

Repensar el derecho al trabajo de los migrantes, solicitantes de asilo y refugiados en el contexto del asilo en Turquía: algunas consideraciones acerca de su garantía efectiva a través de la cooperación internacional

Doğukan Sevinç

Introducción

161

Para los Estados, el derecho al trabajo suele ser difícil de cumplir en la práctica, en especial en lo que respecta a los inmigrantes, solicitantes de asilo y refugiados. Como derecho económico, social y cultural, su garantía depende en gran medida de las políticas públicas, en las que los Estados gozan de un amplio margen de discrecionalidad y que suelen estar sujetas a un control judicial limitado en comparación con las de los derechos civiles y políticos. Para los migrantes, refugiados y solicitantes de asilo, el ejercicio del derecho al trabajo está condicionado además por limitaciones que no se aplican a los nacionales, y a pesar de su importancia vital para el disfrute de otros derechos humanos fundamentales, sigue siendo en gran medida inaccesible en la realidad.

Este capítulo pretende cuestionar los retos que plantea el posicionamiento jurídico tradicional del derecho al trabajo como derecho económico, social y cultural en el marco del derecho internacional de los derechos humanos, por medio de la evaluación de la aplicación del derecho al trabajo para los migrantes, solicitantes de asilo y refugiados en Turquía. Sostengo que la forma en que se enmarca, interpreta y aplica el derecho al trabajo sigue siendo inadecuada para garantizarlo de verdad, lo que plantea importantes problemas para el pleno disfrute de otros derechos humanos fundamentales, como la dignidad humana y las condiciones de vida dignas.

El capítulo comienza esbozando brevemente cómo se define y entiende el derecho al trabajo en el contexto internacional, en especial en el marco del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ICESCR, por sus siglas en inglés). Este análisis se centra en la obligación de los Estados de adoptar medidas en aras de lograr la plena garantía del derecho de manera progresiva, condicionada a la disponibilidad de sus recursos, para discutir cómo esta arquitectura legal plantea problemas para la plena garantía del derecho al trabajo en contextos nacionales. En segundo lugar, el capítulo examina el marco

Repensar el derecho al trabajo de los migrantes, solicitantes de asilo y refugiados en el contexto del asilo en Turquía

legislativo de Turquía que regula el derecho al trabajo de los inmigrantes, solicitantes de asilo y refugiados.

En este momento, Turquía alberga el mayor número de desplazados del mundo, con más de cuatro millones de refugiados y solicitantes de asilo. El capítulo se basa en este contexto para demostrar que la adopción de medidas legislativas per se es inadecuada para la verdadera garantía de este derecho; de hecho, a pesar del detallado marco legislativo del país, el número de personas desplazadas que están legalmente empleadas no corresponde a más del 5 % del total de la mano de obra migrante y refugiada. El capítulo concluye con una propuesta para que la comunidad internacional reevalúe su comprensión de la obligación de participar en la cooperación interestatal en virtud del derecho internacional y recomienda que el principio de distribución de responsabilidades se redefina en términos más sólidos, dada la magnitud de las cargas financieras relacionadas con los desplazamientos masivos y la naturaleza específica del derecho al trabajo, que está ligado de manera intrínseca a las realidades económicas de los países receptores.

El derecho al trabajo de los migrantes, solicitantes de asilo y refugiados en el derecho internacional

James Nickel (2015) describe el derecho al trabajo como “un derecho que nunca ha despegado en realidad, mientras que la mayoría de los otros derechos económicos y sociales vuelan alto” (p. 137). También sostiene que el derecho al trabajo suele considerarse un objetivo más que un derecho, y señala que el discurso de las Naciones Unidas se ha alejado del lenguaje de los derechos, ya que el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 se refiere a la *meta* de lograr “el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres” para erradicar la pobreza extrema y el hambre (Nickel, 2015). Aunque el derecho al trabajo está reconocido en fuentes de derecho internacional, como las normas consuetudinarias¹ y numerosos tratados internacionales²,

1 Por ejemplo, el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

2 Por ejemplo, el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares; el artículo 11 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; el artículo 1 de la Carta Social Europea (revisada); el artículo 6 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; y el artículo 15 de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos.

su alcance se define en términos vagos, lo cual hace dudar de su viabilidad para resolver los problemas de garantía del derecho. Dada la amplia cobertura del derecho al trabajo en los instrumentos internacionales de derechos humanos, este capítulo analiza el derecho a través de dos tratados internacionales (el ICESCR y la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951) que ofrecen el contenido normativo más relevante para delinear el alcance del derecho.

Por precisión terminológica, utilizo el término “refugiados” para referirme a las personas que cumplen los criterios de elegibilidad según la definición aplicable de refugiado y “solicitantes de asilo” para referirme a las personas que buscan protección internacional y cuyas solicitudes de refugio aún no han sido resueltas por el Estado respectivo. El término “migrantes” será relevante a efectos de este capítulo en la medida en que reúnan los requisitos para ser considerados personas necesitadas de protección internacional, ya que, en realidad, la situación de los migrantes indocumentados y la propia naturaleza de la migración irregular hacen difícil evaluar si estas personas han huido de la persecución.

De acuerdo con el artículo 1 de la Convención sobre los Refugiados de 1951, el término “refugiado” se aplica a

toda persona que... debido a fundados temores de ser perseguida por motivos de raza, religión, nacionalidad, pertenencia a determinado grupo social u opiniones políticas, se encuentre fuera del país de su nacionalidad y no pueda o, a causa de dichos temores, no quiera acogerse a la protección de tal país; o que, careciendo de nacionalidad y hallándose, a consecuencia de tales acontecimientos, fuera del país donde antes tuviera su residencia habitual, no pueda o, a causa de dichos temores, no quiera regresar a él.

Mientras que la Convención sobre los Refugiados de 1951 puede considerarse la *lex specialis*³ aplicable a los refugiados, los derechos del ICESCR “son aplicables a todos, incluidos los no nacionales, como los refugiados, los solicitantes de asilo, los apátridas, los trabajadores migratorios... independientemente de su condición jurídica y de la

3 La *lex specialis (generalia specialibus non derogant)* es una máxima jurídica según la cual “si existe un conflicto en un instrumento jurídico entre una disposición general y una disposición específica, prevalece la disposición específica” (Garner 2014). Se trata tanto de un principio de interpretación jurídica como de un método de resolución de conflictos de normas. Sin embargo, como se indica en el informe del Grupo de Estudio de la Comisión de Derecho Internacional titulado *Fragmentación del Derecho Internacional*, la relación entre la norma general y la norma especial no debe entenderse necesariamente como si la norma especial anulara la norma general, sino más bien como un caso en el que la norma específica se lee y se entiende en el contexto de la norma general (Comisión de Derecho Internacional 2006).

documentación que posean” (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, 2009, párr. 30). Por lo tanto, el ICESCR no sólo sirve como herramienta para interpretar las disposiciones de la Convención sobre los Refugiados de 1951, sino que también llena los vacíos en los que la Convención sobre los Refugiados de 1951 guarda silencio o no se aplica.

