

GUÍA PARA LA INSERCIÓN E INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS REFUGIADAS EN SAN LUIS POTOSÍ



© ACNUR



POTOSÍ
PARA LOS POTOSINOS
GOBIERNO DEL ESTADO 2021-2027

TRABAJO
SECRETARÍA DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

GUÍA PARA LA INSERCIÓN E INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS REFUGIADAS EN SAN LUIS POTOSÍ

Elaborado por:

Agencia de la ONU para los Refugiados en México

Secretaría de Vinculación Universitaria de la
Universidad Autónoma de San Luis Potosí

Programa de Estudios Políticos e Internacionales
de El Colegio de San Luis, A. C.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno
del Estado de San Luis Potosí, México

Coordinación de investigación y consulta pública:

Mtra. María Teresa Galicia Saldaña
y Dr. Adán Reyes Eguren



POTOSÍ
PARA LOS POTOSINOS
GOBIERNO DEL ESTADO 2021-2027

TRABAJO
SECRETARÍA DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

**F FONDO
DE INVERSIÓN
SOCIAL POTOSINO**



SNE
SERVICIO NACIONAL
DE EMPLEO



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



**ALIANZA
POR LA
INCLUSIÓN**



**EL COLEGIO
DE SAN LUIS**



UASLP
Universidad Autónoma
de San Luis Potosí



SECRETARÍA DE
VINCULACIÓN SOCIAL
UNIVERSITARIA

PRESENTACIÓN

ESTA Guía para la inserción e integración laboral de personas refugiadas en San Luis Potosí es resultado del esfuerzo de colaboración entre la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Estado de San Luis Potosí (STyPS), ACNUR, la Agencia de la ONU para los Refugiados en México, la Secretaría de Vinculación Universitaria de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP) y el Programa de Estudios Políticos e Internacionales de El Colegio de San Luis, A. C. (COLSAN), con el propósito de ofrecer al sector productivo un instrumento que facilite el proceso de empleabilidad de las personas refugiadas que se están integrando a nuestra sociedad.

El desarrollo de esta Guía surgió de las aportaciones de los participantes en la primera edición del *Diplomado en Protección Internacional para la Inserción e Integración laboral de Refugiados* realizado en 2022-2023, y con el apoyo de esta red de aliados estratégicos, en la búsqueda de generar herramientas que faciliten la visibilidad, sensibilidad y empatía por el fenómeno de la diáspora de personas que se han visto obligados a dejar sus países de origen y buscan un lugar donde comenzar una nueva vida.

Las personas refugiadas son actores clave para el desarrollo de San Luis Potosí en la medida que sean integrados a la

vida productiva de la economía local. Ellas traen consigo conocimientos, habilidades y experiencias que necesitamos aprovechar al promover su inclusión e integración laboral. Al potenciar sus capacidades y autonomía podrán vivir con dignidad y crear un futuro para ellos y sus familias, además de contribuir a la economía potosina.

El Gobierno del Estado de San Luis Potosí, a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, comparte el contenido de esta Guía con el fin de que el lector tenga acceso comprensible al mecanismo de integración de personas refugiadas a la fuerza laboral en su entorno productivo. La generación de empleos formales y decentes ofrece una nueva oportunidad de vida a las personas refugiadas que llegan a San Luis Potosí y suma a la construcción de una sociedad incluyente.

NÉSTOR EDUARDO GARZA ALVAREZ,
Secretario del Trabajo y Previsión Social del
Gobierno del Estado de San Luis Potosí

CONTENIDO

	Glosario	6
01	Qué esperar de esta guía.	8
02	¿Por qué México debe acoger a personas refugiadas?	10
03	Las ventajas de contratar refugiados en San Luis Potosí.	12
04	Algunos conceptos básicos para trabajar con personas refugiadas.	14
05	Lineamientos legales para contratar personas refugiadas.	17
06	Integrando con principios y valores.	19
07	Una red de actores estratégicos para la contratación de personas refugiadas.	21
08	Cinco pasos para la inserción laboral de personas refugiadas.	25
09	Las tres fases de la integración sociolaboral.	28
10	Anexos.	30
	Fuentes referidas.	35

GLOSARIO

ACRÓNIMO/ TÉRMINO	NOMBRE
ACNUR	Agencia de la ONU para los refugiados
ACNUDH u OACDH	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
COLSAN	El Colegio de San Luis, A.C.
COMAR	Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados
CURP	Clave Única de Registro de Población
IEEA	Instituto Estatal de Educación para Adultos
IFDP	Instituto Federal de Defensoría Pública
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INE	Instituto Nacional Electoral
INFONAVIT	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
INM	Instituto Nacional de Migración
NSS	Número de Seguridad Social

