



RETOS PARA LA INSERCIÓN LABORAL

**EN CONDICIONES DE EMPLEO DECENTE
EN PERSONAS INMIGRANTES Y
REFUGIADAS DE VENEZUELA EN PERÚ**

APROXIMACIÓN A LA SITUACIÓN DE LA POBLACIÓN
VENEZOLANA RESIDENTE EN LIMA METROPOLITANA

2020

**RETOS PARA LA INSERCIÓN LABORAL EN CONDICIONES DE EMPLEO DECENTE
EN PERSONAS INMIGRANTES Y REFUGIADAS DE VENEZUELA EN PERÚ**
**Aproximación a la situación de la población venezolana residente en Lima
Metropolitana | 2020**

Primera Edición. 2020

Fundación Acción contra el Hambre
Calle Río de la Plata N° 396 – San Isidro, Lima, Perú

Directora País – Acción contra el Hambre
América Arias Antón

Equipo técnico a cargo del diseño del Estudio, revisión y validación de contenidos.
Alejandro Vargas Vásquez
Henry Torres Fuentes Rivera
Alberto Lozada Guevara

Responsable de la Sistematización
Enrique Fernández-Maldonado Mujica

Comité de Expertos
Julio Gamero Requena – Organización Internacional del Trabajo
Mauricio Dulanto Quijano – Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Apoyo en el levantamiento de información y revisión
Sheyla Foelster Gallo
Martín Delgado Espinoza
Isabel Dionicio Córdova
Edith Chambi Estofanero
Karina Flores Chavesta
Claret Cadenas Tribeños

Diseño y Diagramación
www.digitalworldperu.com

Agradecimientos

Acción contra el Hambre agradece la participación de las personas inmigrantes y refugiadas de Venezuela en Perú, quienes nos han brindado información muy valiosa sobre sus medios de vida y la situación laboral que han venido enfrentando desde su llegada; de igual forma a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), por el valioso aporte a los contenidos del documento. Esta información constituye un insumo significativo para el análisis y construcción de alternativas viables que mejoren la calidad del empleo de los inmigrantes y refugiados venezolanos en Perú.

De igual forma, este documento no se habría podido ejecutar sin el apoyo de instituciones como la Municipalidad Distrital de Independencia, Superintendencia Nacional de Migraciones, Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), Sector Empresarial de Lima Norte y organismos de la Sociedad Civil no hubieran brindado las facilidades correspondientes y participaron en esta acción.

A todo este grupo, nuestros sinceros agradecimientos por tan valioso aporte.

“El contenido de este material es responsabilidad exclusiva de la Acción contra el Hambre”

RETOS PARA LA INSERCIÓN LABORAL

EN CONDICIONES DE EMPLEO DECENTE EN PERSONAS INMIGRANTES Y REFUGIADAS DE VENEZUELA EN PERÚ

APROXIMACIÓN A LA SITUACIÓN DE LA POBLACIÓN
VENEZOLANA RESIDENTE EN LIMA METROPOLITANA

| 2020



CONTENIDO

CONTENIDO	4
SIGLAS Y ACRÓNIMOS	5
01/ INTRODUCCIÓN	6
02/ OBJETIVO Y ASPECTOS METODOLÓGICOS DEL ESTUDIO	8
03/ CONTEXTO DE LA MIGRACIÓN VENEZOLANA AL PERÚ	10
04/ ESTATUS MIGRATORIO DE LA POBLACIÓN VENEZOLANA EN PERÚ	20
05/ DESCRIPCIÓN DE LA NORMATIVIDAD PERUANA RELATIVA A LA CONTRATACIÓN LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES Y REFUGIADAS	30
5.1. LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL EXTRANJERO	32
5.2. LA CONTRATACIÓN DE CIUDADANOS VENEZOLANOS	37
5.3. FISCALIZACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL PARA EL PERSONAL EXTRANJERO.	42
06/ IDENTIFICACIÓN DE LOS CONOCIMIENTOS, VACÍOS DE INFORMACIÓN Y PRINCIPALES DUDAS DE PERSONAS INMIGRANTES Y REFUGIADAS VENEZOLANAS EN SU BÚSQUEDA DE EMPLEO.	48
07/ IDENTIFICACIÓN DE LOS CONOCIMIENTOS, VACÍOS DE INFORMACIÓN Y PRINCIPALES DUDAS DEL SECTOR PRIVADO PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS INMIGRANTES Y REFUGIADAS	64
08/ POSICIÓN DE LOS COLEGIOS PROFESIONALES RESPECTO DE LA COLEGIATURA DE PROFESIONALES EXTRANJEROS	74
09/ NUDOS CRÍTICOS PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES Y REFUGIADAS	82
10/ RECOMENDACIONES PARA SUPERAR LOS OBSTACULOS NORMATIVOS Y ADMINISTRATIVOS RELACIONADOS CON LA INSERCIÓN LABORAL	88
11/ ANEXOS	94