El artículo 6 del ICESCR establece las obligaciones positivas y negativas de los Estados Partes con respecto al derecho al trabajo, mientras que la Observación General 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales detalla el contenido normativo del derecho. La Observación General comienza destacando lo que el derecho *no* incluye: “el derecho al trabajo no debe entenderse como un derecho absoluto e incondicional a obtener un empleo” (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, 2006, párr. 6). Más bien, el derecho al trabajo incluye tres elementos interdependientes y esenciales. En primer lugar, los Estados deben disponer de servicios especializados que permitan a las personas identificar y encontrar un empleo (elemento de disponibilidad). En segundo lugar, los Estados deben prevenir y eliminar la discriminación relacionada con el empleo, garantizar la accesibilidad física de los lugares de trabajo y crear las condiciones necesarias para buscar, obtener e impartir información (elemento de accesibilidad). En tercer lugar, los Estados están obligados a proporcionar condiciones de trabajo justas y favorables (elemento de aceptabilidad y calidad). La principal obligación de los Estados Partes es “velar por la realización progresiva del ejercicio” de este derecho mediante la adopción de medidas para “lograr el pleno empleo” (ibíd., párrafo 19). Por lo tanto, aunque el cumplimiento del derecho al trabajo no significa lograr una tasa de empleo cero, que no sólo sería irreal sino también económicamente indeseable (Collins, 2015), como mínimo, incluye las obligaciones fundamentales de garantizar la no discriminación y la igualdad de protección en el empleo (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, 2006, párr. 31).

Como señala Colm O’Cinneide (2015, p. 107), la adopción y aplicación de una “estrategia nacional de empleo lo suficientemente dotada de recursos y elaborada mediante un proceso participativo y transparente que tenga por objeto estimular el crecimiento económico, elevar el nivel de vida y superar el desempleo y el subempleo” constituye el núcleo de la obligación de los Estados de garantizar el derecho al trabajo. Los Estados también deben intentar maximizar la tasa de empleo entre los grupos desfavorecidos y marginados y aplicar medidas especializadas, como sistemas de formación profesional y servicios de

empleo, para reducir el desempleo entre estos grupos (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, 2006, párrafos. 31, 36).

La referencia a la “disponibilidad de recursos” en el apartado 1 del artículo 2 y la cláusula de limitación incluida en el apartado 3 del artículo 2⁴ del ICESCR inciden aún más en el alcance de las obligaciones positivas de los Estados con respecto al derecho al trabajo. La limitación de la disponibilidad de recursos no exime a los Estados de garantizar el derecho al trabajo cuando se trata de obligaciones estatales de efecto inmediato (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, 1990, párrafo 1). Los Estados Partes, según las obligaciones principales del artículo 2 del ICESCR, se “comprometen a garantizar el ejercicio del [derecho al trabajo] sin discriminación” y “adoptar medidas ... para lograr progresivamente ... la plena efectividad del [derecho al trabajo]” (ibíd., párr. 2). Así pues, se considerará que un Estado Parte que garantice la eliminación de la discriminación en el ejercicio del derecho al trabajo y adopte “todos los medios apropiados, en particular la adopción de medidas legislativas” (ibíd., párr. 3) en consonancia con las obligaciones mínimas fundamentales descritas antes, habrá cumplido sus obligaciones inmediatas. En cuanto a todas las demás obligaciones necesarias para la plena garantía del derecho, como la maximización de las oportunidades de empleo y la aplicación de medidas concretas para crear puestos de trabajo, los Estados pueden aplazar estas obligaciones cuando no dispongan de recursos.

Los artículos 17 a 19 de la Convención sobre los Refugiados de 1951 (sobre el trabajo asalariado, el trabajo por cuenta propia y las profesiones liberales, respectivamente) delimitan las obligaciones de los Estados en relación con el derecho al trabajo de los refugiados. Del análisis de los instrumentos jurídicos internacionales relacionados con los refugiados, la determinación de la condición de refugiado por parte de las autoridades competentes sólo puede tener carácter declarativo. De hecho, cualquier persona es un refugiado en el marco de un instrumento determinado si cumple los criterios de la definición de refugiado de dicho instrumento, independientemente de que sea reconocido

4 La redacción del artículo 2(3) crea la impresión de que los países en desarrollo son libres de adaptar el alcance de los derechos económicos a los nacionales teniendo en cuenta los derechos humanos y su economía nacional. Sin embargo, como afirman los Principios de Limburgo sobre la aplicación del ICESCR, debe interpretarse de forma restrictiva, ya que su objetivo era “poner fin a la dominación de determinados grupos económicos de no nacionales durante la época colonial”, una categoría que no tiene relevancia para los actuales refugiados y solicitantes de asilo.

formalmente como refugiado (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados 1977). El alcance de la protección de los derechos de los refugiados en virtud de la Convención sobre los Refugiados de 1951 depende de dos factores. El primero es el nivel de vinculación de los refugiados con el país de asilo. En consecuencia, existen tres niveles de vinculación: presencia física, presencia legal y estancia legal. El segundo factor es el nivel de protección que varía entre el nivel aplicable a los “extranjeros en general”, los “extranjeros más favorecidos”, los “nacionales” o la protección absoluta.

El derecho al empleo remunerado es contingente en ambos sentidos (Mathew, 2013). Así, el derecho al empleo asalariado previsto en el artículo 17 requiere que los refugiados estén “legalmente presentes” en el país de asilo y ofrece a estas personas el trato más favorable que se concede a los nacionales de un país extranjero en las mismas circunstancias. Por otra parte, el trabajo por cuenta propia y las profesiones liberales establecidas en los artículos 18 y 19 se aplican, respectivamente, a los refugiados “legalmente presentes” y “legalmente residentes”, a quienes se les brinda un trato “tan favorable como sea posible que no sea menos favorable que el concedido a los extranjeros en general en las mismas circunstancias”. Por lo tanto, la falta de presencia legal o de estancia legal puede excluir la obligación de conceder el permiso de trabajo a los refugiados, en función del tipo de profesión que deseen ejercer.

