



TENT

Guía para la contratación de personas refugiadas y migrantes en Perú



Junio, 2024

TENT.ORG





T E N T

Con cada vez más refugiados desplazados en todo el mundo, las empresas tienen un papel fundamental para ayudar a los refugiados a integrarse económicamente en sus nuevas comunidades.

Tent fue lanzada en 2016 por Hamdi Ulukaya, el CEO y fundador de Chobani (una compañía de alimentos multimillonaria en los Estados Unidos) para movilizar a las empresas globales para llenar este vacío. Hoy en día, Tent es una red de más de 350 grandes empresas comprometidas a ayudar a cientos de miles de refugiados a acceder al mercado laboral local, ayudándolos a prepararse para el empleo y conectándolos con el trabajo. Para más información consulta www.tent.org.



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

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

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

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

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



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

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

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



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

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

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



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

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

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



La OIT trabaja para elaborar políticas que maximicen las ventajas de la migración laboral para todas las partes involucradas

La OIT es la única agencia tripartita de la ONU que reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados Miembros. Tiene como objetivos principales: i) promover los derechos laborales; ii) fomentar oportunidades de trabajo decente; iii) mejorar la protección social, y iv) fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo.

Desde su creación en 1919, una de las inquietudes predominantes de la OIT, congruente con su mandato de promover la justicia social, ha sido la protección de las personas trabajadoras migrantes, el fortalecimiento de la gobernanza justa de la migración laboral y la promoción de una integración socioeconómica de las personas refugiadas y migrantes con enfoque de trabajo decente, asegurando la contratación equitativa.

Las personas trabajadoras migrantes contribuyen con el crecimiento y el desarrollo de los países de destino, mientras que los países de origen se benefician de las remesas y de las competencias que adquieren cuando están fuera de su país. No obstante, el proceso de migración implica desafíos complejos en términos de gobernanza, de protección de los trabajadores migrantes, de vínculos entre migración y desarrollo, y de cooperación internacional.

Conozca más del trabajo de la OIT: <https://www.ilo.org/americas>



Promueve un empleo decente y productivo, así como el cumplimiento de los derechos laborales y fundamentales de la población, fortaleciendo el diálogo social, la empleabilidad y protección de los grupos vulnerables, siempre desde una visión centrada en la ciudadanía.

Tiene como función específica exclusiva el planificar y regular los asuntos en materia de migración laboral a fin de garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de los migrantes y de sus familiares.

Además, garantiza y promueve el ejercicio de los derechos fundamentales, en el ámbito laboral, reconocidos por la Constitución Política del Perú e instrumentos internacionales relacionados con el trabajo, el empleo y la protección social como la igualdad de oportunidades y no discriminación con especial protección de las personas vulnerables.



La Fundación Panamericana para el Desarrollo (PADF por sus siglas en inglés) cree en la creación de un hemisferio de oportunidades para todos. Trabajamos en toda América Latina y el Caribe para hacer nuestra región más fuerte - más saludable, pacífica, justa, inclusiva, resiliente y sostenible para las generaciones actuales y futuras, sirviendo a las comunidades más vulnerables e invirtiendo recursos en todo el hemisferio.

Con más de 60 años de experiencia en toda América Latina y el Caribe estamos en una posición única para desarrollar e implementar programas adaptables en múltiples áreas técnicas, desplegarlos rápidamente en cualquier país de América Latina y el Caribe y activar las redes locales existentes, medir y evaluar nuestro impacto con indicadores de desempeño integrales y comunicar nuestro progreso a través de estrategias de comunicación integradas.

En Perú, PADF trabaja desde el 2018 y lidera programas de apoyo a la integración socioeconómica de los refugiados y migrantes más vulnerables de nacionalidad venezolana, en particular mujeres, niños y jóvenes, menores indocumentados y las personas en riesgo o supervivientes de la violencia de género, promoviendo el respeto de sus derechos humanos, aumentando su acceso a servicios básicos de protección y oportunidades de subsistencia.

PADF colabora con la sociedad civil, los gobiernos y el sector privado, y los capacita para el bien de la región.

Para conocer más: <https://www.padf.org/>



Contenido

¿DE QUÉ SE TRATA ESTA GUÍA?	12
1. INTRODUCCIÓN	14
2. CARACTERÍSTICAS DE TRABAJADORES REFUGIADOS Y MIGRANTES VENEZOLANOS EN PERÚ	18
3. VENTAJAS EMPRESARIALES DE CONTRATAR A REFUGIADOS Y MIGRANTES	24
4. ASPECTOS NORMATIVOS PARA LA CONTRATACIÓN LABORAL DE PERSONAS EXTRANJERAS VENEZOLANAS EN PERÚ	30
4.1 Entidades emisoras de documentos de migración para extranjeros	31
4.2 Tipos de permisos y documentos habilitantes para que las personas extranjeras puedan trabajar en Perú	33
4.3 Régimen legal para la contratación laboral de personas extranjeras en Perú	38
4.3.1. Normas que regulan la contratación laboral de personas extranjeras	38
4.3.2. Condiciones para la contratación laboral de personas extranjeras	38
4.3.3 Remuneración de los trabajadores extranjeros	40
4.4 Ruta para la contratación laboral de trabajadores extranjeros en Perú	42
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	46
ENDNOTES	54

¿De qué trata esta guía?

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

Así mismo, se presentan buenas prácticas empresariales de compañías que ya se han beneficiado de todo lo que implica contratar personas refugiadas y migrantes, que cuentan con la autorización otorgada por el Estado Peruano.

Importante considerar que, si bien la población venezolana constituye el mayor porcentaje de extranjeros en el Perú (87% del total), la población migrante y refugiada incluye a personas de todas las nacionalidades extranjeras. Algunos de los ejemplos y cifras utilizados en esta guía hacen referencia específicamente a la población venezolana, dada su significancia en el contexto peruano. Sin embargo, toda la información en esta guía referente al marco normativo de contratación de trabajadores migrantes y refugiados es aplicable a personas de cualquier nacionalidad extranjera.

Para desarrollar este recurso, se unieron fuerzas de varias organizaciones con el conocimiento de la situación actual de la contratación de la población refugiada y migrante en Perú. Contamos con las contribuciones de ocho organizaciones con experiencia técnica y local para desarrollar la presente guía: la Agencia de la ONU para los Refugiados (ACNUR); Acción Contra el Hambre; Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo (USAID);

Consejo mundial de cooperativas de ahorro y crédito (WOCCU); Hebrew Immigrant Aid Society (HIAS); la Organización Internacional del Trabajo (OIT); el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE); y la Fundación Panamericana para el Desarrollo (PADF).

Tent Partnership for Refugees, una red de más de 350 empresas en el mundo, ha desarrollado una serie de guías de contratación de personas refugiadas para empleadores en más de 10 países, incluyendo Colombia, México, Brasil, Estados Unidos, entre otros. Con la colaboración de estas organizaciones en Perú, Tent ha emprendido la construcción de esta guía como parte de su portafolio de recursos y herramientas diseñadas para movilizar el empresariado para apoyar a refugiados a través de la contratación y otras iniciativas que faciliten la integración económica de esta población.

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





1. Introducción



El deterioro de la situación socioeconómica y política en Venezuela, las limitaciones al ejercicio básico de los derechos humanos, y los altos niveles de violencia han generado el mayor desplazamiento de refugiados y migrantes en América Latina. Desde el 2016, más de 7 millones de personas venezolanas se han visto obligadas a huir a diferentes países en la región. Después de Colombia, Perú se ha convertido en el segundo país con mayor número de población venezolana.

