internacional

El **Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones** (MISSM) es el organismo del Gobierno de España responsable de diseñar y coordinar la política de acogida e inclusión de las personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional. A través de su **Secretaría de Estado de Migraciones** y la Dirección General de Atención Humanitaria y del Sistema de Acogida de Protección Internacional, gestiona el **Sistema de Acogida de Protección Internacional**, una red estructurada de recursos, programas y entidades colaboradoras distribuidos por todo el país.

Estructura y funcionamiento del Sistema de Acogida de Protección Internacional

El sistema está organizado en fases consecutivas, que combinan atención social, formación y acompañamiento a la integración:

1. **Fase de valoración inicial y derivación.** Las personas recién llegadas pueden acceder a un recurso residencial temporal donde se cubren sus necesidades básicas (alimentación, asistencia sanitaria, asesoramiento jurídico, escolarización de menores, etc.) mientras se realiza la valoración de su situación y se le deriva a un recurso adecuado.
2. **Fase de acogida.** En esta etapa se trabaja activamente la inclusión social y laboral: aprendizaje del idioma, orientación jurídica, formación para el empleo y derivación a programas de inserción laboral. Se fomenta la búsqueda de vivienda, empleo y redes de apoyo comunitarias.
3. **Fase de autonomía (transición hacia la vida independiente)**. Una vez finalizadas las etapas anteriores, las personas usuarias pasan a vivir fuera del sistema con plena autonomía, pero pueden seguir vinculadas a servicios de orientación o acompañamiento externo si lo desean.

Duración total aproximada del itinerario: hasta 18 meses (24 en casos de vulnerabilidad: víctimas de violencia, discapacidad, familias monoparentales, etc.).

Web oficial del sistema:
Sistema de Acogida de Protección Internacional

Rol del Ministerio en la integración laboral

Aunque el Ministerio no emplea directamente a personas refugiadas, sí desempeña un papel clave en su **preparación para el empleo** y en el **apoyo a las empresas que desean contratar** a esta población:

- Financia y supervisa los programas de **formación, orientación laboral y prospección de empleo** que ejecutan las entidades colaboradoras del Sistema de Acogida de Protección Internacional.

- Promueve la participación del sector privado a través de **iniciativas de colaboración público-privada**, proyectos especiales y alianzas con empresas comprometidas.

Además, el Ministerio impulsa el enfoque de **inclusión integral**, considerando el empleo como eje central, pero también como parte de un proceso más amplio de acceso a vivienda, derechos y participación social.

Las actuaciones de apoyo al empleo se impulsan desde la Dirección General de Atención Humanitaria y del Sistema de Acogida de Protección Internacional.

Entidades colaboradoras del Sistema de Acogida de Protección Internacional

Las **entidades colaboradoras** son organizaciones sociales sin ánimo de lucro que tienen **convenios con el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones** para implementar en el territorio español los programas del Sistema de Acogida y apoyar la integración de las personas refugiadas, solicitantes y beneficiarias de protección internacional. Estas entidades son un **enlace fundamental entre las personas beneficiarias y el tejido social y económico**, incluyendo el sector empresarial.

¿Qué funciones cumplen?

Las entidades colaboradoras gestionan **recursos residenciales y programas de intervención integral**. Su trabajo se organiza en torno a diferentes áreas de apoyo:

- **Acogida material:** alojamiento, manutención, vestimenta y atención sanitaria básica durante las primeras fases del proceso.

- **Atención social y jurídica:** acompañamiento en trámites administrativos, seguimiento del procedimiento de asilo, orientación legal y asesoramiento personalizado. Apoyo en traducción e interpretación cuando sea necesario.

- **Atención psicológica especializada.**

- **Aprendizaje del idioma**: clases de español adaptadas al nivel de cada persona, clave para la integración social y laboral.

- **Formación para el empleo:** identificación de habilidades, elaboración de CV, simulación de entrevistas, inscripción en portales de empleo y derivación a formación técnica.

- **Intermediación laboral:** búsqueda activa de oportunidades, relación con empresas locales, captación de ofertas y preparación de candidaturas.

- **Acompañamiento a la empresa:** asesoramiento legal y administrativo, resolución de dudas sobre documentación y seguimiento post-contratación para facilitar la integración del trabajador/a.

Estas organizaciones están presentes en diversas comunidades autónomas y ciudades, y pueden ser **un aliado estratégico para empresas** interesadas en contratar a personas refugiadas.



¿Cómo pueden colaborar con las empresas?