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

APTEP	Acta de Permiso de Trabajo Extraordinario Provisional
CMER	Calidad Migratoria Especial Residente
CERTIJOVEN	Certificado Único Laboral para Jóvenes
CNDCP	Consejo Nacional de Decanos de Colegios Profesionales de Perú
DRTPE	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
ECHO	Dirección General de Protección Civil y Ayuda Humanitaria de la Unión Europea
GRTPE	Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
INDECOPI	Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual
LGTBI	Lesbianas, Gays, Bisexuales, personas Transgénero e Intersexuales
LGIT	Ley General de Inspección del Trabajo
DTM	Matriz de Seguimiento al Desplazamiento
MERCOSUR	Mercado Común del Sur
MTIGM	Mesa de Trabajo Intersectorial para la Gestión Migratoria
MININTER	Ministerio del Interior
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
ONG	Organización No Gubernamental
OIM	Organización Internacional de las Migraciones
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PTP	Permiso Temporal de Permanencia
PLADES	Programa Laboral de Desarrollo
SISFHO	Sistema de Focalización de Hogares
SIVICE	Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros
SUNEDU	Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
SUNAFIL	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
TUPA	Texto Único de Procedimientos Administrativos
UARM	Universidad Antonio Ruiz de Montoya
UIT	Unidad Impositiva Tributaria

01/ INTRODUCCIÓN

El proceso de inmigración venezolana a Perú (como viene sucediendo en otros países de la región) constituye un factor de fuerte influencia en las dinámicas sociales, económicas y políticas internas, concitando la atención de las instituciones públicas, de organismos internacionales, centros académicos y de amplios sectores de la sociedad. Desde el punto de vista de la población inmigrante y refugiada venezolana, vienen enfrentando una compleja y difícil situación relacionada con las condiciones de trabajo y de vida en los diferentes lugares de destino, las cuales se han agravado profundamente en el contexto de la pandemia global de la COVID-19.

En Perú se encuentran
aproximadamente

860,562

ciudadanos
venezolanos, que a
febrero del 2020¹
se estimaba habían
ingresado al país



Por lo tanto, es un enorme reto conseguir condiciones de empleo decente, que es definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como aquel que otorga la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, con seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.

En Perú se encuentran aproximadamente 860,562 ciudadanos venezolanos, que a febrero del 2020¹ se estimaba habían ingresado al país². Las oportunidades laborales a las que acceden los inmigrantes y refugiados venezolanos se dan fundamentalmente en el sector de la economía informal: más del 80% de ellos trabajan en empleos inestables, inseguros y sin acceso a ningún tipo de derechos laborales o prestación social. En el contexto de la paralización económica generada por las medidas de aislamiento social adoptadas por el Gobierno peruano para ralentizar la expansión del coronavirus, esta situación de precariedad laboral se ha agudizado, incrementando la vulnerabilidad social y económica de la población venezolana, en la medida que la mayoría obtiene sus ingresos de la venta ambulatoria y la remuneración diaria. Con el objeto de analizar esta compleja situación, el presente documento se ha estructurado de la siguiente manera:

- a.** Descripción de la normatividad peruana relativa a la contratación laboral de extranjeros y mecanismos de denuncia ante incumplimiento de derechos laborales.
- b.** Identificación de los conocimientos, vacíos de información y principales dudas de los inmigrantes y refugiados venezolanos relacionados con los procesos de búsqueda de empleo y en el ejercicio de labores.
- c.** Identificación de los conocimientos, vacíos de información y principales dudas del sector empleador para la contratación de inmigrantes y refugiados venezolanos.
- d.** Posición de los colegios profesionales respecto de la acreditación, homologación y colegiatura de títulos profesionales de la población inmigrante.
- e.** Nudos críticos para la inserción laboral de población inmigrante y refugiada.

