



Guía para la contratación de refugiados y migrantes venezolanos en Perú



T E N T

Con cada vez más refugiados desplazados durante largos períodos de tiempo, las empresas tienen un papel fundamental para ayudar a que los refugiados se integren económicamente en sus nuevas comunidades

La Tent Partnership for Refugees fue fundada en 2016 por Hamdi Ulukaya, fundador y CEO de Chobani (gigante estadounidense del sector alimentario) para movilizar a la comunidad empresarial mundial y mejorar la vida y el sustento de los más de 30 millones de refugiados que han sido desplazados a la fuerza de sus países de origen. Hoy en día somos una red de más de 180 empresas multinacionales comprometidas con incluir a los refugiados.

Tent cree que la forma más sostenible para que las empresas apoyen a los refugiados es aprovechando sus actividades de negocio, considerando a los refugiados como empleados, emprendedores y clientes.

La lista de empresas miembros de Tent está disponible [aquí](#).
Descubre más en www.tent.org.



ACNUR, la Agencia de la ONU para los Refugiados, lleva 70 años salvando vidas, protegiendo los derechos y construyendo un futuro mejor para las personas que se ven obligadas a huir de sus hogares a causa de los conflictos y la persecución.

Lideramos la acción internacional para proteger a las personas refugiadas. Proporcionamos asistencia vital, como albergue, alimentos y agua, ayudamos a salvaguardar los derechos humanos fundamentales y desarrollamos soluciones que garanticen que las personas tengan un lugar seguro al que llamar hogar, donde puedan construir un futuro mejor. También trabajamos para que las personas apátridas obtengan una nacionalidad. Estamos en más de 130 países, poniendo al servicio nuestra experiencia para proteger y atender a millones de personas.

Para complementar los esfuerzos del Gobierno peruano, ACNUR ha abierto oficinas desde 2018 en la capital Lima, en las fronteras norte Tumbes y sur Tacna, así como en ciudades de alta concentración de personas venezolanas como Arequipa y con presencia en Cusco. ACNUR también apoya a solicitantes de asilo y refugiados de otros 30 países de América Latina, África, Asia, Europa del Este y Medio Oriente, que viven en Perú.

En Perú trabajamos en estrecha colaboración con el gobierno, la sociedad civil, entidades religiosas y otras agencias de la ONU con un enfoque de protección con base comunitaria y participación de la sociedad en la búsqueda y toma de decisiones.

Para conocer más: <https://www.acnur.org/peru>



Acción contra el Hambre es una organización humanitaria internacional que lucha contra las causas y los efectos del hambre.

Salva la vida de niños y niñas desnutridos. Garantiza a las familias acceso a agua segura, alimentos, formación y cuidados básicos de salud. Trabaja también para liberar a niños, mujeres y hombres de la amenaza del hambre. Una de las estrategias que desarrolla para esta finalidad es promover los Medios de Vida de la población en riesgo para desarrollar los Programas VIVES Emplea y Emprende que están orientados a aumentar la motivación para trabajar, fomentar las oportunidades para encontrar trabajar y promover el autoempleo a partir de emprendimientos sostenibles.

Para conocer más sobre los proyectos y acciones de ayuda, visita la página web www.accioncontraelhambre.pe



HIAS es una ONG internacional que tiene como objetivo principal brindar atención y protección a la población refugiada, migrante y solicitante de refugio más vulnerable en Perú y permitirles acceder a medios de vida dignos y sostenibles para que logren recuperarse del impacto del desplazamiento y desarrollen resiliencia.

HIAS Perú ofrece servicios en Inclusión económica y Protección, incluyendo protección legal, prevención y atención a casos de violencias basadas en género, salud mental y apoyo psicosocial.

Para más información: <https://www.hias.org/where/peru>



El Proyecto de Inclusión Económica, financiado por la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo (Usaid) y ejecutado por el Consejo Mundial de Cooperativas de Ahorro y Crédito (Woccu), busca una mejora en el bienestar económico general de los ciudadanos venezolanos y de la población local en Perú y Ecuador.

Esto se logra mediante: programas intensivos de capacitación en desarrollo empresarial de pequeñas empresas, incluido el acceso a capital semilla; apoyo a la inserción en el mercado laboral mediante la formación y el desarrollo de competencias y un mayor acceso a los servicios financieros, incluidos los productos de ahorro, crédito y seguros otorgados a través de asociaciones con instituciones financieras, en particular cooperativas de ahorro y crédito.

Para más información: https://www.woccu.org/international_projects/current_projects/peru_ecuador

Tabla De Contenidos

¿DE QUÉ SE TRATA ESTA GUÍA?	8
1. INTRODUCCIÓN	10
2. CARACTERÍSTICAS DE TRABAJADORES REFUGIADOS Y MIGRANTES VENEZOLANOS EN PERÚ	14
3. VENTAJAS EMPRESARIALES DE CONTRATAR REFUGIADOS	20
4. MARCO NORMATIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES VENEZOLANOS EN EL PERÚ	26
4.1 Tipos de permisos y documentos habilitantes para que las personas extranjeras puedan trabajar en Perú	27
4.2 Régimen legal para la contratación laboral de personas extranjeras	38
4.2.1. Normas que regulan la contratación laboral de personas extranjeras	38
4.2.2. Condiciones para la contratación laboral de personas extranjeras	38
4.2.3 Remuneración de los trabajadores extranjeros	40
4.3 Ruta para la contratación laboral de trabajadores venezolanos en Perú	41
5. RECOMENDACIONES Y RECURSOS PARA INTEGRACIÓN LABORAL EFECTIVA	48
6. CONCLUSIÓN	54
ANEXO	56
ENDNOTES	68

¿De qué se trata esta guía?

La presente guía tiene como objetivo principal que los empleadores puedan acceder a la información adecuada para el manejo de procesos de selección y vinculación laboral de la población venezolana residente en Perú.

Esta herramienta expresa el contexto actual de trabajadores venezolanos en Perú, y los parámetros legales, logísticos y prácticos de vincular laboralmente a refugiados y migrantes venezolanos. Así mismo, se presentan buenas prácticas empresariales de compañías que ya se han beneficiado de todo lo que implica contratar personas refugiadas y migrantes, que cuentan con los permisos otorgados por el gobierno de Perú.

Para desarrollar este recurso, se unieron fuerzas de varias organizaciones con el conocimiento de la situación actual de la contratación de la población refugiada y migrante en Perú. Contamos con las contribuciones de cuatro organizaciones con experiencia técnica y local para desarrollar la presente guía: la Agencia de la ONU para los Refugiados (ACNUR); Acción Contra el Hambre; Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo (USAID); Consejo mundial de cooperativas de ahorro y crédito (WOCCU); y Hebrew Immigrant Aid Society (HIAS).

La Tent Partnership for Refugees, una red de más de 170 empresas en el mundo, ha desarrollado una serie de guías de contratación de personas refugiadas para empleadores en más de 10 países, incluyendo Colombia, México, Brasil, Estados Unidos, entre otros. Con la colaboración de estas organizaciones en Perú, Tent ha emprendido la construcción de esta guía como parte de su portafolio de recursos y herramientas diseñadas para movilizar el empresariado para apoyar a refugiados a través de la contratación y otras iniciativas que faciliten la integración económica de esta población.

Agradecemos a ACNUR, Acción contra el Hambre, USAID, HIAS, y WOCCU. De igual manera agradecemos los aportes y revisiones realizados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), las empresas participantes de los casos de estudios, y la abogada y consultora Ana Roque Padilla.



Foto: XXXX



1. Introducción



El deterioro de la situación socioeconómica y política en Venezuela, las limitaciones al ejercicio básico de los derechos humanos, y los altos niveles de violencia han generado el mayor desplazamiento de refugiados y migrantes en América Latina. Desde el 2016, más de 5 millones de personas venezolanas se han visto obligadas a huir a diferentes países en la región. Después de Colombia, Perú se ha convertido en el segundo país con mayor número de población venezolana.

A diciembre del 2020, cerca de 1.05 millón de personas venezolanas residían en Perú¹, el 77% de ellos en Lima. De esta población, a más de 465.000 se les ha otorgado algún permiso de residencia temporal como el Permiso Temporal de Permanencia (PTP), lo cual les ha permitido regularizar su situación migratoria y ser habilitados para ejercer su derecho al trabajo. Asimismo, más de 532,000 venezolanos han solicitado el reconocimiento de la condición de refugiado, lo cual también les autoriza a trabajar y permanecer de manera regular en el país mientras se resuelve su solicitud. Esto convierte al Perú en el principal país de acogida de personas venezolanas

solicitantes de esta condición. A la fecha, 2,600 personas han sido reconocidas formalmente como refugiadas.

Históricamente, Perú ha sido un país de emigración, razón por la cual la llegada de este número sin precedentes de personas refugiadas y migrantes ha generado desafíos nuevos para el Estado peruano y las comunidades de acogida en el país. En este escenario, una de las principales brechas identificadas se relaciona a la inclusión formal de las personas venezolanas en procesos de integración socioeconómica, lo que resulta esencial para capitalizar el aporte de esta población y su contribución tanto a su bienestar personal y familiar, como al crecimiento de la economía nacional.

Frente a los retos que plantea esta situación, tanto la Superintendencia Nacional de Migraciones (Migraciones) como la Comisión Especial para los Refugiados (CEPR) del Ministerio de Relaciones, han desarrollado esfuerzos legales y operacionales para atender a las necesidades de personas venezolanas en el país. No sólo se ha visto interés de parte del



gobierno para facilitar la integración de población venezolana, sino también del pueblo peruano, con el 70% a favor de que se acoja esta población² población.

De acuerdo con la encuesta ENPOVE³ antes de la actual emergencia sanitaria por la COVID-19, el 93% de las personas venezolanas se encontraba realizando una actividad económica principalmente como trabajadores dependientes. Por lo general, las oportunidades laborales a las que ha podido acceder esta población han sido en el sector informal, sin garantía de sus derechos laborales y prestaciones sociales, expuestos a explotación laboral en horarios extendidos y con sueldos por debajo del promedio. A raíz de la pandemia, se han generado altos niveles de desempleo y pobreza, exacerbando aún más sus vulnerabilidades en el país.

En este contexto, el sector privado tiene un rol fundamental en la generación de oportunidades laborales que capitalicen la disponibilidad de capital humano generado por las personas refugiadas y migrantes venezolanas y a su vez, faciliten su inclusión económica, autosuficiencia y contribución al desarrollo del país.

Muchas empresas en Perú ya han disfrutado de los beneficios de integrar trabajadores refugiados y migrantes, incluyendo a través de altas tasas de retención, diversidad de destrezas y una reputación de responsabilidad social fortalecida. Sin embargo, el temor de contratar involuntariamente a un trabajador que se encuentre en situación migratoria irregular parece ser una preocupación constante, y la falta de

conocimiento sobre la documentación y las reglas para contratar a esta población hace que los equipos de recursos humanos sobreestimen la complejidad del proceso.

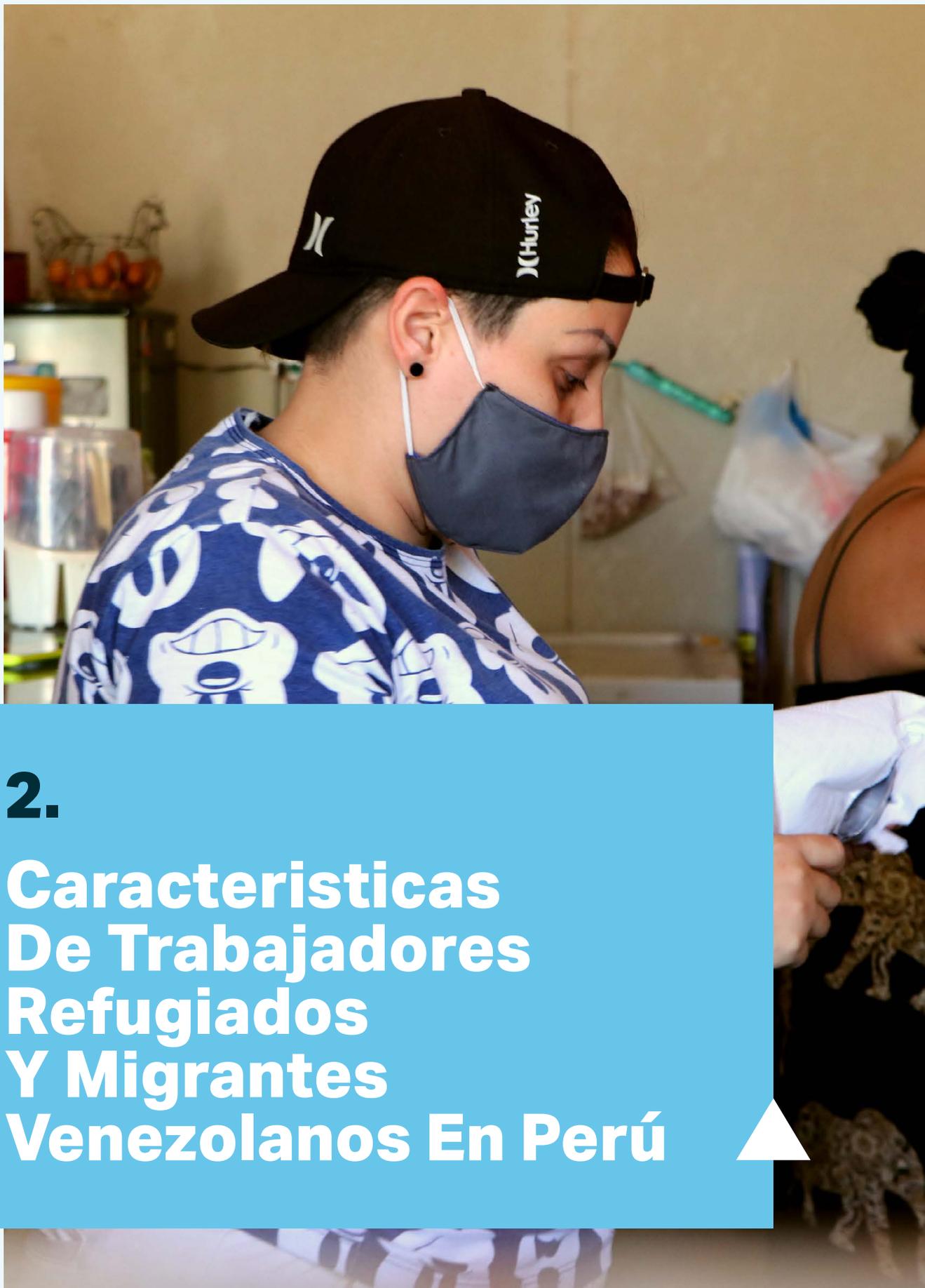
El objetivo de esta guía es brindar información y herramientas prácticas para facilitar la contratación formal de personas refugiadas y migrantes venezolanas en Perú.

Esta guía contiene información esencial sobre una variedad de temas relacionadas con el reclutamiento y empleo de personas refugiadas y migrantes en el Perú, incluyendo:

- Información demográfica y la situación actual de las personas refugiadas y migrantes venezolanas en Perú
- Los beneficios empresariales de contratar personas refugiadas venezolanas
- Aspectos normativos para la contratación de trabajadoras y trabajadores venezolanos
- Mejores prácticas para reclutar y retener empleados refugiados

Esta guía también destacará las organizaciones con las que las empresas pueden contactar si están interesadas en integrar personas refugiadas venezolanas en su fuerza laboral.