A julio del 2023, de acuerdo a la base de datos de MIGRACIONES existen más de 1.5 millones de personas extranjeras en Perú¹, de los cuales más de 1.15 millones son de nacionalidad Venezolana. De esta población más de 614.000 están autorizados para prestar servicios laborales:

- Carné CPP: 303.727 venezolanos
- Calidad Especial Residente: 245.624 venezolanos
- Calidad Familiar de residente: 28.800 venezolanos
- Calidad Humanitaria: 32.591 venezolanos
- Calidad Trabajador: 3.936 venezolanos

Asimismo, más de 532,000 venezolanos han solicitado el reconocimiento de la condición de refugiado, lo cual también les autoriza a trabajar y permanecer de manera regular en el país mientras se resuelve su solicitud. Esto convierte al Perú en el principal país de acogida de personas venezolanas solicitantes de esta condición. A la fecha, 4,300 personas han sido reconocidas formalmente como refugiadas.

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

Frente a los retos que plantea esta situación, tanto la Superintendencia Nacional de Migraciones (Migraciones) como la Comisión Especial para los



Refugiados (CEPR) del Ministerio de Relaciones Exteriores, han desarrollado esfuerzos legales y operacionales para atender a las necesidades de personas venezolanas en el país. No sólo se ha visto interés de parte del gobierno para facilitar la integración de población venezolana, sino también del pueblo peruano, con el 70% a favor de que se acoja esta población.²

De acuerdo con la encuesta ENPOVE 2022³, el 64% de las personas venezolanas se encontraba realizando una actividad económica principalmente como trabajador asalariado. Por lo general, las oportunidades laborales a las que ha podido acceder esta población han sido en el sector informal, sin garantía de sus derechos laborales y prestaciones sociales, expuestos a explotación laboral en horarios extendidos y con sueldos por debajo del promedio. A raíz de la pandemia, se han generado altos niveles de desempleo y pobreza, exacerbando aún más sus vulnerabilidades en el país.

En este contexto, el sector privado tiene un rol fundamental en la generación de oportunidades laborales que maximicen la disponibilidad de talento humano generado por las personas refugiadas y migrantes y a su vez, faciliten su inclusión económica, autosuficiencia y contribución al desarrollo del país, cumpliendo los principios y directrices de la contratación equitativa.

Muchas empresas en Perú ya han disfrutado de los beneficios de integrar trabajadores refugiados y migrantes, incluyendo altas tasas de retención, diversidad de destrezas y una reputación de responsabilidad social fortalecida. Sin embargo, el

temor de contratar involuntariamente a un trabajador que se encuentre en situación migratoria irregular parece ser una preocupación constante, y la falta de conocimiento sobre la documentación y las reglas para contratar a esta población hace que los equipos de recursos humanos sobreestimen la complejidad del proceso.

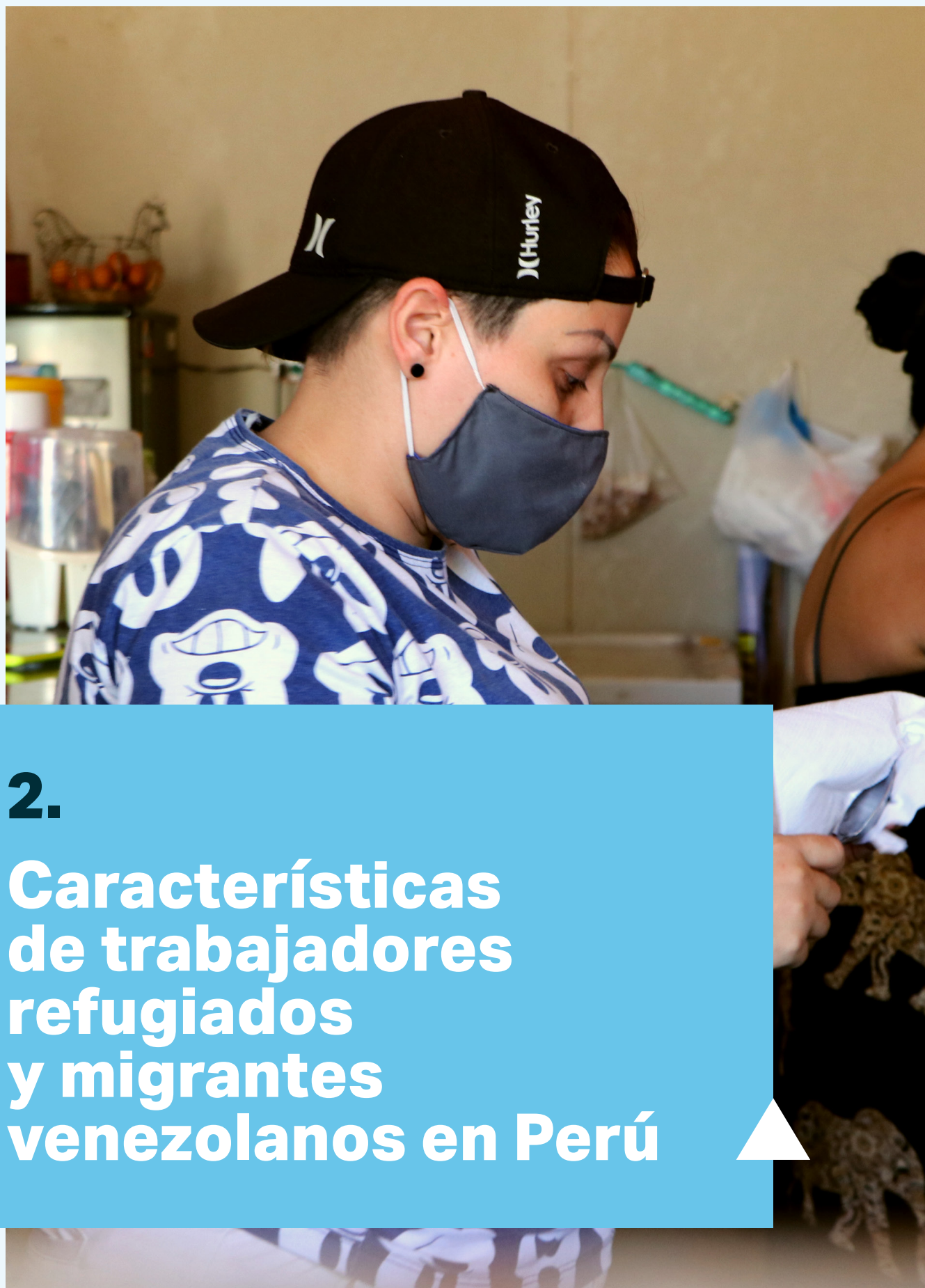
El objetivo de esta guía es brindar información y herramientas prácticas para facilitar la contratación formal de personas refugiadas y migrantes en Perú.

Esta guía contiene información esencial sobre una variedad de temas relacionados a la contratación de personas refugiadas y migrantes en el Perú, incluyendo:

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

Esta guía también incluye una lista de las organizaciones a las que las empresas pueden contactar si están interesadas en integrar personas refugiadas y migrantes en su fuerza laboral.





2.

Características de trabajadores refugiados y migrantes venezolanos en Perú



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

Primero es importante notar que existe una diferencia entre personas refugiadas y migrantes.

Por un lado, los migrantes son quienes han decidido deliberadamente trasladarse de un país a otro en busca de mejores condiciones de vida. Por otro, los refugiados son personas que se ven forzadas

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

¿QUIÉNES SON LOS REFUGIADOS?

- Los refugiados son personas que han tenido que huir de su país de origen por temor a la persecución, al conflicto, la violencia generalizada, u otras circunstancias que hayan perturbado gravemente el orden público y, en consecuencia, requieren protección internacional.
- La mayoría de la población venezolana en el Perú necesita protección internacional en la línea con las definiciones del derecho internacional
- Las personas refugiadas se encuentran protegidas por un marco legal internacional específico: Convención de Ginebra de 1951.