ACRÓNIMO/ TÉRMINO	NOMBRE
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PIL	Programa de Integración Local
PROFEDET	Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo
RFC	Registro Federal de Contribuyentes
SEGOB	Secretaría de Gobernación
SIFIDE	Sistema de Financiamiento para el Desarrollo del Estado
SNE	Servicio Nacional del Empleo
STyPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Estado de San Luis Potosí, México
TRP	Tarjeta de residente permanente
TVRH	Tarjeta de visitante por razones humanitarias
UASLP	Universidad Autónoma de San Luis Potosí

01

¿QUÉ ESPERAR DE ESTA GUÍA?

Presentamos a ustedes esta guía para la inserción e integración laboral de personas refugiadas en la que encontrarán información sintética y práctica (en el marco de la legislación nacional e internacional) para facilitar los procesos de integración sociolaboral a la empresa o el espacio de trabajo.

LA PRIMERA COSA que hay que saber sobre este documento es que se trata, en sentido estricto, de una “guía”. Es decir, es una herramienta para orientarse y no es un manual con procedimientos detallados. Hemos cuidado que sea un documento breve, manejable y de consulta rápida, para que sea útil en el espacio laboral, donde es necesario ser prácticos y efectivos a la vez.

Una segunda cosa a saber es que la Guía responde a la realidad y las condiciones de oportunidad en nuestro estado. No obstante, queremos subrayar que contratar a personas refugiadas puede ser una ventaja de impacto positivo en otros contextos, por lo que ofrecemos esta Guía como un antecedente para formular acciones de inserción e integración laboral. Finalmente, la guía ayuda a identificar las condiciones de empleabilidad de las personas refugiadas que llegan a San Luis Potosí y **ofrece opciones de asistencia, canalización y comunicación** para integrar a la empresa a **una red que fortalece el sector a través del empleo de personas refugiadas.**

02

¿POR QUÉ MÉXICO DEBE ACOGER A PERSONAS REFUGIADAS?

DE ACUERDO con la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951, una persona refugiada huye de un país para salvaguardar su vida **debido a fundados temores de ser perseguida**; es decir, **los refugiados escapan en calidad de víctimas**. Por ello, países como México han firmado la Convención comprometiéndose con la defensa de los derechos humanos y la implementación de todo tipo de acciones para asegurar la integración plena y duradera del refugio en su territorio. Acoger a personas refugiadas es un acto humanitario y de respeto al derecho internacional.

Recientemente, la llegada de personas refugiadas ha alcanzado cifras históricas. Para el 2023 se recibieron más de 140,000 solicitudes de refugio en nuestro país y más del 70% de esas se concentran en los estados del sur, provocando



© ACNUR

todo tipo de tensiones sociales y económicas. En respuesta, ACNUR ha emprendido un programa de reubicación, el **Programa de Integración Local (PIL)**, para ayudar a que se cumpla el compromiso de asegurar la integración plena y duradera de los refugiados.

Por su parte, **la Nueva Política Migratoria del Gobierno de México, 2018-2024, invita a las entidades federativas, el sector empresarial y a la iniciativa social** a formular estrategias de acogida alineadas a los objetivos de la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**. Bajo el principio de “no dejar a nadie atrás”, este llamado abre una puerta para que personas refugiadas encuentren oportunidades de empleo digno en condiciones de igualdad al resto de los mexicanos (PCR y ACNUR, 2020; UPM, 2019). Es decir, se convoca a **una responsabilidad compartida** para contribuir a la agenda nacional **en materia de gestión de la movilidad humana y el respeto a los derechos humanos**.

03

LAS VENTAJAS DE CONTRATAR REFUGIADOS EN SAN LUIS POTOSÍ

SAN LUIS POTOSÍ tiene experiencia en la colaboración interinstitucional para la atención de la movilidad humana en su territorio (Reyes, 2021). Actualmente, la integración de personas refugiadas al empleo es un esfuerzo colaborativo entre ACNUR y la STPS, **logrando conectar el compromiso compartido de protección internacional con las necesidades del contexto laboral local**. Durante los últimos años se ha presenciado un déficit de personal en el estado (López y Hernández Torres, 2010; Hernández, 2018b, 2018a), obligando a grupos empresariales a buscar opciones de reclutamiento en estados vecinos, como Aguascalientes y Guanajuato (Ruiz, 2023; Ramírez, 2022). Así es como Mabe, OXXO, AVHA, L'oreal y **más de 170 em-**



© ACNUR

presas en nuestro estado han logrado encontrar entre los refugiados una fuente alternativa de talento.