2.

Características De Trabajadores Refugiados Y Migrantes Venezolanos En Perú



Perú es el segundo país del mundo con mayor número de población venezolana y el principal país de acogida para personas venezolanas solicitantes de la condición de refugiado.

Primero es importante notar que existe una diferencia entre personas refugiadas y migrantes. Por un lado, los migrantes son quienes han decidido deliberadamente trasladarse de un país a otro en busca de mejores condiciones de vida. Por otro, los refugiados son personas que se ven forzadas

a abandonar sus países de origen para buscar protección internacional debido a fundados temores de ser perseguidos por motivos de raza, religión, nacionalidad, pertenencia a determinado grupo social u opiniones políticas y/o para huir de situaciones que amenazan su vida, seguridad o libertad como la violación masiva de derechos humanos, los conflictos armados, la violencia generalizada, entre otras circunstancias que han perturbado gravemente el orden público.

¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES DIFERENCIAS ENTRE REFUGIADOS Y MIGRANTES?

- Los refugiados huyen de su país frente a situaciones que amenazan gravemente sus derechos humanos y/o no pueden volver por dichas situaciones. Los migrantes se trasladan por otros motivos: mejores oportunidades laborales, familiares o de estudio. A veces confluyen factores mixtos.
- A diferencia de los migrantes, quienes continúan recibiendo la protección de su gobierno, los refugiados son personas que requieren salvaguardas adicionales debido a que carecen de la protección de sus propios países.
- Las personas refugiadas se encuentran protegidas por un marco legal internacional específico: Convención de Ginebra de 1951.

De acuerdo con la Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), la mayoría de la población venezolana necesita protección internacional como personas refugiadas en línea con las definiciones del derecho internacional e instrumentos regionales como la Declaración de Cartagena de 1984, y la situación actual de Venezuela⁴.

Esta sección detalla las características y situación de las personas venezolanas solicitantes de la condición de refugiado, refugiados reconocidos y migrantes en relación a su educación, áreas de desarrollo profesional, empleo y los retos que enfrentan.

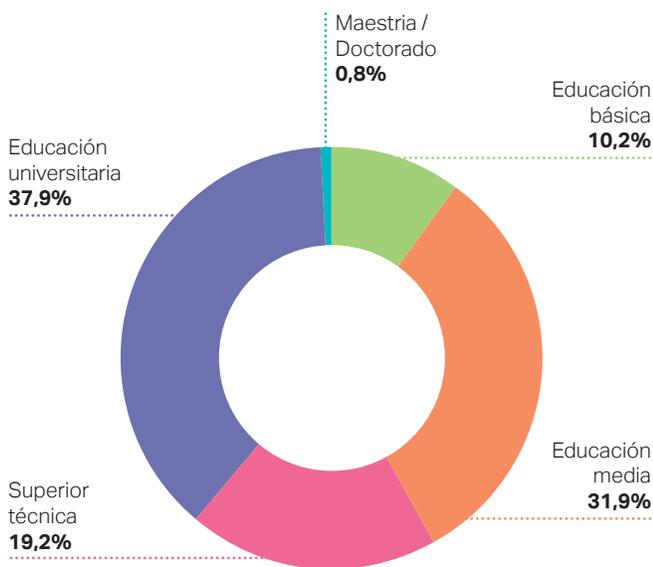
EDUCACIÓN

Según la ENPOVE, más del 40% de las personas venezolanas en Perú tienen estudios universitarios o técnicos completos (17% los tiene incompletos). No obstante, la mayoría se encuentra laborando en ocupaciones no acordes a su formación. Los altos costos y la documentación exigida (como la apostilla) para convalidar sus títulos profesionales representan algunas de las limitaciones que la población refugiada y migrante debe afrontar para ejercer su profesión en el mercado laboral formal en el Perú.

En diciembre del 2019, Migraciones reportó⁵ los principales grupos de profesionales en base a la población venezolana con estudios universitarios

completos e incompletos que reside en el país. Entre ellos, el 22% corresponde a ingenieros, el 20% a administradores de empresas, el 20% a docentes, el 15% a abogados y contadores, el 6% a enfermeros y médicos, entre otros miles de técnicos. La alta calificación de las personas venezolanas representa un beneficio para el país, pues no sólo han aumentado la disponibilidad de mano de obra calificada, sino que también han mejorado el capital humano al tener, en promedio, más años de estudio que el peruano promedio.

▲ **Gráfico 1** | Población venezolana de 15 y más años de edad, según nivel de educación alcanzado, 2018



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INEI), *Condiciones de vida de la población venezolana que reside en Perú, Resultados de la Encuesta dirigida a la población venezolana que reside en el país ENPOVE*. Diciembre 2018

Perú habría tenido que invertir aproximadamente US\$3.300 millones en educación superior para tener la cantidad de profesionales que se encuentran en el país después de la llegada de las personas venezolanas. Las personas refugiadas y migrantes venezolanas pueden aumentar la capacidad productiva del país y cubrir demandas laborales insatisfechas en donde se ha identificado déficits como en los sectores de industria, salud y educación.

De acuerdo con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), casi el 43.4% de las grandes empresas en Perú (de 100 a más trabajadores) tienen dificultades para conseguir personal⁶, mientras que, para las empresas de menor tamaño (de 10 a 49 trabajadores) sólo 15% tienen esta dificultad para conseguir talento. Esto se debe principalmente a la escasez de postulantes y a que los postulantes no cumplen con el perfil por falta de competencias técnicas, experiencia o habilidades de empleabilidad. De igual manera, un estudio elaborado por el BBVA Research⁷, describe cómo el impacto positivo en términos fiscales y del PBI podría ser mayor si las personas venezolanas pudieran ejercer sus profesiones o emplearse de modo formal. Para responder a esta necesidad del mercado y mejorar las condiciones de empleabilidad de esta población, varias organizaciones apoyan a estos profesionales en la convalidación de sus títulos, y registro en los respectivos colegios profesionales.

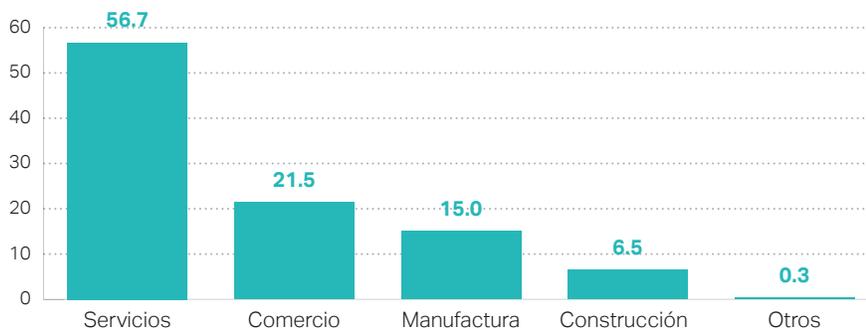
EMPLEO

La gran mayoría de los venezolanos que llegan a Perú son jóvenes y personas listas para trabajar y aportar a su comunidad de acogida. De hecho, según la ENPOVE, el 95% de la población venezolana desea quedarse a vivir en el Perú y el 85% viven en el mismo distrito desde que llegaron al país. Alrededor del

72% de las personas venezolanas son jóvenes entre 18 y 44 años, constituyéndose como una población mayoritariamente en edad productiva. Antes de la actual emergencia sanitaria por la COVID-19, el 93% de la población venezolana estaba realizando alguna actividad económica, ya sea de manera formal o informal, y el 78% bajo una relación de dependencia, es decir, trabajando para un empleador. Sin embargo, más del 88% trabajaba en condiciones de informalidad, y en ocupaciones no acordes a su formación.

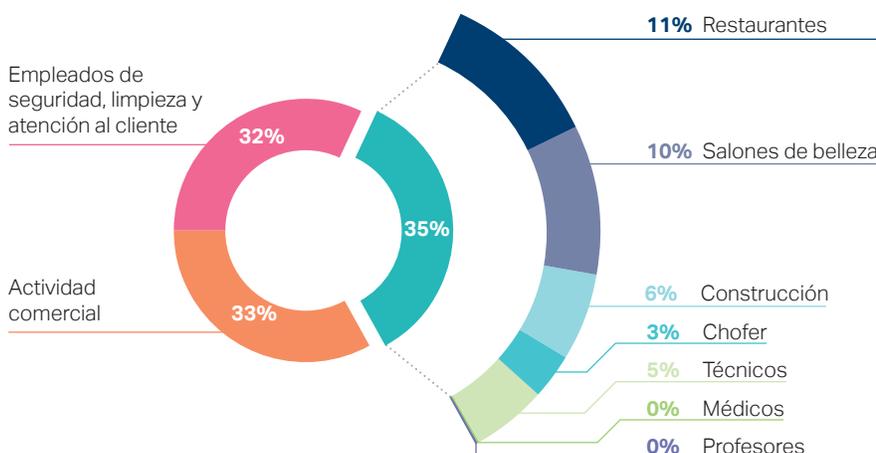
El alto desarrollo de habilidades blandas, transversales y socioemocionales de los profesionales venezolanos que se vienen incorporando a la fuerza laboral del país ha evidenciado que muchos se han contratados para posiciones que tienen trato directo con personas y vinculados al sector de servicios. Según la ENPOVE, el 56,7% de la población ocupada venezolana se encontraba empleada en la rama de servicios, principalmente en el rubro de restaurantes y hoteles (23,8%) y prestando servicios a terceros (8,8%). El 21,5% se encuentran en la actividad comercial, el 15,0% en manufactura; y el 6,5% en construcción.

▲ **Gráfico 2** | Población venezolana ocupada, según ramas de actividad



Fuente: INEI. Condiciones de vida de la población venezolana que residen en Perú. Diciembre, 2018.

▲ **Gráfico 3** | Principales ocupaciones de los inmigrantes y refugiados Venezolanos asalariados



Fuente: Impacto de la inmigración venezolana en el mercado laboral de tres ciudades: Lima, Arequipa, y Piura. 2019.

Mientras que la informalidad en el Perú representa la quinta parte del PBI, la tasa de informalidad entre los venezolanos es significativamente mayor que la de los peruanos. De la población en relación de dependencia, sólo el 12% tiene un contrato laboral y sólo el 6% tiene un seguro de salud. Sin embargo, según un estudio realizado por APOYO Consultoría, más del 50% de la población económica activa venezolana podría trabajar en el sector formal, dado que cumplen con características similares a los trabajadores peruanos formales. Asimismo, esta consultoría expresa que el 53% de sus clientes ejecutivos perciben dificultad para encontrar personal calificado.

Hasta la fecha, las condiciones de empleabilidad de los solicitantes de la condición de refugiados, refugiados y migrantes de nacionalidad venezolana se caracterizan por estar vinculada a pequeñas empresas (particularmente aquellas de menos de 10 empleados), tener una exigencia laboral de más de 51 horas a la semana, y recibir una remuneración significativamente menor a la que reciben los peruanos, lo que se traduce en altos índices de subempleo en esta población. Además de la compleja gestión de la convalidación de sus títulos profesionales y otras limitaciones legales, se suma el desconocimiento de los diferentes documentos que poseen las personas refugiadas y migrantes y los procedimientos de contratación laboral por parte de los potenciales empleadores.

En relación a la situación de la COVID-19, sin duda, la pandemia ha tenido repercusiones económicas desproporcionadas en las personas refugiadas y migrantes, debido a la alta informalidad de sus trabajos y su concentración en empleos más vulnerables y en pequeñas empresas. En adición, los venezolanos se encuentran sobrerrepresentados

en los sectores económicos más afectados por la pandemia (hoteles, restaurantes, comercios, transporte, y construcción).

Dada las características de la población refugiada y migrante, su inclusión económica apoyaría a la recuperación económica del país y fomentaría un rango de beneficios para venezolanos y peruanos. Por un lado, el acceso a empleos más estables e ingresos más altos permitiría que las personas venezolanas reduzcan su vulnerabilidad y satisfagan sus necesidades básicas, reduciendo su dependencia de apoyo humanitario y de entidades gubernamentales. De la misma manera, el aumento de refugiados y migrantes venezolanos trabajando en el sector formal, aumentaría la capacidad productiva y los ingresos fiscales del país.

La inclusión socioeconómica de la población venezolana en el Perú puede crear una situación ganar-ganar en la que las personas refugiadas y migrantes venezolanas logren ser autosuficientes, y sigan contribuyendo al desarrollo del país y a su recuperación económica ante los efectos de la COVID-19. Para esto, se necesita al sector privado como un aliado para crear oportunidades de integración.

Población venezolana económicamente activa (PEA)	
Empleada	93.5%
Desempleada	6.5%
Contratación laboral	
Contratación formal	11.5%
Contratación informal	88.5%
Categorías de ocupación	
Trabajador asalariado	78.3%
Trabajador independiente	20.5 %
Empleador	0.6%
Trabajador familiar no remunerado	0.6%
Ramas de actividad	
Servicios	56.7%
Comercio	21.5%
Manufactura	15%
Construcción	6.5%
Otros	0.3%
Nivel educativo alcanzado	
Maestría	0.7%
Educación superior universitaria (completa)	25%
Educación superior universitaria (incompleta)	13.4%
Educación superior técnica (completa)	16.1%
Educación superior técnica (completa)	3.9%
Educación media (completa e incompleta)	31.3%
Educación básica (completa e incompleta)	9.6%

Principales profesiones universitarias	
Administración de empresas y negocios internacionales	22.4%
Ingenierías	21.7%
Educación	19.7%
Ciencias de la salud (medicina, enfermería, psicología, nutrición, otros)	10%
Derecho y ciencias políticas	8.3%
Contabilidad y finanzas	7.3%
Ciencias de la comunicación	3.4%
Ciencias agropecuarias	2.4%
Otras	4.8%
Principales carreras técnicas	
Administración y gestión (incluye marketing y comercio)	26.8%
Carreras de salud	12%
Analista de sistemas y computación	8.1%
Mecánica y mantenimiento	7.8%
Educación	6.4%
Contabilidad y finanzas	6.3%
Electrónica y electricidad	5.8%
Gastronomía y turismo	4.8%
Dibujo, diseño gráfico y publicitario	4.1%
Otras carreras	17.9%

Fuente: INEI. Condiciones de vida de la población venezolana que residen en Perú. Diciembre, 2018.



3.

Ventajas empresariales de contratar refugiados



Sin duda, la llegada de la población venezolana ha presentado retos para Perú y los demás países de la región. Sin embargo, este desplazamiento también ha presentado una enorme oportunidad para el país. A finales del 2019, el Banco Mundial⁸ expresaba que un 8% del crecimiento del PBI en 2018 se debió al aporte de los venezolanos como consumidores y trabajadores. Asimismo, se estimaba que podrían generar un ingreso fiscal neto de unos 2,256 millones de soles anuales en promedio entre 2019 y 2025, gracias al aumento de la demanda agregada y el recaudo de impuestos. Además, que el valor agregado de la productividad laboral podría incrementarse un 3,2%.

