



TENT



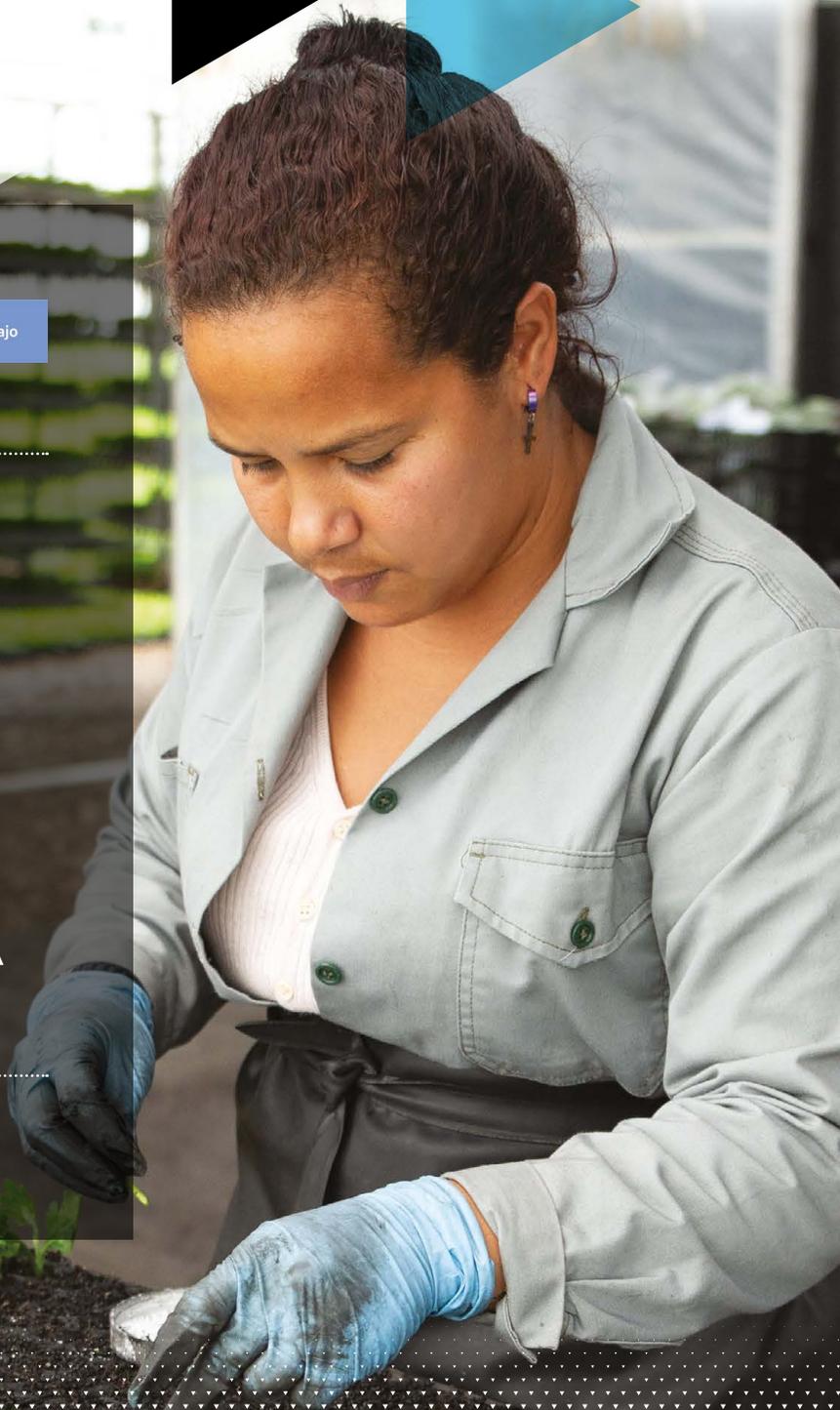
El empleo
es de todos

Mintrabajo

GUÍA PARA LA CONTRATACIÓN LABORAL DE REFUGIADOS Y MIGRANTES VENEZOLANOS EN LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

NOTA AL LECTOR (JUNIO 2022):

Esta guía está actualizada conforme al Estatuto de
Protección Temporal para Migrantes Venezolanos



JUNIO 2022



TENT





T E N T

TENT

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 (empresa estadounidense del sector alimentario) para movilizar a la comunidad empresarial mundial y mejorar la vida y el sustento de los más de 36 millones de refugiados que han sido desplazados por la fuerza de sus países de origen.

Hoy en día somos una red de más de 250 empresas multinacionales comprometidas a incluir a los refugiados. En Tent creemos 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.

Si deseas conocer más sobre Tent y su trabajo visita:

www.tent.org



AGENCIA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS REFUGIADOS (ACNUR)

Trabaja desde 1997 de la mano con el gobierno, comunidades, organizaciones de la sociedad civil y agencias de Naciones Unidas para apoyar el fortalecimiento de los procedimientos de asilo y la asistencia para las personas en necesidad de protección internacional, contribuir a la prevención del desplazamiento y la protección de las personas desplazadas y en riesgo de desplazamiento, y apoyar la búsqueda de soluciones sostenibles para todas ellas. De igual manera, promueve el desarrollo del marco legislativo para la prevención y protección frente a la apatridia en el país.

La Unidad de Medios de Vida e Inclusión Socioeconómica del ACNUR trabaja en alianza con el sector privado y la institucionalidad para promover la inclusión laboral de refugiados y migrantes venezolanos, colombianos retornados y desplazados.

Para conocer más: www.acnur.org/colombia.html



HIAS

HIAS es la organización judía global que protege al refugiado que se encuentra en peligro. HIAS aboga por que las personas refugiadas sean tratadas con dignidad y respeto alrededor del mundo.

Con más de 130 años de experiencia, HIAS acoge y protege a los refugiados alrededor del mundo a través de programas que persiguen su protección, inclusión, resiliencia y búsqueda de autosuficiencia. Con presencia alrededor del mundo, trabajamos en América Latina en Colombia, Perú, Ecuador, Venezuela, Costa Rica, Panamá y Aruba implementando programas en cuatro áreas fundamentales: Salud Mental y Apoyo Psicosocial, Asistencia Legal, Género e Inclusión Económica.

Apoyamos a las empresas para que a través de herramientas innovadoras puedan encontrar oportunidades de negocio que, bajo los parámetros de valor compartido, promuevan los medios de vida de población refugiada a través del empleo en relación de dependencia, la inclusión de refugiados emprendedores en las cadenas de suministro, o la generación de competencias específicas en la población de interés. Apoyamos de manera gratuita al sector empresarial, en los procesos de reclutamiento, selección de población venezolana; así como en la puesta en marcha de programas de RSE y Sostenibilidad alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y los Principios de Derechos Humanos y Empresa.

Para mayor información sobre los programas globales de HIAS visita: www.hias.org



El empleo es de todos

Mintrabajo

MINISTERIO DE TRABAJO

El Ministerio de Trabajo está concebido para construir acuerdos, promover el empleo digno, proteger los derechos de 22 millones de colombianos en capacidad de trabajar, construir más y mejores empresas, fomentar la calidad del talento humano y buscar que en Colombia no haya un solo trabajador sin protección social.

Su objetivo es generar empleos de calidad -con derechos a la protección social-, construir acuerdos con el propósito de lograr una paz laboral duradera, capacitar y formar el talento humano y convertir el trabajo como eje del desarrollo humano. El Ministerio del Trabajo trabaja de manera continua para conocer las características de los trabajadores venezolanos que han decidido migrar a Colombia, en miras de brindar oportunidades de acceso a trabajo decente con condiciones laborales dignas.

Para conocer más: www.mintrabajo.gov.co



Unidad del
Servicio de Empleo

UNIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Entidad gubernamental creada para administrar el Servicio Público de Empleo y su Red de Prestadores, sus funciones son promover la prestación del Servicio Público de Empleo, diseñar y operar su sistema de información, desarrollar instrumentos para la promoción de la gestión y colocación de empleo y administrar los recursos públicos para el ejercicio de estas funciones. Con el fin de garantizar una prestación adecuada y pertinente de los servicios de gestión y colocación de empleo, la Unidad del SPE diseñó e implementó un Modelo de Inclusión Laboral que agrupa actores, mecanismos, instrumentos, acciones y servicios que contribuyen a la mitigación de barreras que se encuentran entre la oferta y la demanda laboral en un territorio. Para lograrlo, se fundamenta en cuatro enfoques: de derechos, diferencial, psicosocial y territorial.

Para conocer más: www.serviciodeempleo.gov.co



Photo credit: ACNUR

TABLA DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN	6
<hr/>	
2. LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS EN LA REPÚBLICA DE COLOMBIA	10
<hr/>	
2.1 Contexto	11
2.2 Ventajas empresariales en la contratación de refugiados y migrantes	12
2.3 Igualdad en el empleo y ocupación de los trabajadores extranjeros y los trabajadores colombianos: Derechos y deberes de empleadores y trabajadores en Colombia	14
2.4 El marco jurídico de la migración en Colombia: Documentos habilitantes para que extranjeros puedan trabajar en Colombia	16
2.5 El Permiso de Ingreso y Permanencia (PIP)	16
2.6 El Permiso Temporal de Permanencia (PTP)	16
2.7 La Tarjeta de Movilidad Fronteriza	16
2.8 Visados	17
2.9 Salvoconducto	19
2.10 Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF)	20
2.11 Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos (ETPV)	21
<hr/>	
3. LOS TRABAJADORES VENEZOLANOS EN LA REPÚBLICA DE COLOMBIA	28
3.1 Documentos que regularizan la permanencia de los refugiados y migrantes provenientes de Venezuela	29
3.2 Paso a paso para la contratación de refugiados y migrantes venezolanos	30
3.3 Oferta institucional para la inserción laboral de los refugiados y migrantes venezolanos	33
3.4 Recomendaciones para una integración laboral efectiva	38
3.5 Casos de éxito: Cómo se han involucrado otras empresas	40
<hr/>	
4. ANEXOS	46
Anexo 1: Glosario	47
Anexo 2: Lista de profesiones reguladas para convalidación	50
Anexo 3: Oferta institucional para la inclusión económica de población venezolana en Colombia	53
Anexo 4: Servicios ofrecidos por la Agencia Pública de Empleo	59
Anexo 5: Tabla de resumen de los distintos tipos de documento	63
<hr/>	



1. INTRODUCCIÓN

Fotografía: ACNUR



HISTÓRICAMENTE, COLOMBIA NO HA SIDO RECEPTORA DE GRANDES CORRIENTES MIGRATORIAS. LOS GRUPOS DE MIGRANTES FUERON PEQUEÑOS Y FORMARON COLONIAS RELATIVAMENTE CERRADAS, ALGUNAS DE LAS CUALES HAN TENIDO UNA NOTABLE INFLUENCIA SOBRE DIFERENTES CIUDADES INTERMEDIAS Y SOBRE EL DESARROLLO DEL SECTOR EMPRESARIAL DEL PAÍS.

Entre estas colonias se destaca los sirio-libaneses, quienes desde 1880 comenzaron a llegar al país, particularmente a Barranquilla y se dedicaron al intercambio de mercancía y a la actividad comercial. Igualmente, los migrantes judíos, en especial los provenientes de Polonia quienes también formaron una colonia importante en el país. Todos ellos, en la actualidad han constituido empresas que generan empleo y que han contribuido a la generación de riqueza y productividad para el país.¹

Sin embargo, ante la crisis económica y humanitaria que vive Venezuela se ha producido un ingreso acelerado de personas provenientes del país en mención. De acuerdo a las cifras de la Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), se prevé que alrededor de 5 millones de venezolanos se han desplazado alrededor del mundo y Colombia ha receptado más de 1.7 millones de refugiados y migrantes de este país. Esto constituye una de las crisis más grandes de refugiados a nivel mundial y convierte a la República de Colombia en el primer país de recepción de migración venezolana en la región de América Latina.

El gobierno colombiano afronta esta situación desde la institucionalidad, a través del fortalecimiento de sus instituciones, el mejoramiento continuo de procesos y la inclusión de población venezolana en los programas existentes. Sin embargo, el sector privado juega un papel fundamental en la integración socioeconómica de la población migrante, a través de la generación de oportunidades laborales, que además contribuyan al crecimiento de la economía nacional.

Es importante mencionar que existe una diferencia entre personas refugiadas y migrantes, pues muchas veces se conocen a todos los extranjeros bajo una misma categoría aunque hay distinciones que se deben tener en cuenta. Por un lado, los migrantes son personas que han decidido mudarse deliberadamente de un país a otro en busca de mejores condiciones de vida. Por otro lado, los refugiados son aquellos que debido a fundados temores de ser perseguidos por motivos de raza, religión, nacionalidad, pertenencia a determinado grupo social u opiniones políticas, han abandonado sus países de origen para buscar protección internacional.²

¹ Cárdenas Mauricio, Mejía Carolina (2006). *Migraciones internacionales en Colombia: ¿qué sabemos?* WORKING PAPERS SERIES – DOCUMENTOS DE TRABAJO

² Convención sobre el Estatuto de los Refugiados (1951): <https://www.acnur.org/5b0766944.pdf>

En este sentido, para el ACNUR la mayoría de la población venezolana en Colombia se encuentra con necesidad de protección internacional, por lo que esta guía ofrece mecanismos de contratación de refugiados y migrantes provenientes de Venezuela.

La presente guía tiene como objetivo principal que las compañías puedan acceder a la información adecuada para el manejo de procesos de selección y vinculación laboral de población venezolana residente en Colombia. Esta herramienta expresa los parámetros legales, logísticos y prácticos de vincular laboralmente a refugiados y migrantes venezolanos.

Este instrumento contiene además un listado de instituciones de apoyo que pueden contactar las empresas para la inclusión económica de población venezolana. Así mismo se presentan buenas prácticas empresariales de compañías que ya se han beneficiado de todo lo que implica contratar población venezolana, que cuenta con los permisos otorgados por el gobierno colombiano y que les permite ejercer actividades económicas lícitas en todo el territorio nacional.



Fotografia: ACNUR

A man wearing a green t-shirt, a blue apron, and a brown cap with a logo is holding a large burger. He is wearing glasses and looking towards the camera. The background shows a kitchen setting with stainless steel equipment.

2. LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS EN LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Fotografía: ACNUR



2.1 CONTEXTO

De acuerdo con la Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), a nivel global el número de personas que huyen de la guerra, la persecución y los conflictos superó los 79.5 millones en 2019, el nivel más alto del que ACNUR tiene constancia en sus 70 años de historia. Los datos muestran que 26,0 millones de estas personas son refugiados de los cuales 3,6 millones corresponden a venezolanos desplazados en el extranjero.³

Colombia es el país que más venezolanos ha recibido.⁴ Según Migración Colombia, para el 31 de enero de 2021 en la República de Colombia se reportaron 1.742.927 venezolanos, de los cuales 759.584 tienen estatus migratorio regular, y 1.017.152 se encuentran en estatus migratorio irregular.⁵

La llegada de venezolanos representa tanto un reto para la República de Colombia como una oportunidad para crecer económicamente, una postura respaldada por numerosos estudios que se han hecho sobre el tema, que muestran que al largo plazo, la llegada de refugiados y migrantes constituye un beneficio neto a las economías que los reciben.⁶ Cabe resaltar que la inclusión económica de esta población no sólo permite su contribución económica y social a la comunidad y al país de acogida, sino también promueve la autosuficiencia y la resiliencia en lugar del asistencialismo, y la integración en vez de la exclusión y la xenofobia.

Con el fin de dar paso a estos procesos, y también para dar cumplimiento con sus obligaciones internacionales en materia de derecho internacional y de derecho internacional de los derechos humanos, el gobierno colombiano se ha comprometido a apoyar la inclusión laboral a esta población extranjera. Este compromiso se ve reflejado en el CONPES 3950 “Estrategia para la atención de la migración desde Venezuela”, adoptado en noviembre del 2018; y en el diseño por parte de la Presidencia de la República, a través de la Gerencia de Fronteras, de la Estrategia de Generación de Ingresos para la población venezolana, en la cual la inserción laboral constituye un elemento vital.⁷

De igual forma, para el año 2021 el gobierno colombiano creó el Estatuto Temporal de Protección de Migrantes Venezolanos como un mecanismo de protección dirigido a la población venezolana, el cual le permite ejercer cualquier actividad económica lícita, entre ellas la suscripción de un contrato laboral, formación y educación para el trabajo y al sistema de protección social.

3 Conforme cifras y datos publicados por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados – ACNUR. Puede consultarse en <https://www.acnur.org/stats/globaltrends/5d09c37c4/tendencias-globales-de-desplazamiento-forzado-en-2018.html>. Para mayor información sobre las medidas de protección para las personas refugiadas, solicitantes de refugio y migrantes vulnerables, ver <https://www.acnur.org/proteccion.html>.

4 Para conocer más de la situación de los venezolanos a nivel regional, ver <https://r4v.info/es/situations/platform>. Para obtener mayor información estadística a nivel regional, ver <https://data2.unhcr.org/es/situations/vensit>

5 Conforme cifras y datos publicados por la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia <https://www.migracioncolombia.gov.co/infografias/distribucion-de-venezolanos-en-colombia-corte-31-de-enero-de-2021>

6 Por ejemplo, ver los artículos “Los refugiados devuelven más de lo que reciben”, *El País*, 20 de junio 2018, https://elpais.com/elpais/2018/06/20/ciencia/1529516744_661988.html, y “No roban empleos ni lastran la economía: así los migrantes contribuyen al desarrollo de Europa”, *El País*, 1 de julio 2019, https://elpais.com/elpais/2019/06/24/migrados/1561377367_628933.html.

7 Estrategia para la atención de la migración desde Venezuela, adoptado por el Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES): <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3950.pdf>

2.2 VENTAJAS EMPRESARIALES EN LA CONTRATACIÓN DE REFUGIADOS Y MIGRANTES

En razón de lo anterior, el aporte de la empresa privada en materias de inclusión laboral de la población venezolana constituye una práctica alineada a los objetivos nacionales, pero además es un mecanismo de beneficio para las corporaciones y una oportunidad de incrementar su ventaja competitiva.

Varias empresas consideran que la contratación de personas refugiadas ha sido de beneficio, en función de alcanzar los siguientes objetivos:

- **Cumplimiento de políticas y programas de Responsabilidad Social Empresarial**

Muchas empresas proclaman su compromiso y sus políticas de Responsabilidad social empresarial (RSE), pero relativamente pocas pueden mostrar que han alcanzado sus objetivos en una manera más tangible. La contratación de refugiados les ayuda a cumplir sus compromisos enmarcados no solo en la realización de actividades de filantropía sino en la generación de procesos sostenibles que tienen un impacto en la sociedad, el ambiente y la economía de las partes de interés. Así mismo, en materia de sostenibilidad la inclusión económica de grupos vulnerables se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y los lineamientos clave del Pacto Global de Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos y Estándares laborales. Además, estas acciones pueden ser reportadas de manera técnica bajo los estándares del Global Reporting Initiative (GRI) y el estándar ISO 26000.

- **Llenar vacantes de difícil colocación**

Algunas empresas han tenido problemas a la hora de contratar a personal con perfiles muy específicos. Es importante recordar que la migración venezolana abarca perfiles de todo tipo y nivel, incluyendo a algunas personas altamente calificadas. Un estudio hecho en Bogotá, Barranquilla y Cartagena por la Fundación Panamericana para el Desarrollo (FUPAD), encontró que, entre los venezolanos registrados, el 84% contaba con experiencia laboral y el 23% tenía más de 10 años de experiencia en distintos sectores. En cuanto a la formación, el 92% tenían estudios formales, y el 78% igual o superior a la educación media. De igual manera, la Agencia Pública de Empleo del SENA ha registrado personas con estudios de todo nivel, inclusive, de maestría y doctorado, entre los más de 30.000 venezolanos registrados en su base de datos.

- **Satisfacer necesidades de mano de obra temporal**

Muchas empresas tienen necesidades de contratar mano de obra adicional para superar los retos en temporadas de alta demanda. Este fenómeno se da en varios sectores, incluyendo la manufactura, el turismo, las ventas al por menor (por ejemplo, durante la época pre-navideña) y la industria agrícola. Algunas empresas han visto en la población venezolana una mano de obra calificada y flexible, y con muchas ganas de trabajar.

- **Disminuir altas tasas de deserción y/o rotación de personal**

En algunos sectores de la economía, hay altas tasas de deserción y de rotación de personal. Sin embargo, cuando una empresa contrata a refugiados, éstos suelen permanecer en el empleo por más tiempo. Un estudio llevado a cabo por la Tent Partnership for Refugees y el Fiscal Policy Institute (FPI) en los Estados Unidos, enfocado en la experiencia de empresas que contratan refugiados, mostró que, aunque la tasa de rotación de personal en el sector de manufactura era de un 11%, los refugiados contratados desertaron el empleo con una tasa mucho menor, de solo un 4%. Varias empresas colombianas han reportado el mismo fenómeno: que los venezolanos que han contratado permanecen más tiempo en el empleo.⁸

- **Mejorar 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.

El contratar refugiados no sólo ayuda a atraer más y nuevos clientes, sino también atraer nuevo talento joven a su 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; mejora la apreciación de la marca internamente y eleva la motivación de la fuerza laboral.

Ayuda al Gobierno Nacional en la implementación de políticas de inclusión laboral. Por cuanto para el Gobierno Nacional es una prioridad la inclusión laboral de la población venezolana en Colombia, cuando las empresas contratan este tipo de personas contribuyen a la realización de estas acciones.

⁸ "Refugees As Employees: Good Retention, Strong Recruitment" por Tent Partnership for Refugees: <https://www.tent.org/resources/good-retention-strong-recruitment/>

2.3 IGUALDAD EN EL EMPLEO Y OCUPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS Y LOS TRABAJADORES COLOMBIANOS

DERECHOS Y DEBERES DE EMPLEADORES Y TRABAJADORES EN COLOMBIA

De acuerdo con la legislación nacional, los extranjeros gozan en Colombia de los mismos derechos civiles que se conceden a los colombianos, incluido el derecho al trabajo reconocido en el artículo 25 de la Constitución. Por lo que, al contratar un extranjero, para laborar en Colombia, el empleador debe cumplir con las mismas obligaciones laborales que tiene respecto con los trabajadores colombianos, y prevista en los diferentes cuerpos normativos, por ejemplo:

- Constitución: artículo 53.
- Código Sustantivo del Trabajo.
- Decreto-Ley 2351 de 1965.
- Ley 50 de 1990.
- Ley 100 de 1993.
- Ley 797 de 2003.

ATENCIÓN

El trabajador independiente por cuenta ajena, es decir, la persona natural contratista de la empresa, no suscribe con la compañía un contrato de trabajo, sino un contrato de prestación de servicios, al cual, por su naturaleza, no le son aplicables las normas laborales, sino las reglas previstas en las leyes civiles y comerciales, según corresponda.

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR EXTRANJERO EN COLOMBIA

Si es extranjero y va a trabajar o ejercer una actividad en Colombia, debe:

- Obtener documento habilitante que permita desempeñar su profesión, ocupación, actividad laboral u oficio en el país.
- Para ejercer la profesión o actividad regulada deberá cumplir con los mismos requisitos exigidos para los nacionales colombianos consagrados en las normas vigentes y acreditar los documentos respectivos tales como la homologación o convalidación de títulos, el permiso o licencia provisional, matrícula, tarjeta profesional o constancia de experiencia expedido por los Consejos Profesionales o autoridad competente según corresponda (Ver Anexo No. 2).

- Para las profesiones u oficios no regulados que pretenda desarrollar en el país, deberá acreditar experiencia o idoneidad.
- Si es titular de Visa cónyuge o compañero permanente de nacional colombiano, puede trabajar en el país; para lo cual debe obtener autorización en su visa. Si se trata de una profesión regulada debe cumplir con los requisitos exigidos para los nacionales colombianos.
- Si la visa tiene una vigencia superior a tres (3) meses, debe inscribirse en el registro de extranjeros y obtener la Cédula de Extranjería.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR DE TRABAJADORES EXTRANJEROS

El empleador tiene respecto del trabajador extranjero, las mismas obligaciones generales y especiales que con un trabajador colombiano⁹, es decir, no se exige que cumpla con deberes adicionales. No obstante, debe considerar los siguientes procedimientos específicos:

- Inscribir al personal extranjero en el Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia (RUTEC): <http://app2.mintrabajo.gov.co/FTRUTEC/login.aspx>
 - RUTEC es una plataforma de registro y certificación de trabajadores extranjeros creado por el Ministerio del Trabajo. A través de este registro vía web, el Ministerio del Trabajo puede conocer la ubicación geográfica y sectorial de los trabajadores extranjeros en el país, y así supervisar sus condiciones de trabajo. La población objetivo del mismo es todos los extranjeros dependientes e independientes que trabajen en el país.
- Así mismo, con el objetivo de facilitar el cumplimiento de obligaciones de reporte sobre la vinculación, contratación o servicios prestados por ciudadanos extranjeros, Migración Colombia desarrolló el Sistema de Información para el Reporte de Extranjeros (SIRE). Esta plataforma de fácil uso está en el portal web de la mencionada institución y las empresas deberán registrarse y registrar a los trabajadores extranjeros que contraten. SIRE: <https://apps.migracioncolombia.gov.co/sire/public/login.jsf>

⁹ Las obligaciones generales y especiales del empleador se encuentran descritas en los artículos 56 y 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asimismo, el artículo 59 de este estatuto establece las prohibiciones a los empleadores.

2.4 EL MARCO JURÍDICO DE LA MIGRACIÓN EN COLOMBIA

DOCUMENTOS HABILITANTES PARA QUE LOS EXTRANJEROS PUEDAN TRABAJAR EN COLOMBIA

A continuación, se describen los distintos permisos y visas que permiten o limitan que un extranjero trabaje legalmente en Colombia. **Además de los permisos y visas que pueden tener cualquier extranjero, es importante mencionar que el Gobierno ha creado algunos permisos especiales para trabajadores venezolanos que les habilitan para trabajar en la República de Colombia (como el Permiso Especial de Permanencia (PEP) y el Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF)).**

Adicionalmente, con la expedición del Estatuto Temporal para Migrantes Venezolanos - ETPV se creó un nuevo permiso que le permite a los venezolanos acceder al trabajo, el Permiso por Protección Temporal - PPT.

A continuación se presentan los permisos que legalizan la estancia del extranjero en Colombia, pero no le otorgan el derecho a trabajar:

2.5 PERMISO DE INGRESO Y PERMANENCIA (PIP)

Migración Colombia otorga este permiso a los extranjeros quienes pretenden entrar al país y que no requieran visa. Es un permiso por noventa (90) días calendario, con excepción del Permiso Ingreso y Permanencia modalidad técnica (PIP-7) el cual se otorgará solamente por treinta (30) días calendario. Este permiso se dará a los nacionales venezolanos aunque tengan el pasaporte vencido, siempre y cuando el pasaporte no tenga más de (2) dos años de vencimiento.¹⁰ El Permiso de Ingreso y Permanencia (PIP) no le permite a su portador trabajar en Colombia.

2.6 PERMISO TEMPORAL DE PERMANENCIA (PTP)

Este permiso (prórroga), se dará a los extranjeros que soliciten la permanencia en el territorio nacional después de haber hecho uso del Permiso de Ingreso y Permanencia (PIP). El Permiso Temporal de Permanencia no le permite a su portador trabajar en Colombia.

2.7 TARJETA DE MOVILIDAD FRONTERIZA

Es el documento otorgado por la autoridad migratoria colombiana mediante el cual se autoriza a los ciudadanos venezolanos el ingreso y tránsito por las zonas delimitadas en la frontera colombiana. No equivale a una visa otorgada por el Estado Colombiano. No es un documento de identificación y no es válido para residenciarse o trasladarse a municipios no autorizados, ni al interior del país. La Tarjeta de Movilidad Fronteriza (TMF), amplió su vigencia a dos (2) años.¹¹ La Tarjeta de Movilidad Fronteriza no le permite a su portador trabajar en Colombia.

¹⁰ Ver: Decreto, 1067 de 2015 del Ministerio de Relaciones Exteriores. Resolución 872 de 2019 del Ministerio de Relaciones Exteriores.