Las restricciones establecidas en la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951 no pueden interpretarse como una exclusión discriminatoria del mercado laboral y, a diferencia del ICESCR, son obligaciones de efecto inmediato y no están sujetas a una garantía progresiva (Saul, Kinley y Mowbray, 2014). Sin embargo, como se describe en las *Directrices de Michigan sobre el derecho al trabajo*⁵, esta terminología no debe interpretarse únicamente con arreglo a la legislación nacional y se refiere “en última instancia al derecho internacional y a las realidades fácticas del refugiado en particular” (Facultad de Derecho de la Universidad de Michigan 2010, párrafo 6). La presencia legal incluye situaciones en las que la presencia de un refugiado es tolerada por el Estado de asilo, “en el sentido de que el Estado es conciente, o debería ser conciente de la presencia del refugiado y el Estado no puede o no quiere expulsar al refugiado” (ibíd., párr. 7). En una línea similar, la estancia legal incluye a “los reconocidos como refugiados a través de

5 Estas directrices reflejan el consenso de todos los participantes, entre los que se encontraban académicos, abogados, jueces y funcionarios internacionales, del “Coloquio sobre los Desafíos del Derecho Internacional de los Refugiados” de 2009, convocado por la Facultad de Derecho de la Universidad de Michigan.

determinaciones individuales de la condición de refugiado [RSD, por sus siglas en inglés] o como refugiados *prima facie*, así como a los solicitantes de asilo en un Estado que no cumple con un sistema de RSD o cuando el procedimiento se prolonga indebidamente; y a los refugiados que esperan ser reasentados en otro Estado” (ibíd., párrafo 8).

Para concluir, el derecho al trabajo está sujeto a diversas limitaciones tanto en virtud del ICESCR como de la Convención sobre los Refugiados de 1951. Mientras que el ICESCR es la fuente principal del derecho internacional que define el alcance y las limitaciones del derecho al trabajo, la Convención sobre los Refugiados de 1951 define el derecho al trabajo para aquellos que entran en su definición de refugiado. Incluso en el caso de que un Estado de acogida de refugiados cumpla con sus obligaciones inmediatas en virtud del ICESCR y diseñe su marco jurídico de acuerdo con las restricciones permitidas por la Convención sobre los Refugiados de 1951, los principales retos a los que se enfrenta el derecho al trabajo pueden no ser fáciles de superar.

El derecho al trabajo de los inmigrantes, solicitantes de asilo y refugiados en la legislación turca

Para comprender de manera adecuada el marco jurídico aplicable, es necesario exponer los diferentes estatutos de protección internacional que se aplican en la legislación turca. Existen dos modalidades de reconocimiento: el régimen de protección internacional (PI), que es individual, y el régimen de protección temporal (PT), basado en grupos, que se adoptó para responder a la afluencia masiva de refugiados tras la guerra civil siria. El primero brinda protección a las personas que huyen de la persecución según tres categorías: condición de refugiado, condición de refugiado condicional y protección subsidiaria. Además, a quienes solicitan protección internacional a la espera del resultado de su solicitud se les concede la condición de “solicitante de PI”. Las últimas estadísticas del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) muestran que, a 31 de diciembre de 2020, Turquía acogía a más de 3,6 millones de sirios bajo el régimen de PT y a unos 330 000 solicitantes de PI (ACNUR Turquía, 2020).

En la legislación turca, la condición de refugiado se define en términos casi idénticos a los de la Convención sobre los Refugiados de 1951. Sin embargo, dado que Turquía mantiene su reserva al Protocolo de 1967 sobre el Estatuto de los Refugiados, la limitación geográfica de la Convención de 1951 sigue vigente, por lo que el legislador ha introducido un concepto jurídico conocido como “estatus de refugiado condicional”. En consecuencia, la condición de refugiado sólo se

concede a las personas que entran en la definición de refugiado de la Convención de 1951 y que huyen por hechos ocurridos en países europeos⁶, mientras que a quienes entran en la misma definición de refugiado pero huyen de la persecución por hechos ocurridos fuera de los países europeos se les concede el estatus de refugiado condicional⁷. El conjunto de derechos que se ofrece a los refugiados condicionales es menor que el que se concede a los refugiados; lo más importante es que los refugiados condicionales carecen de la posibilidad de integrarse a largo plazo en Turquía, ya que sólo se les permite residir de manera temporal hasta que sean reasentados en un tercer país⁸ y no pueden solicitar la reagrupación familiar⁹.

La protección subsidiaria, por otra parte, se concede a los extranjeros o apátridas que no reúnen los requisitos para ser refugiados ni refugiados condicionales pero que, sin embargo, no pueden regresar a su país de origen porque serían condenados a muerte o a la pena de muerte; serían sometidos a tortura o a tratos o penas inhumanos o degradantes; o correrían el riesgo de sufrir violencia indiscriminada debido a situaciones de conflicto armado¹⁰. Al igual que los refugiados, los beneficiarios de la protección subsidiaria tienen derechos de reagrupación familiar en Turquía¹¹. Por último, cabe señalar que todas las personas con estas condiciones tienen derecho a permanecer en Turquía durante todo el procedimiento de determinación del estatus y no serán devueltas a un lugar donde puedan ser perseguidas, ya que el principio de no devolución es la piedra angular del marco jurídico turco¹².

Por último, el régimen de PT abarca a los ciudadanos de la República Árabe Siria, así como a los apátridas y a los refugiados que hubieran llegado a las fronteras turcas o las hayan cruzado desde la República Árabe Siria como parte de una afluencia masiva o de manera individual debido a los acontecimientos ocurridos en la República Árabe Siria desde el 28 de abril de 2011. Se amplió después el ámbito de aplicación para incluir a los sirios que habían cruzado de manera ilegal a las islas griegas después del 20 de marzo de 2016 y que solicitaron protección

6 Ley de Extranjería y Protección Internacional (2013), art. 61. En cuanto a la “limitación geográfica” en virtud de la Convención sobre los Refugiados de 1951, el gobierno de Turquía considera “países europeos” a los que son Estados miembros del Consejo de Europa.

7 *Ibid.*, art. 62.

8 *Ibid.*

9 *Ibid.*, art. 34.

10 *Ibid.*, art. 63.

11 *Ibid.*, art. 34.

12 *Ibid.*, art. 4.

tras ser readmitidos en Turquía¹³. En el caso de las personas en PT, las solicitudes individuales de protección internacional no se tramitan durante la aplicación de la protección temporal. El principio de no devolución es plenamente aplicable también a las personas en PT¹⁴.