Las personas venezolanas han llegado con ganas de trabajar, capacidades productivas, destrezas nuevas y su inclusión económica facilitará que puedan contribuir al crecimiento de la economía peruana y el desarrollo del capital humano. Los refugiados son personas que han tenido que superar múltiples adversidades en su camino; la jornada de estas personas desarrolla coraje, fuerza emocional y resiliencia, en adición a destrezas para resolver problemas y adaptarse a nuevos contextos. En adición, sus experiencias vividas hacen que sean personas sumamente motivadas.

Cuando los refugiados y migrantes son integrados formalmente, traen muchos beneficios no sólo para la economía local sino específicamente para el sector empresarial. Hay numerosos ejemplos de empresas que le han abierto las puertas a trabajadores refugiados y que ahora disfrutan los beneficios de su inclusión⁹. A continuación detallamos algunos de estos beneficios.

DISMINUYEN TASAS DE ROTACIÓN DE PERSONAL

Cuando una empresa integra personas refugiadas en su fuerza laboral, puede beneficiarse de las altas tasas de retención de estos trabajadores. Al llegar a un país de acogida, unas de las primeras cosas que busca un refugiado es un trabajo estable que le permita establecerse formalmente en su nueva comunidad. Muchas empresas han encontrado que los refugiados suelen permanecer en el empleo por más tiempo y demuestran altos niveles de productividad. En adición, demuestran lealtad hacia el empleador que le dio su primera oportunidad en el país.

En un estudio de Tent Partnership for Refugees y el Foreign Policy Institute de 26 empresas, 73% de éstas reportaron que la tasa promedio de retención de empleados refugiados fue más alta que la de sus demás empleados.¹⁰ En el sector manufacturero, por ejemplo, el promedio anual de rotación de empleados en general fue de 11%, mientras que el promedio de empleados refugiados en esta industria fue tan sólo 4%; esta observación fue consistente en otros sectores también. Contratar refugiados ayuda a disminuir tasas de rotación, aumentar la productividad, y reducir gastos para los empleadores.





AYUDAN A SATISFACER NECESIDADES DE MANO DE OBRA TEMPORAL Y LLENAR VACANTES DE DIFÍCIL COLOCACIÓN

Para empresas que necesitan contratar mano de obra temporal o adicional durante periodos de alta demanda, los refugiados han sido una importante fuente de talento. Hay muchos ejemplos de empresas en el sector manufacturero, agrícola, de turismo, y de ventas al por menor, que se han beneficiado de la flexibilidad y la motivación de los trabajadores venezolanos.

Los refugiados también pueden ayudar a llenar vacantes de difícil colocación, al traer competencias profesionales diferentes a las que existen en la población nativa, y por su disposición para cambiar de residencia a otras regiones del país donde hay

más oportunidades de trabajo. Un estudio de Tent encontró que 80% de refugiados venezolanos en Perú y Colombia están dispuestos a trasladarse a otra región e incluso otro país por una buena oportunidad de empleo.¹¹ Esto puede ser particularmente relevante para aquellas empresas que tengan operaciones en zonas rurales de poca población y que puedan atraer a estos trabajadores.

APORTAN A LA DIVERSIDAD CULTURAL Y LA DIVERSIDAD DE HABILIDADES

Los beneficios de la diversidad e inclusión laboral están bien documentados, y la diversidad se ve cada vez más como una prioridad estratégica para tener éxito no sólo en el mercado global, sino también localmente. Las empresas que aprovechan el poder de las diversas experiencias, habilidades, y puntos

de vista de sus empleados, son más productivas, impulsan la innovación, hacen cambios positivos en la cultura organizacional, factores que apoyan el crecimiento empresarial. Estudios indican que las empresas con empleados de diversos orígenes étnicos tienen un 35% más de probabilidades de superar a sus competidores.

Los refugiados traen consigo una diversidad de competencias y perspectivas lo cuales podrán ser diferentes a los de empleados nativos. Los refugiados venezolanos en Perú demuestran un amplio rango de destrezas y competencias profesionales que pueden fortalecer la fuerza laboral peruana. Sus demás empleados también se beneficiarán de trabajar con y aprender de sus colegas de identidad refugiada, desarrollar empatía por entender las experiencias de su vida, y los retos que tuvo que superar.

MEJORA LA REPUTACIÓN EMPRESARIAL Y EL POSICIONAMIENTO DE SU MARCA

El contratar refugiados ha demostrado tener un impacto positivo en la reputación de las empresas que los contratan. Un estudio de las percepciones de consumidores en varios países incluyendo Estados Unidos, Alemania, Francia e Italia demostró que la mayoría de los consumidores en estos países están mucho más dispuestos a comprar productos y servicios de empresas que apoyan públicamente a los refugiados. De hecho, los millennials, quienes componen el grupo económico más activo en Perú, suelen priorizar a las marcas que se manifiestan como socialmente responsables sobre otras.

El contratar refugiados no sólo ayuda a las empresas atraer más y nuevos clientes, sino también ayuda a atraer nuevo talento joven a una empresa, ya

que cada día más los millennials están buscando trabajar en negocios socialmente responsables. Los empleados de hoy valorarán cuando su empresa apoye cuestiones sociales: estas acciones mejoran la apreciación de la marca internamente y eleva la motivación de la fuerza laboral.

Integración de trabajadores venezolanos en Perú

Durante los últimos años, con la llegada de profesionales refugiados venezolanos, las empresas del sector privado han empezado a apostar por el talento venezolano, incorporándolos entre sus colaboradores, en sus diferentes líneas y sectores.

Muchas de las empresas que cuentan con profesionales venezolanos en sus equipos han mostrado apertura en sus procesos de selección y contratación; además están formando parte de un movimiento de inclusión laboral regional que busca brindarles oportunidades de trabajo digno a profesionales venezolanos. Por lo general, son las áreas de responsabilidad social quienes movilizan el tema de inclusión como una buena práctica empresarial, pero cada día vemos más equipos de recursos humanos reclutando miembros de esta población para satisfacer sus necesidades laborales.

Entre las principales causas de contratación de profesionales venezolanos se encuentran su alto grado de educación y especialización, sus altos niveles de retención, y sus habilidades transversales que promueven el buen clima laboral y las altas dosis de adaptabilidad¹².

A continuación ofrecemos dos casos de éxito de dos empresas en Perú que han contratado refugiados venezolanos.



CASO EMPRESARIAL: SODEXO PERÚ

Sodexo es una empresa multinacional de diseño, gestión e implementación de servicios de calidad de vida. Con casa matriz en París, Francia y con 22 años en el mercado peruano, Sodexo cuenta con alrededor de 7,000 empleados en Perú y presencia en todas las regiones del país. En particular, se conoce por brindar contratación de man de obra y servicios de alimentación y limpieza en operaciones mineras.

La contratación de refugiados y migrantes venezolanos ha sido un componente clave de la estrategia de reclutamiento y de diversidad e inclusión de Sodexo en Colombia, Brasil, Chile, y otros mercados en América Latina. Sodexo Perú tiene una estrategia de diversidad e inclusión que mide indicadores claves de rendimiento en cinco diferentes dimensiones: género (inclusión de la mujer), LGBTQ, discapacidades (la inclusión de personas con discapacidades físicas o mentales), generaciones (inclusión del trabajador de tercera edad), y etnias y culturas. La contratación de refugiados y otros trabajadores extranjeros se incluye dentro de esta última dimensión, y se ha dado de forma natural a través del proceso de selección para candidatos que cumplen con los requisitos formales para trabajar en la empresa.

Los venezolanos son contratados por Sodexo a través de su proceso normal de selección, al cual se presentan todos los candidatos sin discriminar por nacionalidad. Aunque Sodexo no ha implementado una estrategia de reclutamiento especial para la comunidad venezolana, la empresa ha visto la tasa de venezolanos contratados aumentar en los últimos años. Entre junio 2019 y marzo 2020, habían 81 venezolanos trabajando en Sodexo Perú.

Para Sodexo es importante reclutar venezolanos en su operaciones, no sólo por su compromiso a

la inclusión laboral, sino porque también han visto muchos beneficios para su empresa al contratarlos; los venezolanos demuestran tener alta retención y alta productividad. “Con más de 1 millón de venezolanos en el Perú, el no incorporarlos en nuestros procesos de selección es negar la realidad del país”, comentó una profesional en el área de recursos humanos de la empresa. El objetivo de Sodexo es desarrollar un empadronamiento formal para potenciar la contratación de venezolanos que están en capacidad de trabajar. Sodexo acepta a candidatos que cumplan con los requisitos legales para trabajar en el país, y se encarga de apoyar al empleado en temas de renovación de permisos una vez contratado por la empresa.

En la contratación de refugiados venezolanos y otros extranjeros la empresa ha encontrado algunos desafíos burocráticos en cuanto a candidatos que no cumplen con los requisitos legales o la documentación necesaria para trabajar. Para solucionar este desafío, y potenciar la contratación de venezolanos a mayor escala, han consultado a un experto jurídico. En adición, tienen planes de aliarse con una organización que pueda facilitar la búsqueda de candidatos que cumplan con estos requisitos. También se han enfrentado a barreras sociales relacionadas con la xenofobia, por lo que priorizan la sensibilización de los empleados sobre el tema. Reconociendo que aún existe discriminación en contra de extranjeros en Perú, Sodexo ha buscado orientación de organizaciones locales para mejorar sus procesos de inserción e integración social.

La política de inclusión de Sodexo Perú se ve apoyada por sus clientes, que aplauden estos esfuerzos de diversidad e inclusión, y también por la dirección de Sodexo, que se ha comprometido al tema de diversidad e inclusión.

Para mayor información: <https://www.sodexo.pe/>



ManpowerGroup®

CASO: MANPOWERGROUP PERÚ

ManpowerGroup es la compañía líder mundial en soluciones de fuerza laboral que conecta el potencial humano con el poder de los negocios. Su casa matriz se encuentra en Estados Unidos y cuenta con oficinas en más de 75 países y territorios. En Perú, ManpowerGroup ha estado presente desde 1996, con operaciones a nivel nacional a través de sus marcas Manpower, Experis y Talent Solutions.

Para ManpowerGroup, el empleo significativo y sostenible tiene el poder de cambiar el mundo, por ello, su propósito Transformar Vidas a través del mundo del trabajo, les ha permitido ser reconocidos como una de las compañías más éticas del mundo por duodécimo año, y el mejor lugar para trabajar para Mujeres, Inclusión, Discapacidad y empresa líder para la Igualdad LGBTQ+, lo que confirma su posición como la marca elegida para el talento en demanda.

Este trabajo no solo se refleja a la interna de la organización, sino que impacta también en sus operaciones, procesos de reclutamiento y colaboración con clientes.

La Diversidad de orígenes culturales y étnicos, se extiende a su cadena de valor, ofreciendo a sus proveedores, entrenamientos para reducir sesgos y crear espacios inclusivos. La empresa tiene políticas claras contra el hostigamiento y discriminación de cualquier tipo, así como diversos programas que acompañan los ODS de las Naciones Unidas.

Para ManpowerGroup, el talento es lo que más importa. Es así que en el 2018, en Perú se creó el Comité de D&I, el cual se enfoca en cinco aristas: Equidad de Género y prevención de la violencia, Comunidad LGBTQ+, Generaciones (con un enfoque en Gen Z y Generación Baby Boomers), Personas con Discapacidad, y Diversidad Cultural y de Orígenes (en este último, se trata el tema de refugiados y migrantes).

Durante los últimos años, el Comité de D&I ha desarrollado distintos programas de sensibilización para entrenar a los equipos de Reclutamiento y Selección sobre los sesgos que existen en cada una de estas aristas, cómo evaluar un CV ciego (cuando no se cuenta con el nombre, procedencia, universidad, o sitio donde viven los candidatos, situación que puede ser común para algunos candidatos en situación de refugiados). Adicional a ello, los líderes, quienes toman la decisión final de un proceso de selección, también son capacitados sobre cómo desaprender los sesgos que puedan tener hacia candidatos extranjeros, migrantes o refugiados.

ManpowerGroup busca apoyar a los candidatos refugiados y migrantes en todo el proceso de reclutamiento, selección y contratación. La empresa ha implementado un entrenamiento para candidatos desempleados, muchos de ellos de nacionalidad venezolana, consistiendo en un taller de 6 sesiones donde se potencian habilidades que los hace más empleables, recibiendo al final del taller, un certificado que les ayuda con el proceso de reclutamiento.

Para mayor información: <https://www.manpower.pe>



4.

Aspectos normativos para la contratación laboral de personas venezolanas en el Perú





SEGÚN LA NORMATIVA NACIONAL, ¿QUÉ PERSONAS EXTRANJERAS SE ENCUENTRAN HABILITADAS/ESTÁN AUTORIZADAS PARA TRABAJAR EN EL PERÚ?

- Toda persona extranjera que cuente con un permiso especial o una calidad migratoria que le autorice a trabajar.
- Toda persona mayor de edad que sea solicitante de la condición de refugiado.

Muchas personas piensan que solo la calidad migratoria de trabajador o el Permiso Temporal de Permanencia autoriza a las personas extranjeras a desarrollar actividades económicas dependientes, pero como se describe en este módulo son muchas las calidades migratorias, permisos especiales y condiciones que les permiten trabajar de manera formal.

Con el propósito de presentar a las empresas una hoja de ruta para contratar a las personas refugiadas y migrantes en el Perú, este capítulo presenta los tipos de permisos y documentos que habilitan a trabajar a las personas extranjeras, el régimen legal y la ruta para su contratación.

A continuación, se describen los distintos permisos y documentación que permiten o limitan que un extranjero trabaje legalmente en el Perú.

4.1. TIPOS DE PERMISOS Y DOCUMENTOS HABILITANTES PARA QUE LAS PERSONAS EXTRANJERAS PUEDAN TRABAJAR EN PERÚ

Las entidades públicas involucradas en la emisión de permisos, autorizaciones y/o documentos que habilitan a las personas extranjeras a trabajar y/o que participan en sus procesos de contratación laboral son las siguientes:



El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) es una entidad que participa principalmente del proceso de contratación de personas extranjeras. De esta manera, el MTPE es la entidad encargada de la aprobación de los contratos de personas extranjeras que se realiza a través de la plataforma del Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros (SIVICE).

El **Ministerio de Relaciones Exteriores (MRREE)** es una autoridad migratoria y, a su vez, es el ente rector del sistema de protección de refugiados en el Perú a través de la Comisión Especial para los Refugiados (CEPR). La CEPR es el organismo encargado de recibir, evaluar y resolver las solicitudes de la condición de refugiado realizadas según lo establecido por la Ley N° 27891, Ley del Refugiado, y su Reglamento, el Decreto Supremo N° 119-2003-RE. Asimismo, la Comisión Revisora de Asuntos para Refugiados es la instancia encargada de resolver las apelaciones. La CEPR emite documentación provisional para los solicitantes de la condición de refugiado que los autoriza a trabajar mientras se resuelve su solicitud. Una vez que se aprueba esta solicitud, el Ministerio de Relaciones Exteriores en ejercicio de su competencia migratoria aprueba y prórroga la calidad migratoria Convenios Internacionales a las personas que son reconocidas como refugiadas. Asimismo, como autoridad migratoria, aprueba y prórroga otras calidades migratorias relevantes para las personas venezolanas; por ejemplo, la calidad migratoria humanitaria.