Las personas refugiadas son un grupo en situación vulnerable y su contratación es una práctica de inclusión laboral, abonando a la responsabilidad social corporativa sin necesidad de modificar el espacio laboral. Es decir, no es **necesario invertir para ser una empresa incluyente**. Contar con personas refugiadas proyecta una sociedad diversa y global, por lo que su contratación no es un acto de caridad, sino una acción que puede capitalizarse para la **innovación organizativa y potenciar los resultados de la empresa**.

Al estar dado de alta ante el INM como empleador de extranjeros **es posible contratar refugiados de inmediato e incluirlos en la plantilla laboral**. Las personas refugiadas representan un potencial económico importante para los países receptores y para aprovecharlo se requieren esfuerzos bien coordinados entre el sector público, privado y de sociedad civil.

04

ALGUNOS CONCEPTOS BÁSICOS PARA TRABAJAR CON PERSONAS REFUGIADAS

LAS SIGUIENTES son algunas definiciones útiles para la mejor aplicación de la presente guía. Se trata de definiciones operativas para el trabajo práctico. Por ejemplo, ¿cuál es la diferencia entre una persona migrante y una refugiada? Saber este tipo de cosas es muy importante para dar opciones a las personas extranjeras que solicitan empleo.

REFUGIADO



MIGRANTE

Persona que por “fundados temores de ser perseguida” **huye** de su país.

En su país su vida o integridad corre peligro
¡No puede regresar!

Cada caso es estudiado por **COMAR**, la única institución que puede dictaminar quién es refugiado.

Cuenta con una **residencia permanente** en México y **permiso para trabajar**.

Por motivaciones múltiples **decide** salir de su país.

Puede regresar a su país.

El **INM** es la institución encargada de supervisar su regular estancia.

No siempre cuenta con residencia permanente y permiso para trabajar.

INCLUSIÓN LABORAL

Es la promoción de lugares de trabajo más inclusivos que hagan frente a la discriminación por todo motivo, en particular por género, origen étnico, raza, condición de indígena, discapacidad, situación de VIH, orientación sexual e identidad de género, garantizando la igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo (OIT, 2021).



INSERCIÓN LABORAL

Proceso por el cual las personas en situación de vulnerabilidad (refugiadas) acceden a un puesto laboral. La inserción laboral es el primer paso para la integración social.



INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL

“La creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral sin discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo” (PROFEDET, 2017).



Fuente: Elaborado por Adan Reyes Eguren, 2023.

Como se puede distinguir, la **inclusión** otorga igualdad de oportunidades para participar en **procesos de inserción** a empresas o espacios laborales, mientras que la integración se refiere a la creación de condiciones para que las personas en situación vulnerable participen de todas **las oportunidades que ofrece el ámbito laboral**.

05

LINEAMIENTOS LEGALES PARA TRABAJAR CON PERSONAS REFUGIADAS

LA CONTRATACIÓN de personas refugiadas suele acompañarse de dudas sobre su “legalidad”, sobre todo ante el desconocimiento de diferentes instrumentos nacionales e internacionales que amparan e incluso hacen obligatorio el facilitar oportunidades de empleo y acceso al goce pleno de derechos en México. Proponemos para su consulta el siguiente marco normativo para aclarar dudas sobre la pertinencia de contratar personas refugiadas. Para conocer el contenido de cada uno de los instrumentos se puede hacer clic sobre el código QR para su consulta, entre paréntesis destacamos los artículos o secciones que son más relevantes.¹

.....
1 Todos los enlaces fueron consultados y se encontraban vigentes durante la redacción del presente documento. En caso de que no se encuentre activo algún enlace, dichos instrumentos pueden rastrearse fácilmente a través de cualquier navegador web.