La legislación nacional turca establece un amplio marco que regula el acceso al empleo de los inmigrantes, los solicitantes de asilo y los refugiados. Sin embargo, la realidad sobre el terreno dista mucho de ser ideal, y siguen existiendo muchos retos para la plena realización del derecho al trabajo. Turquía es signataria de la Convención sobre los Refugiados de 1951 y la ratificó sin ninguna reserva aplicable a las disposiciones del capítulo III sobre “empleo remunerado”. Además, el apartado 4 del artículo 90 de la Constitución turca establece una importante salvaguarda al reconocer la supremacía del derecho internacional sobre el derecho interno. Esto significa que, en caso de conflicto en torno a los derechos y libertades fundamentales entre el derecho interno y un acuerdo internacional, prevalecerán las disposiciones de los acuerdos internacionales. En consecuencia, las disposiciones normativas que prevén y protegen el derecho al trabajo de los refugiados en el marco de la Convención sobre los Refugiados de 1951 (descritas arriba) se aplican en su totalidad.

El derecho y los procedimientos para solicitar un permiso de trabajo por parte de los beneficiarios de protección temporal e internacional están regulados por dos reglamentos diferentes¹⁵. Así, tanto los beneficiarios de protección temporal como los de protección internacional tienen derecho a solicitar un permiso de trabajo, que es un requisito legal para ejercer una actividad remunerada en Turquía.

Las condiciones de acceso al empleo legal varían según el estatus de la persona que busca protección. Las personas con condición de refugiadas o de protección subsidiaria pueden trabajar de forma dependiente o independiente. No necesitan solicitar por separado permisos de trabajo porque sus documentos de identificación como refugiadas o titulares de la condición de protección subsidiaria funcionan como sustitutos de los permisos de trabajo¹⁶. Esto no tiene límite de tiempo

13 Reglamento de protección temporal (2014), art. provisional. 1(6).

14 *Ibid.*, art. 6.

15 Reglamento sobre los permisos de trabajo de los extranjeros bajo protección temporal (2016); Reglamento sobre el permiso de trabajo de los solicitantes de protección internacional y de los titulares del estatuto de protección internacional (2016).

16 Reglamento sobre el permiso de trabajo de los solicitantes de protección internacional y los titulares del estatuto de protección internacional (2016), art. 4.

y conservan su derecho a trabajar a menos que pierdan su estatus. Por otro lado, quienes solicitan PI y quienes tienen estatus de refugio condicional (que constituyen la mayoría de los solicitantes de asilo en Turquía después de las personas en PT) deben solicitar un permiso de trabajo para poder trabajar de manera legal¹⁷. A este respecto, existen diferencias importantes entre los titulares de la condición de refugiado/protección subsidiaria y los solicitantes de PI/refugiados condicionales. En primer lugar, este último grupo sólo puede solicitar un permiso de trabajo seis meses después de la fecha de solicitud de protección internacional; en segundo lugar, sólo puede trabajar en las provincias en las que están registrados para residir; y en tercer lugar, sus permisos de trabajo sólo son válidos para el empleo y el lugar de trabajo específicos mencionados en la solicitud¹⁸. La autoridad para conceder permisos de trabajo fuera de las provincias designadas corresponde de manera exclusiva a los ministerios competentes. Esto supone un gran obstáculo para acceder al mercado laboral, ya que las oportunidades de empleo son limitadas fuera de las provincias principales y los solicitantes de PI y los refugiados condicionales no siempre pueden decidir en qué provincia residirán (ya que esta es designada por la autoridad de migración al momento de solicitar la PI).

En cuanto al procedimiento de solicitud para quienes solicitan PI y los refugiados condicionales, los permisos de trabajo se conceden por una duración limitada, que al principio es de un año como máximo¹⁹. Una vez transcurrido el año inicial, se pueden conceder permisos de hasta tres años en las siguientes solicitudes. Además, para determinadas ocupaciones (trabajos agrícolas de temporada y ganadería), se puede presentar una solicitud de exención de los permisos de trabajo ante la autoridad competente²⁰, lo cual facilita el empleo de quienes solicitan PI y los refugiados condicionales en estos sectores.

Otras disposiciones importantes son que quienes solicitan PI y los refugiados condicionales no pueden cobrar menos del salario mínimo²¹; que se beneficien del sistema de seguridad social como empleados²²; y que la concesión de permisos de trabajo puede estar sujeta a limitaciones en cuanto al tipo de permiso, la duración, la ocupación,

17 *Ibíd.*, art. 5.

18 *Ibíd.*, arts. 6, 18.

19 *Ibíd.*, art. 15.

20 *Ibíd.*, art. 9.

21 *Ibíd.*, art. 17.

22 *Ibíd.*, art. 23.

el sector y la zona geográfica²³. A este respecto, es importante señalar que estas limitaciones no se aplican a los refugiados y a los titulares de la condición de protección subsidiaria que hayan residido en Turquía durante al menos tres años o que estén casados con un ciudadano turco o tengan un hijo de nacionalidad turca, una disposición que se ajusta al apartado 2 del artículo 17 de la Convención sobre los Refugiados de 1951. Quienes solicitan PI y los refugiados condicionales también pueden recibir formación profesional y formación en el puesto de trabajo en el marco de los cursos y programas organizados por la Agencia Turca de Empleo²⁴. Un resultado positivo de esta disposición, que puede facilitar las oportunidades de empleo, es que si estas personas van a ser empleadas en el mismo lugar de trabajo al final del periodo de formación, la cuota de empleo en el lugar de trabajo²⁵ (según la cual se puede emplear a un extranjero por cada cinco ciudadanos turcos empleados en un determinado lugar de trabajo) puede aplicarse de forma menos estricta o incluso no aplicarse. Por último, una disposición específica establece que las asociaciones, fundaciones y organizaciones de la sociedad civil pueden solicitar al ministerio competente el empleo de solicitantes de protección internacional o titulares de esa condición en actividades de asistencia humanitaria²⁶. Esto es especialmente importante dado el amplio abanico de organizaciones nacionales e internacionales de la sociedad civil que llevan a cabo actividades de protección sobre el terreno.

Al igual que quienes solicitan PI y los refugiados condicionales, las personas en PT no pueden trabajar o ser empleadas en Turquía sin un permiso de trabajo²⁷. El periodo de espera de seis meses también se aplica a partir de la fecha de registro del extranjero en la PT²⁸. Durante este periodo de espera, tienen acceso a las prestaciones sociales, incluida la asistencia sanitaria gratuita, la asistencia jurídica y la asistencia financiera y en especie. También existe la posibilidad de exención del permiso de trabajo en la agricultura y la ganadería, acceso a la formación profesional, un salario mínimo garantizado en el momento de la

23 Ibid., art. 18.

24 Ibid., art. 22.

25 Reglamento de aplicación de la Ley de Permisos de Trabajo para Extranjeros (2003), art. 13; Ministerio de Familia, Trabajo y Servicios Sociales (2021a).