1 - Dirección Nacional de Migraciones, Reportes mensuales.

2 - Para evitar la sobrecarga gráfica que implica utilizar la fórmula o/a con el propósito de destacar la existencia de dos sexos, optamos por emplear el masculino genérico clásico, pero aclaramos que su uso incluye siempre a mujeres y varones.

02/ OBJETIVO Y ASPECTOS METODOLÓGICOS DEL ESTUDIO

El estudio tuvo el objetivo de brindar un análisis sobre los mecanismos institucionales y sociales que regulan y condicionan la inserción laboral de extranjeros en Perú, poniendo especial énfasis en el fenómeno de la inmigración venezolana que inicio en el país desde el 2016 a la fecha, enfocando la atención en las principales dificultades que enfrentan para encontrar empleos en condición de trabajo decente.

Evaluación y análisis cualitativo de la información realizado cuatro (4) grupos focales

- 1 Inmigrantes y refugiados venezolanos
- 2 Inmigrantes y refugiadas venezolanas
- 3 empresarios, reclutadores de personal y empresas head hunter
- 4 representantes de los colegios profesionales

METODOLOGÍA

Para la elaboración del presente documento se realizó una evaluación y análisis cualitativo de la información documental y testimonial, recolectada a través de grupos focales y entrevistas en profundidad.

Se realizaron cuatro (4) grupos focales; el primero con inmigrantes y refugiados venezolanos (6 varones con edades que fluctúan entre los 21 a 34 años), el segundo con inmigrantes y refugiadas venezolanas (8 mujeres con edades que fluctúan entre los 23 a 50 años), el tercero con empresarios, reclutadores de personal y empresas head hunter (9 participantes) y el cuarto con representantes de los colegios profesionales - Consejo Nacional de Decanos de Colegios Profesionales de Perú (CNDCP). También se llevó a cabo una entrevista a profundidad a un representante de la comunidad venezolana LGTBI.

El análisis de los grupos focales permitió analizar los testimonios de un grupo de inmigrantes y refugiados venezolanos (ambos realizados en la Oficina de Acción contra el Hambre en Lima) e identificar los vacíos de información sobre los mecanismos institucionales disponibles



para la contratación laboral y para la exigibilidad de sus derechos laborales. El grupo focal con representantes de compañías reclutadoras de personal y con empresarios del distrito de Independencia, permitió identificar los procedimientos que conocen y aplican para contratar trabajadores extranjeros, los derechos laborales y prestaciones sociales que asisten a trabajadores extranjeros, etc.

Cabe resaltar que se revisó la base legal y normativa vigente que regula la contratación de trabajadores extranjeros, para identificar los procedimientos y requisitos que implica el acceso a un empleo formal para la población migrante o refugiada (ver Anexo N° 1).

Respecto a la definición empleada de **trabajo decente**, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), este término técnico agrupa las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.³

Como datos de contexto del estudio, se han citado los hallazgos de la investigación realizada por el Programa Laboral de Desarrollo (PLADES) y la Universidad Antonio Ruiz de Montoya (UARM), con respaldo de la Organización Internacional de las Migraciones (OIM) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre el impacto laboral de la inmigración venezolana en Perú⁴. Asimismo, los hallazgos de un reciente Estudio Multisectorial en inmigrantes y refugiados venezolanos en Lima Metropolitana ejecutado por Acción contra el Hambre.

3 - Organización Internacional del Trabajo. Trabajo decente [Internet]. 2020 [citado el 24 de junio de 2020]. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>

4 - En términos de análisis de la inserción laboral de inmigrantes y refugiados venezolanos en Perú, el estudio de PLADES/UARM es el más completo y actual. Para su realización se aplicaron 1,601 encuestas en Arequipa (400), Lima Norte y Lima Este (801) y en Piura (400). Se aplicó un diseño muestral no probabilístico. También se llevaron a cabo 8 grupos focales y 30 entrevistas a profundidad.

3

CONTEXTO DE LA MIGRACIÓN VENEZOLANA AL PERÚ





Desde el 2016, diversos países sudamericanos se convirtieron en receptores de una fuerte corriente migratoria proveniente de Venezuela. La severa crisis económica y social por la que atraviesa este país ha generado el desplazamiento de cuatro millones de venezolanos que emigraron en búsqueda de ingresos, alimentos y medicinas.