INSTRUMENTOS LEGALES NACIONALES:



**Constitución
Política de los
Estados Unidos
Mexicanos
(Arts. 1 y 123)**



**Ley Federal del
Trabajo, 2022**



**Ley de Migración,
2011 (Art. 52, V)**



**Ley sobre Refugiados,
Protección
Complementaria
y Asilo Político, 2011
(Art. 44, IV)**

INSTRUMENTOS LEGALES INTERNACIONALES:



**Convención sobre
el Estatuto de los
Refugiados de 1951
(Arts. 17, 18, 19 y
24)(ACNUR)**



**Declaración de
Cartagena sobre
los Refugiados,
1984**



**Pacto Mundial
sobre Refugiados,
2018 (ACNUR)**



**Convenio sobre
los trabajadores
migrantes, 1949, o
Convenio 97(OIT)**



**Convenio sobre
la discriminación
(empleo y
ocupación,
1958, o Convenio
111 (OIT)**



**Convenio sobre
los trabajadores
migrantes
(Disposiciones
complementarias),
1975, o Convenio
143 (OIT)**

Fuente: Elaborado por Adan Reyes Eguren, 2023.

06

INTEGRANDO PRINCIPIOS Y VALORES

LAS PERSONAS tienen derecho al asilo y a disfrutar de él (Art. 14 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos), por lo que **el acceso al empleo es fundamental para disfrutar del refugio y a la vez contribuir al desarrollo de nuestro país.**

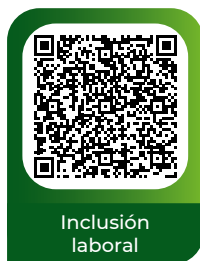
Con la integración laboral reafirmamos el Objetivo 16: *Paz, justicia e instituciones sólidas*, para asegurar que las personas tengan acceso a derechos en un entorno de acogida y a la coexistencia pacífica; y el Objetivo 17: *Alianzas para lograr los objetivos*, que anima a la colaboración con el sector privado a favor de los refugiados (ACNUR, 2021).

PRINCIPIOS RECTORES

La práctica de integración debe orientarse por principios que están en sintonía con nuevos valores globales. Aquí

dejamos una lista de principios útiles para reflexionar al integrar a personas refugiadas y otras poblaciones en situación vulnerable. Estos son principios que promueven organismos nacionales e internacionales (como ACNUR, OIT, ACNUDH).

¡Da click o escanea el código QR de cada uno de los principios para saber más sobre ellos!



* También puedes consultar la Norma Mexicana NMX-R-025, la cual instruye en todo lo referente sobre la igualdad laboral y no discriminación (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2016).

07

UNA RED DE ACTORES ESTRATÉGICOS PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS REFUGIADAS

¿Tienes dudas sobre cómo contratar personas refugiadas?

¿Necesitas asesoría para conocer el proceso de contratación?

¿Quieres sensibilizar a tu personal en temas de refugio?

No estás solo, al comenzar a contratar refugiados **ya eres parte de una red de apoyo e información en San Luis Potosí.**

Consulta el directorio completo en el Anexo I.





Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR).

- Organismo internacional de las Naciones Unidas.
- Coordina el Programa de Integración Local en S.L.P.
- Capacita a empresas y a empleadores en temas de contratación de refugiados.
- Da seguimiento a la documentación necesaria para la contratación.

TRABAJO

SECRETARÍA DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



Secretaría del Trabajo y Previsión Social en San Luis Potosí.

- Ofrece capacitación a empresas y empleadores.
- Capacita a buscadores de empleo (incluyendo a refugiados).
- Orienta y acompaña al trabajador en la defensa de sus derechos laborales
- Capacita y orienta bajo la NMX-R-025-SCFI-2015.



Oficina de Representación del Instituto Nacional de Migración de S.L.P.

- Realiza el control migratorio en el estado.
- Recibe, analiza y resuelve solicitudes de regularización migratoria.
- Expide carta de empleador de extranjeros.
- Informa y capacita, previa solicitud, sobre los mecanismos de contratación de extranjeros.



Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados.

- Institución encargada de recibir, analizar y reconocer la condición de refugiado en el país.
- Extiende la Constancia de Reconocimiento de la Condición de Refugiado, como garantía a la protección y la estancia permanente en México.



Instituto Federal de Defensoría Pública.

- Orienta, asesora y representa de manera gratuita en materia fiscal, civil, administrativa y de causas penales.
- Tiene un especialista en defensa de personas en movilidad, migrantes y refugiados.



Clínica de Litigio Estratégico de la UASLP

- Orienta, acompaña y representa a personas migrantes, solicitantes de refugio y refugiados.
- Atiende asuntos de derecho laboral, salud, educación, etc.
- Ofrece capacitación en temas de derechos humanos.



El Colegio de San Luis, A. C.

- Centro Público de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades.
- Capacitación y sensibilización en temas de movilidad humana (migración y refugio).