Las entidades colaboradoras están abiertas a establecer relaciones con empresas de todos los tamaños y sectores. Algunas formas de colaboración incluyen:

- Recepción de ofertas de empleo **para candidaturas de personas refugiadas y solicitantes** de protección internacional, en búsqueda activa de un trabajo.

- **Diseño conjunto de programas de formación y prácticas laborales**, adaptados a las necesidades del mercado. Por ejemplo, algunas entidades han organizado cursos de formación específicos para que las personas refugiadas y solicitantes de protección internacional pudieran luego acceder a ofertas de trabajo concretas relacionadas con la formación llevada a cabo.

- **Participación en jornadas de sensibilización**, encuentros empresariales o ferias de empleo organizadas por las entidades.

- **Asesoramiento continuo a los departamentos de Recursos Humanos** sobre documentación, oportunidades y gestión de la diversidad en el entorno de trabajo.

Todas las entidades cuentan con **personal técnico especializado en empleo e inclusión laboral**, lo que facilita una interlocución ágil, confidencial y profesional con las empresas.

7 Conclusiones y Recomendaciones



La inclusión laboral de personas refugiadas, solicitantes y beneficiarias de protección internacional no solo es un acto de justicia social, sino también una oportunidad estratégica para las empresas que apuestan por la diversidad, el talento y la responsabilidad social.

A lo largo de esta guía se ha mostrado que **contratar a personas refugiadas, solicitantes y beneficiarias de protección internacional es legal, viable y enriquecedor**, siempre que se comprenda su situación administrativa, se apliquen buenas prácticas de integración y se cuente con el acompañamiento adecuado.

Claves para una contratación exitosa

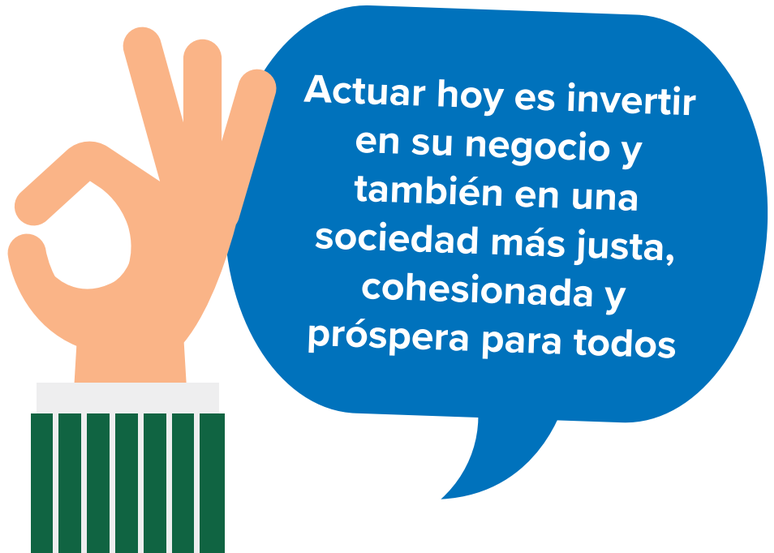
- **Verificar la documentación correctamente**, entendiendo los diferentes tipos de permisos y autorizaciones.
- **Valorar la experiencia, las competencias y el potencial**, más allá de los títulos o la fluidez en el idioma.
- **Ajustar los procesos de selección**, comunicación interna y formación para promover un entorno laboral accesible y acogedor.
- **Establecer canales de apoyo y seguimiento**, tanto para la persona contratada como para el equipo.
- **Colaborar con entidades especializadas**, que pueden facilitar el proceso, aportar perfiles adecuados y acompañar la integración.

La integración laboral, un factor clave para la inclusión

Para las empresas, implica incorporar talento comprometido, fortalecer su cultura organizativa y posicionarse como actores responsables frente a los grandes desafíos globales. Para las personas refugiadas, el acceso al empleo es un pilar fundamental en la reconstrucción de la vida, y permite recuperar la autonomía, contribuir activamente a la sociedad española y crear nuevas redes personales y profesionales.

Llamada a la acción para empresas

Desde pequeñas empresas locales hasta grandes corporaciones, **todos los negocios pueden desempeñar un papel transformador**. La contratación inclusiva no requiere grandes recursos, sino voluntad, información y alianzas adecuadas. Esta guía es solo un primer paso: el siguiente depende de que cada empresa aproveche esta oportunidad.



Trabajando
juntos

UNHCR
ACNUR
La Agencia de la ONU
para los Refugiados

MINISTERIO
DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL
Y MIGRACIONES

SECRETARÍA DE ESTADO
DE MIGRACIONES

DIRECCIÓN GENERAL
DE ATENCIÓN HUMANITARIA
Y DEL SISTEMA DE ACOGIDA DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL