

CARTILLA INFORMATIVA SOBRE La contratación de personas refugiadas y migrantes en el Perú



Introducción

La presente cartilla informativa tiene como objetivo principal brindar información adecuada a los empleadores y empresas, para que puedan conocer los procesos de selección y vinculación laboral de las personas refugiadas y migrantes en el Perú.

Este recurso, recoge información clave y actualiza parte del contenido de la **“Guía para la contratación de refugiados y migrantes venezolanos en Perú”**, elaborada y publicada el 2021 por Tent Partnership for Refugees, ACNUR, Acción contra el Hambre, HIAS y USAID/WOCCU.



Esta cartilla se ofrece en el marco del proceso de implementación del “Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA) 2021–2025”, y en su acción N°. 68. El PNA tiene como objetivo principal impulsar una alianza estratégica entre el Estado, el sector empresarial, los sindicatos, los pueblos indígenas y las organizaciones de la sociedad civil, a fin de fortalecer el marco normativo e institucional de la conducta empresarial responsable y garantizar la protección de los derechos humanos en el ámbito de las actividades empresariales.

Entre los grupos de especial protección se encuentran las personas refugiadas y migrantes, respecto a las cuales se requieren adoptar medidas para su integración social, como las relacionadas con el acceso al trabajo, por ello la pertinencia de la presente cartilla.

La elaboración de esta cartilla informativa ha sido posible con el apoyo de la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, a través de sus proyectos **“Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe”**, financiado por la Unión Europea; **“Lazos: Brindar a las personas refugiadas y migrantes oportunidades de trabajo decente en América Latina y el Caribe”**, financiado por Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo e **“Integramos: Promoviendo la integración socioeconómica y el trabajo decente de personas migrantes, refugiadas y nacionales en situación de vulnerabilidad en el Perú”**, financiado por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

1. La contratación de personas refugiadas y migrantes en el Perú

Cuando las personas refugiadas y migrantes son integradas formalmente, traen muchos beneficios a la economía del país, principalmente al sector empresarial. Hay numerosos ejemplos de empresas que han abierto las puertas a personas trabajadoras refugiadas y migrantes, que ahora disfrutan los beneficios de su inclusión. A continuación, detallamos algunos de estos beneficios:



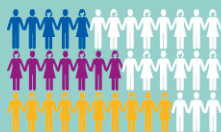
DISMINUYEN

tasas de rotación de personal.



AYUDAN A

cumplir necesidades de mano de obra temporal y llenar vacantes de difícil colocación.



APORTAN A

la diversidad cultural y a la complementariedad de habilidades.



MEJORAN

la reputación empresarial y el posicionamiento de la marca.

2. Aspectos normativos para la contratación de personas refugiadas y migrantes en el Perú

¿Qué personas extranjeras se encuentran habilitadas o están autorizadas para trabajar en el Perú?



TODA PERSONA EXTRANJERA

que cuente con un permiso temporal de permanencia o una calidad migratoria vigente que le autorice a trabajar.



TODA PERSONA MAYOR DE EDAD

que sea solicitante de refugio.

Las entidades públicas involucradas en la emisión de permisos, autorizaciones y/o documentos son:

- ✓ Superintendencia Nacional de Migraciones.
- ✓ Ministerio de Relaciones Exteriores.
- ✓ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- ✓ Gobiernos Locales.



La mayoría de personas cree que solo la calidad migratoria del trabajador autoriza a las personas extranjeras a desarrollar actividades económicas dependientes; pero son varias las calidades migratorias, permisos temporales y condiciones que les permiten trabajar de manera formal.

Los documentos y permisos que habilitan a trabajar y firmar contratos a las personas extranjeras, son los siguientes:



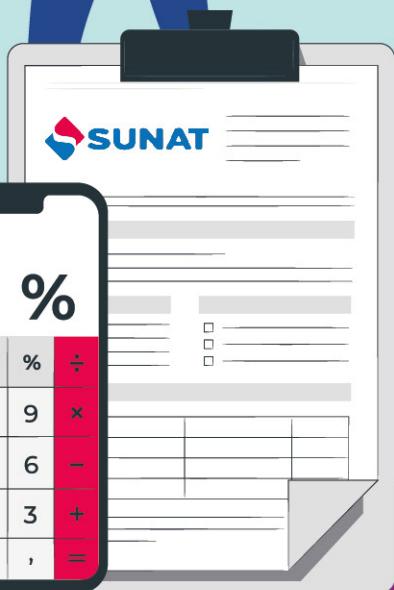
Documentos migratorios

<ul style="list-style-type: none"> • Carné de solicitante de refugio 	<p>El contrato no necesita ser registrado ni aprobado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), pero se recomienda su registro en la plataforma Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros (SIVICE):</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Autorización de trabajo para solicitantes de refugio 	
<ul style="list-style-type: none"> • Carné de Permiso Temporal de Permanencia (CPP) 	<p>El contrato y su prórroga deben ser registrados en la plataforma del Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros (SIVICE):</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Carné de extranjería (Calidad Especial Residente) 	
<ul style="list-style-type: none"> • Carné de extranjería (Calidad Migratoria Familiar Residente) 	
<ul style="list-style-type: none"> • Carné de extranjería o visa (Calidad Migratoria Trabajador) 	
<ul style="list-style-type: none"> • Carné de extranjería (Calidad Migratoria Humanitaria) 	
<ul style="list-style-type: none"> • Carné de extranjería (Calidad de Convenios Internacionales) 	
<ul style="list-style-type: none"> • Carné de extranjería (Calidad Migratoria Permanente) 	
<ul style="list-style-type: none"> • Carné de extranjería (Calidad Migratoria Investigación Residente) 	

REMUNERACIÓN



La remuneración mínima vital de las personas trabajadoras en el Perú, independientemente de su nacionalidad y condición migratoria, actualmente asciende a **s/1 025.00 soles**.