Instituto Estatal de Educación para Adultos.

- Acreditar el sistema abierto de educación básica para la población de 15 años o más que no ha accedido o ha desertado del sistema escolarizado.



Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

- Administrar los recursos para la Vivienda de los trabajadores
- Asesoría y acompañamiento a los trabajadores refugiados para acceder a su derecho a la vivienda



Sistema de Financiamiento para el Desarrollo del Estado

- Otorgar financiamientos a emprendedores para fomentar oportunidades de empleo y/o autoempleo
- Programa Potosin Frontera, dirigido a personas refugiadas que vienen en San Luis Potosí con interés de incursionar en actividades de negocio.



Servicio Nacional del Empleo

- Ofrece servicios de información, vinculación laboral y orientación para el empleo, capacitación y apoyo para la movilidad laboral.



08

CINCO PASOS PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS REFUGIADAS

La inserción laboral es el primer paso para la integración social y productiva de personas refugiadas.

A continuación, sintetizamos la información donde se puede reconocer los pasos a seguir, la temporalidad del proceso, los requisitos en cada paso (cuando aplique) y los actores que pueden auxiliar en cada momento.



1 **Contacto y asesoramiento.**

El primer paso hacia la inclusión laboral.

¿Cómo contratar a personas refugiadas?
Antes de empezar puedes pedir asesoría a la STyPS y ACNUR.



2 **Entrevista y evaluación de competencias.**

Concede entrevistas bajo el principio de no discriminación, todos merecen una oportunidad para emplearse.

Si un candidato es deseable para el puesto, puede entrar al proceso de selección del paso 3.



3 **Valoración y contratación.**

Un proceso de selección debe ser equitativo, recuerda que contratarás a la persona idónea para el puesto. Todos los exámenes y pruebas que apliques a mexicanos se aplican a personas refugiadas.

En el Anexo 2 consulta los documentos que pueden presentar los refugiados. Si falta documentación, canaliza para que la obtenga.



4 **Inclusión desde la contratación.**

El primer paso para la integración.

Al contratar personas refugiadas puedes emprender acciones para su integración, como charlas de sensibilización y la inclusión a programas internos.



5 **Seguimiento y evaluación.**

Es importante reflexionar y sistematizar el proceso de inserción laboral.

Mantén la comunicación con las personas contratadas para evaluar la experiencia.



Recuerda que eres parte de una red solidaria: evalúa la contratación de refugiados en conjunto con otras instituciones colaboradoras.



	Tiempo estimado	Documentación necesaria	Instituciones auxiliares
Recuerda tener tu Constancia de Inscripción de Empleador para contratar extranjeros, si no la tienes acude al INM para tramitarla.*	1-2 días	Carta de autorización de refugio otorgada por COMAR CURP otorgado por SEGOB Constancia de Inscripción del empleador ante el INM.	STyPS ACNUR INM Clínica de Litigio Estratégico COMAR
Si no cumple el perfil para el puesto, puedes ofrecer otras opciones, si es que existen.	1-6 días	RFC (Constancia de situación fiscal) NSS Certificado de estudios Tarjeta de residencia expedida por el INM**	Empresas Solidarias STyPS
Cuando cumpla con todos los requisitos, puedes proceder a la contratación.		Constancia reconocimiento de la condición de refugiado Consulte el Anexo III para saber más sobre los requisitos	STyPS ACNUR
Consulta la sección: 5 pasos para la integración.	Permanente		STyPS ACNUR INM COLSAN
Divulga tu experiencia: esta información anima a que más empresas sean solidarias con la contratación de refugiados y aumenta el prestigio de la tuya, atrayendo la confianza y el acceso a nuevos mercados.	Lo establecido por la empresa	Lo establecido por la empresa	STyPS ACNUR Empresas solidarias

* Es un trámite muy sencillo y económico (\$346.00 MXN). Encuentra más información aquí.
 ** Visitar el microsítio de tramites del INM: https://www.inm.gob.mx/mpublic/publico/inm-tramites.html?a=thgeGuQHx2k%3D&tr=GKLmOD4L9Og%3D&h_sdp00=giUnJ9XgtISVcdYJXduIGw%3D%3D.



LAS TRES FASES DE LA INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL

Fase 1. La inclusión laboral.

La inclusión laboral es el primer paso para la integración y una buena oportunidad para la innovación organizacional en la empresa hacia la responsabilidad social empresarial.

Fase 2. Un entorno social incluyente.

La integración laboral nos propone una nueva filosofía empresarial, una de igualdad laboral y no discriminación.