26 Reglamento sobre el permiso de trabajo de los solicitantes de protección internacional y de los titulares del estatuto de protección internacional (2016), art. 21.

27 Reglamento sobre los permisos de trabajo de los extranjeros bajo protección temporal (2016), art. 4.

28 Ibid., art. 5.

contratación, acceso a la seguridad social y la posibilidad de trabajar en organizaciones de la sociedad civil²⁹. Sin embargo, se establecen algunas restricciones detalladas para las personas menores de edad. Por ejemplo, pueden solicitar un permiso de trabajo en las provincias donde se les permite residir, pero debido a consideraciones de orden público y seguridad y salud públicas, la emisión de permisos de trabajo en las provincias puede cesar a discreción de los ministerios pertinentes³⁰. En estos casos, los permisos de trabajo expedidos en estas provincias no se prorrogan. Las limitaciones de la cuota de empleo también son más estrictas, ya que el número de extranjeros en PT en un determinado lugar de trabajo no puede ser superior al 10 % del número de ciudadanos turcos que trabajan en él³¹. Sin embargo, se puede prescindir de la cuota si el empresario puede documentar que en las cuatro semanas anteriores a la fecha de solicitud del permiso de trabajo no había ciudadanos turcos disponibles para realizar ese mismo trabajo³². Por último, una restricción común para todos los titulares de la condición es que algunas profesiones están reservadas de manera exclusiva a los ciudadanos turcos³³, lo cual significa que no se tramitarán las solicitudes de permiso de trabajo para estas ocupaciones³⁴.

Como se desprende de lo anterior, Turquía cuenta con un marco legislativo detallado que regula el acceso al empleo de los migrantes, los solicitantes de asilo y los refugiados en el estatus de PI y PT que, en términos generales, se ajusta a las normas internacionales. Al conceder a los refugiados y a los titulares de la condición de protección subsidiaria un acceso directo a los mercados laborales sin necesidad de solicitar permisos de trabajo, Turquía cumple con la norma de trato de extranjero más favorecido de la Convención sobre los Refugiados de 1951.

29 *Ibíd.*, arts. 5, 10, 11, 12, 13.

30 *Ibíd.*, art. 7. Así mismo, a partir de 2018, la suspensión de facto del registro por parte de la Dirección General de Gestión Migratoria en las principales provincias que acogen a un elevado número de refugiados ha provocado de forma inevitable la imposibilidad de que estos accedan a los mercados laborales, ya que las personas que no pueden registrarse no tienen ninguna perspectiva de empleo formal en esa provincia.

31 *Ibíd.*, art. 8.

32 *Ibíd.*

33 Estas profesiones están recogidas en varias leyes y entre ellas se encuentran dentistas, parteras, enfermeras, farmacéuticos, veterinarios, cargos directivos en hospitales públicos, abogados, notarios públicos, agentes de seguridad privada, guías turísticos y agentes de aduanas. Además, el servicio público sólo está abierto a los ciudadanos turcos. Para una lista descriptiva, véase el Ministerio de Familia, Trabajo y Servicios Sociales (2021b).

34 Reglamento sobre las autorizaciones de trabajo de los extranjeros en régimen de protección temporal (2016), art. 6.

TABLA I

Resumen de la legislación nacional turca sobre permisos de trabajo para personas bajo regímenes de protección internacional y temporal

Estado	Protección internacional				Protección temporal
	Refugiados	Refugiado condicional	Protección subsidiaria	Solicitante de PI	Titular de la condición de PT
¿Es necesario el permiso de trabajo?	No <i>(la identificación de la condición sustituye al permiso de trabajo)</i>	Sí†	No <i>(la identificación de la condición sustituye al permiso de trabajo)</i>	Sí†	Sí†
Duración	Indefinida	Definida	Indefinida	Definida	Definida°
Restricciones Temporal (T) Geográfica (G) Ocupacional (O) Trabajo específico (TE) Otros (X, X‡, X^)	O, X‡	T, G, O, X, TE	O, X‡	T, G, O, X, TE	T, G, O, X, X^, TE
¿Cotización laboral? (# extranjeros: # ciudadanos turcos)	No	Sí. (1:5)	No	Sí. (1:5)	Sí~ , Ý (1:10)
Salario mínimo	✓				
Seguridad social	✓				

Definida, 1 año en la solicitud inicial y prórroga de hasta 3 años en las solicitudes posteriores
Definida° 1 año en la solicitud inicial y prórroga de 1 año en las solicitudes posteriores
G Permiso de trabajo válido sólo en la provincia de registro
I Válido durante toda la condición
O Ocupaciones que pueden ser desempeñadas sólo por nacionales turcos
TE Permiso de trabajo válido para el puesto y el lugar de trabajo específicos mencionados en la solicitud
T La solicitud de un permiso de trabajo puede presentarse 6 meses después de la fecha de la solicitud de PI/PT
X Pueden aplicarse otras restricciones en cuanto al tipo de permiso, la duración, la ocupación, el sector y la zona geográfica
X‡ Pueden aplicarse otras restricciones en cuanto al tipo de permiso, la duración, la ocupación, el sector y la zona geográfica, *pero no* a los refugiados o a los titulares de la condición de protección subsidiaria que hayan residido durante 3 años o estén casados con un ciudadano turco o tengan un hijo ciudadano turco.
X^ La expedición de permisos de trabajo puede cesar por decisión ministerial por razones de orden público, seguridad y salud

173
 Repensar el derecho al trabajo de los migrantes, solicitantes de asilo y refugiados en el contexto del asilo en Turquía

- ÿ La cuota de empleo puede quedar exenta en ausencia de ciudadanos turcos para realizar el mismo trabajo
- ~ La cuota de empleo puede aplicarse de forma menos estricta si se emplea tras la formación profesional
- † La exención del permiso de trabajo es posible en los trabajos agrícolas de temporada y en la ganadería

174
Doğukan Sevinç

Además, la renuncia a las limitaciones en cuanto al tipo de permiso, la duración, la ocupación, el sector y el área geográfica para los refugiados con vínculos más profundos respeta la obligación de eliminar las restricciones para la protección del mercado laboral nacional en virtud del artículo 17(2) de la Convención sobre los Refugiados de 1951. En el caso de los solicitantes de PI, refugiados condicionales y titulares de la condición de PT (categorías que no reúnen los requisitos para ser refugiados en virtud de la Convención sobre los Refugiados de 1951), su situación debe evaluarse a la luz de otros instrumentos jurídicos que consagran el derecho al trabajo, como el ICESCR.