¹¹ Conforme Resolución 0979 del 28 de marzo de 2019 de Migración Colombia.

2.8 VISADOS

Una visa es la autorización concedida a un extranjero para el ingreso al territorio nacional otorgada por el Ministerio de Relaciones Exteriores. Es importante mencionar que algunas visas otorgan el derecho al trabajo de personas extranjeras:

En la Resolución 6045 de 2017 el Ministerio de Relaciones Exteriores fijó tres tipos de categoría de visas: V (visitantes), M (migrantes) y R (residentes). La legislación determinó que, en ciertas circunstancias específicas, los portadores de visas V, M y R pueden trabajar. **A continuación se describen los casos en los cuales extranjeros portadores de visa pueden trabajar:**

- **Visa tipo “M”- Migrantes:**

- **Visa M- Cónyuge o compañero permanente**

Cuando se lo otorga al cónyuge o compañero permanente de un nacional colombiano

- **Visa M - Padre o hijo de nacional en adopción**

Cuando se lo otorga al padre o hijo de un nacional colombiano en adopción

- **Visa M - Acuerdo Mercosur**

Cuando se es nacional de alguno de los Estados parte del “Acuerdo sobre Residencia para nacionales de los Estados Parte del Mercosur, Bolivia y Chile”

- **Visa M - Refugiado**

Cuando es reconocido como refugiado en Colombia de acuerdo a la normatividad vigente. **En este caso el portador de la visa puede ejercer cualquier actividad lícita en Colombia.**

Además, hay ciertos tipos de visas M (Migrantes) que permiten trabajar con ciertas restricciones:

- **Visa M - Actividades independientes:**

Para ejercer el derecho al trabajo, la persona extranjera deberá contar con calificación o experticia para ejercer la profesión de manera independiente. Solamente faculta para que su portador suscriba contrato de prestación de servicios, y solo podrá laborar para el cargo, entidad o profesión con la cual se otorgó la visa.

- **Visa M - Trabajo:**

Para ejercer el derecho al trabajo con esta visa, la persona extranjera deberá contar con empleo fijo en Colombia o de larga duración, en virtud de una vinculación laboral o contrato de prestación de servicios con una persona natural o jurídica domiciliada en Colombia, y solo podrá laborar para el cargo, entidad o profesión con la cual se otorgó la visa. El trámite lo debe realizar el empleador de acuerdo con el artículo 47 de la Resolución 20797 del 9 de octubre de 2017. Se deben presentar los siguientes documentos:

- ✓ Formato resumen de contrato que establezca el Ministerio de Relaciones Exteriores. (se solicitará el contrato original)
- ✓ Carta de motivación del empleador.
- ✓ Extractos bancarios del empleador correspondientes a los 6 meses previos a la solicitud. El empleador deberá demostrar ingresos promedio mensuales de cien (100) salarios mínimos mensuales legales vigentes durante los 6 meses previos a la solicitud cuando se trate de persona jurídica. En caso de persona natural, deberá demostrar ingresos promedio mensuales de 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

- **Visa M - Socio accionista:**

Para ejercer el derecho al trabajo con esta visa, la persona extranjera deberá haber constituido o adquirido participación en el capital social de una sociedad comercial. Solamente podrá laborar en la sociedad de la cual es socio o es accionista.

- **Visa tipo “R”- Residentes:**

Permite a su titular realizar cualquier actividad económica lícita en el territorio nacional. Su vigencia es indefinida.

- **R - Residente:**

Los extranjeros que deseen establecerse permanentemente en Colombia y que cumplan con los requisitos y parámetros establecidos en la ley.

- **RES - Residente Especial de Paz:**

Este tipo de visa es exclusiva para extranjeros miembros de las FARC-EP, en el marco del Acuerdo de Paz. Ver Decreto Ley 831 de 2017 y regulada por la Resolución 10001 del 18 de diciembre de 2017.

- **Visa tipo “V”- Visitantes:**

- **V - Participante en evento**

Es otorgada a extranjeros que participen en evento en calidad de conferencistas, expositores, artistas, deportistas, jurados, concursantes o personal logístico. Solamente se permite trabajar en el evento con el cual se otorgó la visa.

- **V - Producción audiovisual o contenido digital**

Es otorgada para realizar producción audiovisual o contenido digital. Únicamente concede el derecho al trabajo en el evento para el cual se otorgó la visa.

- **V - Servicios temporales**

Es otorgada únicamente para prestar servicios temporales a personas naturales o jurídicas.

- **V - Vacaciones-Trabajo**

Esta visa permite visitar el territorio nacional bajo programas vacaciones-trabajo acordados por Colombia con otros Estados mediante tratados en vigor. La persona extranjera solamente podrá trabajar en los términos estipulados en el Tratado Internacional respectivo.

- **V - Cortesía-Cónyuge de diplomático colombiano**

Se otorga a la persona extranjera, cónyuge o compañera/o permanente de funcionario de carrera diplomática de la República de Colombia- Es un Permiso de trabajo abierto, y en tal medida autorizará trabajar en cualquier actividad lícita en Colombia.

- **V - Cortesía-Medida complementaria al refugio**

Se otorga al extranjero a quien habiéndose tramitado procedimiento de refugio no se le reconoció tal condición, pero a juicio de la Comisión Asesora para la determinación de la condición de refugiado, amerita aplicación de la medida complementaria. Es un permiso de trabajo abierto, y en tal medida autorizará trabajar en cualquier actividad lícita en Colombia.

- **V - Vacaciones**

Se otorga a la persona extranjera que visita el territorio nacional con fines de ocio, turismo o interés cultural. Es un permiso de trabajo abierto, y en tal medida autorizará trabajar en cualquier actividad lícita en Colombia. El término del contrato de trabajo o prestación de servicios no podrá superar el tiempo máximo de permanencia permitido, es decir, 90 días, prorrogables por 90 días más. En caso de superar este término, se deberá tramitar la Visa M - Trabajo.

2.9 SALVOCONDUCTO

Es el documento de carácter temporal que Migración Colombia expide a los extranjeros en situaciones excepcionales, con el fin de salir o permanecer en el territorio nacional de manera regular.

El objetivo del Salvoconducto es que el extranjero NO permanezca de manera irregular en el territorio nacional y pueda demostrar el tiempo de permanencia, temporal, autorizado por la entidad migratoria colombiana, hasta tanto se resuelva su salida del país o permanencia en Colombia.

Existen dos tipos de Salvoconducto: de Salida, SC1, y el de Permanencia, SC2. El SC2 se concede a los solicitantes de asilo.

El SC-2 ha presentado diversos cambios respecto a si es un documento habilitante para trabajar. A principios del año 2019, el Ministerio de Relaciones Exteriores eliminó la anotación en la cual se indicaba que su portador no tenía permitido trabajar en Colombia. No obstante la eliminación de esta anotación, el Ministerio de Relaciones Exteriores y Migración Colombia consideran que los portadores del SC-2 deben tramitar una visa tipo M, PEP o PEPFF para poder trabajar en Colombia.

Por lo anterior, se recomienda a las compañías que en caso de tener la intención de contratar a un trabajador portador de un SC-2, puedan verificar si este documento permite a su portador trabajar, o si por el contrario, para poder trabajar en Colombia debe tramitarse una visa tipo M.

2.10 PERMISO ESPECIAL DE PERMANENCIA (PEP)

El PEP es un permiso creado por el Gobierno Nacional con el fin de regularizar, bajo ciertos criterios, a los ciudadanos venezolanos que hayan ingresado a Colombia.

El titular del PEP está autorizado para ejercer cualquier actividad u ocupación legal en el país, incluida aquellas que se desarrollen en virtud de una vinculación o de contrato laboral, pero debiendo cumplir con los requisitos establecidos en el ordenamiento jurídico colombiano para el ejercicio de las actividades reguladas.

El PEP es un documento de identificación y no requiere ni Visa M - Trabajo ni Cédula de Extranjería. De igual forma, un PEP es válido por sí mismo como documento de identidad, es decir, no es necesario que se debe acompañar del pasaporte.

El PEP será válido hasta el 31 de mayo de 2021, por lo que quienes sean portadores del mismo pueden hasta esta fecha suscribir contrato de trabajo con este documento.

Si el portador del PEP resulta ser beneficiario del PPT, el PEP será cancelado y el documento de identidad, con el cual podrá suscribir el contrato de trabajo, será el PPT, tal como te lo explicaremos en la sección 2.11.

PERMISO ESPECIAL DE PERMANENCIA PARA EL FOMENTO DE LA FORMALIZACIÓN (PEPFF)

Este permiso fue creado por el Gobierno colombiano en febrero de 2020 y le permitía al nacional venezolano regularizar su estatus migratorio en Colombia mediante el acceso a contratos laborales o contratos de prestación de servicios. Desde el 31 de mayo de 2021 no se está expidiendo más este permiso, sin embargo, los portadores del mismo que estuvieran vigente a esta fecha, tendrán una vigencia extendida hasta el 28 de febrero de 2023.

Los requisitos que eran exigidos para expedir el PEPFF se encontraban:

- 1. Ser ciudadano venezolano al momento de su trámite.**
- 2. Ser mayor de edad conforme las leyes de Colombia, es decir, mayor de 18 años al momento del trámite.**
- 3. Presentar cédula de identidad venezolana y/o pasaporte de la República Bolivariana de Venezuela, aún cuando se encontraba vencido.**
- 4. No ser sujeto de una medida administrativa de expulsión o deportación vigente al momento del trámite.**
- 5. Ser titular de: una oferta de contratación laboral en Colombia por parte de un empleador; o una oferta de contratación de prestación de servicios en Colombia, por un contratante, al momento del trámite.**

En este enlace podrá el empleador verificar la vigencia del PEPFF hasta el 28 de febrero de 2023: <https://apps.migracioncolombia.gov.co/consultarVEN/>

2.11 EL ESTATUTO TEMPORAL PARA MIGRANTES VENEZOLANOS (ETPV)

¿QUÉ ES EL ESTATUTO TEMPORAL PARA MIGRANTES VENEZOLANOS (ETPV)?

El Estatuto Temporal para Migrantes Venezolanos (ETPV), en adelante ETPV, es un mecanismo de protección dirigido a la población venezolana por medio del cual se busca generar el registro de su información y posteriormente, según lo determine la autoridad migratoria, otorgar un beneficio temporal de regularización denominado Permiso por Protección Temporal, en lo que sigue PPT.

El ETPV está compuesto entonces, por dos fases:

- La **primera** corresponde al Registro Único de Migrantes Venezolanos - RUMV y que tiene el objetivo de hacer una caracterización de la población venezolana en Colombia para la posterior toma de decisiones. Es decir, que esta información permitirá el diseño de políticas públicas que respondan a las necesidades de la población migrante.
- La **segunda** es la emisión del PPT y que corresponde a la entrega a una persona (migrante o refugiada venezolana) de un documento físico o electrónico de regularización migratoria. Cabe resaltar que la inscripción del venezolano en el RUMV no garantiza que obtenga el PPT.

El ETPV tendrá una vigencia de 10 años.

CONDICIONES PARA ACCEDER AL RÉGIMEN DE PROTECCIÓN TEMPORAL

El régimen de protección temporal aplica para los migrantes venezolanos que deseen permanecer de manera temporal en el territorio nacional y que cumplan alguna de las siguientes condiciones:

- a. Encontrarse en territorio colombiano de **manera regular** como titulares de **alguno** de los siguientes permisos:
 - Permiso de Ingreso y Permanencia (PIP)
 - Permiso Temporal de Permanencia (PTP)
 - Permiso Especial de Permanencia (PEP) vigente, cualquiera sea su fase de expedición, incluido el Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF) y el Permiso Especial Complementario de Permanencia (PECP).
- b. Encontrarse en territorio colombiano como titulares de un salvoconducto SC-2 en el marco del trámite de una solicitud de reconocimiento de la condición de **refugiado**.
- c. Encontrarse en territorio colombiano de **manera irregular** a 31 de enero de 2021.
- d. Ingresar a territorio colombiano de **manera regular** con posterioridad al 31 de enero de 2021 y **durante los primeros dos (2) años de vigencia del Estatuto**, a través del respectivo Puesto de Control Migratorio legalmente habilitado, cumpliendo con los requisitos establecidos en las normas migratorias.

FASES DE IMPLEMENTACIÓN

Registro Único de Migrantes Venezolanos RUMV	Solicitud y expedición del Permiso por Protección Temporal (PPT).
<p>a. Es gratuito y sin intermediarios. Comprende:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pre-Registro Virtual - Caracterización Socioeconómica - Registro Biométrico Presencial. <p>b) Que no implica el registro de información en el RUMV:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No modifica estatus migratorio. - No otorga beneficios o facultades en el territorio nacional. - No equivale al reconocimiento de la condición de refugiado - No implica el otorgamiento de asilo. 	<p>Contempla:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La autorización de expedición - La expedición - La entrega del documento en físico <p>Previo a la terminación de la vigencia del ETPV el migrante venezolano que desee permanecer en Colombia deberá tramitar y obtener una visa.</p> <p>El migrante venezolano que a la fecha de finalización de la vigencia del ETPV no se acoja al régimen ordinario de regularización migratoria, incurrirá en permanencia irregular y será objeto de las medidas administrativas sancionatorias correspondientes.</p>

REGISTRO EN EL RUMV

¿Para qué sirve el RUMV?

El RUMV recauda y actualiza la información de la población venezolana lo cual permitirá el diseño de políticas públicas que respondan a sus necesidades.

¿Qué requisitos necesita el migrante venezolano para ser incluido en el RUMV?

Para ser incluido en el RUMV, el/la venezolano/a deberá cumplir los siguientes requisitos:

1. Encontrarse en **alguna** de las siguientes condiciones:
 - a) Encontrarse en territorio colombiano de **manera regular** como titulares de **alguno** de los siguientes permisos:
 - Permiso de Ingreso y Permanencia (PIP)
 - Permiso Temporal de Permanencia (PTP)
 - Permiso Especial de Permanencia (PEP) vigente, cualquiera sea su fase de expedición, incluido el Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF)
 - Permiso Especial Complementario de Permanencia (PECP).
 - b) Encontrarse en territorio colombiano como titulares de un Salvoconducto SC-2 en el marco del trámite de una solicitud de reconocimiento de la condición de **refugiado**.
 - c) Encontrarse en territorio colombiano de **manera irregular** a 31 de enero de 2021.
 - d) Ingresar a territorio colombiano de **manera regular** con posterioridad al 31 de enero de 2021 y **durante los primeros dos (2) años de vigencia del Estatuto** a través del respectivo Puesto de Control Migratorio legalmente habilitado, cumpliendo con los requisitos establecidos en las normas migratorias.