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

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

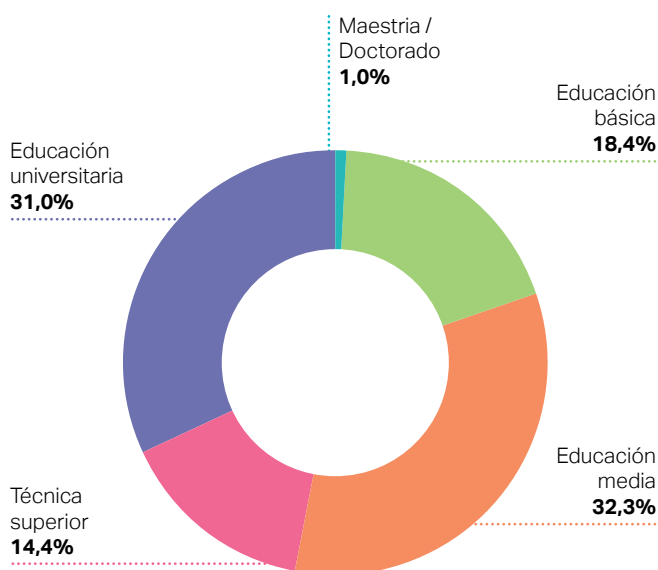
EDUCACIÓN

Según la ENPOVE 2022, el 31% de las personas venezolanas en Perú tienen estudios universitarios o técnicos completos (el 14% los tiene incompletos). No obstante, la mayoría se encuentra laborando en ocupaciones no acordes a su formación. Los altos costos y la documentación exigida (como la apostilla) para convalidar sus títulos profesionales representan algunas de las limitaciones que la población refugiada y migrante debe afrontar para ejercer su profesión en el mercado laboral formal en el Perú.

A julio del 2023, de acuerdo a la base de datos de MIGRACIONES existen más de 130.000 venezolanos

con estudios universitarios completos. Entre ellos, el 27% corresponde a profesores, el 25% a ingenieros, el 6% a enfermeros, el 4% a médicos y el 38% comprenden otras carreras profesionales. La alta calificación de las personas venezolanas representa un beneficio para el país, pues no sólo han aumentado la disponibilidad de mano de obra calificada, sino que también han mejorado el capital humano al tener, en promedio, más años de estudio que el peruano promedio.

▲ **Gráfico 1** | Población venezolana de 18 y más años de edad, según último nivel de estudios aprobado en Venezuela, 2022.



*completo o incompleto

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INEI), Condiciones de vida de la población venezolana que reside en Perú, Resultados de la Encuesta dirigida a la población venezolana que reside en el país II ENPOVE 2022. Diciembre 2022.

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

De acuerdo con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), casi el 43.4% de las grandes empresas en Perú (de 100 a más trabajadores) tienen dificultades para conseguir personal⁵, mientras que, para las empresas de menor tamaño (de 10 a 49 trabajadores) sólo 15% tienen esta dificultad para conseguir talento. Esto se debe principalmente a la escasez de postulantes y a que los postulantes no cumplen con el perfil por falta de competencias técnicas, experiencia o habilidades de empleabilidad. De igual manera, un estudio elaborado por el BBVA Research⁶, describe cómo el impacto positivo en términos fiscales y del PBI podría ser mayor si las personas venezolanas pudieran ejercer sus profesiones o emplearse de modo formal. Para responder a esta necesidad del mercado y mejorar las condiciones de empleabilidad de esta población, varias organizaciones apoyan a estos profesionales en la convalidación de sus títulos, y registro en los respectivos colegios profesionales.

EMPLEO

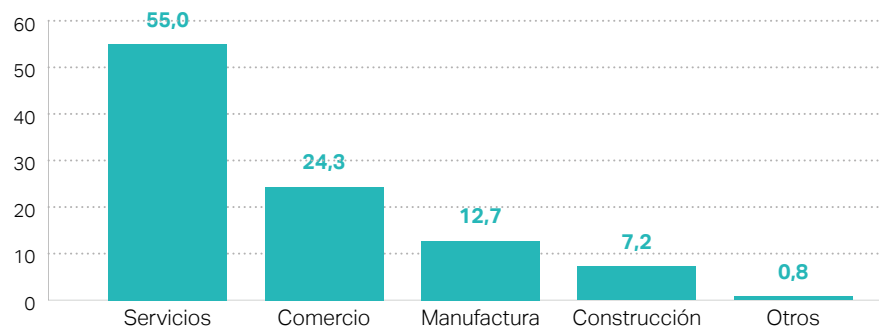
La gran mayoría de los venezolanos que llegan a Perú son jóvenes y personas listas para trabajar y aportar a su comunidad de acogida. De hecho, según la ENPOVE 2022, el 75% de la población venezolana desea quedarse a vivir en el Perú. Alrededor del 56% de las personas venezolanas son jóvenes entre 18

y 44 años, constituyéndose como una población mayoritariamente en edad productiva. A julio de 2022, el 98% de la población venezolana estaba realizando alguna actividad económica, ya sea de manera formal o informal, y el 64% bajo una relación de dependencia, es decir, trabajando para un empleador. Sin embargo, más del 81% trabajaba en condiciones de informalidad, y en ocupaciones no acordes a su formación.

El alto desarrollo de habilidades blandas, transversales y socioemocionales de los

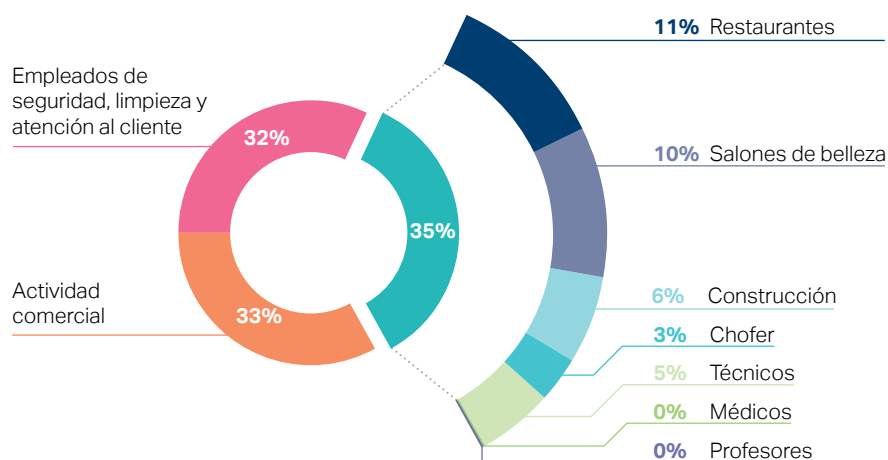
profesionales venezolanos que se vienen incorporando a la fuerza laboral del país ha evidenciado que muchos trabajan o han sido contratados en posiciones que tienen trato directo con personas y vinculados al sector de servicios. Según la ENPOVE 2022, el 55% de la población ocupada venezolana se encontraba empleada en la rama de servicios, principalmente en el rubro de restaurantes y hoteles. El 24% se encuentran en la actividad comercial, el 13% en manufactura; y el 7% en construcción.

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



Fuente: INEI. Condiciones de vida de la población venezolana que residen en Perú II ENPOVE 2022. Diciembre, 2022.

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



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

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

Hasta la fecha, las condiciones de empleabilidad de los solicitantes de la condición de refugiados, refugiados reconocidos y migrantes de nacionalidad venezolana se caracterizan por estar vinculada a pequeñas empresas (particularmente aquellas de menos de 10 empleados), tener una exigencia laboral de más de 48 horas a la semana, y recibir una remuneración significativamente menor a la que reciben los peruanos, lo que se traduce en altos índices de subempleo en esta población. Además de la compleja gestión de la convalidación de sus títulos profesionales y otras limitaciones legales, se suma el desconocimiento de los diferentes documentos que poseen las personas refugiadas y migrantes y los procedimientos de contratación laboral por parte de los potenciales empleadores.