La **Superintendencia Nacional de Migraciones (MIGRACIONES)** es la entidad encargada del control de ingresos y salidas de personas peruanas y extranjeras al Perú. Adicionalmente, al igual que el MRREE, otorga calidades migratorias a aquellos extranjeros que quieren ingresar al Perú o que ya están en el país. Cuando una persona tramita una calidad migratoria desde el exterior y se le aprueba, el MRREE emite una visa que luego debe ser cambiada por un Carné de Extranjería emitido por Migraciones. Si la persona tramita la calidad migratoria estando en el Perú, se le otorgará un Carné de Extranjería o un sellado en el pasaporte de la persona extranjera. Migraciones también se encarga de emitir permisos temporales de permanencia.

Las autoridades del sistema de protección de refugiados y del sistema migratorio otorgan permisos, documentación y autorizaciones para que las personas extranjeras puedan desarrollar actividades lucrativas en el país. En el 2018, el Estado peruano creó un permiso especial para trabajadores venezolanos que los habilitó a trabajar en Perú, conocido como el Permiso Temporal de Permanencia (PTP). En 2020, se aprobó un nuevo procedimiento especial y excepcional para que las personas extranjeras de todas las nacionalidades que se encontraran en situación migratoria irregular en el país por ingreso irregular o por exceso de permanencia al 22 de octubre de 2020, puedan regularizar su situación migratoria y recibir un Carné de Permiso Temporal de Permanencia (CPP). La norma que aprobó este nuevo permiso está en vigor desde el 4 de julio de 2021. Este nuevo PTP tendrá vigencia de un año y habilitará a trabajar a quienes lo obtengan.

A continuación, se describen los tipos de permisos y documentos, y las calidades migratorias que permiten que las personas extranjeras trabajen legalmente en el Perú:

Es importante tener en cuenta que las instituciones públicas involucradas se rigen por sus propias normas, de acuerdo a sus competencias, siendo necesario conocer las particularidades propias de cada institución a fin de realizar cada procedimiento.

a. Documento provisional de trámite para los solicitantes de la condición de refugiado

De acuerdo con el artículo 15 de la Ley de Refugio y su reglamento, las personas solicitantes de la condición de refugiado están autorizadas a trabajar. Esto significa que basta con ser solicitante y tener la documentación provisional de trámite para que se considere que la persona está habilitada a ser contratada. En este caso, no es necesario que tenga una calidad migratoria, carné de extranjería o algún permiso especial adicional.

La CEPR es la entidad que emite la documentación provisional a las personas extranjeras que han solicitado la condición de refugiado.

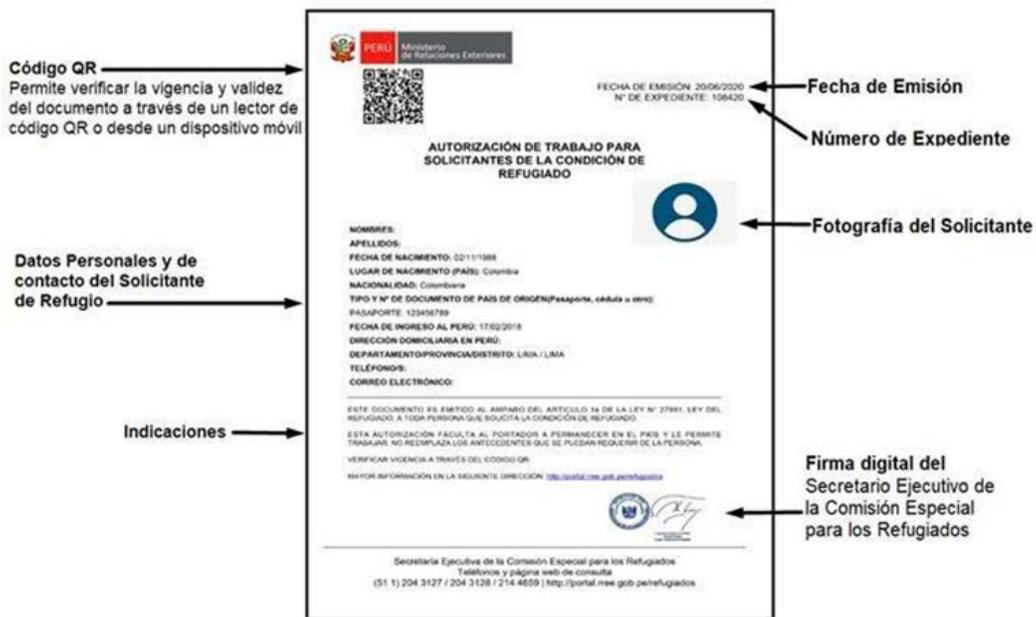
• **Carné de Solicitante de Refugio:**

Tradicionalmente, se entregaba este documento en la sede en Lima. Las Oficinas Decentralizadas del Ministerio de Relaciones Exteriores en otras ciudades del país entregaban una constancia de solicitud de la condición de refugiado y una autorización de trabajo que luego eran reemplazadas por el Carné.

En el siguiente enlace pueden encontrar las ubicaciones de las oficinas descentralizadas: <https://www.embaperu.ch/site/oficinas-descentralizadas-de-relaciones-exteriores-en-el-peru/>



- **Autorización de Trabajo Virtual:** Durante la pandemia por la COVID-19, se comenzó a expedir una Autorización de Trabajo Virtual. Tiene la misma validez que el Carné de Solicitante de Refugio.



Los documentos provisionales de trámite emitidos por la CEPR se renuevan tantas veces sea necesario hasta que se resuelva el caso. Asimismo, estos documentos contienen un código QR que valida la información del documento y permite consultar en línea los datos. En atención a .dificultades generadas durante la pandemia por la COVID-19 para gestionar las prórrogas correspondientes, la CEPR decidió que los Carnés de Solicitante de Refugio y las Autorizaciones de Trabajo Virtuales emitidas tengan una vigencia ampliada hasta el 31 de diciembre de 2021. Esta documentación provisional de trámite habilita a los solicitantes de la condición de refugiado a prestar servicios laborales.

b. Permiso Temporal de Permanencia (PTP)

El Permiso Temporal de Permanencia conocido como "PTP" para personas de nacionalidad venezolana fue

un beneficio específico que se les concedió para que puedan permanecer de manera regular y trabajar durante un (1) año en el Perú. Se les otorgaba un Carné de PTP. El 31 de diciembre de 2018 concluyó el plazo para solicitar el PTP para quienes habían ingresado hasta antes del 31 de octubre de ese año.

Cabe precisar que las personas venezolanas con el PTP pueden aplicar a la Calidad Migratoria Especial Residente y obtener un carné de extranjería. Esto lo deberían realizar durante los últimos 30 días calendario de vigencia del PTP. En la actualidad, por las medidas de emergencia que se han adoptado durante la pandemia, el trámite se realiza a través de la Agencia Digital de Migraciones. Podrían haber personas que aún no hayan podido realizar este trámite y se identifiquen con este carné de PTP este trámite por las medidas de emergencia que se han adoptado durante la pandemia, aunque podrían haber

personas que aún se identifiquen con el carné de PTP. En este contexto, Migraciones permite que quienes no pudieron realizar este trámite antes del vencimiento de su PTP, pueden cancelar la multa por los días de exceso de permanencia que registren y tramitar la calidad migratoria correspondiente.

En 2020, se aprobó un nuevo procedimiento especial y excepcional para que las personas extranjeras de todas las nacionalidades que se encontraran en situación migratoria irregular en el país por ingreso irregular o por exceso de permanencia al 22 de octubre de 2020 puedan regularizar su situación migratoria y recibir un permiso temporal de permanencia.¹³ La norma que aprobó este nuevo permiso entró en vigor el 9 de julio de 2021 con la aprobación del Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) de Migraciones.¹⁴ Con este nuevo PTP, las personas venezolanas pueden acreditar su situación migratoria regular en el país y trabajar. Una vez que realicen el trámite de regularización recibirán un Carné de Permiso Temporal de Permanencia (CPP). Este documento, al igual que el permiso, tiene una vigencia de un año calendario.



c. Calidades migratorias

Toda persona extranjera que ingresa al país por algún puesto de control migratorio en las fronteras recibe una Calidad Migratoria. Solo algunas calidades

migratorias otorgadas por la Superintendencia Nacional de Migraciones permiten al extranjero prestar servicios de forma subordinada e independiente, por lo que no todos los extranjeros con un Carné de Extranjería están permitidos o autorizados para prestar servicios en el Perú¹⁵.

Para obtener un Carné de Extranjería, un extranjero deberá realizar un procedimiento de Cambio de Calidad Migratoria o Solicitud de Calidad Migratoria Residente.

Cabe recalcar que, en el contexto de la pandemia por el virus de la COVID-19, Migraciones ha suspendido el flujo de entrega regular de Carnés de Extranjería, por lo que expide una Constancia de emisión de carné de extranjería que contiene un código QR que valida la información del documento y permite consultar en línea los datos. Esta constancia tiene el mismo valor que un Carné de Extranjería y podrá ser usado como documento de identificación del extranjero mientras este último obtiene una cita para el recojo del Carné de Extranjería en la sede de Migraciones.





- **Familiar de Residente:** Esta calidad migratoria se emite en favor de las personas extranjeras que tengan vínculo con una persona extranjera residente (es decir, con una persona extranjera que cuente con un Carné de Extranjería), o con una persona de nacionalidad peruana que vive en el Perú. El tipo de vínculo puede ser:
 - esposo, esposa o integrantes de la unión de hecho de peruano o extranjero residente;
 - madre, padre, suegro o suegra;
 - hija o hijo menor de edad de peruano o extranjero residente;
 - hija o hijo mayor de edad con discapacidad física o mental;
 - hija o hijo mayor de edad hasta los 28 años que esté soltero y esté siguiendo estudios.

El otorgamiento de esta calidad migratoria implica la emisión de un Carné de Extranjería. Se obtendrá la residencia por un (1) año en los casos en que el vínculo sea con una persona extranjera residente, y de dos (2) años si el vínculo es con una persona peruana.

Con esta calidad migratoria, la persona extranjera podrá prestar servicios de forma subordinada

o independiente mediante la emisión de Recibos por Honorarios previa obtención de un número de RUC ante SUNAT. Cabe indicar que la persona extranjera podrá celebrar un Contrato de Trabajo de Extranjero si su vínculo es con un extranjero residente, pero celebrará un Contrato de Trabajo a plazo indeterminado o a plazo fijo sujeto a modalidad, si el vínculo es con un peruano. Para la renovación de esta calidad migratoria ante Migraciones, no será necesario acreditar sustento económico, sino solamente la continuidad del vínculo con el extranjero o el peruano residentes, mediante la presentación de una copia de su documento de identidad.

- **Residente Permanente:** Esta calidad migratoria se emite en favor de las personas extranjeras que acumulen tres (3) años de residencia en el Perú. Al obtenerla, se emitirá un nuevo Carné de Extranjería con una residencia de vigencia indefinida. Les permite prestar servicios de forma subordinada y celebrar un Contrato de Trabajo a plazo indeterminado o a plazo fijo sujeto a modalidad (bajo el régimen laboral que se les aplica a los peruanos).
- **Especial Residente:** Esta calidad migratoria se emite en favor de las personas extranjeras de nacionalidad venezolana que fueron beneficiarias del PTP, luego de un año de permanencia en el Perú y al cumplir las condiciones establecidas. También se otorga a personas en situación de vulnerabilidad. El otorgamiento de esta condición implica la emisión de un Carné de Extranjería.

La residencia tendrá vigencia de 1 año y deberá ser renovada dentro de los 3 meses anteriores al vencimiento. Esta calidad migratoria puede ser prorrogada sin límites. La persona extranjera que

ostente esta condición podrá prestar servicios de forma subordinada o independiente previa obtención de un número de RUC ante SUNAT. En caso de prestar servicios de forma subordinada, celebrará un contrato de trabajo de extranjero.



desastres naturales y medioambientales; o para quienes han sido víctimas de trata o tráfico de personas; o para las niñas, niños y adolescentes no acompañados; o para personas apátridas. Asimismo, se aplica para personas que se encuentran fuera del territorio peruano en situaciones de crisis humanitaria reconocidas internacionalmente y que soliciten venir al Perú para obtener protección.

Esta calidad migratoria ha tenido una implementación progresiva y no todos los supuestos mencionados se han venido aplicando. Se comenzó a implementar para personas venezolanas que se encontraban fuera del territorio nacional cuando se les comenzó a exigir la presentación de la visa ordinaria, incluyendo la visa humanitaria, para ingresar al país. El 6 de julio de 2021 el Ministerio de Relaciones Exteriores publicó la Resolución Ministerial N° 0207-2021-RE por medio de la cual se establecen lineamientos para que personas que se encuentren en el Perú puedan acceder a esta calidad migratoria siempre que cumplan con alguno de los siguientes dos supuestos : a) no reúnan los requisitos para el reconocimiento de la condición de refugiado pero se encuentren en una situación de vulnerabilidad o su vida peligre en caso de abandono del territorio o requiera protección frente a una grave amenaza o violación de sus derechos fundamentales, o b) sean solicitantes de refugio o asilo.



- **Humanitaria:** Esta calidad migratoria se otorga a la persona extranjera que encontrándose en territorio peruano y sin reunir los requisitos para acceder a la condición de refugiado, se encuentre en situación de gran vulnerabilidad o peligro de vida en caso de abandono del territorio peruano o para quien requiere protección en atención a una grave amenaza o acto de violación o afectación de sus derechos fundamentales. También es aplicable para los solicitantes de refugio o para quienes hayan migrado por motivos de

Esta calidad migratoria permite realizar actividades lucrativas de manera subordinada o independiente, previa obtención de un número de RUC en SUNAT. En caso de prestar servicios de forma subordinada, celebrará un contrato de trabajo de extranjero. El plazo de permanencia

es de ciento ochenta y tres (183) días y se podrá prórrogar calidades siempre y cuando persistan las condiciones de vulnerabilidad por las cuales se otorgó la calidad migratoria.

- **Convenios Internacionales:** Esta calidad migratoria puede ser otorgada por Migraciones o por el Ministerio de Relaciones Exteriores. El primer supuesto se da cuando la otorga Migraciones en virtud de un Cambio de Calidad Migratoria a todos aquellos extranjeros que cumplan las condiciones del acuerdo internacional que el Perú haya suscrito. Por ejemplo, el Acuerdo de Residencia Mercosur, al que las personas extranjeras nacionales de los países asociados pueden acceder (Argentina, Brasil, Paraguay, Uruguay, Chile, Colombia, Ecuador, Bolivia) así como también sus familiares, indistintamente de la nacionalidad. Es posible que, si una persona de nacionalidad venezolana tiene un vínculo matrimonial o de filiación con una persona extranjera que fuera beneficiaria del Acuerdo de Residencia Mercosur, pueda adquirir esta condición también. Los beneficiarios de esta condición, otorgada por Migraciones, podrán prestar servicios de manera subordinada o independiente previa obtención de un número de RUC en SUNAT. En caso de prestar servicios de forma subordinada, celebrará un contrato de trabajo a plazo fijo sujeto a modalidad o indeterminado.

El segundo supuesto se da cuando el MRREE otorga esta calidad migratoria a quienes han sido reconocidos con el estatus de personas refugiadas. Esta condición permite prestar servicios de manera subordinada o independiente previa obtención de un número de RUC en SUNAT. En caso de prestar servicios

de forma subordinada, celebrará un contrato de trabajo de extranjero.