2. Encontrarse en el territorio nacional
3. Presentar su documento de identificación, **vigente o vencido**, el cual podrá ser, entre otros:
 - a) Para **los mayores de edad** al menos **uno** de los siguientes documentos:
 - i) Pasaporte, vigente o vencido.
 - ii) Cédula de Identidad Venezolana, vigente o vencida.
 - iii) Acta de Nacimiento Venezolana.
 - iv) Permiso Especial de Permanencia (PEP), Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF) o Permiso Especial Complementario de Permanencia (PECP).
 - b) Para **los menores de edad** al menos **uno** de los siguientes documentos:
 - i) Pasaporte, vigente o vencido.
 - ii) Acta de Nacimiento Venezolana
 - iii) Cédula de Identidad Venezolana, vigente o vencida.
 - iv) Permiso Especial de Permanencia, (PEP) Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF) o Permiso Especial Complementario de Permanencia (PECP).
4. Declarar de forma expresa en el **Pre-Registro Virtual** la intención de **permanecer temporalmente** en Colombia.
5. Autorizar la recolección de sus **datos** biográficos, demográficos y biométricos, consentimiento previo que otorgará el venezolano para llevar a cabo el tratamiento de sus datos personales.
6. Aportar **la prueba sumaria** de su permanencia en territorio nacional antes del 31 de enero de 2021, cuando se encuentre en el territorio colombiano de **manera irregular** a 31 de enero de 2021.

Los documentos que requieran presentarse ante Migración Colombia deben ser aportados durante la **etapa del Pre-Registro Virtual** y mediante el aplicativo tecnológico dispuesto para tal fin.

El tratamiento de datos personales recolectados en el RUMV, se realizará conforme a la Ley 1581 de 2012 y la Política de Tratamiento de Datos de Migración Colombia y la información podrá ser las autoridades judiciales y administrativas que lo requieran, en el marco de sus funciones.

Como se mencionó, los migrantes venezolanos que se encuentren en el territorio colombiano de **manera irregular** a 31 de enero de 2021 deberán aportar **prueba sumaria e idónea** de su permanencia en el territorio nacional antes de esta fecha.

Prueba sumaria:

Las disposiciones que ha expedido el Gobierno de Colombia señalan que se tendrá como **prueba sumaria**, aquella que no ha sido controvertida, es decir, no ha sido desvirtuada o presentada con anterioridad en un proceso y que reúne las condiciones de utilidad, pertinencia y conducencia, de conformidad con lo previsto por Migración Colombia en “El Manual de Verificación Migratoria”.

La autoridad migratoria ha indicado que será admitida como prueba sumaria:

- Todo documento expedido por **una entidad pública colombiana**, dentro del ejercicio de sus funciones, que permita individualizar por sus datos personales a un venezolano y que evidencie su permanencia en el territorio colombiano desde antes del 31 de enero de 2021. **Por ejemplo**, una certificación por la prestación de servicios de salud expedida por una Institución Prestadora de Salud de carácter público.
- Todo documento emitido por **una persona jurídica**, es decir una empresa, fundación, etc, inscrita en **Cámara de Comercio** o sometida a supervisión de autoridad de vigilancia y control de nuestro país, suscrito por el **representante legal**, que permita individualizar por sus datos personales a un venezolano y que evidencie su permanencia desde antes de la fecha señalada. **Por ejemplo**, una carta de recomendación emitida por una empresa en Colombia que haya sido suscrita por el representante legal de la sociedad.
- Todo documento emitido por **un nacional colombiano o persona que tenga Cédula de Extranjería expedida por Colombia**, que permita individualizar por sus datos personales a un venezolano y evidencie su permanencia en el territorio desde antes de la fecha señalada. En este caso el documento **deberá contener**: el nombre de quien lo suscribe, número de identificación y datos de contacto, para efectos de las verificaciones pertinentes. **Por ejemplo**, un contrato suscrito con un nacional colombiano o persona que tenga Cédula de Extranjería expedida por Colombia.

Los documentos e información que se pretendan hacer valer como **prueba sumaria** y que ya reposen en las bases de datos de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, solo requerirán de su **actualización** por parte del venezolano.

Tenga en cuenta que: La **Tarjeta de Movilidad Fronteriza (TMF)**, por sí sola, **NO** constituye prueba de permanencia en el país antes del 31 de enero de 2021.

¿Qué plazo hay para realizar el RUMV?

1. El **RUMV** estará habilitado a partir del 5 de mayo de 2021 y hasta el 28 de mayo de 2022, para los migrantes venezolanos que:
 - a) Se encuentren en territorio colombiano de **manera regular** como titulares de **alguno** de los siguientes permisos:
 - Permiso de Ingreso y Permanencia (PIP)
 - Permiso Temporal de Permanencia (PTP)
 - Permiso Especial de Permanencia (PEP) vigente, cualquiera sea su fase de expedición, incluido el Permiso Especial de Permanencia (PEPFF) y el Permiso Especial Complementario de Permanencia (PECP).
 - b) Se encuentren en territorio colombiano como titulares de un Salvoconducto SC-2 en el marco del trámite de una solicitud de reconocimiento de la condición de **refugiado**.
 - c) Se encuentren en territorio colombiano de **manera irregular** a 31 de enero de 2021.

2. El **RUMV** estará habilitado desde el 29 de mayo de 2021 y hasta el 24 de noviembre de 2023, última fecha en la que podrán iniciar su inscripción en el Pre - Registro Virtual y continuar con el proceso que culminará con el Registro Biométrico Presencial, para los migrantes venezolanos que:

- a) Ingresan al territorio colombiano de **manera regular** después del 31 de enero de 2021 y **durante los primeros dos (2) años de vigencia del Estatuto** a través del respectivo Puesto de Control Migratorio legalmente habilitado, cumpliendo con los requisitos establecidos en las normas migratorias.

REQUISITOS DE INSCRIPCIÓN EN EL RUMV

Fases de registro en el RUMV

El migrante venezolano puede hacer su registro de manera personal, gratuita y sin intermediarios, en la plataforma de Migración Colombia <http://www.migracioncolombia.gov.co> desde el 5 de mayo de 2021 hasta el día 24 de noviembre de 2023.

- Creará su usuario y contraseña de manera individual
- Registrará datos biográficos, biométricos (fotografía) y de domicilio
- Cargará una fotografía del documento que acredite su identidad.
- Cargará la prueba sumaria de su permanencia en territorio nacional antes del 31 de enero de 2021 en caso de tener estatus migratorio irregular.
- Diligenciará la encuesta de caracterización socioeconómica.

NOTA: Sin el Pre-Registro Virtual, la encuesta socioeconómica de caracterización y el Registro Biométrico Presencial el migrante venezolano no podrá continuar con el trámite de la solicitud del Permiso por Protección Temporal (PPT), salvo la excepción prevista en el Título IV de la Resolución 0971 del 28 de abril de 2021, para niños y niñas menores de 7 años.

Migrantes venezolanos con dificultades de acceso a tecnología

Para estos casos Migración Colombia realizará en diferentes municipios del territorio nacional, y con el apoyo de entidades públicas, privadas, ONG y la Cooperación internacional el Pre Registro Virtual Asistido a partir del 5 de junio de 2021, este cubrirá a migrantes venezolanos que tengan:

- Falta de acceso a la tecnología
- Dificultad para conectarse a internet
- Inexperiencia en el uso de la tecnología
- Analfabetismo
- Personas con discapacidad, entre otras

Migración Colombia publicará por diferentes medios de comunicación masiva, la disponibilidad de estos centros de pre registro virtual asistido, para que todos los migrantes conozcan la información y tengan acceso a la misma.

Constancia del pre registro virtual

Una vez el migrante venezolano realice el pre registro virtual y la encuesta de caracterización socioeconómica, Migración Colombia emitirá la constancia del pre registro virtual, la cual será enviada al correo registrado por el migrante venezolano.

La constancia de pre registro virtual no constituye documento de identificación, no otorga estatus migratorio regular, ni constituye el Permiso por Protección Temporal (PPT).

Registro biométrico presencial

Realizado el pre registro virtual, Migración Colombia priorizará el agendamiento del Registro Biométrico Presencial de la población de especial protección como:

- Niños, niñas y adolescentes
- Madres gestantes y en periodo de lactancia
- Personas con discapacidad
- Adultos mayores
- Personas con necesidades especiales de salud

Al terminar el diligenciamiento de la encuesta, el sistema arroja un enlace para el agendamiento del registro biométrico de manera presencial. Una vez realizado el agendamiento, el migrante recibe la confirmación de la cita al celular y/o correo electrónico registrado, incluirá fecha, hora, lugar de asistencia y código de confirmación.

Tres días antes de la cita programada, el migrante venezolano debe confirmar de manera virtual su asistencia al registro biométrico. Si no realiza la confirmación virtual o telefónica, la cita será cancelada y el migrante venezolano deberá hacer un re agendamiento.

Puntos de registro biométrico presencial

Para el proceso de Registro Biométrico Presencial, Migración Colombia dispondrá de puntos específicos en el territorio nacional, que serán divulgados en distintos medios de comunicación.

Para tener en cuenta...

Los PEPs y PEPFFs que se encuentren vigentes al 1º de junio de 2021 tendrán una vigencia extendida hasta el 28 de febrero de 2023 y durante este tiempo el empleador podrá contratar al trabajador con este documento, es decir, con PEP o PEPFF. Una vez el venezolano reciba el PPT, el PEP o PEPFF que tenía se cancelará y será reemplazado por el PPT.

Las solicitudes para tramitar PEPFF fueron recibidas hasta el 21 de mayo de 2021 y se expedieron los mismos hasta el 28 de mayo de 2021; posterior a esta fecha, en Colombia no se podrán expedir más PEPFF.



Photo credit: ACNUR



3. LOS
TRABAJADORES
VENEZOLANOS
EN LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA

Fotografía: ACNUR



3.1 ¿REGULAR O IRREGULAR?

DOCUMENTOS QUE REGULARIZAN LA PERMANENCIA DE LOS REFUGIADOS Y MIGRANTES PROVENIENTES DE VENEZUELA

Lo primero y más importante es averiguar si un venezolano tiene un estatus migratorio regular o irregular en Colombia. Los documentos más comunes que reconocen el estatus migratorio son: Permiso Especial de Permanencia (PEP) Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF), y el Permiso por Protección Temporal - (PPT).

¿A qué se refiere la migración regular e irregular?

Migración Colombia define el estatus migratorio de la siguiente manera:

La **migración regular** es aquella por la cual los venezolanos ingresan al territorio de manera legal por alguno de los Puntos de Control Migratorio (PCM), y cumplen con los límites de tiempo de permanencia determinados por el agente migratorio y la ley. También se consideran como regulares a los poseedores del Permiso Especial de Permanencia (PEP).¹²

La **migración irregular** es aquella que se realiza por migrantes que ingresan al territorio por algún punto no autorizado por Migración Colombia, por lo cual no cuentan con documentos que acrediten su situación migratoria, o que habiendo entrado por un punto autorizado, exceden los límites de tiempo de permanencia determinados por el agente migratorio y la ley.¹³

¹² Ver: Decreto, 1067 de 2015 del Ministerio de Relaciones Exteriores. Resolución 872 de 2019 del Ministerio de Relaciones Exteriores.

¹³ Conforme cifras y datos publicados por la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia <https://www.migracioncolombia.gov.co/infografias/total-de-venezolanos-en-colombia-corte-a-31-de-diciembre-de-2019>



4. Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF)

Los portadores de este permiso pueden ser contratados por los empresarios hasta el 28 de febrero de 2023. Después de esta fecha, no podrán ser contratados con este documento.

5. El Permiso por Protección Temporal - (PPT)

El Permiso que entrega Migración Colombia al refugiado o migrante venezolano que se acogió al Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos (ETPV) y cumplió con los requisitos para tener un PPT.

6. Salvoconducto (SC-2)

El salvoconducto es un documento que ahora le permite al solicitante de refugio permanecer en el país mientras se define su situación y se adjudica su solicitud. En algunos casos, es necesario que el portador del salvoconducto que pretenda prestar servicios temporales, vincularse laboralmente, ser contratados por prestación de servicios o desempeñar actividades remuneradas en general, requiera solicitar alguno de los visados previstos en la Resolución 6045 del 2 de agosto de 2017 y los permisos de trabajo correspondientes.

3.2 PASO A PASO PARA LA CONTRATACIÓN DE REFUGIADOS Y MIGRANTES VENEZOLANOS:

Una vez el empleador verificó el estatus migratorio del refugiado y migrante venezolano y ha decidido contratarlo debe tener en cuenta los siguientes pasos:

- Asumir afiliación y pago al Sistema General de Seguridad Social. (Salud, Pensión, Riesgo Laborales).
- Asumir la afiliación y pago al fondo de Cesantías.
- Asumir las prestaciones sociales a las que haya lugar (pago de vacaciones, primas legales y extra legales).
- Proveer las herramientas para la apertura de la cuenta de nómina para la consignación del respectivo salario.

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

- El contratista, en este caso el trabajador venezolano, deberá asumir por cuenta propia las afiliaciones y pagos al:
 - Sistema General de Seguridad Social (Salud, Pensión, Riesgo Laborales).
 - El contratista debe obtener el Registro Único Tributario (RUT), el cual se puede obtener con el Permiso Especial de Permanencia (PEP), Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la formalización (PEPFF) o el Permiso por Protección Temporal (PPT).
- Si quiere, tener una cuenta bancaria para la consignación de los honorarios. Conforme a la Carta Circular 89 de 2019 de la Superintendencia Financiera de Colombia el Permiso Especial de Permanencia (PEP) en sí mismo tiene plena validez como identificación sin necesidad de estar acompañado de documento nacional de identificación o del pasaporte. De igual forma, el venezolano portador de pasaporte, vigente o vencido, pero cuya fecha de vencimiento no sea superior a dos años, con este solo documento puede abrir una cuenta bancaria.