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

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

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

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

Población venezolana económicamente activa (PEA)	
Empleada	97,9%
Desempleada	2,1%
Contratación laboral	
Contratación formal	19,2%
Contratación informal	80,8%
Categorías de ocupación	
Trabajador asalariado	64,4%
Trabajador independiente	29,3%
Empleador	1,3%
Trabajador familiar no remunerado	0,9%
Trabajador del hogar	4,0%
Ramas de actividad	
Servicios	55,0%
Comercio	24,3%
Manufactura	12,7%
Construcción	7,2%
Otros	0,8%
Nivel educativo alcanzado	
Maestría	1,0%
Educación superior universitaria (completa)	19,4%
Educación superior universitaria (incompleta)	11,6%
Educación superior técnica (completa)	11,6%
Educación superior técnica (incompleta)	2,8%
Educación media (completa e incompleta)	43,9%
Educación básica (completa e incompleta)	9,6%

Principales profesiones universitarias	
Ingenierías	22,9%
Educación	19,0%
Administración de empresas y negocios internacionales	18,9%
Ciencias de la salud (medicina, enfermería, psicología, nutrición, otros)	8,1%
Derecho	5,9%
Contabilidad y finanzas	5,9%
Ciencias de la comunicación y diseño	3,6%
Ciencias agropecuarias	2,4%
Otras	15,9%
Principales carreras técnicas	
Administración y gestión (incluye marketing y comercio)	24,4%
Ciencias de la computación	9,2%
Carreras de salud	8,8%
Mecánica y mantenimiento	7,8%
Contabilidad y finanzas	5,3%
Educación	5,1%
Gastronomía y turismo	3,9%
Diseño	3,5%
Otras carreras	16,4%

Fuente: INEI. Condiciones de vida de la población venezolana que residen en Perú II ENPOVE 2022. Diciembre, 2022.



3.

Ventajas empresariales de contratar refugiados y migrantes



Sin duda, la llegada de la población venezolana ha presentado retos para Perú y los demás países de la región. Sin embargo, este desplazamiento también ha presentado una enorme oportunidad para el país. A finales del 2019, el Banco Mundial⁷ expresaba que un 8% del crecimiento del PBI en 2018 se debió al aporte de los venezolanos como consumidores y trabajadores. Asimismo, se estimaba que podrían generar un ingreso fiscal neto de unos 2,256 millones de soles anuales en promedio entre 2019 y 2025, gracias al aumento de la demanda agregada y el recaudo de impuestos. Además, que el valor agregado de la productividad laboral podría incrementarse un 3,2%.

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

Cuando los refugiados y migrantes son integrados formalmente, traen muchos beneficios no sólo para la economía local sino específicamente para el sector empresarial. Hay numerosos ejemplos de empresas que le han abierto las puertas a trabajadores refugiados y que ahora disfrutan los beneficios de su inclusión⁸. A continuación detallamos algunos de estos beneficios.

DISMINUYEN TASAS DE ROTACIÓN DE PERSONAL

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

En un estudio de Tent Partnership for Refugees y el Foreign Policy Institute de 26 empresas, 73% de éstas reportaron que la tasa promedio de retención de empleados refugiados fue más alta que la de sus demás empleados¹⁰. En el sector manufacturero, por ejemplo, el promedio anual de rotación de empleados en general fue de 11%, mientras que el promedio de empleados refugiados en esta industria fue tan sólo 4%; esta observación fue consistente en otros sectores también. Contratar refugiados ayuda a disminuir tasas de rotación, aumentar la productividad, y reducir gastos para los empleadores⁹.





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

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

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

más oportunidades de trabajo. Un estudio de Tent encontró que 80% de refugiados venezolanos en Perú y Colombia están dispuestos a trasladarse a otra región e incluso otro país por una buena oportunidad de empleo¹⁰. Esto puede ser particularmente relevante para aquellas empresas que tengan operaciones en zonas rurales de poca población y que puedan atraer a estos trabajadores.

APORTAN A LA DIVERSIDAD CULTURAL Y LA DIVERSIDAD DE HABILIDADES

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

de vista de sus empleados, son más productivas, impulsan la innovación, hacen cambios positivos en la cultura organizacional, factores que apoyan el crecimiento empresarial. Estudios indican que las empresas con empleados de diversos orígenes étnicos tienen un 35% más de probabilidades de superar a sus competidores¹¹.

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

MEJORA LA REPUTACIÓN EMPRESARIAL Y EL POSICIONAMIENTO DE SU MARCA

El contratar refugiados ha demostrado tener un impacto positivo en la reputación de las empresas que los contratan. Un estudio¹⁹ de las percepciones de consumidores en varios países incluyendo Estados Unidos, Alemania, Francia e Italia demostró que la mayoría de los consumidores en estos países están mucho más dispuestos a comprar productos y servicios de empresas que apoyan públicamente a los refugiados. De hecho, los millennials, quienes componen el grupo económico más activo en Perú, suelen priorizar a las marcas que se manifiestan como socialmente responsables sobre otras.

El contratar refugiados no sólo ayuda a las empresas atraer más y nuevos clientes, sino también ayuda

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

Integración de trabajadores venezolanos en Perú

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

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

Entre los principales beneficios de contratar profesionales refugiados y migrantes se encuentran: su nivel educativo y especialización, su fidelización con las organizaciones, y sus habilidades transversales que ayudan a promover el buen clima laboral y las altas dosis de adaptabilidad¹².

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



CASO EMPRESARIAL: SODEXO PERÚ

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

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

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

Para Sodexo es importante reclutar refugiados y migrantes en sus operaciones, no sólo por su

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

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

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

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



ManpowerGroup®

CASO: MANPOWERGROUP PERÚ

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

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

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

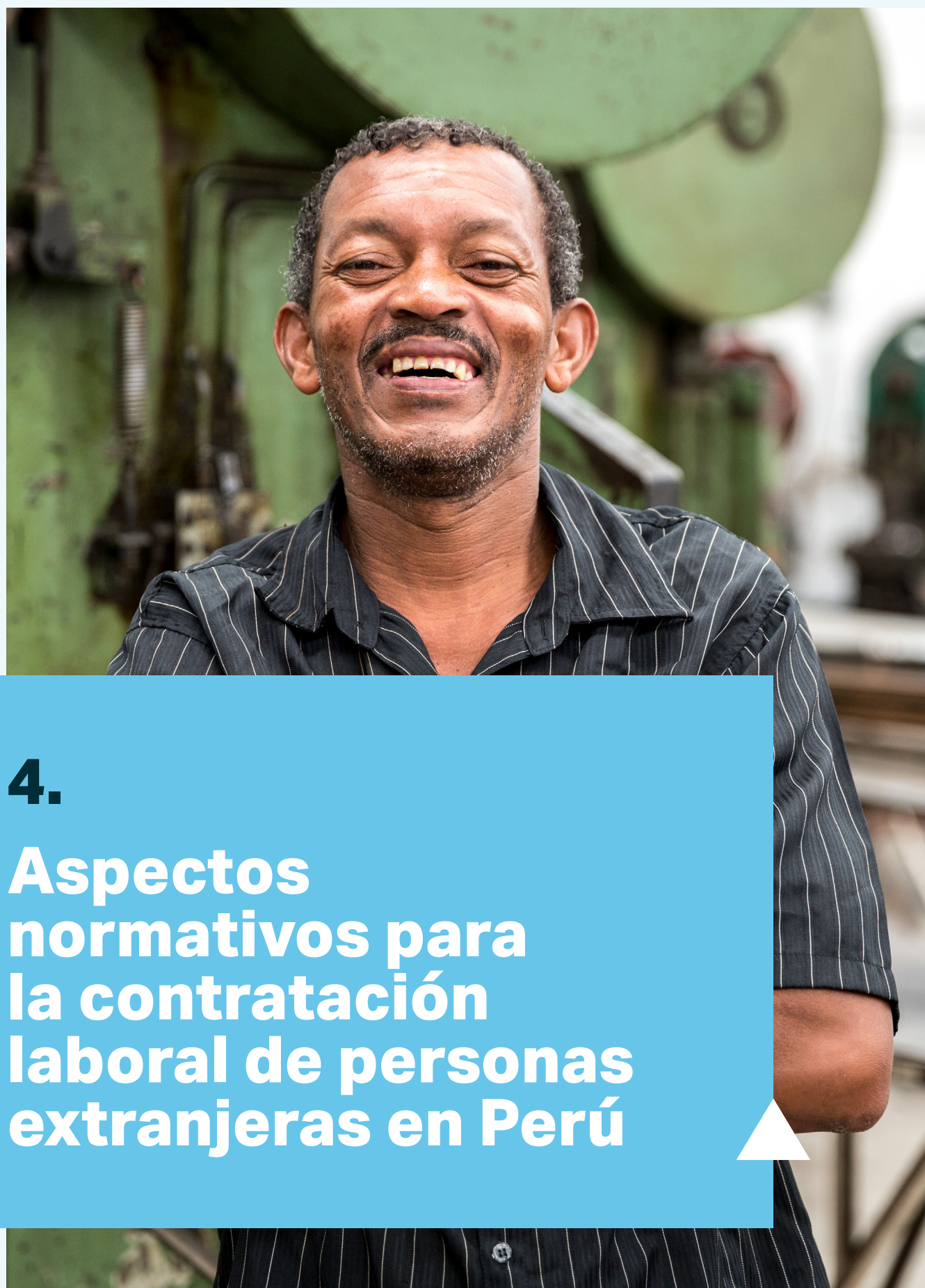
La Diversidad de orígenes culturales y étnicos, se extiende a su cadena de valor, ofreciendo a sus proveedores, entrenamientos para reducir sesgos y crear espacios inclusivos. La empresa tiene políticas claras contra el hostigamiento y discriminación de cualquier tipo, así como diversos programas que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