Dado que el acceso a los mercados laborales está permitido por la legislación nacional, sería difícil argumentar que Turquía está incumpliendo su obligación de lograr progresivamente el derecho al trabajo o sus obligaciones básicas mínimas inmediatas, que deben interpretarse a la luz de las limitaciones de recursos (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas 1990, párrafo 10). La ley no permite la discriminación por motivos inadmisibles, y las limitaciones del derecho al trabajo pueden considerarse compatibles con el artículo 4 del ICESCR sobre “promover el bienestar general en una sociedad democrática”. Dada la naturaleza prolongada de los desplazamientos masivos, estas limitaciones probablemente cumplen los requisitos de legalidad, necesidad y proporcionalidad de esta disposición.

Se puede considerar el control de la inmigración vinculado a la protección del mercado laboral de los nacionales como objetivos legítimos que justifican la restricción temporal, en especial porque la legislación nacional exige que se satisfagan las necesidades básicas de estas personas durante el periodo de espera³⁵. Además, el periodo de espera de seis meses es incluso más corto que el establecido en la Directiva de la Unión Europea sobre las condiciones de acogida y está en consonancia con la sugerencia del ACNUR de que no se niegue el acceso al mercado laboral durante más de seis meses (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, 2007). Por último, en lo que respecta al salario mínimo garantizado en el momento de la contratación, las condiciones de trabajo y de empleo y el acceso al sistema de

35 Ley de Extranjería y Protección Internacional (2013), art. 89.

seguridad social, todos los titulares de la condición reciben el mismo trato que los nacionales.

Sin embargo, el cumplimiento real del derecho al trabajo dista mucho de ser ideal. En 2020, Turquía albergaba el mayor número de refugiados del mundo, con más de cuatro millones de refugiados y solicitantes de asilo, incluidos más de 3,6 millones de desplazados que habían huido de la guerra en Siria (ACNUR Turquía, 2020). Sin embargo, las últimas estadísticas disponibles muestran que, a pesar del detallado marco legislativo que regula el derecho al trabajo de los refugiados y solicitantes de asilo, quienes obtienen permisos de trabajo no corresponden a más del 5 % del total de la mano de obra refugiada. Según datos de 2019, sólo se concedieron permisos de trabajo a 63 789 sirios (Ministerio de Familia, Trabajo y Servicios Sociales, 2019).

Sin embargo, se sabe que hay al menos 1,2 millones de refugiados sirios empleados en Turquía, lo que demuestra que casi el 95 % de los refugiados sirios que están empleados lo están de manera informal (Erdogan, 2019). Esto supone un gran reto, ya que a menudo hace que los migrantes, solicitantes de asilo y refugiados ganen menos del salario mínimo y se dediquen a actividades peligrosas en las que los riesgos aumentan de manera grave dado que el empleo informal no da acceso al sistema de seguridad social. De acuerdo con la legislación turca, trabajar sin permiso también puede llevar a la deportación³⁶. El trabajo infantil, aunque esté prohibido, es otra de las principales preocupaciones, ya que los niños (que constituyen casi la mitad de la población total de refugiados) suelen trabajar en la agricultura, el sector textil y los servicios, lo cual genera abandono escolar y dificulta la inclusión e integración social a largo plazo. La incapacidad de conseguir un empleo remunerado es también un factor primordial para el desplazamiento irregular de los refugiados hacia Europa (Kale 2017). Por lo tanto, aunque el marco legislativo de Turquía cumple hasta cierto punto con la obligación internacional del país de garantizar el derecho al trabajo de los migrantes, los solicitantes de asilo y los refugiados, ha sido insuficiente para superar los obstáculos para garantizar el derecho al trabajo en la realidad.

Mejorar la garantía del derecho al trabajo: cooperación y reparto de responsabilidades en el marco del derecho internacional de los refugiados

El derecho al trabajo es esencial para el cumplimiento de otros derechos humanos y es un elemento inherente a la dignidad humana

36 Ley de Extranjería y Protección Internacional (2013), art. 54.

porque forma un vínculo entre el individuo y la sociedad. También es de suma importancia para garantizar la inclusión social y la integración de los inmigrantes, los solicitantes de asilo y los refugiados en el país receptor. Para paliar las deficiencias que plantea la concepción actual del derecho al trabajo, afirmo que se debe adoptar un marco internacional vinculante para la cooperación internacional y el reparto de responsabilidades en el contexto de los refugiados, ya que, incluso si se adoptan todas las medidas adecuadas, las cargas socioeconómicas para los Estados receptores pueden llegar a ser insuperables, en especial en contextos de desplazamientos masivos.

Como se indica en el informe del Secretario General de las Naciones Unidas *En condiciones de seguridad y dignidad*, las cargas económicas y sociales que los desplazamientos a gran escala de refugiados y solicitantes de asilo suponen para los países receptores y sus comunidades son demasiado grandes para que puedan hacer frente a ellas por sí solos (Asamblea General de las Naciones Unidas 2016, párr. 76). Dadas las grandes limitaciones económicas de los recursos nacionales, en particular en los países que acogen a refugiados desde hace tiempo en el sur global, como Turquía, no es realista esperar que los recursos de los Estados receptores sean suficientes por sí solos para garantizar plenamente el derecho al trabajo. Sin embargo, si la cooperación internacional y los mecanismos de reparto de responsabilidades, en especial en lo que respecta a la admisión de quienes huyen de la persecución, se consideraran obligaciones legales en lugar de esfuerzos voluntarios, los Estados receptores podrían garantizar de forma más adecuada el derecho al trabajo.

Aunque no existen definiciones claras para estos conceptos, el reparto de responsabilidades puede entenderse como la responsabilidad global de proteger a los refugiados; es una subcategoría de la cooperación internacional, ya que esta última abarca formas adicionales de cooperación y asistencia interestatal, como el seguimiento y la gestión de la migración, el refuerzo de la protección de las fronteras, el tratamiento de la migración mixta y la lucha contra la trata y el tráfico de personas (Dowd y McAdam, 2017). Aunque todas las formas de cooperación pueden ayudar a aliviar la presión sobre los países receptores, el hecho de que otros terceros países acepten una mayor tasa de admisión de refugiados de los Estados receptores ayudaría a reducir los retos a los que se enfrentan estos últimos a la hora de garantizar el derecho al trabajo. Esto se debe sobre todo a que los terceros países con economías mejor equipadas pueden absorber de manera más fácil a los trabajadores adicionales y ofrecer más oportunidades de empleo con perspectivas de integración a largo plazo.