A pesar que la Carta Circular 089 de 2019 no menciona el PEPFF y el PPT como documentos habilitantes para abrir una cuenta bancaria, al ser estos documentos de identificación reconocidos como tal por la legislación, con los mismos se puede dar apertura a una cuenta bancaria. Es decir, el Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF) y el Permiso por Protección Temporal (PPT) son documentos válidos para tener acceso a productos y/o servicios financieros.

- El Empleador debe constatar que el contratista tenga sus respectivas afiliaciones a los diferentes sistemas y que esté al día con los pagos. El Permiso Especial de Permanencia (PEP), Permanencia para el Fomento de la Formalización - PEPFF y el Permiso por Protección Temporal (PPT) son documentos válido a efectos de lograr aportar y/o cotizar en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes.¹⁴

En el caso de que exista una contratación o vinculación laboral de un extranjero, hay dos registros sencillos que se deben realizar por parte del empleador. Éstos son:

- **Ante el Ministerio de Trabajo:**

Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia (RUTE) – es el registro único de trabajadores extranjeros en Colombia. Se realiza en una plataforma registro vía web.

<http://app2.mintrabajo.gov.co/FTRUTE/login.aspx>

- **Ante Migración Colombia:**

Sistema de Información para el Reporte de Extranjeros (SIRE) - una plataforma implementada por Migración Colombia para llevar el registro de los extranjeros que ingresan a Colombia y generan algún tipo de beneficio a una persona natural o jurídica en el país.

<https://apps.migracioncolombia.gov.co/sire/public/login.jsf>

¹⁴ Para mayor información ver Resolución 3016 2017.

Luego de realizar los anteriores reportes, recuerda que debes afiliar al trabajador al Sistema de Seguridad Social, que incluye el subsistema de salud, pensión y riesgos laborales. Ten en cuenta que la afiliación al subsistema de riesgos laborales es necesaria que esté vigente un día hábil antes que el trabajador venezolano inicie el desarrollo de sus labores.

*Si las funciones del cargo que va a desempeñar el trabajador extranjero responden a las necesidades de una **profesión regulada**, por ejemplo: médicos, ingenieros, contadores públicos, odontólogos, entre otros, el extranjero debe solicitar la respectiva **Tarjeta Profesional ante el Consejo Profesional** que le corresponda. Algunas de estas profesiones les piden requisitos para convalidar sus títulos académicos. (Ver Anexo 2)*

PREGUNTA FRECUENTE

¿La empresa necesita solicitarle al trabajador venezolano certificación de experiencia laboral?

No. Conforme las normas laborales vigentes, no es requisito de ley para la suscripción del contrato de trabajo que las empresas le soliciten al trabajador venezolano certificación de experiencia laboral. No obstante, bajo el entendido que el empleador debe verificar las actitudes y aptitudes del trabajador, puede realizar la compañía una evaluación de competencias del trabajador venezolano utilizando la oferta institucional presentada en esta Guía.

PREGUNTA FRECUENTE

¿Se le debe exigir al trabajador venezolano libreta militar?

No. Bajo el entendido que el servicio militar es obligatorio para los nacionales colombianos (numeral 2° del artículo 216 de la Constitución Política de Colombia), no es necesario exigir libreta militar al trabajador venezolano.

3.3 OFERTA INSTITUCIONAL PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS VENEZOLANOS

El Gobierno Nacional a través del Consejo Nacional de Política Económica y Social el 23 de noviembre de 2018 expide el Documento CONPES 3950 denominado “**ESTRATEGIA PARA LA ATENCIÓN DE LA MIGRACIÓN DESDE VENEZUELA**” con el objeto de establecer e implementar estrategias de atención en salud, educación, infancia y adolescencia, trabajo, vivienda y seguridad, articular la institucionalidad existente y definir nuevas instancias para la atención de la población migrante desde Venezuela.

19 entidades del orden nacional tienen el mandato de trabajar articuladamente para dar cumplimiento a las líneas de acción propuestas en el documento CONPES 3950.

El CONPES tiene un horizonte a 3 años, es decir tiene una vigencia hasta el año 2021, un presupuesto establecido de 422.779 millones de pesos, y prioriza unas áreas específicas para la ejecución: Antioquia, Atlántico, Bogotá, Bolívar, Cesar, Cundinamarca, La Guajira, Magdalena, Norte de Santander, Santander, Risaralda y Valle del Cauca.

El Plan de Acción y Seguimiento de la presente política contiene estrategias y acciones que se encuentran concertadas con las diferentes entidades participantes. Una de las estrategias para la atención al migrante venezolano se enfoca en mejorar su situación laboral, de esta se desglosan líneas de acción, tales como reducir las barreras para el acceso al mercado laboral formal.

De esta forma, el CONPES le atribuyó al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) la función de reconocer la experiencia laboral y de certificar el aprendizaje y la experticia adquirida a lo largo de la vida laboral de migrantes venezolanos regulares y colombianos retornados, mediante diversas estrategias, tales como las ferias integrales del sector trabajo, las cuales cuentan con la oferta del sector trabajo en cuanto a educación complementaria, servicios de gestión y colocación por parte de la Unidad del Servicio Público de Empleo mediante su red de prestadores y la certificación de competencias del SENA.

Otras acciones contempladas en el Documento Conpes 3950 son (i) facilitar el acceso en la ruta de empleabilidad del Servicio Público de Empleo a la población migrante desde Venezuela y retornados para reducir las barreras para el acceso al mercado laboral, y (ii) brindar servicios de orientación ocupacional a la población migrante desde Venezuela y retornados para reducir las barreras para el acceso al mercado laboral.

Es por esto que la Unidad del Servicio Público de Empleo creó la estrategia de inclusión laboral para migrantes provenientes de Venezuela, que incluye los ajustes a la ruta de empleabilidad para atender de manera diferencial e integral a personas buscadoras de empleo con nacionalidad venezolana y a colombianas retornadas de dicho país.

A través de la ruta de empleabilidad del Servicio Público de Empleo, la población migrante proveniente de Venezuela puede, sin ningún costo:

- Registrar su hoja de vida con el fin de encontrar o cambiar de trabajo o conseguir mejores oportunidades laborales.

- Recibir orientación con el objetivo de construir el perfil ocupacional a través de la aplicación de la entrevista de orientación, de las pruebas psicotécnicas y de la remisión a los talleres, según aplique; y elaborar un plan de desarrollo individual en el que se definen las acciones y pasos a seguir para fortalecer las competencias del buscador de empleo, cerrar las brechas que le impiden y/o dificultan acceder al mercado laboral y en general le permite mejorar sus condiciones de empleabilidad para insertarse en el mercado de trabajo formal.
- Ser preseleccionado para aplicar a una vacante registrada por un empleador en el Servicio Público de Empleo, de acuerdo con los requisitos solicitados.
- Ser remitido a un empleador con el fin de que la empresa continúe el proceso de selección y sea allí donde se tome la decisión de contratar al buscador de empleo que cumpla con los requisitos de la vacante y el perfil laboral solicitado.

Por su parte, los empleadores registrados en el Servicio Público de Empleo pueden:

- Registrar sus empresas y sus vacantes con el fin de que estas últimas sean publicadas en la Bolsa Única de Empleo (<https://buscadordeempleo.gov.co/>) a través de la cual cualquier buscador de empleo puede postularse a las vacantes que requieran su perfil.
- Recibir orientación para la definición y registro de vacantes y asesoría en la selección y contratación de población migrante venezolana, según los procedimientos requeridos por el Gobierno colombiano.
- Recibir las hojas de vida de los candidatos preseleccionados para aplicar a las vacantes publicadas en Servicio Público de Empleo.

De acuerdo con la Ley 1636 de 2013 (artículo 31), todos los empleadores están obligados a reportar sus vacantes al Servicio Público de Empleo. Para ello, podrán ingresar a <https://empresas.serviciodeempleo.gov.co/> y seguir los pasos allí indicados, o acercarse al prestador del Servicio Público de Empleo de su preferencia. El directorio vigente de prestadores (agencias y bolsas de empleo autorizadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo) está disponible en: <https://www.serviciodeempleo.gov.co/busca-empleo/puntos-atencion>

Dentro de la oferta institucional encontramos también a la **Agencia Pública de Empleo** del Servicio Nacional de Aprendizaje (APE- SENA) como uno de los prestadores del Servicio Público de Empleo con mayor cobertura a nivel nacional y que tiene como objetivo facilitar el contacto organizado entre quienes buscan empleo y las empresas que requieren talento humano.

PREGUNTA FRECUENTE

¿Puedo verificar los antecedentes fiscales, disciplinarios y judiciales de los trabajadores venezolanos?

Sí. La Contraloría General de la República certifica los antecedentes fiscales de las personas identificadas con: cédula de ciudadanía, cédula de extranjería, tarjeta de identidad, pasaporte y Permiso Especial de Permanencia, PEP. Así mismo, la Procuraduría General de la Nación certifica los antecedentes disciplinarios de las personas identificadas con: cédula de ciudadanía, PEP, y cédula de extranjería. Por su parte la Policía Nacional de Colombia certifica los antecedentes judiciales de las personas identificadas con: cédula de ciudadanía, cédula de extranjería.

TEN EN CUENTA...

¿Las medidas normativas tomadas por el Gobierno Nacional en el marco del COVID-19 afectaron la contratación laboral de la población venezolana?

El Gobierno Nacional ha tomado una serie de medidas con el objetivo de mitigar la propagación del COVID-19 en el territorio nacional, siendo la principal de estas medidas el aislamiento preventivo obligatorio. Esto ha causado que la economía entre en un receso que podría implicar la pérdida de un número aún no determinado de puestos de trabajo. En este marco, se adoptaron una serie de disposiciones normativas con el objetivo de proteger el empleo y mantener los puestos de trabajo, por ejemplo: la Circular Externa no. 18 del 10 de marzo de 2020; la Circular Externa no. 22 del 19 de marzo de 2020; y la Circular Externa no. 27 del 29 de marzo de 2020, todas emitidas por el Ministerio del Trabajo de la República de Colombia.

Así, y a la fecha en que se expide esta Guía, **ninguna de estas normas afecta el actual procedimiento de contratación laboral de población venezolana**, en relación con fijar nuevos requisitos, obligaciones o deberes en cabeza del empleador que deban ser cumplidos, por lo que la información contenida en esta Guía aplica aun en contrataciones pos-pandemia.

PREGUNTA FRECUENTE

¿Dónde puedo encontrar más información sobre la vinculación laboral de población migrante y refugiada proveniente de Venezuela?

En el portal web “EMPLEO SIN FRONTERAS” del Ministerio del Trabajo encontrará información institucional de interés, acerca del proceso de contratación y vinculación laboral de la población migrante y refugiada proveniente de Venezuela, y además, actualizaciones normativas. Puede acceder al portal web aquí: <https://www.mintrabajo.gov.co/web/empleosinfronteras>

3.4 RECOMENDACIONES PARA UNA INTEGRACIÓN LABORAL EFECTIVA

La participación en el mercado laboral formal es el factor más importante para que los refugiados y migrantes se integren socioeconómicamente a largo plazo. Desafortunadamente, los refugiados y migrantes en Colombia aún enfrentan muchos retos para lograr esta inclusión.

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

- Xenofobia, estereotipos negativos y discriminación
- Dificultades en los procesos de integración cultural
- Falta de experiencia laboral certificable o referencias profesionales en su país de acogida
- Dificultad para convalidar títulos académicos del país de origen
- Barreras para obtener la habilitación profesional para el ejercicio de las profesiones por parte de los colegios o consejos colectivos de profesionales
- Percepción del empleador de que hay costos y procesos complicados para contratar un refugiado

Adapta tus procesos

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

- Los vacíos en la hoja de vida o falta de experiencia con empleadores colombianos 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 y migrantes no están familiarizados con el proceso de reclutamiento específico para empleadores colombianos, por lo que es importante explicar el proceso, las expectativas y cómo se llevará a cabo el proceso de entrevista.
- Se flexible a la hora de revisar las experiencias profesionales y habilidades de candidatos refugiados y migrantes. A veces podrán parecer menos compatibles e incluso sobrecalificados, pero es importante recordar que los primeros empleos que consiguen los refugiados y migrantes en el país son sumamente importantes para ayudarles a establecerse e integrarse lo más rápido posible.
- Considera ofrecer capacitaciones a tus demás empleados sobre temas de diversidad e inclusión, e integra a esta población en esas conversaciones para que entiendan el valor de dar una buena bienvenida a estos trabajadores.

3.5 CASOS DE ÉXITO: CÓMO SE HAN INVOLUCRADO OTRAS EMPRESAS



WEWORK

WeWork es una empresa multinacional parte del grupo We Company presente en Colombia desde 2017. Bajo el lema: “trabajar para vivir la vida y no para ganarse la vida” ofrecen, en sus siete edificios en Bogotá y Medellín, espacios de trabajo innovadores para empresas de todos los tamaños y sectores. Es una empresa comprometida con la inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad, y es por esto que han enfocado sus esfuerzos en responsabilidad social en generar oportunidades para personas LGBTIQ, refugiados y migrantes vulnerables. En junio de 2018, entraron en una alianza en Colombia con la Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), para promover la inserción laboral de venezolanos y así mostrar de forma tangible en Colombia el compromiso de la casa matriz, de contratar a 1.500 refugiados a nivel mundial en los siguientes cinco años. Desde ese momento ha articulado acciones en tres ejes fundamentales:

1. Fomentando espacios de interacción con más de 200 empresas del sector privado a través de eventos para socializar y sensibilizar acerca de los aspectos legales y la realidad de la migración venezolana en Colombia.
2. Ofreciendo los espacios de manera gratuita para efectuar capacitaciones técnicas y vocacionales a población venezolana con el objetivo de mejorar sus oportunidades de inserción al empleo.
3. Ofertando plazas de empleo en WeWork para personas de nacionalidad venezolana. Para WeWork el trabajo en favor de la población refugiada y migrante, trae consigo aprendizajes importantes para las empresas en torno al fomento de espacios diversos que impactan positivamente en la productividad y la sensibilidad de los equipos de trabajo por lo cual esperan que más y más empresas puedan unirse a iniciativas similares que fomenten un accionar desde el sector privado con un enfoque de derechos humanos.