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

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

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

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



4.

Aspectos normativos para la contratación laboral de personas extranjeras en Perú

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

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

La Calidad Migratoria es la condición que otorga el Estado Peruano al extranjero en atención a su situación personal o por la actividad que va a desarrollar en el territorio nacional. Muchas personas creen que sólo la Calidad Migratoria de Trabajador autoriza a las personas extranjeras para realizar actividades económicas dependientes, pero como se describe en esta sección son varias las calidades migratorias, así como también el Carné de Permiso Temporal de Permanencia (CPP), Carné de Solicitante de Refugio y la Autorización Virtual de Trabajo, que permiten suscribir contratos de trabajo de manera formal.

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

A continuación, se describen los distintos tipos de documentación que permiten que un extranjero trabaje legalmente en el Perú.

4.1 ENTIDADES EMISORAS DE DOCUMENTOS DE MIGRACIÓN PARA EXTRANJEROS

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



El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

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

El **Ministerio de Relaciones Exteriores (MRE)** es la autoridad en materia migratoria externa de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto Legislativo No 1350 "Ley de Migraciones", además de ejercer competencias en materia migratoria interna según la normativa vigente. A su vez, es el ente rector del sistema de protección de refugiados en el Perú a través de la Comisión Especial para los Refugiados (CEPR). La CEPR es el organismo encargado de recibir, evaluar y resolver las solicitudes de la condición de refugiado realizadas según lo establecido por la Ley N° 27891, Ley del Refugiado, y su Reglamento, el Decreto Supremo N° 119-2003-RE. Asimismo, la Comisión Revisora de Asuntos para Refugiados es la instancia

encargada de resolver las apelaciones. La CEPR emite documentación provisional para los solicitantes de la condición de refugiado que los autoriza a trabajar mientras se resuelve su solicitud. Una vez que se aprueba esta solicitud, el Ministerio de Relaciones Exteriores en ejercicio de su competencia migratoria aprueba y prorroga la calidad migratoria Acuerdos Internacionales a las personas que son reconocidas como refugiadas. Asimismo, como autoridad migratoria, aprueba y prorroga otras calidades migratorias relevantes para las personas refugiadas y migrantes; por ejemplo, la calidad migratoria humanitaria.

La **Superintendencia Nacional de Migraciones (MIGRACIONES)** en su calidad de organismo técnico especializado adscrito al Ministerio del Interior - MININTER, es la autoridad en materia migratoria interna responsable del control migratorio de ciudadanos nacionales y extranjeros, la emisión de documentos de viaje a ciudadanos nacionales y extranjeros, y el otorgamiento de la nacionalidad peruana.

Las autoridades del sistema de protección de refugiados y del sistema migratorio otorgan permisos, documentación y autorizaciones para que las personas extranjeras puedan desarrollar actividades lucrativas en el país. En el 2018, el Estado peruano creó un permiso especial para migrantes y refugiados venezolanos que los habilitó a trabajar en Perú, conocido como el Permiso Temporal de Permanencia (PTP). En 2020, se aprobó un nuevo procedimiento especial y excepcional para que las personas extranjeras de todas las nacionalidades que se encontraran en situación migratoria irregular en el país por ingreso irregular o por exceso de permanencia al 22 de octubre de 2020, puedan regularizar su situación migratoria y recibir un Carné

de Permiso Temporal de Permanencia (CPP). En 2023, se dio inicio a un nuevo procedimiento de Permiso Temporal de Permanencia (carné CPP) para regularizar la situación migratoria de las personas extranjeras de todas las nacionalidades que se encontraban en situación migratoria irregular hasta el 10 de mayo del 2023. Este documento habilita a las personas extranjeras beneficiarias a trabajar y desarrollar otras actividades en el marco de la legislación peruana.

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



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

4.2 TIPOS DE DOCUMENTOS HABILITANTES PARA QUE LAS PERSONAS EXTRANJERAS PUEDAN TRABAJAR EN PERÚ

Tipo de documento	Calidad migratoria	Imagen
Carné de Extranjería	Especial Residente	
	Familiar Residente	
	Trabajador	 Diagram illustrating the fields of a Carné de Extranjería (Worker category): - Fotografía del titular - Apellidos y nombres - Nacionalidad - Fecha de nacimiento - Sexo - Firma digital del titular - Número de carné de extranjería (9 dígitos) - Fecha de emisión - Caducidad del carné de extranjería - Estado civil - Número de pasaporte - Calidad Migratoria otorgada
	Humanitaria	 Diagram illustrating the fields of a Carné de Extranjería (Humanitarian category): - Vencimiento de la residencia - Código QR - Huella dactilar del titular - Firma autenticada - Dirección
	Convenios Internacionales	
	Permanente	

Tipo de documento	Calidad migratoria	Imagen
Carné de Permiso Temporal de Permanencia (CPP)	El CPP no constituye una calidad migratoria. Se debe solicitar el cambio de condición dentro de los 180 días.	Fotografía del Titular Nacionalidad Fecha de nacimiento Sexo Firma Digital REPUBLICA DEL PERÚ SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE MIGRACIONES CARNÉ TEMPORAL DE PERMANENCIA - CPP Apellidos / Surname: [redacted] Nombres / Given names: [redacted] Nacionalidad / Nationality: [redacted] Fecha de Nacimiento / Date of Birth: [redacted] Sexo / Sex: F Estado Civil / Marital Status: S CARNÉ CPP N° 000 Apellidos Nombres Fecha de Emisión Fecha de Caducidad Estado Civil Código de Barras Número de Documento Código QR para verificar la vigencia MIGRACIONES Superintendencia Nacional de Migraciones Documento de viaje N° CPP: [redacted] Extranjero Departamento/Provincia/Distrito / Current Place of Residence: [redacted] Dirección / Address: [redacted] Huella Dactilar Firma Autenticada Dirección