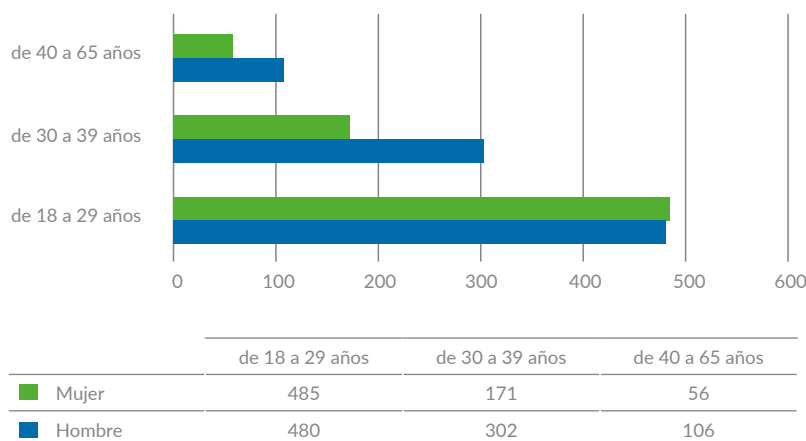
El grueso de esta población migró hacia países limítrofes o cercanos a Venezuela, como :	COLOMBIA	▶ 1'5000,000	ECUADOR	▶ 263,000
	PERÚ	▶ 862,952	ARGENTINA	▶ 130,000
	CHILE	▶ 282,233		

El Perú es el segundo país con mayor número de población venezolana inmigrante y refugiada. De acuerdo con datos de la Dirección Nacional de Migraciones, dependencia del Ministerio del Interior (MININTER), al mes de febrero de 2020 habían ingresado 860,562 inmigrantes y refugiados venezolanos. Uno de los factores que contribuyó a este flujo intenso de desplazamientos radicó en las facilidades migratorias que aprobó el ex-presidente Pedro Pablo Kuczynski; específicamente, el otorgamiento de un Permiso Temporal de Permanencia (PTP) para los ciudadanos venezolanos que ingresaban al territorio peruano sin mayor requisito que su documento de identidad. La aprobación permitió que miles de inmigrantes y refugiados venezolanos cruzaran masivamente el ingreso fronterizo de Tumbes diariamente. Este mecanismo estuvo vigente hasta el 31 octubre del 2018, cuando se acabó el plazo dispuesto para su entrega. Posteriormente, el volumen de ingresos de venezolanos ha disminuido significativamente, aunque sigue siendo alta para los estándares registrados en la región y países. Recientemente a partir de la pandemia COVID-19 se han registrado algunos ingresos de manera irregular

La población venezolana en el Perú es mayoritariamente joven. El 60% de los inmigrantes venezolanos tiene menos de 30 años y el 90% es menor de 40 años. Se trata, por tanto, de una población que está en su edad más productiva y laboral, que coincide con la etapa de agotamiento del bono demográfico peruano, previsto para fines de la década de 2030. Destaca que las inmigrantes y refugiadas sean mayoritariamente más jóvenes que sus pares varones (en el grupo de 18 a 29 años), reduciendo su participación conforme avanza la edad. De acuerdo con las estimaciones realizadas a inicios de 2019, el 55% de la población venezolana en Perú son hombres y 45% son mujeres (UARM, 2019; OIM y Superintendencia Nacional de Migraciones, 2018).

5 - Díaz Jesús. Extranjeros ingresan de forma ilegal por la frontera de Tumbes. La Republica [Internet]. Abril de 2020 [citado el 24 de junio de 2020]; Disponible en: <https://larepublica.pe/sociedad/2020/04/01/extranjeros-ingresan-de-forma-ilegal-por-la-frontera-de-tumbes-venezolanos-en-peru-pnp-coronavirus-lmd/El/>