- **Suspendida:** Esta calidad migratoria se otorga a extranjeros que hayan sido detenidos o privados de libertad por infracción a la ley penal. Ello comprende las etapas de investigación preliminar, del proceso penal, cumplimiento de la condena y pago de la reparación civil. Se extiende al periodo que el extranjero goza de algún beneficio penitenciario así como al período que deba esperar en el territorio nacional hasta que se haga efectiva su salida. No acarrea multas por infracciones administrativas migratorias para el extranjero.

Esta calidad migratoria permite realizar actividades lucrativas de manera subordinada o independiente, previa obtención de un número de RUC en SUNAT. En caso de prestar servicios de forma subordinada, celebrará un contrato de trabajo de extranjero.

- **Investigación:** Migraciones otorga esta calidad migratoria al extranjero que cuenta con conocimientos y experiencia reconocidos en los campos de la ciencia, la tecnología o la innovación; así como en proyectos de educación de alta especialización; por intermedio de la autoridad en ciencia y tecnología nacional. Esta calidad migratoria permite realizar actividades lucrativas de manera subordinada o independiente, previa obtención de un número de RUC en SUNAT. En caso de prestar servicios de forma subordinada, celebrará un contrato de trabajo de extranjero. El plazo de permanencia es de hasta trescientos sesenta y cinco (365) días y se puede prorrogar sin límites.

Características de los documentos y permisos que habilitan a trabajar a las personas extranjeras					
Documento	Emitido por	Vigencia	Renovación	Verificación	Régimen de contratación
Carné de solicitante de refugio	Comisión Especial para Refugiados (CEPR) del MRREE	3 meses *Durante la emergencia sanitaria por la COVID-19, la vigencia se ha ampliado por 6 meses	Se renueva indefinidamente hasta que la solicitud sea resuelta	A través de un código QR que dirige al dominio: https://citasrefugiados.gob.pe/	Régimen legal especial de contratación de personas extranjeras. *El contrato no necesita ser registrado ni aprobado por el MTPE MTPE pero se recomienda su registro en la plataforma SIVICE: https://app.trabajo.gob.pe/ui-sivice-externo/app/#/
Autorización de Trabajo para solicitantes de refugio	Comisión Especial para Refugiados (CEPR) del MRREE	3 meses *Durante la emergencia sanitaria por la COVID-19, la vigencia se ha ampliado por 6 meses	Se renueva indefinidamente hasta que la solicitud sea resuelta	A través de un código QR que dirige al dominio: https://citasrefugiados.gob.pe/	Régimen laboral especial de contratación de personas extranjeras. *El contrato no necesita ser registrado ni aprobado por el MTPE
Permiso Temporal de Permanencia (PTP)	Migraciones	1 año	30 días antes de su vencimiento, se aplica a la calidad migratoria Especial Residente y se obtiene un carné de extranjería por un año prorrogable	https://sel.migraciones.gob.pe/webcarnetptp/VerificarCPTP *Durante la emergencia sanitaria por la COVID-19, las constancias se pueden verificar a través de un código QR	Régimen laboral de la actividad privada (régimen general o régimen MYPE). *El contrato no necesita ser registrado MTPE pero se recomienda su registro en la plataforma SIVICE: https://app.trabajo.gob.pe/ui-sivice-externo/app/#
Calidad Especial Residente	Migraciones	1 año *Aplica para quienes tuvieron el PTP	Indefinidamente	Con la calidad migratoria aprobada, se accede a un carné de extranjería que puede ser verificado en el siguiente enlace: https://sel.migraciones.gob.pe/servmig-valreg/VerificarCE	Régimen laboral especial de contratación de personas extranjeras. *El contrato y su prórroga debe ser registrado en plataforma SIVICE: https://app.trabajo.gob.pe/ui-sivice-externo/app/#/

Características de los documentos y permisos que habilitan a trabajar a las personas extranjeras					
Documento	Emitido por	Vigencia	Renovación	Verificación	Régimen de contratación
Calidad Migratoria Familiar Residente	Migraciones	1 año *Si el vínculo es con una persona extranjera residente 2 años *Si el vínculo es con una persona peruana	Indefinidamente mientras se acredite la continuidad del vínculo con la persona extranjera o peruana	Con la calidad migratoria aprobada, se accede a un carné de extranjería que puede ser verificado en el siguiente enlace: https://sel.migraciones.gob.pe/servmig-valreg/VerificarCE	Régimen laboral especial de contratación de personas extranjeras (vínculo con persona extranjera) Régimen laboral de la actividad privada (vínculo con persona peruana) *El contrato y su prórroga debe ser registrado en plataforma SIVICE: https://app.trabajo.gob.pe/ui-sivice-externo/app/#/
Calidad Migratoria Trabajador	Migraciones	1 año *Es necesario estar regular en el país y tener registrado un contrato de trabajo ante el MTPE	Indefinidamente mientras se presente un contrato de trabajo vigente o la emisión de las 3 últimas boletas de remuneración	https://sel.migraciones.gob.pe/servmig-valreg/VerificarCE	Régimen laboral especial de contratación de personas extranjeras. *El contrato y su prórroga debe ser registrado en plataforma SIVICE: https://app.trabajo.gob.pe/ui-sivice-externo/app/#/
Calidad Migratoria Humanitaria	Ministerio de Relaciones Exteriores	6 meses	Indefinidamente mientras persistan las condiciones de vulnerabilidad	Con la calidad migratoria aprobada, se accede a un carné de extranjería que puede ser verificado en el siguiente enlace: https://sel.migraciones.gob.pe/servmig-valreg/VerificarCE	Régimen laboral especial de contratación de personas extranjeras. *El contrato y su prórroga debe ser registrado en plataforma SIVICE: https://app.trabajo.gob.pe/ui-sivice-externo/app/#/
Calidad de Convenios Internacionales"	Ministerio de Relaciones Exteriores	1 año *Aplica para personas reconocidas como refugiadas 2 años *Aplica para personas beneficiarias de un Acuerdo de Residencia MERCOSUR	Indefinida Prorrogable por dos años	Con la calidad migratoria aprobada, se accede a un carné de extranjería que puede ser verificado en el siguiente enlace: https://sel.migraciones.gob.pe/servmig-valreg/VerificarCE	Régimen laboral especial de contratación de personas extranjeras. *El contrato y su prórroga debe ser registrado en plataforma SIVICE: https://app.trabajo.gob.pe/ui-sivice-externo/app/#/

4.2. RÉGIMEN LEGAL PARA LA CONTRATACIÓN LABORAL DE PERSONAS EXTRANJERAS

4.2.1. Normas que regulan la contratación laboral de personas extranjeras

La norma que regula la contratación laboral de personas extranjeras en el Perú es el Decreto Legislativo N° 689, Ley que Regula la Contratación de Trabajadores Extranjeros, y su Reglamento, el Decreto Supremo N° 014-92-TR. La regla general es que las personas extranjeras sean contratadas en aplicación de régimen especial laboral, el cual establece los requisitos y limitaciones para celebrar un Contrato de Trabajo de Extranjero. No obstante, también es posible que cuando se cumplan circunstancias particulares las personas extranjeras sean contratadas bajo el régimen laboral de la actividad privada¹³ a través de un Contrato de Trabajo a Plazo Indeterminado o a Plazo Fijo Sujeto a Modalidad.

4.2.2. Condiciones para la contratación laboral de personas extranjeras

Para la contratación laboral de personas extranjeras en el *régimen laboral especial de contratación de personas extranjeras a través de un Contrato de Trabajo de Extranjero*, se deben tomar en cuenta las siguientes consideraciones:

- a. La prestación de servicios del personal extranjero se podrá realizar en la medida que éste mantenga vigente una calidad migratoria aprobada o documentación provisional que le permita o autorice a prestar servicios.
 - b. La contratación de personal extranjero deberá realizarse a plazo determinado, por lo que el contrato de trabajo no deberá superar el plazo de tres (3) años.
 - c. La contratación de personal extranjero no debe exceder del 20% del total de la cantidad de trabajadores declarados en planilla, ni exceder del 30% del total de remuneraciones.
 - d. Existen causales de exoneración para la aplicación de estos porcentajes limitativos¹⁴.
 - Cuando se trate de personal profesional o técnico especializado.
 - Cuando se trate de personal de dirección y/o gerencial de una nueva actividad empresarial o en caso de reconversión empresarial.
 - Cuando se trate de profesores contratados para la enseñanza superior, o de enseñanza básica o secundaria en colegios particulares extranjeros, o de enseñanza de idiomas en colegios nacionales, o en centros especializados de enseñanza de idiomas.
 - Cuando se trate de personal de empresas del sector público o de empresas privadas que tengan celebrados contratos con organismos, instituciones o empresas del sector público.
 - Cualquier otro caso que se establezca por Decreto Supremo, siguiendo los criterios de especialización, calificación, o experiencia.
- A fin de acceder a las causales de exoneración, el empleador deberá, al momento de registrar el contrato, declarar que en la contratación del extranjero se configura una de las causales de exoneración o se cumplen los porcentajes limitativos (en este caso, deberá registrar las cifras correspondientes a la cantidad de trabajadores existentes en la planilla del mes anterior a la contratación y el monto del total de remuneraciones). En caso de declarar



Foto: Peter Livesey / unsplash.com

información falsa o errónea a fin de acceder al beneficio de exoneración o aplicar a los porcentajes limitativos, el empleador podrá ser sancionado por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL. Una persona extranjera podrá ser contratada a través de un Contrato de Trabajo de Extranjero que deberá ser registrado en la plataforma virtual del SIVICE¹⁵ siempre que se cumplan los porcentajes limitativos o se apliquen las causales de exoneración mencionadas.

- e. El contrato de trabajo de personal de extranjero deberá ser registrado en la plataforma virtual del Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros - SIVICE - del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. La aprobación de los contratados registrados es automática. En el caso de que el trabajador cuente con carné de PTP o carné de solicitud de refugio, el registro en el SIVICE no es obligatorio pero sí recomendable.

En la sección de Anexos, se incluye un ejemplo del Contrato de Trabajo de Extranjeros.

ALGUNAS PREGUNTAS IMPORTANTES:

¿Es posible establecer un periodo de prueba en los contratos de trabajo de personal extranjero?

Es posible. No obstante, no es recomendable establecer un periodo de prueba si el contrato va a ser posteriormente remitido a Migraciones a fin de obtener la Calidad Migratoria de Trabajador Residente, pues el periodo de prueba establecido podría influir en el periodo de permanencia que Migraciones otorgue al extranjero.

¿Es obligación del empleador establecer un plazo de contratación de por lo menos un (1) año?

No. Es posible establecer periodos de contratación menores a un (1) año. No obstante, el periodo establecido podría afectar el periodo de permanencia que MIGRACIONES otorgue al extranjero en caso el contrato de trabajo sea remitido a esta entidad.

Para la contratación laboral de personas extranjeras bajo el régimen de la actividad privada a través de un Contrato de Trabajo a Plazo Indeterminado o a Plazo Fijo Sujeto a Modalidad, se deben tomar en cuenta las siguientes consideraciones:

- a. a. De acuerdo con lo establecido en el artículo 3° del Decreto Legislativo N° 689, existen supuestos en los cuales se puede exceptuar su aplicación para la contratación de personas extranjeras, quienes serían contratados bajo las normas generales del régimen laboral de la actividad privada.
 - b. b. Las causales por las que las personas extranjeras no tendrían que ser contratadas por un Contrato de Trabajo de Extranjero, sino por un Contrato de Trabajo a Plazo Indeterminados o a Plazo Fijo Sujeto a Modalidad son las siguientes:
 - Tiene un/a cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos de nacionalidad peruana.
 - Cuenta con visa de inmigrante.
 - Existe un convenio de reciprocidad laboral o de doble nacionalidad con el país del que es nacional (por ejemplo, España).
 - Es personal de empresas extranjeras dedicadas al servicio internacional de transporte, terrestre, aéreo o acuático con bandera y matrícula extranjeras.
 - Labora en las empresas de servicios o bancos multinacionales, sujetos a las normas legales dictadas para estos casos específicos.
 - Presta servicios en el país en aplicación de convenios bilaterales o multilaterales celebrados por el Perú.
- Es un/a inversionista, que ha renunciado o no a la exportación del capital y utilidades de su inversión, siempre que tenga un monto permanente durante la vigencia del contrato no menor de 5 U.I.T.
 - Los artistas, deportistas y en general aquellos que actúen en espectáculos públicos en el territorio de la República, durante un período máximo de tres meses al año.

En caso se contratase a alguna persona extranjera que cumpliera con alguna de las causales señaladas anteriormente, se deberá celebrar un Contrato de Trabajo a Plazo Indeterminado o a Plazo Fijo Sujeto a Modalidad. En la sección de Anexos, se incluye un ejemplo de este tipo de contrato.

4.2.3 Remuneración de los trabajadores extranjeros

En relación con la remuneración de los trabajadores extranjeros, indistintamente de su nacionalidad o de su condición jurídica, se debe tener en cuenta que no existe ningún dispositivo legal que establezca algún requisito o parámetro a cumplir, además de los aplicables a las personas peruanas como la remuneración mínima vital que es de 930 soles. No obstante, se debe tener en consideración que los trabajadores extranjeros, al igual que los trabajadores de nacionalidad peruana, están sujetos a la retención del Impuesto a la Renta de Quinta Categoría, cuyo cálculo está sujeto al importe de su remuneración bruta, tomando en cuenta el carácter de Domiciliado o No Domiciliado.

En caso una persona natural sea Domiciliada en el Perú, se le aplicarán las tasas progresivas del Impuesto a la Renta de Quinta Categoría (8%, 14%, 17%, 20% y 30%), de acuerdo con el importe de la remuneración bruta. Sin embargo, si la persona natural fuera No Domiciliada, se le aplicará la tasa del 30% sobre el total de remuneración bruta.

Para conocer si una persona natural es Domiciliada o No Domiciliada en el Perú, se deberá tener en cuenta lo siguiente:

- Domiciliado: Permanencia de más de 183 días continuos o discontinuos dentro del Perú, en un periodo cualquiera de 12 meses.
- No Domiciliado: Permanencia de más de 183 días continuos o discontinuos fuera del Perú, en un periodo cualquier de 12 meses.

La condición se adquiere a partir del 1 de enero del año fiscal siguiente al que se adquirió la condición.

4.3 RUTA PARA LA CONTRATACIÓN LABORAL DE TRABAJADORES VENEZOLANOS EN PERÚ

Esta ruta aplica a personas de nacionalidad venezolana con estatus regular, bajo el sistema migratorio o bajo el sistema de protección de refugiados, que cuentan con algunos de los siguientes documentos:

- Carné de solicitante de refugio
- Autorización de trabajo para solicitantes de la condición de refugiado
- Carné de Permiso Temporal de Permanencia (CPP)
- Permiso Temporal de Permanencia (PTP)

- Carné de extranjería, el cual se entrega a personas extranjeras con una calidad migratoria aprobada que permita trabajar
- Pasaporte con sello de aprobación de la calidad migratoria Trabajador Temporal

Siempre que las persona cuenten con estos documentos, el empleador podrá:

- Generar un vínculo laboral y celebrar un contrato de prestación de servicios bajo el Decreto Legislativo N° 689 y el Decreto Supremo N° 014-92-TR (normas especiales sobre contratación de extranjero) o bajo el régimen laboral aplicable a los peruanos (régimen general o régimen especial para MYPES).
- Generar un vínculo civil y celebrar un contrato de prestación de servicios.