Tipo de documento	Calidad migratoria	Imagen
Autorización de Trabajo Virtual	Solicitante de la condición de refugiado	Código QR Permite verificar la vigencia y validez del documento a través de un lector de código QR o desde un dispositivo móvil Datos Personales y de contacto del Solicitante de Refugio Indicaciones PERU Ministerio de Relaciones Exteriores FECHA DE EMISIÓN: 20/06/2020 N° DE EXPEDIENTE: 108420 AUTORIZACIÓN DE TRABAJO PARA SOLICITANTES DE LA CONDICIÓN DE REFUGIADO NOMBRES: APELLIDOS: _____ FECHA DE NACIMIENTO: 02/11/1988 LUGAR DE NACIMIENTO (PAÍS): Colombia NACIONALIDAD: Colombiana TIPO Y N° DE DOCUMENTO DE PAÍS DE ORIGEN (Pasaporte, cédula u otro): PASAPORTE: 123456789 FECHA DE INGRESO AL PERÚ: 17/02/2018 DIRECCIÓN DOMICILIARIA EN PERÚ: DEPARTAMENTO/PROVINCIA/DISTRITO: LIMA / LIMA TELÉFONOS: CORREO ELECTRÓNICO: _____ ESTE DOCUMENTO ES EMITIDO AL AMPARO DEL ARTÍCULO 14 DE LA LEY N° 27891, LEY DEL REFUGIADO, A TODA PERSONA QUE SOLICITA LA CONDICIÓN DE REFUGIADO. ESTA AUTORIZACIÓN FACULTA AL PORTADOR A PERMANECER EN EL PAÍS Y LE PERMITE TRABAJAR, NO REEMPLAZA LOS ANTECEDENTES QUE SE PUEDAN REQUERIR DE LA PERSONA. VERIFICAR VIGENCIA A TRAVÉS DEL CÓDIGO QR MAYOR INFORMACIÓN EN LA SIGUIENTE DIRECCIÓN: http://portal.mre.gob.pe/refugiados Secretaría Ejecutiva de la Comisión Especial para los Refugiados Teléfonos y página web de consulta (51 1) 204 3127 / 204 3128 / 214 4659 http://portal.mre.gob.pe/refugiados Fecha de Emisión Número de Expediente Fotografía del Solicitante Firma digital del Secretario Ejecutivo de la Comisión Especial para los Refugiados

Características de los documentos que habilitan a trabajar a las personas extranjeras					
Documento	Emitido por	Vigencia	Renovación	Verificación	Régimen de contratación
Carné de solicitante de refugio	Comisión Especial para Refugiados (CEPR) del MRE	3 meses *Durante la emergencia sanitaria por la COVID-19, la vigencia se ha ampliado por 6 meses	Se renueva indefinidamente hasta que la solicitud sea resuelta	A través de un código QR que dirige al dominio: https://citasrefugiados.gob.pe/	*El contrato no necesita ser registrado ni aprobado por el MTPE MTPE pero se recomienda su registro en la plataforma SIVICE: https://app.trabajo.gob.pe/ui-sivice-externo/app/#/
Autorización de Trabajo para solicitantes de refugio	Comisión Especial para Refugiados (CEPR) del MRE	3 meses *Durante la emergencia sanitaria por la COVID-19, la vigencia se ha ampliado por 6 meses	Se renueva indefinidamente hasta que la solicitud sea resuelta	A través de un código QR que dirige al dominio: https://citasrefugiados.gob.pe/	*El contrato no necesita ser registrado ni aprobado por el MTPE
Carné de Permiso Temporal de Permanencia	Migraciones	1 año	30 días antes de su vencimiento, se aplica a la calidad migratoria Especial Residente	https://sel.migraciones.gob.pe/webcarnetptp/VerificarCPTP A través del código QR que se encuentra en la parte reversa del carné	Régimen laboral de la actividad privada (régimen general o régimen MYPE). *El contrato no necesita ser registrado MTPE pero se recomienda su registro en la plataforma SIVICE: https://app.trabajo.gob.pe/ui-sivice-externo/app/#/
Carné de Extranjería: Calidad Especial Residente	Migraciones	1 año	Es potestad del Estado peruano otorgar la prórroga.	https://sel.migraciones.gob.pe/servmig-valreg/VerificarCE *A través del código QR que se encuentra en la parte reversa del carné	*El contrato y su prórroga debe ser registrado en plataforma SIVICE: https://app.trabajo.gob.pe/ui-sivice-externo/app/#/
Carné de Extranjería: Calidad Migratoria Familiar Residente	Migraciones	1 año *Si el vínculo es con una persona extranjera residente 2 años *Si el vínculo es con una persona peruana	Indefinidamente mientras se acredite la continuidad del vínculo con la persona extranjera o peruana	https://sel.migraciones.gob.pe/servmig-valreg/VerificarCE *A través del código QR que se encuentra en la parte reversa del carné	Régimen laboral de la actividad privada (vínculo con persona peruana) *El contrato y su prórroga debe ser registrado en plataforma SIVICE: https://app.trabajo.gob.pe/ui-sivice-externo/app/#/

Características de los documentos que habilitan a trabajar a las personas extranjeras					
Documento	Emitido por	Vigencia	Renovación	Verificación	Régimen de contratación
Carné de Extranjería: Calidad Migratoria Trabajador	Migraciones	1 año *Es necesario estar regular en el país y tener registrado un contrato de trabajo ante el MTPE	Indefinidamente mientras se presente un contrato de trabajo vigente o la emisión de las 3 últimas boletas de remuneración	https://sel.migraciones.gob.pe/servmig-valreg/VerificarCE *A través del código QR que se encuentra en la parte reversa del carné	*El contrato y su prórroga debe ser registrado en plataforma SIVICE: https://app.trabajo.gob.pe/ui-sivice-externo/app/#/
Carné de Extranjería: Calidad Migratoria Humanitaria	Ministerio de Relaciones Exteriores	6 meses	Indefinidamente mientras persistan las condiciones de vulnerabilidad	https://sel.migraciones.gob.pe/servmig-valreg/VerificarCE *A través del código QR que se encuentra en la parte reversa del carné	*El contrato y su prórroga debe ser registrado en plataforma SIVICE: https://app.trabajo.gob.pe/ui-sivice-externo/app/#/
Carné de Extranjería: Convenios Internacionales	Ministerio de Relaciones Exteriores	1 año *Aplica para personas reconocidas como refugiadas 2 años *Aplica para personas beneficiarias de un Acuerdo de Residencia MERCOSUR	1. Indefinida 2. No se renueva, antes del vencimiento puede aplicar a la residencia permanente por el mismo convenio.	https://sel.migraciones.gob.pe/servmig-valreg/VerificarCE *A través del código QR que se encuentra en la parte reversa del carné	*El contrato y su prórroga debe ser registrado en plataforma SIVICE: https://app.trabajo.gob.pe/ui-sivice-externo/app/#/
Carné de extranjería: Calidad Permanente	Migraciones	Indefinida	Indefinida	https://sel.migraciones.gob.pe/servmig-valreg/VerificarCE A través del código QR que se encuentra en la parte reversa del carné	El contrato y su prórroga debe ser registrado en plataforma SIVICE: https://app.trabajo.gob.pe/ui-sivice-externo/app/#/

4.3. RÉGIMEN LEGAL PARA LA CONTRATACIÓN LABORAL DE PERSONAS EXTRANJERAS

4.3.1. Normas que regulan la contratación laboral de personas extranjeras

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

4.3.2. Condiciones para la contratación laboral de personas extranjeras

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

- a. La prestación de servicios del personal extranjero se podrá realizar en la medida que éste mantenga vigente una calidad migratoria aprobada o documentación provisional que le permita o autorice a prestar servicios.
- b. La contratación de personal extranjero deberá realizarse a plazo determinado, por lo que el contrato de trabajo no deberá superar el plazo de tres (3) años.