Fase 3. El impulso al crecimiento.

El desarrollo de una trayectoria y acceso al crecimiento profesional es parte del disfrute pleno de la integración en sociedad.

Fuente: Elaborado por Adan Reyes Eguren, 2023.

Las personas refugiadas son población en situación vulnerable y tienen mayores probabilidades de ser discriminadas durante los procesos de contratación y en los centros de trabajo.

Al ser una población en situación vulnerable, su contratación es una práctica de responsabilidad social, lo que es beneficioso para las personas y para la empresa.

¿Conoces la Norma Laboral Mexicana NMX-R-025? En esta encontrarás directrices para las mejores prácticas en tus procesos de contratación.

Sensibilizar al personal de la empresa en temas de movilidad internacional y refugio. Es clave la participación de jefes de área, líderes de equipos de trabajo, gerentes, etc.

Es igualmente importante inducir a la persona refugiada sobre la cultura local, fechas conmemorativas, actividades de integración en la empresa, etc.

Recuerda: al sumarte como empresa solidaria formas parte de una red de apoyo e información. ¡Consulta la sección red de actores estratégicos para saber quién te puede apoyar en esta fase!

Dentro de la empresa es importante motivar la integración a través de la participación en actividades conmemorativas, grupos de voluntariado, equipos de trabajo y, muy importante, la capacitación y oportunidades de promoción interna.

Cuando existen, es fundamental facilitar que las personas refugiadas participen en programas y convenios de capacitación y formación externa.



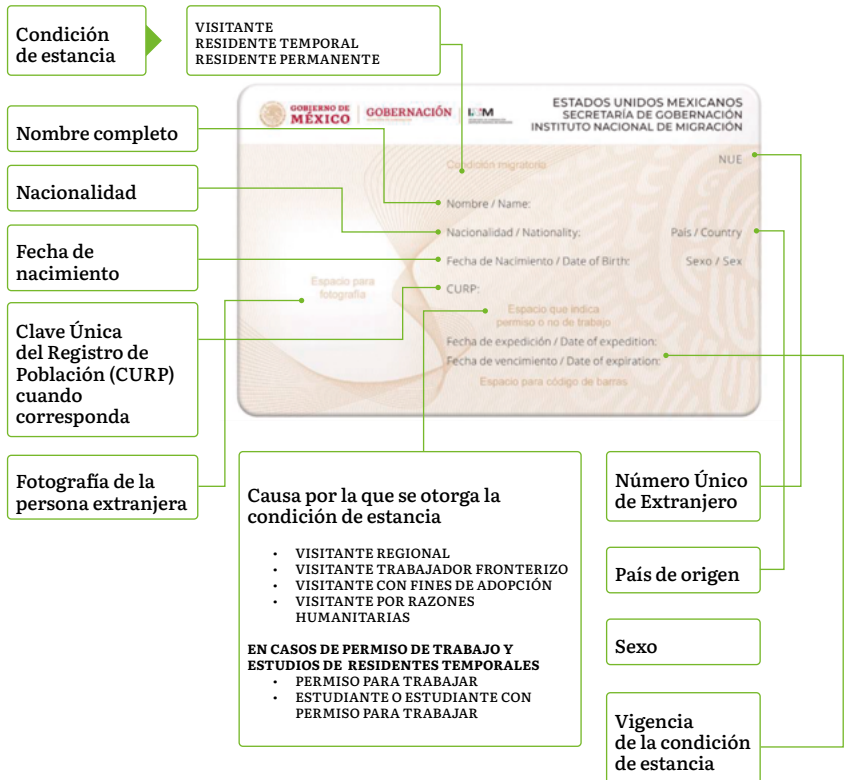
ANEXOS

ANEXO I. DIRECTORIO DE ACTORES ESTRATÉGICOS.