El reparto de responsabilidades no es un concepto vinculante en lo jurídico. Más bien surge de la voluntad y la ambición política de la comunidad internacional. En este sentido, las iniciativas mundiales más destacadas son la Declaración de Nueva York para los Refugiados y los Migrantes, el Marco Integral de Respuesta a los Refugiados y el Pacto Mundial sobre los Refugiados. La Declaración de Nueva York para los Refugiados y los Migrantes, adoptada por unanimidad por los 193 Estados miembros de las Naciones Unidas, incluye compromisos firmes para lograr soluciones duraderas para los refugiados, por medio de la exploración de vías adicionales como el reasentamiento y vías alternativas para que terceros países admitan refugiados. El Marco Integral de Respuesta a los Refugiados, que elaboró el ACNUR a petición de los Estados y a la luz de la Declaración de Nueva York, se centra en los grandes movimientos de refugiados y tiene entre sus objetivos principales aliviar la presión sobre los países receptores y ampliar las soluciones de terceros países. Por último, el Pacto Mundial sobre los Refugiados, que la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó con un apoyo abrumador de los Estados miembros, reconoce que no se puede lograr una solución sostenible a las crisis de refugiados sin la cooperación internacional y “pone de relieve la necesidad de arreglos concretos, sólidos y que funcionen adecuadamente, así como de posibles mecanismos complementarios para garantizar que la carga y la responsabilidad se repartan de forma previsible, equitativa, eficiente y efectiva” (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2019, párrafo 17). Además, exhorta a los Estados y a otras partes interesadas que aún no han contribuido al reparto de la carga y la responsabilidad a que lo hagan, en aras de ampliar la base de apoyo en un espíritu de solidaridad y cooperación internacionales (ibíd., párr. 25).

A pesar de todos estos reconocimientos y afirmaciones, la puesta en marcha del reparto de responsabilidades sigue dependiendo en gran medida de la voluntad política de los Estados y se produce a través de compromisos voluntarios³⁷. Como afirman Lena Kainz et al. (2020, p. 10), “en el Foro Mundial de los Refugiados, por ejemplo, casi la mitad de las promesas recibidas giraron en torno a las capacidades de protección y la apatridia, mientras que otras áreas de interés, como el reparto de responsabilidades o el empleo y los medios de vida, han recibido menos promesas hasta la fecha”. En la práctica, sólo un número limitado de países brinda tanto reasentamiento como vías complementarias para la admisión en terceros países, y estas siguen siendo las opciones menos

37 Entre estos foros, el Foro Mundial de Refugiados es uno de los más notables en lo que se refiere al reparto de la carga y la responsabilidad.

populares en el reparto de responsabilidades. En el contexto turco, a pesar de que la situación de los refugiados recibe importantes ayudas financieras y de otro tipo (como la asistencia técnica, la creación de capacidades y el intercambio de información) por parte de la comunidad internacional, el reasentamiento de los refugiados en terceros países sigue siendo el método menos popular entre los mecanismos de reparto de responsabilidades. Según las estadísticas del ACNUR, en los últimos seis años, sólo 68 057 personas partieron hacia países de reasentamiento³⁸. Además, hasta 2021, el número total de sirios reasentados según la Declaración UE-Turquía de 2016 es de sólo 27 751 (Dirección General de Gestión de la Migración del Ministerio del Interior, 2021).

Dadas las excesivas restricciones económicas y sociales impuestas a los países de acogida de refugiados, que suelen ser países en desarrollo, es crucial que la comunidad internacional considere el reparto de responsabilidades como una norma vinculante en lo jurídico en el marco del derecho internacional de los refugiados. El apoyo abrumador de los Estados miembros de las Naciones Unidas a la adopción de las iniciativas globales mencionadas puede ser un indicio de que el reparto de la responsabilidad tiene el potencial de convertirse en parte del derecho internacional consuetudinario. Sin embargo, en su estado actual, el deber general de cooperación, que es un principio bien establecido del derecho internacional, no crea obligaciones directas para los Estados en el ámbito del asilo. Como afirman Volker Türk y Madeline Garlick (2016), la forma y el contenido precisos que adoptaría dicha cooperación, así como las respectivas contribuciones que deberían hacer los Estados, no están nada claros. En este sentido, es necesario un marco internacional más sólido que detalle cómo se pueden medir las responsabilidades de los Estados.

Algunos comentaristas sostienen de manera pertinente que la protección de los refugiados es un bien público mundial y que el incumplimiento de las obligaciones internacionales de reparto de responsabilidades da lugar a problemas de acción colectiva (Suhrke, 1998, citado en Betts, 2009). Los Estados que acogen a los refugiados contribuyen al bien público, mientras que los Estados que no participan en el reparto de responsabilidades se aprovechan de él. Según Alexander Betts (2017), el compromiso de los Estados del norte global para aliviar la carga de los del sur depende de su aceptación de la relación

38 Esta cifra se basa en un análisis de los datos anuales (2014-2021) del sitio web del ACNUR (véase Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados 2021). Los dieciséis países de reasentamiento fueron Alemania, Bélgica, Bulgaria, Canadá, Croacia, España, Estados Unidos, Estonia, Finlandia, Francia, Italia, Nueva Zelanda, Países Bajos, Portugal, Reino Unido y Rumanía.

sustantiva entre la protección de los refugiados y sus propios intereses, y estirar los límites naturales de la capacidad de absorción de los Estados receptores puede desencadenar grandes riesgos en los ámbitos de la seguridad, la inmigración y el comercio. Algunos comentaristas añaden también que la superación de estos problemas de acción colectiva depende no sólo de los intereses de los Estados, sino también de la existencia de normas y marcos institucionales aplicables al reparto de responsabilidades (Thielemann, 2003 y Loescher et al., 2008, citados en Betts, 2009). Betts y Jean-François Durieux (2007, citado en Betts, 2009) sostienen que el ACNUR desempeña un papel en la creación de normas en este ámbito, no sólo a través de marcos jurídicos (modelo descendente de creación de normas), sino también mediante el intercambio de buenas prácticas (modelo ascendente de creación de normas).