- c. La contratación de personal extranjero no debe exceder del 20% del total de la cantidad de trabajadores declarados en planilla, ni exceder del 30% del total de remuneraciones.
- d. Existen causales de exoneración para la aplicación de estos porcentajes limitativos¹⁴.
 - Cuando se trate de personal profesional o técnico especializado.
 - Cuando se trate de personal de dirección y/o gerencial de una nueva actividad empresarial o en caso de reconversión empresarial.
 - Cuando se trate de profesores contratados para la enseñanza superior, o de enseñanza básica o secundaria en colegios particulares extranjeros, o de enseñanza de idiomas en colegios nacionales, o en centros especializados de enseñanza de idiomas.
 - Cuando se trate de personal de empresas del sector público o de empresas privadas que tengan celebrados contratos con organismos, instituciones o empresas del sector público.
 - Cualquier otro caso que se establezca por Decreto Supremo, siguiendo los criterios de especialización, calificación, o experiencia

A fin de acceder a las causales de exoneración, el empleador deberá, al momento de registrar el contrato, declarar que en la contratación del extranjero se configura una de las causales de exoneración o se cumplen los porcentajes limitativos (en este caso, deberá registrar las cifras correspondientes a la cantidad de trabajadores existentes en la planilla del mes anterior a la contratación y el monto del total de remuneraciones). En caso de declarar



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

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

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

ALGUNAS PREGUNTAS IMPORTANTES:

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

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

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

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

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

- a. De acuerdo con lo establecido en el artículo 3° del Decreto Legislativo N° 689, existen supuestos en los cuales se puede exceptuar su aplicación para la contratación de personas extranjeras, quienes serían contratados bajo las normas generales del régimen laboral de la actividad privada.
- b. Las causales por las que las personas extranjeras no tendrían que ser contratadas por un Contrato de Trabajo de Extranjero, sino por un Contrato de Trabajo a Plazo Indeterminado o a Plazo Fijo Sujeto a Modalidad son las siguientes:
 - Tiene un/a cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos de nacionalidad peruana.
 - Cuenta con calidad migratoria permanente.
 - Existe un convenio de reciprocidad laboral o de doble nacionalidad con el país del que es nacional (por ejemplo, España).
 - Es personal de empresas extranjeras dedicadas al servicio internacional de transporte, terrestre, aéreo o acuático con bandera y matrícula extranjeras.
 - Labora en las empresas de servicios o bancos multinacionales, sujetos a las normas legales dictadas para estos casos específicos.
 - Presta servicios en el país en aplicación de convenios bilaterales o multilaterales celebrados por el Perú.

- Es un/a inversionista, que ha renunciado o no a la exportación del capital y utilidades de su inversión, siempre que tenga un monto permanente durante la vigencia del contrato no menor de 5 U.I.T.
- Los artistas, deportistas y en general aquellos que actúen en espectáculos públicos en el territorio de la República, durante un período máximo de tres meses al año.

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

4.3.3 Remuneración de los trabajadores extranjeros

En relación con la remuneración de los trabajadores extranjeros, indistintamente de su nacionalidad o de su condición jurídica, se debe tener en cuenta que aplican los mismos parámetros legales que a las personas peruanas, como la remuneración mínima vital. Se debe tener en consideración que los trabajadores extranjeros, al igual que los trabajadores de nacionalidad peruana, están sujetos a la retención del Impuesto a la Renta de Quinta Categoría, cuyo cálculo está sujeto al importe de su remuneración bruta, tomando en cuenta el carácter de Domiciliado o No Domiciliado.

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

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

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

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

4.4 RUTA PARA LA CONTRATACIÓN LABORAL DE TRABAJADORES EXTRANJEROS EN PERÚ

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

- Carné de extranjería, el cual se entrega a personas extranjeras con una calidad migratoria aprobada que permita trabajar
- Carné de Permiso Temporal de Permanencia (CPP)
- Carné de solicitante de refugio
- Autorización de trabajo para solicitantes de la condición de refugiado
- Pasaporte con sello de aprobación de la calidad migratoria Trabajador Temporal

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

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

En el contrato laboral el empleador deberá:

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

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

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

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



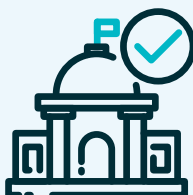
Paso 1:
Consultar su condición migratoria y la documentación con la que cuenta



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



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



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



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



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

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

**PASO 2:**

Verificar si su condición jurídica y su documentación está vigente

Es importante verificar la condición migratoria actual del individuo (solicitante de la condición de refugiado, refugiada, migrante con CPP o carné de extranjería) y que los documentos que la acrediten se encuentren vigentes.

Tener en cuenta que...

- La condición jurídica de los solicitantes de la condición de refugiado se mantiene mientras se resuelva su solicitud. Su documentación provisional debe ser renovada cada 60 días hábiles (3 meses).
- Las personas con una calidad migratoria aprobada deben renovarla según los plazos legales establecidos.



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

**PASO 3:**

Celebrar el contrato de trabajo según el régimen legal aplicable

Las personas migrantes y refugiadas pueden ser contratadas a través de dos regímenes legales:

- ✓ Régimen laboral especial de contratación de personas extranjeras
 - Persona solicitante de la condición de refugiado
 - Persona refugiada
 - Persona extranjera con calidad migratoria que la habilitada a trabajar, incluyendo la Familiar de Residente si el vínculo es con una persona extranjera
- ✓ Régimen laboral de la actividad privada (régimen general o régimen MYPE).
 - Persona extranjera con CPP (aunque se le aplican los porcentajes limitativos y plazo de contratación según las normas del régimen laboral de contratación de personas extranjeras)¹⁵
 - Persona extranjera con calidad migratoria Familiar de Residente por vínculo con una persona peruana
 - Persona refugiada que cumpla con los siguientes requisitos:
 - Tener cónyuge de nacionalidad peruana (no aplica para casos en que el extranjero haya abandonado a su pareja).
 - Tener ascendientes, descendientes o hermanos peruanos.
 - Haber cumplido dos (2) años de residencia en el Perú



PASO 4:

Registro del contrato ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo¹⁶

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

Para fines de recopilación de información, se recomienda registrar los contratos de trabajo de personas extranjeras de cualquier régimen laboral. No olvidar que de forma previa al ingreso a la plataforma deberás contar con la CLAVE SOL de la empresa y con el pago del arancel del Banco de la Nación correspondiente a este procedimiento administrativo.

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

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



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



Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros - SIVICE
<https://app.trabajo.gob.pe/ui-sivice-externo/app/#/Sistema>



PASO 5:

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

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





Conclusiones y recomendaciones



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

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

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

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



RECOMENDACIONES Y RECURSOS PARA UNA INTEGRACIÓN LABORAL EFECTIVA

La participación en el mercado laboral formal es el factor más importante para que los refugiados se integren a largo plazo. En este contexto, se han desarrollado múltiples iniciativas para fomentar la inclusión socioeconómica de migrantes y refugiados en el sector privado peruano, como por ejemplo Empresas Integradoras y Lima Inclusiva.

A pesar de los avances significativos para facilitar la integración laboral, aún existen barreras adicionales que enfrentan los refugiados a la hora de buscar oportunidades de trabajo. Por ejemplo:

- Falta de experiencia laboral o referencias profesionales en su país de acogida
- Dificultad para obtener validación de títulos técnicos y/o profesionales y de la colegiatura
- Retenciones económicas altas que desincentivan el trabajo formal
- Percepción del empleador de que hay costos y procesos complicados envueltos para contratar un refugiado
- Xenofobia y estereotipos negativos
- Malentendidos culturales

Adapta tus procesos

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

- Los huecos en el CV o falta de experiencia con empleadores peruanos no debe ser un factor descalificante, ya que probablemente serán resultados inevitables del proceso de huir de un país y establecerse en una comunidad nueva.
- Comúnmente los refugiados tienen que huir de su país de origen sin su pasaporte u otros documentos importantes. Igualmente, se les puede hacer difícil, e incluso peligroso, acudir a su gobierno para pedir documentos como un certificado de antecedentes penales. Toma esta realidad en consideración a la hora de revisar sus requisitos de contratación.
- Muchos candidatos refugiados no están familiarizados con el proceso de reclutamiento específico de empleadores peruanos, por lo que es importante explicar el proceso, las expectativas y cómo se llevará a cabo el proceso de entrevista.

- Sé flexible a la hora de revisar las experiencias profesionales y habilidades de candidatos refugiados. A veces podrán parecer menos compatibles e incluso sobrecalificados, pero es importante recordar que los primeros empleos que consiguen los refugiados en el país son sumamente importantes para ayudarles a establecerse e integrarse lo más rápido posible.
- Considera ofrecer capacitaciones a los demás empleados sobre temas de diversidad e inclusión, e integre a esta población en esas conversaciones para que entiendan el valor de dar una buena bienvenida a estos trabajadores.