Asimismo, las personas trabajadoras extranjeras, al igual que las de nacionalidad peruana, están sujetas a la retención del impuesto a la renta de quinta categoría, cuyo cálculo se basa en el importe de la remuneración bruta.

RUTA PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS REFUGIADAS Y MIGRANTES

PASO 1

Identificar su situación migratoria y la documentación con la que cuenta.



Verificar en la Superintendencia Nacional de Migraciones si su situación migratoria y documentación están vigentes.

PASO 2

PASO 3

Celebrar el contrato de trabajo según la legislación más favorable de acuerdo a su nacionalidad (MERCOSUR, Comunidad Andina, convenios internacionales, Decreto Legislativo 689).



Registrar el contrato ante el MTPE-SIVICE (cuando corresponda).

PASO 4

PASO 5

Requerir el cambio de calidad migratoria habilitante, que deberá tramitar el trabajador ante la Superintendencia Nacional de Migraciones (cuando no cuente con un documento migratorio que le habilite a trabajar).



Dar de alta en el T-Registro (SUNAT) de la planilla electrónica.

PASO 6

3. Recomendaciones y recursos para una integración laboral efectiva

La participación en el mercado laboral formal es el factor más importante para que las personas refugiadas y migrantes se integren a largo plazo.

A pesar de los avances, las personas refugiadas y migrantes en el Perú aún enfrentan muchos retos para su inclusión económica y existen barreras específicas a la hora de buscar oportunidades de trabajo. Por ejemplo:



Falta de experiencia laboral o referencias profesionales en el país de acogida.



Retenciones económicas altas que desincentivan el trabajo formal.



Dificultad para obtener la validación de los títulos y las competencias y lograr la colegiatura profesional.



Percepción por parte del empleador de que existen costos y procesos complicados para la contratación.

Xenofobia y estereotipos.



Choque cultural.

ADAPTA TUS PROCESOS

Mientras existan los retos mencionados anteriormente, como empleador, puedes tomar la decisión de eliminar barreras innecesarias que excluyan a las personas refugiadas y migrantes de los procesos de reclutamiento y adaptarlos para que sean más inclusivos para esta población.



Por ejemplo, es importante que durante el proceso de reclutamiento tu equipo de recursos humanos o de atracción de talento, tenga en cuenta ciertos factores específicos de las personas refugiadas y migrantes que postulan.

La falta de experiencia laboral con empleadores peruanos no debe ser un factor descalificante, ya que probablemente es el resultado inevitable de una migración poco planificada, asociada con la crisis persistente en el país de origen y la necesidad de buscar alternativas para la sobrevivencia.



A menudo, las personas refugiadas y migrantes, cuando provienen de contextos en crisis, salen de su país de origen sin la documentación clave (documento de identidad nacional, pasaporte, certificados educativos, referencias profesionales, entre otros). Igualmente, se les puede hacer difícil, e incluso peligroso, acudir a su gobierno para pedir documentos como un certificado de antecedentes penales. Es importante tomar esta realidad en consideración a la hora de establecer y/o revisar los requisitos de contratación.

ADAPTA TUS PROCESOS



Muchas personas refugiadas y migrantes aspirantes a empleos no están familiarizadas con el proceso de reclutamiento específico de los empleadores peruanos, por lo que es importante explicar las etapas, las expectativas y todos los detalles necesarios para entenderlo.

Ser flexible a la hora de revisar la experiencia profesional y valorar las habilidades de las personas refugiadas y migrantes. En algunas ocasiones pueden no parecer aptas para el puesto o incluso estar sobrecualificadas, lo importante es recordar que los primeros empleos que consiguen las personas refugiadas y migrantes en el país de acogida son vitales para ayudarles a establecerse e integrarse de manera sostenible.

Considerar ofrecer capacitaciones al personal en general sobre temas de diversidad e inclusión, e integrar a las propias personas refugiadas y migrantes en esas conversaciones para mejorar el diálogo intercultural y enriquecer la diversidad en el lugar de trabajo.



RECUERDA

Al asumir el compromiso de incluir a personas refugiadas y migrantes en la fuerza laboral, un empleador gana por partida doble:

Desde una visión de **responsabilidad social empresarial**, contribuye a garantizar la dignidad y la autosuficiencia de las personas.



Desde un enfoque de **inversión**, mejora el desempeño de la empresa al complementar el talento en el lugar de trabajo, enriquecer el clima laboral y reducir la rotación del personal.



Más que responsabilidad social, la inclusión laboral de personas refugiadas y migrantes es una inversión con retorno.

Para revisar la Guía y sus recursos, visita el siguiente QR:



Conoce más sobre el Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025 aquí:



CARTILLA INFORMATIVA SOBRE
**La contratación de
personas refugiadas
y migrantes en el Perú**