GRÁFICO 1 DISTRIBUCIÓN DE LOS INMIGRANTES Y REFUGIADOS VENEZOLANOS POR RANGO DE EDAD Y SEXO

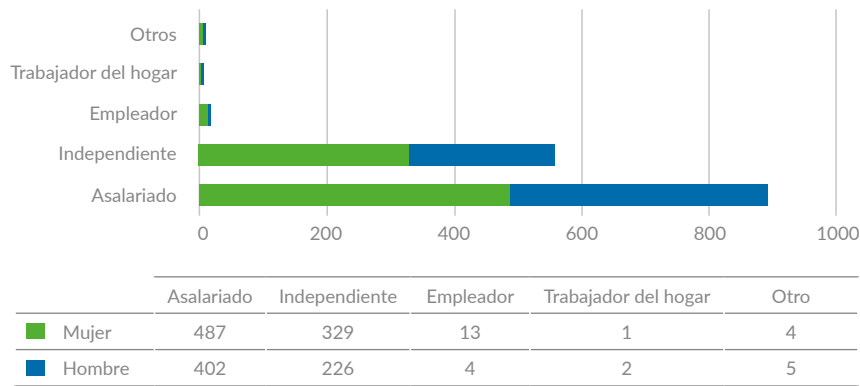


Fuente: PLADES/UARM.

La urgencia de los inmigrantes y refugiados venezolanos por asegurar un empleo o ingreso en los lugares de destino, ha llevado a que la tasa de ocupación sea muy alta. En Perú, de acuerdo con el estudio de PLADES y UARM, 9 de cada 10 venezolanos (92%) se encontraba trabajando (de manera formal o informal, como asalariados o independientes). El desempleo, a su vez, era bajo, coincidiendo con la tasa de desempleo nacional (4%). Asimismo, un 60% de las personas inmigrantes y refugiadas venezolanas encuestadas labora en una relación de dependencia, es decir, trabaja para un empleador, ya sea en calidad de empleado u obrero. Quienes trabajan como independientes o autónomos representan el 38% (en otros informes difundidos por la OIM situaban este sector en alrededor del 20%). Apenas el 1% de los encuestados se identificó como empleador o manifestaron tener personal a su cargo. El trabajo doméstico y trabajo familiar no remunerado resultó marginal en la muestra.

En cada una de estas categorías ocupacionales, las diferencias por sexo no son significativas, salvo en la condición de empleador, que es mayoritariamente masculina.

GRÁFICO 2
DISTRIBUCIÓN DE PEA OCUPADA DE LOS INMIGRANTES Y
REFUGIADOS VENEZOLANOS POR CATEGORÍA OCUPACIONAL



Fuente: PLADES/UARM (2019).

En lo que respecta al grado de educación o formación logrado, una encuesta reciente del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) dirigida a la población venezolana en Perú, señala que el 37.9% ha alcanzado educación universitaria; el 19.2% superior técnica; el 0.8% estudios de posgrado (maestría/doctorado); el 31.9% cuenta con educación media y el 10.2% educación básica.

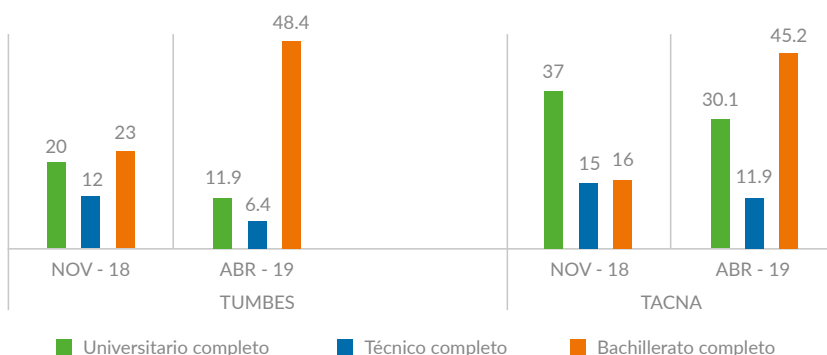
Otra fuente de información con que se cuenta es la Matriz de Seguimiento al Desplazamiento (DTM) elaborada por la OIM. Esta encuesta es implementada en las zonas de frontera (Tumbes por el norte y Tacna por el sur), que son los principales lugares de ingreso y salida de inmigrantes y refugiados venezolanos. De acuerdo con la información levantada en la ronda número 4 (noviembre 2018) en la región Tumbes, se tiene que los inmigrantes y refugiados venezolanos que ingresaron al Perú hasta esa fecha tenían los siguientes grados académicos:

INGRESO POR TUMBES	SALIDA POR TACNA
<div><div></div>20% educación superior completa</div> <div><div></div>16% educación superior incompleta</div> <div><div></div>23% bachillerato completo</div> <div><div></div>23% tiene grado de educación secundaria</div> <div><div></div>23% bachillerato incompleto</div>	<div><div></div>37% educación superior completa</div> <div><div></div>13% educación superior incompleta</div> <div><div></div>16% bachillerato completo</div> <div><div></div>15% bachillerato incompleto</div>

De acuerdo con la Superintendencia Nacional de Migraciones, de los inmigrantes y refugiados venezolanos que cuentan con PTP o han iniciado el trámite, el 39% cuenta con formación superior, mientras que 38% alcanzó el nivel bachillerato (equivalente al nivel secundario en Perú).