En el contrato laboral el empleador deberá:

- Verificar qué régimen laboral se le aplica al contrato, si el régimen de contratación de extranjeros o si se puede celebrar un contrato de trabajo como si se tratara de un peruano (régimen general o régimen especial para MYPES).

En el caso de la contratación para la prestación de servicios:

- El prestador de servicios deberá contar con un número de RUC obtenido ante la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria – SUNAT, a fin de que pueda emitir recibos por honorarios.

A continuación, revisaremos los pasos para la contratación laboral de una persona venezolana.



Paso 1:
Consultar su condición jurídica y la documentación con la que cuenta



Paso 2:
Verificar si su condición jurídica y su documentación está vigente



Paso 3:
Celebrar el contrato de trabajo según el régimen legal aplicable



Paso 4:
Registro del contrato ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Paso 5:
Dar de alta al trabajo en el T-Registro de la Planilla Electrónica



PASO 1:
Consultar su condición jurídica y la documentación con la que cuenta

- ✓ Si es solicitante de la condición de refugiado, debe contar con la documentación provisional de trámite emitida por la CEPR (carné y/o autorización de trabajo vigente)
- ✓ Si es una persona refugiada, debe contar con un Carné de Extranjería como evidencia de la aprobación de su calidad migratoria de Convenios Internacionales.
- ✓ Si no es una persona refugiada, pero es migrante con una calidad migratoria aprobada que la habilita a trabajar (Trabajador Residente, Familiar de Residente, Especial Residente, entre otras, ver 3.1.c), debe contar con un Carné de Extranjería.
- ✓ Si es una persona migrante con Permiso Temporal de Permanencia debe contar con un carné de PTP.

(*) Si se trata del primer Permiso Temporal de Permanencia estos casos serán muy excepcionales, pues las personas que aplicaron al PTP hasta 2018 ya deben haber iniciado los trámites para obtener la Calidad Migratoria Especial de Residente (CMER), lo que les permite contar con una Carné de Extranjería. Sin embargo, con el nuevo proceso de regularización, las personas venezolanas que se encontraban en situación irregular hasta el 22 de octubre de 2020 también están accediendo a este carné desde este año.



PASO 2:

Verificar si su condición jurídica y su documentación está vigente

Es importante verificar la condición jurídica actual de la persona venezolana (solicitante de la condición de refugiado, refugiada, migrante con PTP o carné de extranjería) y que los documentos que la acrediten se encuentren vigentes.

Tener en cuenta que...

- La condición jurídica de los solicitantes de la condición de refugiado se mantiene mientras se resuelva su solicitud. Su documentación provisional debe ser renovada cada 60 días hábiles (3 meses). Sin embargo, en el contexto de la COVID-19, se ha ampliado la vigencia del carné y la autorización de trabajo por 6 meses.
- Las personas con una calidad migratoria aprobada deben renovarla según los plazos legales establecidos.



IMPORTANTE: Es posible contratar a una persona con documentación vencida siempre y cuando esté realizando el trámite de renovación correspondiente. Su condición jurídica se mantiene hasta la finalización del procedimiento de renovación.



PASO 3:

Celebrar el contrato de trabajo según el régimen legal aplicable

Las personas venezolanas pueden ser contratadas a través de dos regímenes legales:

- ✓ Régimen laboral especial de contratación de personas extranjeras
 - Persona solicitante de la condición de refugiado de nacionalidad venezolana
 - Persona refugiada de nacionalidad venezolana
 - Persona de nacionalidad venezolana con calidad migratoria que la habilitada a trabajar, incluyendo la Familiar de Residente si el vínculo es con una persona extranjera
- ✓ Régimen laboral de la actividad privada (régimen general o régimen MYPE).
 - Persona de nacionalidad venezolana con PTP (aunque se le aplican los porcentajes limitativos y plazo de contratación según las normas del régimen laboral de contratación de personas extranjeras)¹⁶
 - Persona de nacionalidad venezolana con calidad migratoria Familiar de Residente por vínculo con una persona peruana
 - Persona refugiada de nacionalidad venezolana que cumpla con los siguientes requisitos:
 - Tener cónyuge de nacionalidad peruana (no aplica para casos en que el extranjero haya abandonado a su pareja).
 - Tener ascendientes, descendientes o hermanos peruanos.
 - Haber cumplido dos (2) años de residencia en el Perú.



PASO 4:

Registro del contrato ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo¹⁷

La aprobación de los contratos es automática. Pueden ser sometidos a una verificación posterior, la cual estará a cargo de la Sub Dirección de Registros Generales de Lima Metropolitana, para los casos en los que la prestación de servicios se realizará en Lima, y a cargo de la Direcciones Regionales de Trabajo para los casos en que la prestación de servicios se realice en otras provincias a nivel nacional.

Para fines de recopilación de información, se deben registrar también los contratos de trabajo de personas extranjeras contratadas fuera de este régimen laboral especial. No olvidar que de forma



En el caso de las personas solicitantes de la condición de refugiado y las personas que poseen un PTP, no es mandatorio la aprobación automática de sus contratos ante el MTPE, sin embargo, sí se recomienda que puedan ser registrados en la plataforma del SIVICE.

Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros – SIVICE



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Entrar al sistema

Entrar

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Perú

previa al ingreso a la plataforma deberás contar con la CLAVE SOL de la empresa y con el pago del arancel del Banco de la Nación correspondiente a este procedimiento administrativo.

- Código: 05533 – Contrato de extranjeros
- Costo: 21.50 soles – Aprobación de contratos de extranjeros
- 21.60 soles – Aprobación de prórroga o modificación del contrato de extranjero

Puedes comprar el arancel administrativo a través de la web de Pagalo.pe: www.pagalo.pe



PASO 5:

Dar de alta al trabajador en el T-Registro de la Planilla Electrónica

Una vez que todos los pasos anteriores estén realizados, se podrá dar de alta al trabajador en el T-Registro de la Planilla Electrónica. Es importante confirmar con el empleado su preferencia para el método de pago ya que no todas las personas extranjeras tienen una cuenta de banco peruano. Si el método de pago fuera "deposito en cuenta", el empleador necesita colocar el número de cuenta bancaria del empleado.



Foto: Ruben Hanssen / unsplash.com

Consideraciones sobre la contratación de personas de nacionalidad venezolana en el contexto de la COVID-19.

Extensión de plazos

Se ha extendido el plazo de la vigencia de la calidad migratoria de Residente que tenga la persona extranjera hasta la culminación del Estado de Emergencia Nacional¹⁸.

- Los carnés de solicitantes de refugio y las autorizaciones de trabajo emitidas por la CEPR se encuentran vigentes hasta el 31 de diciembre de 2021. Esto debido a que en el contexto de la COVID-19, se ha ampliado la vigencia del carné y la autorización de trabajo por 6 meses, por lo que es probable que la vigencia de esta documentación se siga prorrogando por 6 meses hasta la culminación del Estado de Emergencia Nacional.





5.

Recomendaciones y recursos para una integración laboral efectiva



La participación en el mercado laboral formal es el factor más importante para que los refugiados se integren a largo plazo. Desafortunadamente, los refugiados en Perú aún enfrentan muchos retos para su inclusión económica.

Mientras que ha habido muchos avances para atender estos retos y facilitar la integración laboral, aún existen barreras adicionales que enfrentan los refugiados a la hora de buscar oportunidades de trabajo. Por ejemplo:

- Falta de experiencia laboral o referencias profesionales en su país de acogida
- Dificultad para obtener validación de títulos profesionales de la colegiatura
- Retenciones económicas altas que desincentivan el trabajo formal
- Percepción del empleador de que hay costos y procesos complicados envueltos para contratar un refugiado
- Xenofobia y estereotipos negativos
- Malentendidos culturales
- Los huecos en el CV o falta de experiencia con empleadores peruanos no debe ser un factor descalificante, ya que probablemente serán resultados inevitables del proceso de huir de un país y establecerse en una comunidad nueva.
- Comúnmente los refugiados tienen que huir de su país de origen sin su pasaporte u otros documentos importantes. Igualmente, se les puede hacer difícil, e incluso peligroso, acudir a su gobierno para pedir documentos como un certificado de antecedentes penales. Toma esta realidad en consideración a la hora de revisar sus requisitos de contratación.
- Muchos candidatos refugiados no están familiarizados con el proceso de reclutamiento específico para empleadores peruanos, por lo que es importante explicar el proceso, las expectativas y cómo se llevará a cabo el proceso de entrevista.
- Ser flexible a la hora de revisar las experiencias profesionales y habilidades de candidatos refugiados. A veces podrán parecer menos compatibles e incluso sobrecalificados, pero es importante recordar que los primeros empleos que consiguen los refugiados en el país son sumamente importantes para ayudarles a establecerse e integrarse lo más rápido posible.
- Considera ofrecer capacitaciones a sus demás empleados sobre temas de diversidad e inclusión, e integre a esta población en esas conversaciones para que entiendan el valor de dar una buena bienvenida a estos trabajadores.

Adapta tus procesos

Mientras que existen los retos antedichos, como empleador, puedes tomar la decisión de eliminar barreras innecesarias que excluyan a los refugiados y migrantes de tus procesos de reclutamiento y adaptar sus procesos para que sean más inclusivos de esta población. Por ejemplo, es importante que su equipo de recursos humanos o de atracción de talento tenga en cuenta ciertos factores específicos de los candidatos refugiados a la hora del proceso de reclutamiento.



Recursos adicionales para empleadores y trabajadores refugiados

Muchos trabajadores refugiados han vivido experiencias traumáticas y llegan a Perú en situaciones de extrema vulnerabilidad y podrán requerir apoyo adicional. En Perú hay un sinnúmero de organizaciones que trabajan con personas refugiadas y migrantes para prepararlos para la fuerza laboral peruana, pero también con empleadores que buscan este talento. En adición, hay muchas organizaciones que ofrecen espacios de sensibilización y asesoría a empresas para afrontar la incertidumbre legal y la logística de recursos humanos y de seguimiento.

Recibir apoyo de una organización local puede hacer la diferencia para que su empresa reclute e integre estos trabajadores con éxito.

Tent Partnership for Refugees: Tent ofrece varios servicios y recursos a empresas interesadas en implementar programas de apoyo a personas refugiadas. Para empezar, podemos proporcionar asesoría pro-bono especializada para su empresa e industria, con un análisis del contexto del país, la situación migratoria, y de las oportunidades para involucrarse. También podemos compartir

mejores prácticas para la implementación de estas iniciativas, las cuales hemos documentado a lo largo de trabajar con más de 170 empresas en el mundo que se han comprometido a compartir con nosotros que funciona y que no. Finalmente, Tent puede ayudar a la empresa a conectar con organizaciones implementadoras que trabajan con nuestra red de empresas, para que puedan acceder apoyo técnico y local durante la implementación de su programa.

Para aprender más, visite la página web en www.tent.org.

Acción contra el Hambre: Desarrolla “Vives Emplea y Emprende” el cual es un programa de inclusión sociolaboral desarrollado desde el año 2014, con el objetivo de fortalecer las competencias de las personas en articulación con la empresa privada, para mejorar su inserción al mercado laboral. Para tal efecto, busca promover en estas personas la adquisición de habilidades sociales y competencias básicas para su empleabilidad, poniendo en valor su talento e iniciativa para mejorar su situación personal y el entorno que les rodea.

Para más información visitar: accioncontraelhambre.pe

ACNUR: ACNUR, la Agencia de la ONU para los Refugiados, trabaja para complementar los esfuerzos de los gobiernos, de la mano de las personas obligadas a huir de sus hogares, las comunidades de acogida, la sociedad civil, organizaciones no gubernamentales y el sector privado, entre otros aliados. Dentro del trabajo de inclusión económica, ACNUR y sus socios desarrollan los siguientes esfuerzos:

- Identificar perfiles de profesionales técnicos y universitarios que pueden cubrir puestos de trabajo demandados por el mercado.
- Facilitar procesos formativos para el fortalecimiento de capacidades, a través de plataformas como Coursera y con institutos especializados, y apoyar procesos de convalidación de títulos y colegiaturas profesionales.
- Articular con bolsas de trabajo locales y nacionales para fortalecer espacios como ferias laborales virtuales.
- Acompañar a empleadores, a través de capacitaciones y material informativo, para facilitar los procesos de contratación de la población refugiada y migrante.
- Apoyar a emprendedores a través del fortalecimiento de capacidades empresariales, brindando acceso a un capital semilla, promoviendo la formalización, el uso de herramientas digitales, el acceso al sistema financiero y a espacios de comercialización presencial y virtual.

Para mayor información contactarnos a través de perli@unhcr.org.

Empresas Causa: Una iniciativa de trabajo conjunto y reconocimiento de ACNUR a las empresas inclusivas y solidarias con las personas refugiadas y migrantes, a través de la plataforma/campaña #TuCausaesMicausa (<https://tucausaesmicausa.pe/>). Con esta iniciativa, podrás participar a través de voluntariado corporativo, eventos de sensibilización, programas de inclusión laboral, programas de emprendimiento, entre otros.

Para mayor información contactarnos a través de perli@unhcr.org.

HIAS PERU: HIAS tiene un programa de apoyo a empleadores que contratan personas en situación de movilidad humana. Dicho programa se realiza a través del **servicio de referencia de perfiles profesionales** de refugiados y migrantes para puestos de trabajo en empresas del sector público y privado. El servicio se realiza mediante la implementación de la Consultora de Talento Humano HIAS y se realiza de manera gratuita en el marco de alianzas institucionales. Para desarrollar este servicio, se tiene como base un nutrido Banco de Perfiles de diferentes especialidades de diferentes industrias y contextos académicos los cuales han sido previamente validados. Dichos perfiles son derivados a solicitud de las empresas para cubrir las vacantes laborales y los procesos de selección disponibles.

Para mayor información y detalles de este servicio puede comunicarse con **Michell Bruno Solari** – Especialista de Inclusión Económica. E-mail: michell.solari@hias.org

El **Proyecto de Inclusión Económica USAID WOCUU** tiene como objetivo apoyar a población migrante y refugiada venezolana y población local vulnerable brindándoles oportunidades económicas en las ciudades de Lima - Perú, Quito y Guayaquil – Ecuador, a través de sus 3 componentes, inclusión financiera, empleabilidad y emprendimiento.

La **Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional – USAID** financia el proyecto en el marco de su programa regional de migración venezolana que busca mejorar la integración socioeconómica de los migrantes y refugiados en ciudades seleccionadas.

El **Consejo Mundial de Cooperativas de Ahorro y Crédito – WOCCU** es el ente ejecutor del proyecto en Perú y Ecuador. Es la plataforma de desarrollo y asociación comercial global para las cooperativas de crédito y promueve el desarrollo sostenible de las cooperativas de crédito y otras cooperativas financieras en todo el mundo para empoderar a las personas a través del acceso a servicios financieros asequibles y de alta calidad.