Actor estratégico	Dirección y teléfono de contacto
Secretaría del Trabajo y Previsión Social de San Luis Potosí.	Tel. 444 826 46 00; e-Mail: stps@slp.gob.mx; Domicilio: Manuel J. Clouthier 263-a Local Z-05, Plaza Tangamanga. Fracc. Tangamanga, C.P. 78260 San Luis Potosí, S.L.P.
Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados en San Luis Potosí.	Tel. 55 27 13 87 45; Domicilio: Carmen Serdán #220, Col. Mártires de la Revolución, C. P. 78100, San Luis Potosí, S.L.P.
Oficina de Representación del Instituto Nacional de Migración en San Luis Potosí.	Tel. 444 833 0317; Domicilio: Av. Prolongación Muñoz 362, Fraccionamiento Muñoz 1ª Sección, C.P. 78165, San Luis Potosí, S.L.P.
Clínica de Litigio Estratégico de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.	Tel. 444 671 95 77; Domicilio: Sierra Leona #550, Lomas segunda sección, San Luis Potosí, S.L.P.
Instituto Federal de Defensoría Pública	Tel. 444 838 93 00 Palmira No. 905 Fraccionamiento Desarrollos del Pedregal,, C.P.78295, San Luis Potosí, S.L.P.
Programa de Estudios Políticos e Internacionales de El Colegio de San Luis, A. C.	Tel. 444 811 01 01; Domicilio: Parque de Macul #155, Fracc. Colinas del Parque, C.P. 78294, San Luis Potosí, S.L.P.
Instituto Estatal para la Educación de los Adultos.	Tel. 800 202 4250; Ignacio Comonfort 1406-A, Jardines del Estadio, C.P. 78280 San Luis Potosí, S.L.P.

ANEXO II. DOCUMENTO DE IDENTIDAD Y PERMISOS DE TRABAJO.

La COMAR es la institución encargada de recibir, estudiar y resolver las solicitudes de refugio. Es la única institución que puede determinar quién es una persona refugiada en México. Cuando la COMAR valida una solicitud o resuelve de manera positiva el reconocimiento de refugiado el INM expide una Tarjeta de visitante por razones humanitarias (TVRH) o una Tarjeta de residente permanente (TRP), respectivamente. Dichas tarjetas tienen el formato que se muestra en la imagen.



Esta tarjeta es una identificación oficial expedida por una entidad federal y acredita la identidad de la persona. Es importante mencionar que ni la TVRH ni la TRP sirven para votar, pero son una identificación oficial y debe ser reconocida como tal para cualquier trámite que convenga a la persona, incluyendo los servicios bancarios. Se pueden destacar las siguientes características:

TVRH:	TRP:
Expedida por el INM; acredita que una persona está realizando una solicitud de reconocimiento de refugiado; tiene vigencia por un año y se puede renovar tanto como dure la respuesta de COMAR sobre su solicitud; conlleva un permiso de trabajo (es decir: no necesita tramitar un permiso extra).	Emitida por el INM cuando la COMAR da una resolución positiva a la solicitud de refugio (es decir, la persona ya es reconocida como refugiada); tiene vigencia indefinida; incluye el permiso de trabajo.

Fuente: Elaborado por Adan Reyes Eguren, 2023.

NOTA IMPORTANTE:

Las personas solicitantes de refugio y las refugiadas tienen derecho a documentos como CURP, Pre-afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social y el Registro Federal de Contribuyentes.

ANEXO III. DOCUMENTOS QUE PRESENTAN LAS PERSONAS REFUGIADAS.

En la siguiente tabla se presentan los documentos que comúnmente son solicitados por las empresas durante el proceso de contratación (izquierda) y los documentos que pueden presentar las personas refugiadas (Derecha). En San Luis Potosí, las empresas solidarias aceptan la equivalencia de la documentación.



© ACNUR

Documentos solicitados por la empresa

Documentos que puede obtener una persona refugiada

Fotografía tamaño infantil	Fotografía tamaño infantil.
RFC (Constancia de situación fiscal)	RFC (Constancia de situación fiscal).
Número de Seguro Social	Número de Seguro Social.
Certificado de Estudios	Certificado de Estudios en copia; no es necesario el apostillado.
INE vigente	Tarjeta de Residente Permanente (refugiados) y Tarjeta de Visitante por Razones Humanitarias (solicitantes), expedida por la SEGOB a través del INM.
Acta de Nacimiento	Opcional: Partida de Nacimiento en copia/ Constancia de origen/ Certificado de Nacionalidad.
Comprobante de domicilio	Comprobante de domicilio.
CURP	CURP
Carta de Antecedentes No Penales	No es obligatoria. Constancia de Reconocimiento de la Condición de Refugiado expedida por la SEGOB a través de la COMAR.
Cuenta de banco	Cuenta de banco en Banorte (Enlace Digital), Banco del Bienestar, BanCoppel.

ANEXO IV. RECOMENDACIONES PARA UNA ENTREVISTA DE TRABAJO ASERTIVA, RESPETUOSA E INCLUYENTE.