Sin embargo, estas proporciones podrían estar variando rápidamente. El número de inmigrantes y refugiados venezolanos con niveles educativos altos que ingresan al Perú está decreciendo. Es lo que se desprende de la ronda número 5 de la DTM (abril 2019)⁶, que informa que el número de personas de nacionalidad venezolana con educación superior ha disminuido. Al mismo tiempo que las personas que reportan solo el bachillerato se incrementaron, superando en número a los que tienen nivel universitario completo. Una hipótesis analizada en los informes citados indicaría que los inmigrantes y refugiados venezolanos con estudios universitarios completos, o mayor calificación ocupacional, tienden a migrar hacia países percibidos como “mejores” o con mayores oportunidades laborales, como es el caso de Chile o Argentina.

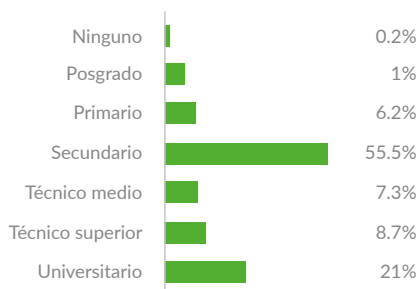
GRÁFICO 3
TENDENCIA PORCENTUAL DEL NIVEL EDUCATIVO DE LOS INMIGRANTES Y REFUGIADOS VENEZOLANOS ENTRE NOVIEMBRE 2018 A ABRIL 2019



Fuente: OIM, DTM 4 y 5.

* Solo se ha considerado los porcentajes de estudios completos, por este motivo el total no alcanza el 100% en los gráficos.

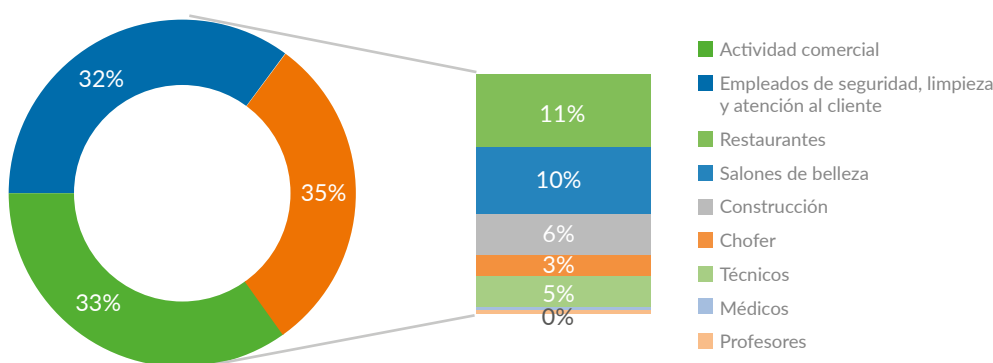
GRÁFICO 4
NIVEL EDUCATIVO DE LOS INMIGRANTES Y REFUGIADOS VENEZOLANOS QUE INGRESARON A PERÚ



6 - Tanto la DTM ronda 4 y ronda 5 aplicaron encuestas en las zonas de ingreso y salida a Perú, en las regiones de Tumbes y Tacna.

De acuerdo con la investigación de PLADES y UARM, un tercio de los inmigrantes y refugiados venezolanos que trabajan como asalariados se dedica a la actividad comercial (33%), como empleados en tiendas o vendiendo productos o servicios ambulatoriamente. Un segundo tercio (32%) realiza labores de atención al cliente, tareas de seguridad, limpieza u apoyo administrativo en empresas. El último tercio (35%) se distribuye en diversas actividades: restaurantes (11%), salones de belleza y barberías (10%), sector de construcción (6%). Finalmente, destacamos que un 5% manifestó estar ocupado como “técnico” de diversas ramas.

GRÁFICO 5
PRINCIPALES OCUPACIONES DE LOS INMIGRANTES Y REFUGIADOS VENEZOLANOS ASALARIADOS



Fuente: PLADES/UARM (2019).