Otros recursos:

Verificación de Carné de PTP (Permiso Temporal de Permanencia):

<https://sel.migraciones.gob.pe/webcarnetptp/VerificarCPTP>

Verificación de Carné de Extranjería:

<https://sel.migraciones.gob.pe/servmig-valreg/VerificarCE>

Servicio de Orientación al Migrante (SOM):

<http://serviciosvirtuales.trabajo.gob.pe/extranet/web/citas>

El SOM es uno de los **servicios** gratuitos que brinda el MTPE a través de los Centros de Empleo, el cual tiene por finalidad brindar información y **orientación** veraz y confiable sobre la inclusión laboral para personas solicitantes de la condición de refugiado, refugiadas, migrantes, y retornadas, y que facilite una decisión consciente e informada a los actores involucrados en procesos laborales.

Dirección de Migración Laboral y Seguridad Social

La Dirección de Migración Laboral es una unidad orgánica de la Dirección General de Promoción del Empleo del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Esta dirección trabaja en todo lo relacionado a las políticas nacionales y sectoriales en materia de migración laboral, en coordinación con los otros niveles de gobierno y con aquellos sectores que se vinculen.

Dirección de Registros Nacionales de Relaciones de Trabajo

Esta Dirección pertenece a la Dirección General de Trabajo que es un órgano que depende del Viceministerio de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. La Dirección trabaja con los registros de contratación de las personas peruanas y extranjeras, como el Registro Nacional del Trabajador Migrante Andino y el Registro Nacional de Contratos de Trabajo de Personal Extranjero en el SIVICE.

Registro Nacional de Contratos de Trabajo de Personal Extranjero en el SIVICE

El Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros, SIVICE, es la plataforma virtual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el que se deben registrar los Contratos de Trabajador Extranjero. El Ministerio aprueba de manera automática los contratos que son registrados. Se puede ingresar a la plataforma con el siguiente enlace: <https://app.trabajo.gob.pe/ui-sivice-externo/app/#/>

Registro de profesionales venezolanos en Perú - ONG Unión Venezolana

ONG venezolana que brinda apoyo integral a la población refugiada y migrante venezolana en Perú. Se puede contactar a través de: <https://capaces.pe/>
<https://www.facebook.com/unionveperu/>





Conclusión



Con demasiada frecuencia, los medios describen a las personas refugiadas como personas indefensas que necesitan de caridad. Si bien es cierto que los refugiados han tenido que sobrepasar increíbles adversidades, la gran mayoría están lejos del estereotipo perpetuado y sólo quieren tener la oportunidad para ofrecer sus conocimientos, talentos y habilidades al mercado laboral peruano.

El apoyo que muchas veces necesitan es tan sólo ayuda para navegar su nueva comunidad y encontrar oportunidades para reconstruir sus vidas y las de sus familias en un nuevo país. Para muchos, el empleo es más que un simple trabajo; les ofrece la oportunidad de comenzar de nuevo, desarrollar redes sociales y profesionales y últimamente, integrarse a su nueva comunidad de acogida.

Al comprometerse a incluir refugiados venezolanos en la fuerza laboral, un empleador puede traer grandes beneficios tanto para el refugiado, como para su empresa. Debemos dejar de ver la integración de los refugiados sólo como un punto de responsabilidad social, y comenzar a verlo como un retorno de inversión.

Cuando los percibimos como personas económicamente productivas y no como víctimas, cambia la dinámica de aceptación en la sociedad y, particularmente, en las empresas. Hoy en día, el mundo empresarial se encuentra en una posición que le permite apoyar a esta población, siendo el trabajo un punto clave que permite garantizar la dignidad y la autosuficiencia de las personas.



Anexo

Foto: Willian Justen de Vasconcellos / unsplash.com

Anexo 1:

Contrato de trabajo de personal extranjero

(Decreto Legislativo N° 689 y Decreto Supremo N° 014-92-TR)

Conste por el presente documento el **Contrato de Trabajo de Personal Extranjero**, que celebran de una parte la empresa: **[*]**, con Registro Único de Contribuyentes N° **[*]**, con domicilio ubicado en **[*]**, cuya constitución obra debidamente Inscrita en la Partida Electrónica N° **[*]** del Registro de Personas Jurídicas de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos, empresa dedicada a la actividad económica de **[*]**; habiendo dado inicio a su actividad empresarial con fecha **[*]**, debidamente representada por su **[*]**, el señor **[*]**, identificado con **[*]** N° **[*]**, a quien en adelante se le denominará **EL EMPLEADOR**;

Y de la otra parte:

[*], identificado con Pasaporte/Carné de Extranjería/Carné de Solicitante de Refugio N° **[*]**, Carné de Permiso Temporal de Permanencia de sexo **[*]**, de nacionalidad **[*]**, nacido en la ciudad de

[*], **[*]**, de **[*]** años, de estado civil **[*]**, de profesión **[*]**, con domicilio en **[*]**, distrito de **[*]**, provincia y departamento de **[*]**, a quien en adelante se le denominará **EL TRABAJADOR**; en los términos y condiciones siguientes:

PRIMERO: DEL EMPLEADOR

EL EMPLEADOR es una empresa dedicada a la actividad económica descrita en la introducción del presente documento y requiere contratar a una persona para que ocupe el cargo de **[*]**.

SEGUNDO: DEL TRABAJADOR

EL TRABAJADOR es una persona que cuenta con experiencia y conocimiento relacionado al rubro de la actividad económica de **EL EMPLEADOR** y declara encontrarse calificado y capacitado para el puesto ofrecido.

TERCERO: DEL OBJETO DEL CONTRATO

Por medio del presente contrato, **EL EMPLEADOR** contrata los servicios de **EL TRABAJADOR** teniendo en cuenta lo señalado en las cláusulas precedentes del presente contrato, para que éste último le brinde servicios como **[*]**, en forma exclusiva durante el plazo de vigencia del presente contrato y de acuerdo con los términos y condiciones establecidas en el mismo.

Se deja expresa constancia que este contrato se celebra teniendo como causa esencial el interés de **EL EMPLEADOR** de contar con la participación personal de **EL TRABAJADOR**. En tal sentido, no podrá sustituirse a **EL TRABAJADOR** por ninguna otra persona natural

o jurídica para prestar los servicios señalados en los párrafos precedentes, dado que las cualidades personales y profesionales de **EL TRABAJADOR** han sido el motivo determinado para la celebración de este contrato.

Por la naturaleza de las actividades desempeñadas y del grado de responsabilidad asumido por **EL TRABAJADOR**, se le califica a éste como **personal de [*]**, conforme al artículo 43° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Ambas partes acuerdan y precisan que la prestación de servicios se llevará en las oficinas de **EL EMPLEADOR**, ubicadas en [*].

EL EMPLEADOR, en ejercicio de las facultades conferidas por el Artículo 9° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, podrá establecer modificaciones en las tareas asignadas a **EL TRABAJADOR**, tomando en cuenta las necesidades de **EL EMPLEADOR** y las calificaciones de **EL TRABAJADOR**.

EL TRABAJADOR se compromete a prestar los servicios materia del presente contrato cumpliendo a tal efecto las siguientes funciones, las cuales no constituyen una lista taxativa sino meramente enunciativa y descriptiva de obligaciones:

- a. **EL TRABAJADOR** se compromete a prestar sus servicios en estrecha coordinación con **EL EMPLEADOR**, buscando en todo momento el cumplimiento de las metas y objetivos, las cuales podrán ser comunicadas a **EL TRABAJADOR** en forma oral y/o escrita, pudiendo a su vez ser modificadas a discreción de **EL EMPLEADOR**.
- b. **EL TRABAJADOR** se compromete a cumplir con las normas y políticas internas establecidas por **EL EMPLEADOR**, así como las normas generales de convivencia que permiten el desarrollo de un ambiente laboral adecuado.

Queda establecido que, a requerimiento de **EL EMPLEADOR**, **EL TRABAJADOR** deberá informar y reportar respecto al desarrollo de la prestación de los servicios objeto del presente contrato.

CUARTO: DE LA JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES

Las partes dejan constancia y ratifican que, de acuerdo con ley, el puesto ocupado por **EL TRABAJADOR** no está sujeto a fiscalización inmediata ni se encuentra sujeto al cumplimiento de la jornada máxima de cuarenta y ocho (48) horas semanales, siendo que la duración de esta dependerá de las necesidades operativas de **EL EMPLEADOR**.

EL TRABAJADOR tiene derecho a gozar de vacaciones por un período de 30 días naturales al año, con sujeción a las necesidades de la empresa y a las disposiciones legales vigentes.

QUINTO: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

EL TRABAJADOR se compromete a poner a disposición de **EL EMPLEADOR** toda su capacidad y lealtad, obligándose siempre y en todo caso a obrar de buena fe en relación con su empleo.

Asimismo, **EL TRABAJADOR** se compromete a observar – en general – las políticas y normas propias del centro de trabajo (en lo que resulte aplicable), y – en particular las contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo y las que **EL EMPLEADOR** imparta por necesidades del servicio, en el ejercicio de las facultades de administración y dirección que le confiere el artículo 9° de la LPCL.

EL TRABAJADOR se compromete a cumplir las siguientes funciones, las cuales tienen carácter esencial:

1. Gestionar las relaciones con los proveedores, tanto a nivel nacional como internacional, cuando se requiera y sean necesarios productos importados.
2. Proponer políticas, normas, objetivos y planes relacionados al desarrollo e implementación del sistema de estrategia de marca y comunicación de la empresa.
3. Planear, organizar, dirigir, ejecutar y controlar las actividades relacionadas al desarrollo de las áreas que conforman la empresa.
4. Asesorar y dirigir el proceso de crecimiento del negocio en Perú, Europa y América Latina.
5. Formular el Plan de Alianzas estratégicas con aliados nacionales e internacionales.
6. Programar, dirigir, ejecutar y supervisar el proceso de formación del personal de la planilla de trabajadores de la empresa.
7. Cumplir las demás funciones que se le asigne de acuerdo con el cargo y necesidades de la empresa.

SEXTO: DE LA REMUNERACIÓN

EL EMPLEADOR pagará a **EL TRABAJADOR**, de conformidad con lo señalado en el artículo 8° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, una remuneración mensual equivalente a [*].

SEPTIMO: DEL RÉGIMEN LABORAL

EL TRABAJADOR se encuentra sujeto al Régimen de Contratación de Extranjeros del Decreto Legislativo N° 689 y su Reglamento. Para aquello que no esté regulado en el referido régimen, se aplicará el régimen laboral de la actividad privada y le son aplicables los derechos y beneficios previstos en la misma.

OCTAVO: DEL PLAZO DE VIGENCIA DEL PRESENTE CONTRATO

El plazo de duración del presente contrato es de [*], por acuerdo de las partes de conformidad con lo dispuesto por el artículo 5° del Decreto Legislativo N° 689 y del artículo 11° el Reglamento, contados a partir de la fecha del inicio de la prestación del servicio. La prestación del servicio se iniciará sólo al día siguiente en que se produzca la aprobación del contrato de trabajo y la obtención de la calidad migratoria habilitante en caso sea aplicable.

NOVENO: EFECTOS DE LA APROBACIÓN DEL CONTRATO

Se deja constancia que las partes son conscientes de que la aprobación de la Autoridad Administrativa de Trabajo que recaiga sobre este contrato, no autoriza el inicio de la prestación del servicio mientras no se cuente con la calidad migratoria habilitante otorgada por la Superintendencia Nacional de Migraciones, bajo responsabilidad de **EL EMPLEADOR**, de acuerdo al inciso e) del artículo 14° del Decreto Supremo N° 014-92-TR en caso sea aplicable.

DÉCIMO: DE LA CAPACITACION

Las partes asumen el compromiso de capacitar personal nacional en el mismo puesto en que se contrató a **EL TRABAJADOR**. Por tanto, de acuerdo a la Ley N° 26196 y al inciso e) del artículo 14° del Decreto Supremo N° 014-92-TR, **EL TRABAJADOR** y **EL EMPLEADOR** cumplirán el compromiso de capacitar personal nacional en la misma ocupación.

DÉCIMO PRIMERO: TRIBUTACIÓN

En materia de obligaciones tributarias, **EL TRABAJADOR** queda claramente instruido que está sujeto a la legislación peruana. En consecuencia, deberá de cumplir con presentar su Declaración Jurada del Impuesto a la Renta, así como cumplir con todas las obligaciones tributarias. Con motivo de la remuneración bruta pactada en la cláusula QUINTA del presente contrato, **EL EMPLEADOR** será agente de retención del impuesto a la renta de quinta categoría de **EL TRABAJADOR**.

DÉCIMO SEGUNDO: EXCLUSIVIDAD

EL TRABAJADOR reconoce que debe brindar sus servicios a **EL EMPLEADOR** de manera exclusiva, con honestidad, responsabilidad, máximo esfuerzo y dedicación durante el plazo de vigencia de este contrato.

DÉCIMO TERCERO: DEL RETORNO AL PAIS DE ORIGEN NOT OBLIGATORY

De acuerdo al inciso e) del artículo 14° del Decreto Supremo N° 014-92-TR, **EL EMPLEADOR** asume el compromiso de transportar a **EL TRABAJADOR** al país que indique al momento de producirse su cese, por ello, **EL EMPLEADOR** se compromete a entregar los pasajes que correspondan a **EL TRABAJADOR** hacia el destino que las partes convengan al término de la relación laboral.

DÉCIMO CUARTO: DOMICILIO

Para la validez de todas las comunicaciones y notificaciones a las partes con motivo de la ejecución de este contrato, las partes señalan como sus respectivos domicilios a los indicados en la introducción de este documento. El cambio de domicilio de cualquiera de las partes surtirá efecto desde la fecha de comunicación de dicho cambio a la otra parte, por cualquier medio escrito.

DÉCIMO QUINTO: DE LA JURISDICCIÓN

Las partes renuncian al fuero judicial o administrativo de sus domicilios o centros de trabajo y se someten a la jurisdicción de los Jueces y Autoridades Administrativas de Lima Centro.

Firmado por las partes en señal de conformidad, en la ciudad de Lima, a los **[*] días del mes de [*] del año 20[*]**, en tres ejemplares de idéntico tenor, para constancia de las partes y de las Autoridades de Trabajo de Trabajo, a cuya aprobación será sometido.

..... EL TRABAJADOR

..... EL EMPLEADOR

Anexo 2:

Contrato de trabajo de personal extranjero a plazo indeterminado

Conste por el presente documento, el Contrato de Trabajo de Personal Extranjero a Plazo Indeterminado que celebran, de una parte:

[*], con Registro Único de Contribuyentes N° [*], con domicilio ubicado en [*], cuya constitución obra debidamente Inscrita en la Partida Electrónica N° [*] del Registro de Personas Jurídicas de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos, empresa dedicada a la actividad económica de [*]; habiendo dado inicio a su actividad empresarial con fecha [*], debidamente representada por su [*], el señor [*], identificado con [*] N° [*], a quien en adelante se le denominará **EL EMPLEADOR**;

Y de la otra parte:

Identificado con Pasaporte/Carné de Extranjería/Carné de Solicitante de Refugio/Carné de Permiso Temporal de Permanencia de sexo [*], de nacionalidad [*], nacido en la ciudad de [*], [*], de [*] años, de estado civil [*], de profesión [*], con domicilio en [*], distrito de [*], provincia y departamento de [*], a quien en adelante se le denominara **EL TRABAJADOR**; en los términos y condiciones siguientes:

PRIMERO: DEL EMPLEADOR

EL EMPLEADOR es una persona jurídica de derecho privado y cuya actividad económica es [*], conforme lo señala la Partida Electrónica N° [*] de los Registros Públicos.