Para mayor información: wework.com



SUNSHINE BOUQUET S.A.S.

Sunshine Bouquet es una empresa líder en producción limpia y elaboración de productos florales de excelente calidad, buscando la satisfacción total del cliente en la cadena, con costos competitivos a través de la efectividad de sus procesos y un equipo humano satisfecho. Se creó en Estados Unidos en 1970 y en Colombia arrancó operaciones en 1995; se enfoca en la producción y exportación de flores y bouquets.

Desde el año 2017, dada la frecuente necesidad de mano de obra para la alta demanda en temporadas especiales y teniendo en cuenta además la situación social por la que atraviesa la población migrante que llega de Venezuela hacia Cúcuta (venezolanos y colombianos retornados) Sunshine Bouquet inició un plan de vinculación laboral de esta población con el objetivo de mejorar la calidad de vida de la comunidad y al mismo tiempo ofrecer condiciones dignas y seguras para migrantes vulnerables.

De este modo, hasta el momento se han contratado más de 2.000 venezolanos. Debido a la dinámica del giro de negocio la mayor parte del personal es contratado de manera temporal; no obstante, hasta junio de este año, 150 personas en situación de movilidad se han vinculado de manera indefinida en la empresa.

En los diferentes municipios de Cundinamarca han participado aproximadamente 720 venezolanos con Permiso Especial de Permanencia (PEP) de los cuales se han vinculado 220 en los diferentes centros de trabajo de la empresa.

Sunshine Bouquet seguirá comprometida con la vinculación laboral de refugiados y migrantes vulnerables debido a que han podido palpar el impacto social y económico que estos programas traen para la empresa y su comunidad.

Para mayor información: sunshinebouquet.com



SIERRA NEVADA

Sierra Nevada es una compañía de venta de comidas en expansión. Nació en Bogotá en el año 2010, y hoy tienen 11 puntos de venta donde venden más de 75000 unidades mensuales y esperan abrir sucursales en ciudades como Barranquilla y Medellín.

Debido a la alta tasa de nacionales venezolanos presentes en Colombia, sobre todo en Bogotá, los directivos de Sierra Nevada apuntaron a apostarle a la inclusión laboral de personas en esta situación. La compañía tiene experiencia incluyendo a los grupos de atención prioritaria dentro de su nómina empresarial, pues venían empleando personas con discapacidad y ahora han brindado empleo a población migrante vulnerable.

Es importante mencionar que desde diciembre del año 2017, Sierra Nevada ha hecho parte de la campaña contra la xenofobia “Somos Panas Colombia”, liderada por la Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), que tiene como uno de sus pilares la contratación de refugiados y migrantes.

Todo este proceso ha traído beneficios tanto para la compañía como para los migrantes. Por ejemplo, han visto una ventaja empresarial en su política de inclusión laboral: una reducción considerable en la tasa de rotación de personal, lo que ha generado también mayor productividad a nivel de la empresa.

Su política de inclusión laboral a veces ha chocado con las opiniones de algunos de sus clientes, pero la empresa ha aprovechado estas ocasiones para explicar su postura, generalmente con buenos resultados.

Para Sierra Nevada es importante que todas las personas que quieran hacer parte de la compañía tengan claridad que son una empresa incluyente que están apoyando a comunidades vulnerables y que además están abiertos a contratar migrantes, siempre y cuando quieran trabajar, tengan las ganas y cumplan con todos los permisos establecidos para poder trabajar.

Para mayor información: <https://sierranevada.co>



we



Do What you Love
we work

CÁMARA DE COMERCIO DE BOGOTÁ



La Cámara de Comercio de Bogotá es una entidad privada que desde 1878 apoya los sueños de los emprendedores y empresarios de la ciudad. Por delegación legal administra los registros públicos. Trabaja por la seguridad jurídica, por el fortalecimiento del entorno y por los intereses de los empresarios. Acompaña los diferentes ciclos de vida de las empresas y promueve los negocios en Bogotá y la Región.

Desde hace varios meses la entidad en mención está trabajando en la estrategia de atención a migrantes venezolanos. El modelo de intervención permitirá la implementación de modelos de emprendimiento, fortalecimiento empresarial y mecanismos alternativos de solución de controversias que tiene como objetivo facilitar la integración y desarrollo económico y social de población migrante vulnerable.

Así mismo, su intención es la de promover la contratación de personas venezolanas en empresas colombianas, a través de la sensibilización y socialización del marco jurídico y procedimental hacia sus miembros.

Bajo este esquema de trabajo la CCB ha identificado oportunidades positivas sobre el consumo, la productividad y niveles de emprendimiento que permitan impulsar el crecimiento económico a corto y mediano plazo de toda la nación. De igual forma, emprender un proceso de formalización y creación de ingresos que conlleven a un aumento de los ingresos fiscales, la disminución del gasto público en migrantes y, por último, la inclusión de mujeres y jóvenes como entidades económicas activas.

“Queremos conectar a nuestros empresarios, generar capacidades y redes que permitan identificar oportunidades de negocios en doble vía, abrirles mercados a empresas nacionales, generar inversión, y fortalecer capacidades para una futura reconstrucción económica en Venezuela”.

Mónica de Greiff, presidente ejecutiva de la CCB.

Para mayor información: www.ccb.org.co

TELEPERFORMANCE



A nivel global, Teleperformance es una empresa que se caracteriza por su diversidad e inclusión. Con más de 300.000 colaboradores que hablan 265 idiomas o dialectos, Teleperformance tiene sedes en más de 80 países y sirve a más de 170 mercados. Teleperformance en Colombia cuenta con 2 sedes en las ciudades de Bogotá y Medellín, y cerca de 20.000 colaboradores, incluyendo 700 que trabajan de manera remota desde Cali, Tunja, Armenia, Bucaramanga, Barranquilla, Cartagena, Pereira y Manizales.

La compañía se destaca hoy en día por la prestación de servicios a nivel mundial, con alcance desde Colombia hacia los mercados Panamericano (Colombia y Latinoamérica), Nearshore (Estados Unidos) y Offshore (Europa). Hoy atiende a más de medio centenar de empresas colombianas y latinoamericanas de los sectores de salud, transporte, energía, alimentos, servicios, entretenimiento, entre otros; y a multinacionales europeas y americanas, enfocándose en el desarrollo de uno de los sectores estratégicos para el crecimiento de la economía del país a mediano y largo plazo. La experiencia y posicionamiento de Teleperformance permite a la empresa tener en cuenta las necesidades particulares de cada cliente y ofrecer robustas operaciones con calidad, desde su estrategia High Tech con High Touch.

Teleperformance trabaja para mejorar sus resultados de negocio, pero también para ayudar a las personas a través de actividades solidarias, para proteger el entorno social y reducir el impacto de la empresa sobre el medio ambiente. Está comprometida con los principios relacionados al respeto de los derechos humanos, el trabajo, y la lucha contra la corrupción.

Por todo lo expuesto anteriormente y en respuesta a la situación de Venezuela, Teleperformance Colombia ha decidido incluir laboralmente a personas migrantes dentro de su planilla de empleados. Durante el año 2018 contrató a más de 350 venezolanos y en lo que va corrido de este año se han contratado más de 300. Dado su compromiso con esta iniciativa de inclusión económica en marzo de este año (2019) se creó el área de migración laboral con el objetivo de tener claridad y crear buenas prácticas en el proceso de contratación de migrantes, así como la adaptación constante a las regulaciones en la materia.

La empresa en mención ha podido identificar habilidades técnicas y vocacionales en población migrante que son favorables para su giro de negocios; pues los candidatos y candidatas tienen buen nivel de bilingüismo, y poseen cualidades técnicas en torno al servicio al cliente y utilización de herramientas tecnológicas. Para mediados del 2021, Teleperformance Colombia ha logrado contratar a más de 2.000 trabajadores venezolanos en sus operaciones, ratificando su compromiso hacia la diversidad e inclusión y su respeto hacia estándares laborales justos y dignos.

Para mayor información: www.teleperformance.co/es-es

ANEXOS

ANEXO 1: GLOSARIO

Conpes

Consejo Nacional de Política Económica y Social — CONPES — fue creado por la Ley 19 de 1958.

Contrato de prestación de servicios

Contrato de naturaleza atípica, en virtud del cual una persona natural y/o jurídica, denominada contratista, se obliga para con otra natural y/o jurídica, llamada contratante, a prestar un servicio determinado, sin que exista subordinación alguna por parte del contratante sobre el contratista.

Contrato de trabajo

Es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.” Quien presta el servicio o desempeña la labor se denomina trabajador, para quién se realiza empleador y la remuneración sin importar su naturaleza.

Documento Conpes 3950

Estrategia para la atención de la migración desde Venezuela, adoptado por el Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES)

<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3950.pdf>

Estatuto Temporal para la Protección de Migrantes Venezolanos (ETPV)

Mecanismo de protección dirigido a la población venezolana por medio del cual se busca generar el registro de su información y posteriormente, según lo determine la autoridad migratoria, otorgar un beneficio temporal de regularización denominado Permiso por Protección Temporal.

Migración pendular

Aquella que se realiza con: Tarjeta de Movilidad Fronteriza por los puestos de control habilitados en zona de frontera de Colombia y Venezuela.

Migrantes irregulares

Aquellos que ingresan al territorio por algún punto no autorizado por Migración Colombia, por lo cual no cuentan con documentos que acrediten su situación migratoria o sobrepasan el tiempo de permanencia otorgado.

Migrantes regulares

Aquellos que ingresan al territorio de manera legal por alguno de los punto de control migratorio y cumplen con los límites de tiempo de permanencia determinados por el agente migratorio y la ley. También se consideran como regulares a los poseedores del Permiso Especial de Permanencia (PEP).

Permiso Especial de Permanencia (PEP)

Permiso Especial de Permanencia PEP, que se otorga a nacionales venezolanos. Es la herramienta creada por el Gobierno Nacional, con el fin de regularizar a los ciudadanos venezolanos que hayan ingresado a la República de Colombia por uno de los Puestos de Control Migratorio de Migración Colombia y sellado su pasaporte.

<https://www.migracioncolombia.gov.co/jdownloads/Resoluciones/Resoluciones%20-%202020/Resolucion%200240%20del%2023%20de%20enero%20de%2020200.pdf>

Permiso Especial para el Fomento de la Formalización (PEFF)

Permiso Especial para el Fomento de la Formalización (PEFF), el cual será emitido para la población migrante venezolana con estatus irregular para que puedan trabajar.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59926232/Proyecto+Decreto+-+Permiso+Especial+de+Permanencia+para+el+Fomento+de+la+FormalizacionPEPFF.pdf>

Permiso por Protección Temporal (PPT)

Permiso que se le es otorgado al venezolano que ha decidido acogerse al Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos (ETPV) y que cumple con los requisitos establecidos en el Decreto 216 de 2021.

Registro Administrativo de Migrantes Venezolanos (RAMV)

Registro Administrativo de Migrantes Venezolanos.

Refugiado en Colombia

Extranjero al cual el Estado colombiano le ha reconocido la condición de refugiado, de conformidad con los instrumentos internacionales y la normativa interna en la materia.

Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia (RUTEC)

Plataforma de registro del Ministerio del Trabajo para tener información de primera mano sobre la inmigración laboral en el país, conocer la ubicación geográfica y sectorial de los trabajadores extranjeros en el país, así como supervisar su situación laboral, sus condiciones de trabajo, y garantizar el cabal cumplimiento de las normas laborales en nuestro país.

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/58634564/Resoluci%C3%B3n+4386+de+2018.pdf>

Sistema de Información para el Reporte de Extranjeros (SIRE)

Plataforma implementada por Migración Colombia para llevar el registro de los extranjeros que ingresan a Colombia y generan algún tipo de beneficio a una persona natural o jurídica en el país.

<https://apps.migracioncolombia.gov.co/sire/public/login.jsf>

Solicitante de refugio

Condición en que permanece un extranjero en territorio nacional, desde la admisión de su solicitud de reconocimiento de la condición de refugiado, hasta cuando dicha solicitud sea resuelta, de conformidad con el ordenamiento interno vigente.

Tarjeta de Movilidad Fronteriza (TMF)

Es el documento otorgado por la autoridad migratoria colombiana mediante el cual se autoriza a los ciudadanos venezolanos el ingreso y tránsito por las zonas delimitadas en la frontera colombiana. No equivale a una visa otorgada por el Estado Colombiano. No es un documento de identificación y no es válido para residenciarse o trasladarse a municipios no autorizados, ni al interior del país.

Trabajo

Es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.

Trabajador dependiente

Son personas que prestan su servicio a otra persona, natural o jurídica, bajo la figura del contrato de trabajo, por ello, existe subordinación y el pago de un salario. Quien presta el servicio es el trabajador dependiente y quien lo recibe es el empleador.

Trabajador independiente

Son personas que trabajan sin estar vinculadas a un empleador, es decir, no gozan de un contrato de trabajo. Esta modalidad se desarrolla de manera autónoma en beneficio de terceros a un precio determinado. Su remuneración es denominada honorarios o comisiones, y se caracteriza por no contar con una cláusula de subordinación.

ANEXO 2: LISTA DE PROFESIONES REGULADAS PARA CONVALIDACIÓN

El trámite de convalidación de títulos consiste en el reconocimiento que el Gobierno Colombiano efectúa sobre un título de educación superior, otorgado por una institución de educación superior extranjera o por una institución legalmente reconocida por la autoridad competente en el país de origen, para expedir títulos de educación superior, de tal forma que con dicho reconocimiento adquiere los mismos efectos académicos y jurídicos que tienen los títulos otorgados por instituciones Colombianas, sin que en ningún momento esto exonere al titular del cumplimiento de los requisitos que para el ejercicio profesional tenga establecidos la ley, según el caso particular.

La convalidación de títulos de Educación Superior del extranjero es obligatoria en los siguientes casos, y para acceder a los siguientes cargos:

- Ingreso al empleo público y sea requisito del cargo, de acuerdo con lo normado en los Decretos 2772 y 585 de 2005.
- Las especialidades médico-quirúrgicas, ya que es deber del Estado exigir títulos de idoneidad, e inspeccionar las profesiones y ocupaciones que exijan formación académica e impliquen un riesgo social. (Artículo 26 Constitución Política).
- Cuando en las licitaciones, se exija la convalidación como requisito de las formaciones de postgrado para la correspondiente adjudicación.
- Carreras reguladas por el Estado (exigen tarjeta profesional para su ejercicio).

https://www.mineduccion.gov.co/1759/articles-363183_recurso_1.pdf

Listado de las profesiones que requieren de presentación de tarjeta profesional o matrícula y la Ley que las reglamenta.