Recursos adicionales para empleadores y trabajadores refugiados

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

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



Tent Partnership for Refugees: Tent ofrece varios servicios y recursos a empresas interesadas en implementar programas de apoyo a personas refugiadas. Para empezar, podemos proporcionar asesoría pro-bono especializada para su empresa e industria, con un análisis del contexto del país, la situación migratoria, y de las oportunidades para involucrarse. También podemos compartir mejores prácticas para la implementación de estas iniciativas, las cuales hemos documentado a lo largo de trabajar con más de 170 empresas en el mundo que se han comprometido a compartir con nosotros que funciona y que no. Finalmente, Tent puede ayudar a la empresa a conectar con organizaciones implementadoras que trabajan con nuestra red de empresas, para que puedan acceder apoyo técnico y local durante la implementación de su programa.

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

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

Para más información visitar: accioncontraelhambre.pe

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

- Identificar perfiles de profesionales técnicos y universitarios que pueden cubrir puestos de trabajo demandados por el mercado.
- Facilitar procesos formativos para el fortalecimiento de capacidades, a través de plataformas como Coursera y con institutos especializados, y apoyar procesos de convalidación de títulos y colegiaturas profesionales.
- Articular con bolsas de trabajo locales y nacionales para fortalecer espacios como ferias laborales virtuales.
- Acompañar a empleadores, a través de capacitaciones y material informativo, para facilitar los procesos de contratación de la población refugiada y migrante.

- Apoyar a emprendedores a través del fortalecimiento de capacidades empresariales, brindando acceso a un capital semilla, promoviendo la formalización, el uso de herramientas digitales, el acceso al sistema financiero y a espacios de comercialización presencial y virtual.

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

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

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

HIAS PERÚ: HIAS tiene un programa de apoyo a empleadores que contratan personas en situación de movilidad humana. Dicho programa se realiza a través del servicio de referencia de perfiles profesionales de refugiados y migrantes para puestos de trabajo en empresas del sector público y privado. El servicio se realiza mediante la implementación de la Consultora de Talento Humano HIAS y se realiza de manera gratuita en el marco de alianzas institucionales.

Para desarrollar este servicio, se tiene como base un nutrido Banco de Perfiles de diferentes especialidades de diferentes industrias y contextos académicos los cuales han sido previamente validados. Dichos perfiles son derivados a solicitud de las empresas para cubrir las vacantes laborales y los procesos de selección disponibles.

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

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

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

El **Consejo Mundial de Cooperativas de Ahorro y Crédito – WOCCU** es el ente ejecutor del proyecto en Perú y Ecuador. Es la plataforma de desarrollo y asociación comercial global para las cooperativas de crédito y promueve el desarrollo sostenible de las cooperativas de

crédito y otras cooperativas financieras en todo el mundo para empoderar a las personas a través del acceso a servicios financieros asequibles y de alta calidad.

Empresas Integradoras: Es una iniciativa liderada por PADF, CONFIEP, CEDRO y ACNUR, diseñada en conjunto por gremios empresariales, sociedad civil, agencias de Naciones Unidas y el sector público, que está dirigida a las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas a nivel nacional, cuyo objetivo es impulsar la inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad. Para más información, ingresar a: <https://empresasintegradoras.pe/Empresas Integradoras>

Otros recursos:

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

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

Verificación de Carné de Extranjería:

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

Servicio de Orientación al Migrante (SOM):

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

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

Dirección de Seguridad Social y Migración Laboral

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

<https://mtpe.trabajo.gob.pe/dssml/>

Dirección de Registros Nacionales de Relaciones de Trabajo

Esta Dirección pertenece a la Dirección General de Trabajo que es un órgano que depende del Viceministerio de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. La Dirección trabaja con los registros de contratación de las personas peruanas y extranjeras, como el Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino (SIVITMA) y el Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros (SIVICE).

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

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

Registro de profesionales venezolanos en Perú - ONG Unión Venezolana

ONG venezolana que brinda apoyo integral a la población refugiada y migrante venezolana en Perú.

Se puede contactar a través de:

<https://capaces.pe/>

<https://unionvp.org/>

Empresas Inclusivas (Lima Inclusiva)

Es una iniciativa liderada por el Proyecto de Inclusión económica de USAID – WOCCU en conjunto con el sector público, sociedad civil y gremios empresariales, que tienen como objetivo reconocer y difundir las prácticas laborales más destacadas y dar relieve a los modelos de gestión de mayor impacto de las empresas, que buscan impulsar el desarrollo de una cultura inclusiva y diversa, involucrándose como agentes para la planificación de estrategias, acciones y/o medidas inclusivas y acciones de accesibilidad en favor de personas en situación vulnerable. Entre las categorías desarrolladas en el programa se encuentran (Inclusión y diversidad laboral, igualdad de género, promoción laboral y empleo para personas con discapacidad, promoción laboral y empleo para migrantes y/o refugiados y promoción laboral y empleo para jóvenes en situación vulnerable).

Para mayor información, contactarse con Diana Londoño, Directora Técnica Directora técnica Diana Londoño DLondono@woccu.org

MODELO DE CONTRATO



Accede a este enlace para encontrar un modelo de contrato de trabajo de extranjero

<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/2879073-modelo-de-contrato-de-trabajo-de-extranjero>

Fuentes

1. Plataforma de Coordinación para Refugiados y Migrantes de Venezuela, Respuesta a los venezolanos: Perú. Febrero 2021, disponible en esta dirección: <https://r4v.info/es/situations/platform/location/7416>
2. IPSOS, Global attitudes towards refugees. Junio 2021, disponible en esta dirección: <https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2019-06/World-Refugee-Day-2019-Ipsos.pdf>
3. Instituto Nacional de Estadística (INEI), Condiciones de vida de la población venezolana que reside en Perú, Resultados de la Encuesta dirigida a la población venezolana que reside en el país ENPOVE. Diciembre 2018, disponible en esta dirección: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1666/
4. Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), Venezuela: Nota de orientación sobre consideraciones de protección internacional para los venezolanos. Actualización I, 21 Mayo 2019, disponible en esta dirección: <https://www.refworld.org/es/docid/5ce2d44c4.html>
5. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, Brechas de habilidades y dificultades de la demanda laboral. Abril 2018, disponible en esta dirección: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/21803-brechas-de-habilidades-y-dificultades-de-la-demanda-laboral>
6. BBVA Research, Inmigración venezolana a Perú: características e impactos macroeconómicos. Octubre 2019, disponible en esta dirección: <https://www.bbvaresearch.com/publicaciones/inmigracion-venezolana-a-peru-caracteristicas-e-impactosmacroeconomicos/>
7. Banco Mundial, La migración venezolana puede impulsar la productividad y el crecimiento económico del Perú. Noviembre, 2019, disponible en esta dirección: <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2019/11/26/migracion-venezolana-peru>
8. Miembros de La Tent Partnership for Refugees. Junio 2021, disponible en esta dirección: <https://www.tent.org/members>
9. Tent – FPI “Good Retention, Strong Recruitment”; Center for American Progress “There Are Significant Business Costs to Replacing Employees”
10. Tent - GBAO Strategies “The Experience of Venezuelan Refugees in Colombia and Peru” (Encuesta a 600 refugiados venezolanos en Colombia y Perú)
11. Diversity and Inclusion (D&I) - Global Strategic Business Report, Research and Markets, disponible en: [researchandmarkets.com](https://www.researchandmarkets.com)
12. Organización Internacional para las Migraciones (OIM), Impacto de la migración venezolana en el mercado laboral de tres ciudades: Lima, Arequipa y Piura, 2019, disponible en esta dirección: https://trabajodigno.pe/wp-content/uploads/2019/08/Publicaci%C3%B3n-Impacto-de-la-Inmigraci%C3%B3n-Venezolana_OIM_-07-2019-1.pdf
13. Según la Resolución Ministerial N° 176-2018, las personas con PTP pueden ser contratadas bajo los alcances del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Su plazo de contrato debe ser fijo y se recomienda que esté condicionado a la vigencia del PTP. A menos que se configure una causal de exoneración, se debe contabilizar a la persona extranjera dentro de los porcentajes limitativos. El contrato de trabajo no estará sujeto a aprobación y/o registro por parte del Ministerio de Trabajo.
14. Según Decreto Legislativo N°689.

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



TENT.ORG