EL EMPLEADOR requiere personal que cuente con amplios conocimientos para que ocupe el cargo de [*].

SEGUNDO: DEL TRABAJADOR

EL TRABAJADOR es una persona que cuenta con amplia experiencia y conocimiento relacionado al puesto requerido, que declara encontrarse calificado y capacitado para el mismo.

TERCERO: OBJETO DEL CONTRATO

Por medio del presente contrato, **EL EMPLEADOR** contrata los servicios de **EL TRABAJADOR** teniendo en cuenta lo señalado en las cláusulas precedentes del presente contrato, para que éste último le brinde servicios como [*] en forma exclusiva durante el plazo de vigencia del presente contrato y de acuerdo con los términos y condiciones establecidas en el mismo.

Se deja expresa constancia que este contrato se celebra teniendo como causa esencial el interés de **EL EMPLEADOR** de contar con la participación personal de **EL TRABAJADOR**. En tal sentido, no podrá sustituirse a **EL TRABAJADOR** por ninguna otra persona natural

o jurídica para prestar los servicios señalados en los párrafos precedentes, dado que las cualidades personales y profesionales de **EL TRABAJADOR** han sido el motivo determinado para la celebración de este contrato.

Ambas partes acuerdan y precisan que la prestación de servicios se llevará a cabo en las oficinas de **EL EMPLEADOR** ubicadas en [*].

EL EMPLEADOR, en ejercicio de las facultades conferidas por el Artículo 9° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, podrá establecer modificaciones en las tareas asignadas a **EL TRABAJADOR**, tomando en cuenta las necesidades de **EL EMPLEADOR** y las calificaciones de **EL TRABAJADOR**.

EL TRABAJADOR se compromete a prestar los servicios materia del presente contrato cumpliendo a tal efecto las siguientes estipulaciones, las cuales no constituyen una lista taxativa sino meramente enunciativa y descriptiva de obligaciones:

- a. **EL TRABAJADOR** se compromete a prestar sus servicios en estrecha coordinación con **EL EMPLEADOR**, buscando en todo momento el cumplimiento de las metas y objetivos, las cuales podrán ser comunicadas a **EL TRABAJADOR** en forma oral y/o escrita, pudiendo a su vez ser modificadas a discreción de **EL EMPLEADOR**.
- b. **EL TRABAJADOR** se compromete a cumplir con las normas y políticas internas establecidas por **EL EMPLEADOR**, así como las normas generales de convivencia que permiten el desarrollo de un ambiente laboral adecuado.

Queda establecido que, a requerimiento de **EL EMPLEADOR**, **EL TRABAJADOR** deberá informar y reportar respecto al desarrollo de la prestación de los servicios objeto del presente contrato.

CUARTO: DE LAS FUNCIONES:

EL TRABAJADOR deberá de cumplir en el cargo a ocupar entre otras, las siguientes funciones: [*]

QUINTO: DE LA JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES

Las partes dejan constancia y ratifican que, de acuerdo con ley, el puesto ocupado por **EL TRABAJADOR** no está sujeto a fiscalización inmediata ni se encuentra sujeto al cumplimiento de la jornada máxima de cuarenta y ocho (48) horas semanales, siendo que la duración de esta dependerá de las necesidades operativas de **EL EMPLEADOR**.

EL TRABAJADOR tiene derecho a gozar de vacaciones por un período de 30 días naturales al año, con sujeción a las necesidades de la empresa y a las disposiciones legales vigentes.

SEXTO: DE LA REMUNERACIÓN

EL EMPLEADOR pagará a **EL TRABAJADOR**, de conformidad con lo señalado en el artículo 8° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, una remuneración básica mensual ascendente a la suma de **[*]**

Asimismo, **EL EMPLEADOR**, al término de la relación laboral, pagará la liquidación de beneficios sociales correspondiente, la misma que incluirá CTS, vacaciones y demás conceptos que por ley correspondan.

SÉTIMO: DEL RÉGIMEN LABORAL

EL TRABAJADOR se encuentra sujeto al Régimen Laboral de la Actividad Privada y le son aplicables los beneficios y derechos previstos en la misma.

OCTAVO: DEL PLAZO

El presente contrato es de duración indeterminada. La prestación del servicio se iniciará solo cuando se haya obtenido la calidad migratoria habilitante.

NOVENO: EXONERACIÓN DE LA APROBACIÓN DEL CONTRATO

Las partes declaran conocer que el presente contrato de trabajo no se encuentra sujeto al requisito de aprobación establecido en el Decreto Legislativo N° 689, con motivo de que **EL TRABAJADOR** cuenta con la **Calidad Migratoria de Trabajador Residente** pero configura con la causal de excepción del artículo 3°, literal a, por consiguiente se cumple con la causal de exoneración a las limitaciones de la contratación de extranjeros, específicamente, la causal de tener vínculo con un nacional peruano (cónyuge, ascendiente, descendiente o hermanos peruano).

DÉCIMO: TRIBUTACIÓN

En materia de obligaciones tributarias, **EL TRABAJADOR** queda claramente instruido que está sujeto a la legislación peruana. En consecuencia, deberá de cumplir con presentar su Declaración Jurada del Impuesto a la Renta, así como cumplir con todas las obligaciones tributarias. **EL EMPLEADOR** se compromete a efectuar las retenciones de Ley que correspondan.

DÉCIMO PRIMERO: EXCLUSIVIDAD

EL TRABAJADOR reconoce que debe brindar sus servicios a **EL EMPLEADOR** de manera exclusiva, con honestidad, responsabilidad, máximo esfuerzo y dedicación durante el plazo de vigencia de este contrato.

EL TRABAJADOR acepta que, sin la aprobación expresa y escrita de **EL EMPLEADOR**, no (A) adquirirá un interés en, o derechos de, o asumirá la condición de accionista, socio, inversionista, fundador, ejecutivo, jefe, director, gerente, representante, abogado, consejero,

empleado, de manera directa o indirecta, de ninguna compañía o persona dedicada a cualquier actividad dentro del alcance corporativo de la Empresa; o, (B) competirá en contra de la Empresa durante el plazo de vigencia de este contrato.

DÉCIMO SEGUNDO: CONFIDENCIALIDAD Y NO COMPETENCIA

EL TRABAJADOR se obliga a:

1. No divulgar, transferir, revelar, ni usar en su provecho o de terceros, total o parcialmente, la información a la que tenga acceso con ocasión de la prestación de sus servicios, así como cualquier otra a la que por cualquier motivo tenga acceso y se encuentre relacionada con **EL EMPLEADOR**, sus representantes, accionistas, clientes, empleados o terceros vinculados a éste, debiendo guardar absoluta reserva sobre dicha información.

EL TRABAJADOR deberá mantener en estricta confidencialidad toda aquella información que le sea entregada, financiera, legal, contable, académica o relativa al desarrollo de operaciones o actividades de **EL EMPLEADOR**, sus representantes, accionistas, clientes, empleados o terceros vinculados a éste, que esté incorporada en documento escrito, archivos, cintas magnéticas, discos magnéticos, dispositivos de almacenamiento, videos, entre otros medios que le fueran proporcionados directamente por personal de **EI EMPLEADOR**. Asimismo, **EL TRABAJADOR** asume plena responsabilidad por el manejo, custodia, conservación y debido uso de todos los documentos e información que reciba de **EL EMPLEADOR**.

La prohibición establecida en la presente Cláusula también es de aplicación para cualquier tipo de información confidencial a la que **EL TRABAJADOR** pudiese tener acceso durante la vigencia de su relación laboral. La información de conocimiento público no se considerará información confidencial, si ha sido emitida con carácter de público, mediante la autorización escrita del representante legal de **EL EMPLEADOR**. Asimismo, no se considerará información confidencial aquella que se haya hecho de conocimiento público en cumplimiento de los requerimientos legales.

Las obligaciones establecidas en el presente numeral subsistirán aún después de terminada la relación laboral y su incumplimiento genera la correspondiente responsabilidad por daños y perjuicios, sin desmedro de las acciones penales por el delito previsto en el artículo 165° del Código Penal.

2. Abstenerse de realizar todo acto que signifique competencia directa o indirecta en contra de los intereses de **EL EMPLEADOR**. En especial, y sin que se considere que esta

enumeración es de carácter limitativo, **EL TRABAJADOR** se obliga expresamente a lo siguiente:

- 2.1. Abstenerse de realizar en el país cualquier actividad similar al objeto social de **EL EMPLEADOR**, mediante la constitución o participación en una sociedad o empresa de cualquier clase, cuya actividad sea considerada afín o análoga a la desarrollada por **EL EMPLEADOR**. La abstención incluye la prohibición de asociarse con terceros en forma directa o indirecta que de tal manera se puedan afectar los intereses de **EL EMPLEADOR**.
- 2.2. Abstenerse de trabajar ya sea en forma dependiente o independiente para cualquier empresa o persona natural o jurídica que sea considerada competencia para **EL EMPLEADOR**.

Cabe precisar que, **EL TRABAJADOR** asume las obligaciones de confidencialidad y de no competencia acordadas en la presente cláusula por todo el plazo de la relación laboral y por un plazo adicional de cinco (5) años contados a partir de la extinción de la relación de trabajo.

DÉCIMO TERCERO: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

EL TRABAJADOR acepta someterse a los exámenes médicos establecidos legalmente, y a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas para evitar enfermedades o accidentes, así como cumplir con las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo correspondientes.

DÉCIMO CUARTO: DOMICILIO

Para la validez de todas las comunicaciones y notificaciones a las partes con motivo de la ejecución de este contrato, las partes señalan como sus respectivos domicilios a los indicados en la introducción de este documento. El cambio de domicilio de cualquiera de las partes surtirá efecto desde la fecha de comunicación de dicho cambio a la otra parte, por cualquier medio escrito.

DÉCIMO QUINTO: CONSENTIMIENTO PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES Y PARA SU PROTECCIÓN

EL TRABAJADOR de conformidad con la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales, a la firma del presente contrato da su conformidad y consiente que en la ejecución de los servicios de **EL EMPLEADOR**, éste puede acceder o recopilar y almacenar bases de datos, información que permita su identificación o lo haga identificable (Datos Personales) sin restricciones dentro del marco legal, y consiente que **EL EMPLEADOR** podrá dar tratamiento a los Datos Personales de manera directa o de terceros sin limitaciones dentro del marco legal. En ese sentido, **EL TRABAJADOR** da a **EL EMPLEADOR** su consentimiento libre, previo, expreso e informado para que sus Datos Personales

sean tratados por él, es decir, que puedan ser recopilados, registrados, organizados, almacenados, conservados, elaborados, modificados, bloqueados, suprimidos, extraídos, consultados, utilizados, transferidos o procesados de cualquier otra forma prevista por ley.

EL TRABAJADOR conviene que **EL EMPLEADOR** podrá conservar en sus registros los Datos Personales y darle tratamiento en éstos en los términos autorizados en la presente cláusula.

DÉCIMO SEXTO: DE LA JURISDICCIÓN

Las partes renuncian al fuero judicial o administrativo de sus domicilios o centros de trabajo y se someten a la jurisdicción de los Jueces y Autoridades Administrativas de Lima Centro.

Firmado por las partes en señal de conformidad, en la ciudad de Lima, a los [*] del mes de [*] del año 20[*], en tres ejemplares de idéntico tenor, para constancia de las partes y de las Autoridades de Trabajo, a cuya aprobación será sometido.

Endnotes

- 1 Plataforma de Coordinación para Refugiados y Migrantes de Venezuela, Respuesta a los venezolanos: Perú. Febrero 2021, disponible en esta dirección: <https://r4v.info/es/situations/platform/location/7416>
- 2 IPSOS, Global attitudes towards refugees. Junio 2021, disponible en esta dirección: <https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2019-06/World-Refugee-Day-2019-Ipsos.pdf>
- 3 Instituto Nacional de Estadística (INEI), Condiciones de vida de la población venezolana que reside en Perú, Resultados de la Encuesta dirigida a la población venezolana que reside en el país ENPOVE. Diciembre 2018, disponible en esta dirección: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1666/
- 4 Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), Venezuela: Nota de orientación sobre consideraciones de protección internacional para los venezolanos. Actualización I, 21 Mayo 2019, disponible en esta dirección: <https://www.refworld.org/es/docid/5ce2d44c4.html>
- 5 La República, Migración trajo al país 3 mil médicos, 21 mil ingenieros y 17 mil docentes. 29 Diciembre 2019, disponible en esta dirección: <https://larepublica.pe/sociedad/2019/12/29/migracion-venezolana-trajo-al-pais-3-mil-medicos-21-mil-ingenieros-y-17-mil-docentes-inei-superintendencia-nacional-migraciones-ntp-informalidad/>
- 6 Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, Brechas de habilidades y dificultades de la demanda laboral. Abril 2018, disponible en esta dirección: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/21803-brechas-de-habilidades-y-dificultades-de-la-demanda-laboral>
- 7 BBVA Research, Inmigración venezolana a Perú: características e impactos macroeconómicos. Octubre 2019, disponible en esta dirección: <https://www.bbvarsearch.com/publicaciones/inmigracion-venezolana-a-peru-caracteristicas-e-impactos-macroeconomicos/>
- 8 Banco Mundial, La migración venezolana puede impulsar la productividad y el crecimiento económico del Perú. Noviembre, 2019, disponible en esta dirección: <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2019/11/26/migracion-venezolana-peru>
- 9 Miembros de La Tent Partnership for Refugees. Junio 2021, disponible en esta dirección: <https://www.tent.org/members>
- 10 Tent – FPI “Good Retention, Strong Recruitment”; Center for American Progress “There Are Significant Business Costs to Replacing Employees”
- 11 Tent – GBAO Strategies “The Experience of Venezuelan Refugees in Colombia and Peru” (Encuesta a 600 refugiados venezolanos en Colombia y Perú)
- 12 http://trabajodigno.pe/wp-content/uploads/2019/08/Publicaci%C3%B3n-Impacto-de-la-Inmigraci%C3%B3n-Venezolana_OIM_-07-2019-1.pdf
- 13 Decreto Supremo N° 10-2020-IN, Decreto Supremo que aprueba medidas especiales, excepcionales y temporales para regularizar la situación migratoria de extranjeros y extranjeras.
- 14 El TUPA fue aprobado por Decreto Supremo N° 006-2021-IN publicado en El Peruano el domingo 04 de julio y según su artículo 4 entró en vigor cinco (5) días hábiles después de su publicación.
- 15 Con excepción de las personas solicitantes de la condición de refugiado y las personas que poseen un PTP, al no tener la obligación de registrar sus contratos ante el MTPE.

- 16 Según la Resolución Ministerial N° 176-2018, las personas con PTP pueden ser contratadas bajo los alcances del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Su plazo de contrato debe ser fijo y se recomienda que esté condicionado a la vigencia del PTP. A menos que se configure una causal de exoneración, se debe contabilizar a la persona extranjera dentro de los porcentajes limitativos. El contrato de trabajo no estará sujeto a aprobación y/o registro por parte del Ministerio de Trabajo.
- 17 Esta sección no es aplicable a las personas solicitantes de la condición de refugiado y las personas que poseen un PTP, ya que no tienen la obligación de registrar sus contratos ante el MTPE.
- 18 Artículo 5° de la Resolución de Superintendencia N° 104-2020-MIGRACIONES.