Actuación, Dirección escénica y doblaje en Radio y Televisión

Necesita tarjeta profesional

Administración de empresas agropecuarias, Administración agrícola Administración agropecuaria

Necesita tarjeta profesional

Administración de Empresas

Necesita tarjeta profesional

Administración en desarrollo agroindustrial

Necesita matrícula profesional

Administración Pública

Necesita tarjeta profesional

Agente de Viajes

No necesita tarjeta profesional.

Agronómicas y Forestales (Ingeniería Agronómica, Ingeniería Forestal, Ingeniería Agrícola, Agrología y Agronomía)

Necesita tarjeta profesional y matrícula profesional.

Anestesiología

Debe ser médico y debe acreditar especialización

Arquitectura, Ingeniería y Profesiones auxiliares

Necesita tarjeta profesional

Arte (Artistas, empíricos o académicos, que demuestren que han ejercido, o ejercen, actividades inherentes al arte en cualquiera de sus distintas expresiones)

**Pendiente*

Arquitectura, Ingeniería y Profesiones auxiliares

Necesita tarjeta profesional

Bacteriología

Necesita tarjeta profesional

Bibliotecología

Registro del título y matrícula profesional.

Biología

Matrícula profesional

Contaduría Pública

Necesita tarjeta profesional

Diseño Industrial

Necesita tarjeta profesional

Derecho

Necesita tarjeta profesional

Ecología

Necesita matrícula profesional

Economía

Necesita matrícula profesional

Enfermería

Necesita tarjeta profesional

Fisioterapia

Necesita tarjeta profesional

Fonoaudiología

Necesita tarjeta profesional

Geografía

Necesita matrícula profesional

Geología

Necesita matrícula profesional

Guía de turismo

Necesita tarjeta de guía

Ingeniería Eléctrica, Mecánica y profesiones afines.

Necesita matrícula profesional

Ingeniería de Petróleos

Necesita tarjeta profesional

Ingeniería Química

Necesita matrícula profesional

Ingeniería y de sus profesiones afines y de sus profesiones auxiliares

(Ingeniería Forestal, Eléctrica, Agronómica y Agrícola)
Necesita tarjeta profesional

Instrumentación Técnico-Quirúrgica

Necesita matrícula profesional

Ingeniería de Transporte y Vías

Necesita matrícula profesional

Ingeniería Pesquera

Necesita tarjeta profesional

Licenciados en ciencias de la Educación

Necesita título profesional

Medicina y Cirugía

Necesita tarjeta profesional

Medicina Veterinaria

Necesita matrícula profesional

Nutrición y Dietética

Necesita matrícula profesional

Odontología

Necesita tarjeta profesional

Optometría

Necesita tarjeta profesional

**Paramédica de Microbiólogo,
Bacteriólogo y laborista clínica**

Título de bacteriólogo

Periodismo

No necesita tarjeta profesional

Psicología

Necesita tarjeta profesional

Profesiones Internacionales y Afines

(Relaciones Internacionales; Finanzas, Gobierno y Relaciones Internacionales; Finanzas y Relaciones Internacionales; Relaciones Económicas Internacionales; Comercio y Finanzas Internacionales; Finanzas y Comercio Exterior; Comercio Internacional; Comercio Exterior; y Administración en Negocios Internacionales)

Necesita matrícula profesional

Química

Necesita matrícula profesional

Química farmacéutica

Técnico Electricista Necesita matrícula

**Actividad Técnica o profesión
tecnológica especializada de la
fotografía y la camarografía**

Necesita tarjeta profesional y matrícula

**Tecnólogo en electricidad,
electromecánica, electrónica y afines**

Necesita matrícula profesional

Tecnólogo en regencia de farmacia

Necesita Título

Terapia ocupacional

Necesita tarjeta profesional

Topografía

Necesita licencia

Trabajo Social

Necesita tarjeta profesional

Fuente: http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/requisitos_tarjetas_profesionales.pdf

ANEXO 3: OFERTA INSTITUCIONAL PARA LA INCLUSIÓN ECONÓMICA DE LA POBLACIÓN VENEZOLANA

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Esta entidad creó la Unidad Interinstitucional de Cooperación Internacional integrada por Cancillería, con la participación de la Presidencia de la República y la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional (APC Colombia), que coordina a los Ministerios y entidades.

del Estado, orienta la cooperación directa al gobierno para generar y fortalecer capacidades, y es un espacio de articulación entre las Embajadas y Misiones con las entidades e instituciones nacionales. Así mismo creó la Gerencia de Fronteras para apoyar y atender la crisis migratoria.

Recientemente con el fin de atender los efectos que se han generado por la crisis migratoria y el cierre de la frontera con Venezuela, la Presidencia de la República dio a conocer un paquete de medidas que buscan atender las necesidades sociales, económicas, agropecuarias y de seguridad para las poblaciones y empresas de la zona limítrofe en el país. El Plan de Impacto compromete a 32 funcionarios del Estado, encabezados por la vicepresidenta de la República, quienes ya tienen la hoja de ruta de trabajo para implementar más de 50 medidas que se requieren para la atención integral de la frontera colombo-venezolana.

MINISTERIO DEL TRABAJO

El Ministerio de Trabajo está concebido para construir acuerdos, promover el empleo digno, proteger los derechos de 22 millones de colombianos en capacidad de trabajar, construir más y mejores empresas, fomentar la calidad del talento humano y buscar que en Colombia no haya un solo trabajador sin protección social.

Su objetivo es generar empleos de calidad -con derechos a la protección social-, construir acuerdos con el propósito de lograr una paz laboral duradera, capacitar y formar el talento humano y convertir el trabajo como eje del desarrollo humano.

El Ministerio del Trabajo trabaja de manera continua para conocer las características de los trabajadores venezolanos que han decidido migrar a Colombia, en miras de brindar oportunidades de acceso a trabajo decente con condiciones laborales dignas. De igual forma, el Ministerio del Trabajo cuenta con una línea de atención para ciudadanos, incluidos los empresarios, denominada "COLabora: Centro de Atención y Orientación Laboral".

Para conocer más: <http://www.mintrabajo.gov.co>

MIGRACIÓN COLOMBIA

Entidad del Gobierno Nacional que ejerce las funciones de autoridad de vigilancia y control migratorio y de extranjería del Estado Colombiano, dentro del marco de la soberanía nacional y de conformidad con las leyes y la política que en la materia defina el Gobierno Nacional.

Para conocer más: <http://migracioncolombia.gov.co>

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

El Servicio Público de Empleo, es una iniciativa del Gobierno Nacional que busca el encuentro entre la oferta y la demanda laboral del país de manera transparente, ágil y eficiente.

Ayuda a los trabajadores a encontrar un empleo adecuado a su perfil y a los empleadores a contratar trabajadores de acuerdo con sus necesidades, para aumentar la productividad y competitividad de sus empresas. Así mismo, el Servicio Público de Empleo ofrece atención especializada a las poblaciones vulnerables priorizadas.

La Unidad es la encargada de autorizar a los prestadores de servicios de intermediación laboral, quienes conforman la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, que son de carácter público como las agencias de empleo de las Cajas de Compensación Familiar, alcaldías, gobernaciones y el SENA. Y los prestadores privados conformados por las agencias privadas y las bolsas de empleo de las Instituciones de Educación Superior.

Para conocer más: <https://serviciodeempleo.gov.co>

RED DE PRESTADORES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Es la encargada de integrar y conectar las acciones que en materia de gestión y colocación de empleo realicen las entidades públicas, privadas y alianzas público-privadas.

Está integrada por:

- La Agencia Pública de Empleo a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena.
- Las agencias privadas de gestión y colocación de empleo constituidas por Cajas Compensación Familiar.
- Las agencias públicas y privadas de gestión y colocación de Empleo.
- Las Bolsas de Empleo.

TENT PARTNERSHIP FOR REFUGEES

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 las condiciones de vida de los más de 36 millones de refugiados que se han visto obligados a huir de sus países de origen. Hoy en día somos una red de más de 250 empresas multinacionales comprometidas con la inclusión de 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. Descubre más en www.tent.org.

AGENCIA PÚBLICA DE EMPLEO DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA)

La Agencia Pública de Empleo del SENA brinda desde hace más de 30 años un servicio gratuito que conecta a las personas que buscan empleo con las empresas que requieren talento humano. El SENA, a través de la Agencia Pública de Empleo, gestiona los mecanismos y estrategias de atención dirigidas a poblaciones vulnerables, con el fin de aportar al mejoramiento de su perfil ocupacional y aumentar sus niveles de inserción laboral y empleabilidad. Presta servicios para facilitar el contacto organizado entre la oferta laboral venezolana y la demás de empresarial colombiana.

Para conocer más: <http://www.sena.edu.co> Bolsas de Empleo (Universidades)

AGENCIA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS REFUGIADOS (ACNUR) - COLOMBIA

Trabaja desde 1997 de la mano con el gobierno, comunidades, organizaciones de la sociedad civil y agencias de Naciones Unidas para apoyar el fortalecimiento de los procedimientos de asilo y la asistencia para las personas en necesidad de protección internacional, contribuir a la prevención del desplazamiento y la protección de las personas desplazadas y en riesgo de desplazamiento, y apoyar la búsqueda de soluciones sostenibles para todas ellas. De igual manera, promueve el desarrollo del marco legislativo para la prevención y protección frente a la apatridia en el país.

La Unidad de Medios de Vida e Inclusión Económica del ACNUR trabaja en alianza con el sector privado y la institucionalidad para promover la inclusión laboral de refugiados y migrantes venezolanos, colombianos retornados y desplazados.

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

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE MIGRACIONES (OIM)

La Organización Internacional para las Migraciones trabaja en la implementación de proyectos de alto impacto social, los cuales han beneficiado a más de cuatro millones de colombianos y colombianas en el país. Se caracteriza por ejecutar proyectos que benefician a la población migrante, incluyendo a retornados, migrantes laborales, víctimas de la trata de personas, personas en situación de desplazamiento, niños, niñas y jóvenes desvinculados de grupos armados ilegales, desmovilizados vinculados a procesos de reintegración, víctimas de los grupos armados ilegales y desplazados a causa de desastres naturales. La unidad de empresas, migración e innovación social (EMIS) tiene como objetivo apoyar el posicionamiento de la OIM con el sector privado.

Para conocer más: <https://www.iom.int/es>

CÁMARA DE COMERCIO DE BOGOTÁ (CCB)

La Cámara de Comercio de Bogotá es una entidad privada que desde 1878 apoya los sueños de los emprendedores y empresarios de la ciudad. Desde hace varios meses la CCB está trabajando en la estrategia de atención al migrante venezolano. El modelo de intervención permitirá la implementación de modelos de emprendimiento, fortalecimiento empresarial y mecanismos alternativos de solución de controversias que tiene como objetivo facilitar la integración y desarrollo económico y social de los migrantes venezolanos.

Para conocer más: www.ccb.org.co

ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPRESARIOS DE COLOMBIA-ANDI

La Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), es una agremiación sin ánimo de lucro, que tiene como objetivo difundir y propiciar los principios políticos, económicos y sociales de un sano sistema de libre empresa.

Para conocer más: www.andi.com.co

HEBREW IMMIGRANT AID SOCIETY (HIAS)

Organización sin fines de lucro que brinda ayuda humanitaria y genera programas de desarrollo económico y asesoría a los refugiados. La organización trabaja con personas cuyas vidas y libertad se cree que están en riesgo debido a la guerra, la persecución o la violencia. HIAS tiene oficinas en los Estados Unidos y en América Latina, Europa, África y el Medio Oriente.

Para conocer más: www.hias.org

CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR

Entidad privada que presta servicios de seguridad social para personas, familias, empleados y empresas. Actualmente se encuentran afiliadas a esta caja de compensación alrededor de 17.500 compañías en el área de Bogotá y Cundinamarca. Entre su oferta, cuenta con la Agencia de Empleo y Emprendimiento, que hace parte del ecosistema del Servicio Público de Empleo. La Agencia facilita la colocación laboral de población cesante a través del registro de vacantes de empresas afiliadas y la orientación laboral en habilidades blandas y competencias básicas para las personas en busca de empleo, gestionando su preselección y remisión a empresas que adelantan procesos de selección y contratación. La Agencia de Empleo y Emprendimiento de Compensar responde a la situación venezolana, facilitando el registro de población venezolana en Colombia, en condición regular, así como el acceso de esta población a toda su oferta. Compensar presta sus servicios de intermediación y colocación laboral a sus empresas afiliadas libre de costo.

Para conocer más: www.compensar.com/empresas/asesorias_empresariales/agencia_colocacion_empleo/

FUNDACIÓN PANAMERICANA PARA EL DESARROLLO (FUPAD)

A través del Programa INTEGRANDO HORIZONTES (financiado con recursos de la Oficina de Población, Refugiados y Migración del Departamento de Estado de los Estados Unidos – BPRM), FUPAD atiende a población migrante venezolana en 13 ciudades de Colombia (Bogotá, Barranquilla, Cartagena, Riohacha, Manaure, Maicao, Fonseca, Uribe, Villanueva, Arauca, Tame, Arauquita y Saravena) y en 10 Distritos de Perú. El objetivo general es promover la asistencia humanitaria, la integración, la inclusión y el desarrollo productivo de la comunidad venezolana en estas ciudades. Las líneas de intervención que se destacan en el Programa tienen que ver con: la Asistencia Humanitaria Inmediata; acciones de prevención, protección y promoción de derechos; promoción de la integración social; la generación de oportunidades económicas; el fortalecimiento institucional, de los gobiernos locales y de la sociedad civil. Todo enmarcado en una estrategia de comunicaciones para sensibilizar a la población en general sobre los aspectos positivos de la migración. Actualmente y en asocio con el Ministerio del Trabajo y la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo se está piloteando una ruta de empleo para población migrante venezolana en Bogotá, Barranquilla, Cartagena, Riohacha y Arauca.