Es importante recordar que las personas refugiadas huyeron de su país para salvaguardar su vida y/o la de sus seres queridos, es decir, atravesaron por situaciones que sin duda dejaron sensibles marcas emocionales en su historia personal y no es necesario revivir el tema en una entrevista laboral. Por una parte, esa información es irrelevante para evaluar a un potencial trabajador y, por otra, es una actitud incluyente y de respeto a los derechos de las personas en movilidad. A continuación, presentamos una serie de preguntas que son y no son pertinentes en el proceso de integración laboral y social de las y los refugiados.

No es pertinente preguntar... ✘	Sí es pertinente preguntar... ✔
¿Por qué saliste de tu país?	¿Tienes experiencia laboral en el puesto que solicitas?
¿Viniste a México con tu familia o la dejaste en tu país?	¿Estás dispuesto a viajar por motivos laborales?
¿Te vas a quedar a vivir en San Luis Potosí o quieres llegar a Estados Unidos?	¿Qué hacías en tu último trabajo?
¿Cuándo piensas regresar a tu país?	¿Estarías dispuesta(o) a capacitarte para un puesto diferente al que solicitas?
	¿Cómo te visualizas a futuro en esta empresa?

Fuente: Elaborado por Adan Reyes Eguren, 2023.

FUENTES REFERIDAS.

- ACNUR (2021), “Agenda 2030: «no dejar a nadie atrás»”, en eACNUR.org. Disponible en: <https://eacnur.org/es/actualidad/noticias/emergencias/agenda-2030-no-dejar-nadie-atras>, consultado el 28 de junio de 2022.
- Hernández, Nancy Lizet (2018a), “Advierten escasez de mano de obra calificada en SLP”, en El Universal San Luis Potosí., México, 6.a enero. Disponible en: <http://sanluis.eluniversal.com.mx/metropoli/06-01-2018/advierten-escasez-de-mano-de-obra-calificada-en-slp>,
- Hernández, Nancy Lizet (2018b), “Crece déficit y rotación de personal en la industria”, en El Universal San Luis Potosí., San Luis Potosí, 3.a mayo. Disponible en: <http://sanluis.eluniversal.com.mx/cartera/03-05-2018/crecera-deficit-y-rotacion-de-personal-en-la-industria>,
- López Zúñiga, Ma. Guadalupe de la A. y Oscar Hernández Torres (2010), Incremento de la rotación de personal a nivel operario como consecuencia de las aspiraciones del trabajador con la instalación de la empresa General Motors en la ciudad de S.L.P., San Luis Potosí.
- ONU (2015), “Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”, Nueva York, Organización de las Naciones Unidas.
- Programa Casa Refugiados A. C. y ACNUR (2020), Guía mexicana para la contratación de refugiados y solicitantes de asilo, México, Programa Casa Refugiados A. C. - Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados.
- Ramírez, Maripaz (2022), “Presentan empresas manufactureras de SLP déficit de personal”, en Quadrantin SLP., San Luis Potosí, 30.a junio. Disponible en: <https://sanluispotosi.quadratin.com.mx/san-luis-potosi/presentan-empresas-manufactureras-de-slp-deficit-de-personal/>,
- Reyes Eguren, Adan (2021), “«Bienvenido, hermano»: Contexto, producción e institucionalización de la migración de tránsito en San Luis Potosí, México.”, El Colegio de San Luis, A. C.
- Ruiz, Alejandra (2023), “En SLP hay déficit de talento laboral en la industria automotriz: ADERAC”, en El Sol de San Luis., San Luis Potosí, 1.a septiembre. Disponible en: <https://www.elsoldesanluis.com.mx/local/en-slp-hay-deficit-de-talento-laboral-en-la-industria-automotriz-aderiac-10624005.html>,
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2016), “NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación”, en Diario Oficial de la Federación., México, Secretaría de Economía.
- Unidad de Política Migratoria (2019), Nueva Política Migratoria del Gobierno de México, 2018-2024, México, Secretaría de Gobernación.



POTOSÍ
PARA LOS POTOSINOS
GOBIERNO DEL ESTADO 2021-2027

TRABAJO

SECRETARÍA DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

**FONDO
DE INVERSIÓN
SOCIAL POTOSINO**



SNE
SERVICIO NACIONAL
DE EMPLEO



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



**ALIANZA
POR LA
INCLUSIÓN**



**EL COLEGIO
DE SAN LUIS**



UASLP
Universidad Autónoma
de San Luis Potosí



SECRETARÍA DE
VINCULACIÓN SOCIAL
UNIVERSITARIA