En un paso más adelante, la adopción de un marco jurídico vinculante a nivel internacional que incluya elementos de enfoques tanto descendentes como ascendentes (como en diversos marcos del derecho ambiental internacional) puede ser prometedora para abordar los problemas de acción colectiva del reparto de responsabilidades en el derecho internacional de los refugiados³⁹. En particular, un sistema en el que se asuman compromisos voluntarios en forma de reubicación física de los refugiados y solicitantes de asilo, pero que estén sujetos a un requisito de mayor ambición (en forma de aumento progresivo del número de personas admitidas) no sólo sería más eficaz, sino que también tendría más probabilidades de atraer apoyo político, dado que permite un margen de diferenciación entre los Estados.

Conclusiones

La concepción actual del derecho al trabajo en el marco del internacional de los derechos humanos plantea varios problemas, que dificultan la accesibilidad para todos, en especial para los refugiados y solicitantes de asilo, cuyo disfrute del derecho al trabajo está sujeto a restricciones jurídicas y fácticas adicionales. La legislación nacional de Turquía que regula el derecho al trabajo de los extranjeros es un modelo ejemplar que se ajusta a las normas internacionales pero que, sin embargo, es insuficiente para superar los problemas que rodean la garantía de

39 La aplicabilidad de los conceptos y principios del derecho ambiental internacional en el contexto de los refugiados es esclarecedora. El Pacto Mundial sobre los Refugiados también comienza afirmando que la situación de los refugiados es una “preocupación común de la humanidad”. Véase Dowd y McAdam (2017) para un interesante debate sobre la medida en que el principio de “responsabilidades comunes pero diferenciadas” podría aplicarse en el contexto del derecho internacional de los refugiados.

este derecho. Dada la magnitud y la complejidad de las situaciones de los refugiados, sobre todo en contextos de desplazamientos masivos, no es realista esperar que ningún Estado lleve la carga por sí solo. A nivel internacional, el desarrollo de un marco vinculante que incluya modelos de cooperación tanto descendentes como ascendentes puede aliviar la necesidad urgente de una obligación internacional equitativa y efectiva de compartir la responsabilidad que podría abrir el camino para la verdadera garantía del derecho.

Referencias

- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados. (1977). *Note on determination of refugee status under international instruments*. <https://www.refworld.org/docid/3ae68cc04.html>
- . (2007). *Note on the integration of refugees in the European Union*. <https://www.refworld.org/docid/463b24d52.html>
- . (2021). *Turkey*. <https://reporting.unhcr.org/turkey>
- ACNUR Turquía. (2020). *UNHCR Turkey Stats*. <https://www.unhcr.org/tr/en/unhcr-turkey-stats>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (2016). *En seguridad y dignidad: Cómo abordar los grandes desplazamientos de refugiados y migrantes*. UN Doc. A/70/59.
- . (2019). *Resolución 73/151: Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados*. Doc. ONU. A/RES/73/151.
- Betts, A. (2009). *Forced migration and global politics*. John Wiley and Sons.
- . (2017). *Protection by persuasion: International cooperation in the refugee regime*. Cornell University Press.
- Collins, H. (2015). Is There a Human Right to Work? En: *The right to work: Legal and philosophical perspectives*, Mantouvalou, V. (ed.). Hart Publishing.
- Comisión de Derecho Internacional. (2006). *Fragmentación del derecho internacional: Dificultades derivadas de la diversificación y expansión del derecho internacional*. UN Doc. A/CN.4/L.682.
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas. (1990). *Observación General 3: La naturaleza de las obligaciones de los Estados Partes*. UN Doc. E/1991/23.
- . (2006). *Observación General 18: El derecho al trabajo*. UN Doc. E/C.12/GC/18.
- . (2009). *Observación General 20: La no discriminación en los derechos económicos, sociales y culturales*. UN Doc. E/C.12/GC/20.
- Dirección General de Gestión Migratoria del Ministerio del Interior. (2021). *Geçici Koruma* [Protección temporal]. <https://www.goc.gov.tr/gecici-koruma5638>

- Dowd, R. y McAdam, J. (2017). International cooperation and responsibility-sharing to protect refugees: what, why and how? *International and Comparative Law Quarterly*, 66(4).
- Erdogan, M. (2019). *Türkiye'deki suriyeli mülteciler*. Konrad Adenauer Stiftung. <https://www.kas.de/documents/283907/7339115/T%C3%BCrkiye%27deki+Suriyeliler.pdf/aca9d37-7035-f37c-4982-c4b18f9b9c8e?version=1.0&t=1571303334464>
- Facultad de Derecho de la Universidad de Michigan. (2010). *The Michigan guidelines on the right to work*. <https://www.refworld.org/docid/4bbaf1242.html>
- Garner, B. A. (ed.). (2014). *Black's law dictionary*. Thomson Reuters.
- Kainz, L., Banulescu-Bogdan, N. y Newland, K. (2020). *The divergent trajectories of the global migration and refugee compacts implementation amid crisis*. Informe de política del Instituto de Política Migratoria.
- Kale, B. (2017). The limits of an international burden-sharing approach: The Syrian refugee protection crisis and its consequences on Turkey's refugee policy. *Pereception: Journal of International Affairs*, 22(4), 55–84.
- Mathew, P. (2013). *Reworking the relationship between asylum and employment*. Routledge.
- Ministerio de Familia, Trabajo y Servicios Sociales. (2019). *Work permit of foreigners: 2019 year report*. <https://www.csgb.gov.tr/media/63117/yabanciizin2019.pdf>
- . (2021a). Çalışma İzni Değerlendirme Kriterleri [Criterios de evaluación del permiso de trabajo]. <https://www.csgb.gov.tr/uigm/calisma-izni/calisma-izni-degerlendirme-kriterleri/>
- . (2021b). *Türk Vatandaşlarına Hasredilen Meslekler* [Ocupaciones permitidas exclusivamente a los nacionales turcos]. <https://www.csgb.gov.tr/uigm/calisma-izni/turk-vatandaslarina-hasredilen-meslekler/>
- Nickel, J. W. (2015). Giving up on the human right to work. En: *The right to work: Legal and philosophical perspectives*, Mantouvalou, V. (ed.). Hart Publishing.
- O'Kinneide, C. (2015). The right to work in international human rights law. En: *The right to work: Legal and philosophical perspectives*, Mantouvalou, V. (ed.). Hart Publishing.
- Saul, B., Kinley, D. y Mowbray, J. (2014). *The international covenant on economic, social and cultural rights: Commentary, cases, and materials*. Oxford University Press.
- Türk, V. y Garlick, M. (2016). From burdens and responsibilities to opportunities: The comprehensive refugee response framework and a global compact on refugees. *International Journal of Refugee Law*, 28(4).