Para conocer más: www.fupad.org

CUSO INTERNACIONAL

Cuso International es una organización de desarrollo que trabaja para reducir la pobreza y la desigualdad a través del esfuerzo de voluntarias y voluntarios altamente calificados y asociaciones de colaboración. Cuso International, en colaboración con un amplio grupo de organizaciones socias locales, implementa el proyecto “SCOPE - Empleos para Construir Futuro”, con el fin de contribuir a la mejora del crecimiento económico sostenible, inclusivo, en favor de las personas migrantes en situación de vulnerabilidad.

Para conocer más: www.cusointernational.org

CORPORACIÓN MINUTO DE DIOS

Es una organización Colombiana cuyo fin es servir a las personas y comunidades vulnerables, estimulando la participación de las mismas en su proceso de desarrollo integral. Ha generado programas de asistencia humanitaria, y así mismo en la actualidad a través de la Agencia de Empleo CMD y de su Proyecto Migrantes genera procesos de inclusión laboral de población venezolana en el sector privado.

Para conocer más: www.minutodedios.org

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ

Cuenta con una gerencia para prestar sus servicios a los migrantes venezolanos que se encuentran en Bogotá. El Plan de Atención incluye las ofertas institucionales de servicios, orientación jurídica y restablecimiento de lazos familiares, entre otros apoyos y servicios que prestan entidades distritales como la Secretaria Social, Educación, Salud, etc. Así mismo, participan activamente y en coordinación con el Ministerio de Trabajo y el SENA coordinan acciones para promover los medios de vida de la población venezolana.

Para conocer más: www.bogota.gov.co

ANEXO 4: SERVICIOS OFRECIDOS POR LA AGENCIA PÚBLICA DE EMPLEO DEL SENA

La Agencia Pública de Empleo del SENA es uno de los operadores de intermediación laboral con mayor cobertura a nivel nacional con que cuenta el Servicio Público de Empleo (SPE) del Ministerio de Trabajo, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1636 de 2013.

Con 30 años de experiencia en el mercado laboral, la Agencia Pública de Empleo del SENA brinda un servicio gratuito que facilita el contacto organizado entre quienes buscan empleo y las empresas que requieren talento humano. Además, es un operador autorizado por el Ministerio de Trabajo para realizar procesos de intermediación laboral con empresas extranjeras que requieren talento humano colombiano.

Cualquier persona, sin ninguna discriminación, puede acceder a sus servicios e iniciar la búsqueda de empleo. De igual forma, toda empresa legalmente constituida o persona natural puede registrar vacantes para encontrar el talento humano que requiere.

La APE - SENA presta sus servicios a la población migrante proveniente de Venezuela a través de la siguiente ruta de atención:

1. Orientación ocupacional

Brinda herramientas y desarrolla habilidades que facilitan la búsqueda activa de empleo y la participación exitosa en un proceso de selección a través de talleres de orientación ocupacional. La Agencia Pública de Empleo (APE) del SENA a través de un equipo de orientadores ocupacionales orienta a los usuarios para la identificación, elaboración, o mejoramiento del perfil y se articula con otras áreas misionales del SENA para brindar a los usuarios acciones de formación complementaria, calificación o recalificación laboral, y certificación de competencias laborales.

2. Intermediación laboral

El objetivo es facilitar el contacto organizado entre el buscador de empleo y la empresa que busca talento humano y que cuenta con vacantes disponibles a través de la Agencia Pública de Empleo (APE), siendo el empresario el único responsable del proceso de selección y la colocación del buscador de empleo.

La Agencia Pública de Empleo del SENA cuenta con una base de datos de más de 39.000 migrantes provenientes de Venezuela inscritos en el aplicativo con diferentes perfiles que van desde bachilleres, técnicos, tecnólogos, profesionales, profesionales especializados, profesionales con maestría y profesionales con doctorado.

Los servicios que presta la Agencia Pública de Empleo a las empresas son los siguientes:

- Acompañamiento en procesos de preselección.
- Recalificación de perfiles a través de cursos cortos.
- Instalaciones de las Agencias Públicas de Empleo del SENA para talleres y procesos de preselección y selección.
- Convocatorias especiales que facilitan la consecución del talento humano para su empresa en forma personalizada cuando hay vacantes para diferentes ciudades en el país, con perfiles de difícil colocación, tienen un alto número de vacantes.
- Microrruedas de empleo (espacios de encuentro entre los empresarios y buscadores de empleo donde la APE realiza la convocatoria previa de perfiles requeridos y este tiene en forma masiva las hojas de vida en las instalaciones de la APE).
- Oficinas móviles de empleo (oficinas que recorren el territorio nacional y le busca el recurso humano en los barrios, localidades y municipios).
- Elaboración piezas de comunicación y difusión a través de correos electrónicos, página de web y otros canales del SENA de las diferentes convocatorias de empleo.

Las empresas interesadas en contratar talento humano migrante proveniente de Venezuela pueden acceder a los servicios APE a través de los siguientes canales de atención:

- 33 oficinas principales.
- Más de 90 oficinas satélites ubicadas en gobernaciones, alcaldías y centros de formación SENA.
- 4 oficinas móviles.
- <https://agenciapublicadeempleo.sena.edu.co/Paginas/DirectorioAPE.aspx>

Así mismo, el SENA presta los siguientes servicios a las empresas que deseen cualificar o recalificar el perfil de la población migrante proveniente de Venezuela regular:

- **Formación Titulada**

Es una modalidad de la formación profesional integral que imparte el SENA, dirigida a desarrollar y fortalecer las competencias del recurso humano, comprende las actividades de formación, entrenamiento y reentrenamiento en temas específicos y que se caracteriza por que las acciones de formación conducen al otorgamiento de un título de formación profesional

• **Oferta Especial Empresarial de Formación**

Es un conjunto de programas que han sido convenidos con empresas, gremios, alcaldías u otras entidades y se desarrolla con grupos vinculados o no a estas empresas y/o ENTIDADES, las cuales garantizarán el desarrollo de la etapa productiva de la formación para el 100% de los aprendices en las siguientes modalidades:

1. Desempeño en un empresa a través de un contrato de aprendizaje
2. Desempeño a través de la vinculación laboral o contractual
3. Participación en un proyecto familiar
4. De apoyo a una institución estatal nacional, territorial, a una ONG, a una entidad sin ánimo de lucro
5. Pasantías.

• **Formación Complementaria**

Es un servicio del SENA representado en acciones de capacitación, diseñadas y ejecutadas por los centros de formación, que permiten la actualización o el desarrollo de competencias o elementos de competencia y corresponde a demandas específicas del sector productivo y la comunidad en general, con el fin de:

1. Actualizar el talento humano vinculado a una actividad económica y que requiera cualificar su desempeño actual o prepararse para asumir nuevos desempeños que le permitan una mayor movilidad y/o promoción laboral, y
2. Calificar y recalificar el talento humano que se encuentre en situación de desempleo, entre ellos los pertenecientes a poblaciones vulnerables.

Nota: En todos los casos el migrante regular que aspire a esta formación debe tener el permiso especial de permanencia (PEP) que garantice que puede cursar la totalidad del programa. Lo anterior, con el objeto de evitar la deserción por vencimiento del documento de identificación que regulariza la permanencia en Colombia y permite el acceso a este servicio. De igual forma, la población venezolana que cuente con Cédula de Extranjería en la modalidad de residente puede acceder a esta formación.

- **Evaluación y Certificación de Competencias Laborales**

Constituye el proceso mediante el cual el SENA les reconoce formalmente a las personas interesadas, su experiencia y sus aprendizajes relacionados con una labor, oficio, función productiva o estándar ocupacional, sin importar cómo, dónde ni cuándo adquirieron dichas destrezas y conocimientos. Lo anterior, con fundamento en el artículo 2.2.6.3.21 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015.

El proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales es gratuito, voluntario y concertado.

Los requisitos que deben cumplir las personas a certificarse, para iniciar el proceso son:

- Tener mínimo seis (6) meses de experiencia en la norma a certificar.
- Certificado laboral para empleados o constancia laboral para trabajadores independientes o desempleados.
- Fotocopia de la Cédula de Extranjería; o Permiso Especial de Permanencia (PEP), vigentes.

El proceso:

- Atender una sensibilización del proceso e inducción al referencial de evaluación.
- Formalizar la inscripción.
- Superar la valoración de evidencias
- Recibir la emisión de juicio.

Pasos para participar en el proceso:

- Contacte a un líder de certificación de alguno de los 117 centros de formación SENA que por cercanía geográfica le pueden atender al requerimiento de certificación.
- Elabore el cronograma del proceso de manera concertada con el líder de certificación
- Consolide y entregue al líder de certificación de competencias laborales del centro, la documentación requisito para participar en un proceso de evaluación y certificación de competencias laborales.
- Si su proyecto involucra más de cinco sedes de su empresa a nivel nacional, contáctenos a través del correo electrónico **grupocertificacioncl@sena.edu.co**

Para acceder a la Certificación de Competencias Laborales, debes contar con PEP o Cédula de Extranjería en la modalidad de residente.

Recuerde que todos los servicios que ofrece el SENA a los usuarios son de carácter público, gratuito, indiscriminado, transparente y no requiere intermediarios.

ANEXO 5: TABLA DE RESUMEN DE LOS DISTINTOS TIPOS DE DOCUMENTO

DOCUMENTO	DEFINICIÓN	NORMATIVIDAD	VIGENCIA
Cédula de Extranjería	La Cédula de Extranjería es el documento de identificación de los extranjeros en el territorio nacional y su utilización deberá estar acorde con la visa otorgada al extranjero. Se expide con base en el Registro de Extranjeros de Migración Colombia.	Resolución 1241 del 5 de octubre de 2015 de Migración Colombia	Cinco (5) años.
Permiso Especial de Permanencia (PEP)	Es la herramienta creada por el Gobierno Nacional, con el fin de regularizar a los ciudadanos venezolanos que hayan ingresado a la República de Colombia por uno de los Puestos de Control Migratorio de Migración Colombia y sellado su pasaporte.	Resolución 5797, del 25 de julio de 2017. Ministerio de Relaciones Exteriores	Los PEP que se encuentren vigentes al 1º de junio de 2021 tendrán vigencia extendida hasta el 28 de febrero de 2023 o hasta que la persona portadora del PEP obtenga un PPT, lo que primero ocurra.
Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF)	Mecanismo dirigido a facilitar la normalización laboral y por lo tanto la regularidad migratoria de los nacionales venezolanos en el territorio colombiano.		Las solicitudes para la expedición del PEPFF se recibieron hasta el 21 de mayo de 2021 y la expedición de los mismos se realizó hasta el 28 de mayo de 2021. Sin embargo, los PEPFF vigentes al 1º de junio de 2021 tendrán vigencia extendida hasta el 31 de mayo de 2023 o hasta que la persona portadora de un PEPFF obtenga un PPT, lo que primero ocurra.
VISA	Es la autorización concedida a un extranjero para el ingreso al territorio nacional otorgada por el Ministerio de Relaciones Exteriores.	Resolución 6045 de Agosto 02 de 2017. Ministerio de Relaciones Exteriores	Depende del tipo de Visa que se establezca.

DOCUMENTO	DEFINICIÓN	NORMATIVIDAD	VIGENCIA
Visa tipo “M”	<p>Extranjeros que desean establecerse de manera permanente en Colombia pero que no cumplen los requisitos suficientes para una visa tipo R. Se le otorga principalmente a aquellos que poseen un empleo fijo dentro del país y a los que llegan en calidad de refugiados. El permiso de trabajo será exclusivamente para el cargo, entidad o profesión con la cual se otorgó la visa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • M Cónyuge o compañero permanente • M Padre o hijo de nacional en adopción • M Acuerdo Mercosur • M Refugiado • M Trabajo • M Actividades independientes • M Socio accionista 	Resolución 6045 de Agosto 02 de 2017. Ministerio de Relaciones Exteriores	Hasta por tres (3) años
La visa tipo “R”	<p>Dirigida a los extranjeros para quienes deseen establecerse permanentemente en Colombia. El solicitante debe llevar dentro del país dos años ininterrumpidos, ser madre o padre de un colombiano o su pareja permanente. Tiene un permiso abierto de trabajo y permite a su titular realizar cualquier actividad lícita en el territorio nacional.</p>	Resolución 6045 de Agosto 02 de 2017. Ministerio de Relaciones Exteriores	Su vigencia es indefinida.
Visa tipo “V”	<p>Dirigida a los extranjeros para quienes deseen establecerse permanentemente en Colombia. El solicitante debe llevar dentro del país dos años ininterrumpidos, ser madre o padre de un colombiano o su pareja permanente. Tiene un permiso abierto de trabajo y permite a su titular realizar cualquier actividad lícita en el territorio nacional.</p>	Resolución 6045 de Agosto 02 de 2017. Ministerio de Relaciones Exteriores	<u>Su vigencia podrá ser de hasta 2 años.</u>

DOCUMENTO	DEFINICIÓN	NORMATIVIDAD	VIGENCIA
<p>Salvoconducto de Permanencia, SC2</p>	<p>Es el documento de carácter temporal que Migración Colombia expide a los extranjeros en situaciones excepcionales, con el fin de salir o permanecer en el territorio nacional de manera regular.</p>	<p>Resolución 1241 del 5 de octubre de 2015 de Migración Colombia.</p> <p>Decreto 1016 de 2020</p>	<ul style="list-style-type: none"> • SC2 Solicitud o cambio de Visa: 30 (Prorrogables hasta por 30 más, por solicitud del MRE). • SC2 Libertad Provisional o condicional o por orden de autoridad competente: 30 (Podrá prorrogarse a solicitud del interesado en casos especiales por 30 días más). • SC2 Definición de situación administrativa: 30 (Podrá prorrogarse la solicitud del interesado en casos especiales por 30 días más). • SC2 Refugiado, asilado: 90 días. • SC2 Solicitud de Visa: 30 días. • SC2 permanencia Irregular: 30 días. • SC2 Razones no mencionadas: 15 días.



Yo Digo Resisten Soy

Yo Digo Resisten Soy

Yo Digo Resisten Soy

Yo Digo Resisten Soy



Yo Soy

Yo Soy

Yo Soy



TENT



HIAS



El empleo es de todos

Mintrabajo