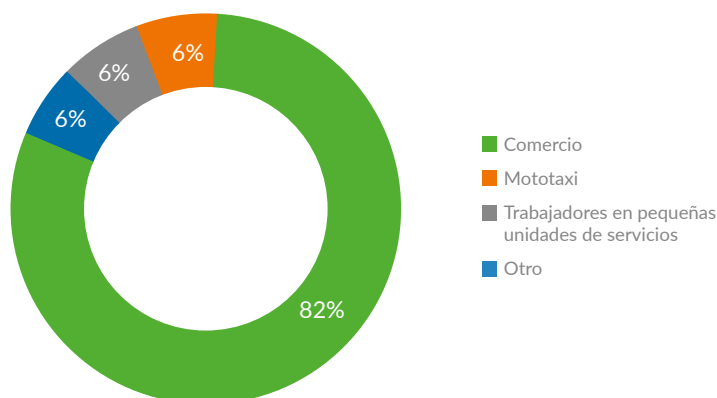
Una de las expresiones de la problemática que atraviesa la población inmigrante y refugiada venezolana residente en Perú es la situación de inadecuación ocupacional en que se encuentra la mayoría. De acuerdo con la investigación de PLADES y UARM, apenas el 7.65% de los inmigrantes venezolanos que dijeron ser profesionales o técnicos están laborando en una actividad vinculada con su profesión. Un alarmante 92.35% se encuentra trabajando en ocupaciones diferentes a las que se formaron. Esta situación afecta por igual a hombres y mujeres.

Asimismo, la mayoría (86%) de inmigrantes y refugiados venezolanos que trabaja como asalariados en Perú lo hace en microempresas (unidades económicas cuyas ventas anuales no exceden de 150 UIT, independientemente del número de trabajadores). Un 12% lo hace en empresas de 11 a 50 trabajadores. El empleo en medianas y grandes empresas es marginal, pues solo involucra al 2% de los venezolanos asalariados en Perú.

En el caso de las personas venezolanas que trabajan de manera autónoma o independiente (38% del total), el 82% se dedica a actividades relacionadas con el comercio. De este grupo, un poco menos de la mitad está en el comercio ambulatorio. Del 18% restante, 6% trabaja como mototaxista y un porcentaje similar en salones de belleza o restaurantes.

GRÁFICO 6

PRINCIPALES OCUPACIONES DE LOS INMIGRANTES Y REFUGIADOS VENEZOLANOS INDEPENDIENTES

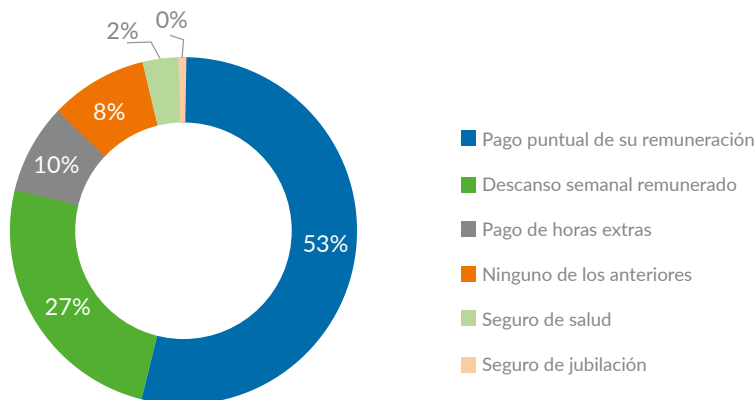


Fuente: PLADES/UARM (2019).

Finalmente, otra característica visible del proceso de inserción laboral de los inmigrantes y refugiados venezolanos se caracteriza por las condiciones de trabajo precario en que se encuentran un porcentaje importante de éstos. De acuerdo con la investigación citada, se identificaron los siguientes indicadores de empleo precario:

- ▶ El 82% de las personas encuestadas manifestaron trabajar más tiempo de lo establecido en la jornada laboral semanal legal, equivalente a 48 horas. Un 55% indicó trabajar más de 60 horas semanales, lo que puede implicar jornadas diarias de más de 8 horas diarias. El 17% reportó trabajar jornadas semanales que estarían dentro del máximo permitido, lo que podría indicar (en una proporción no determinada) situaciones de subempleo involuntario.
- ▶ Si hacemos un corte por género, se tiene que los hombres trabajan más jornadas semanales mayores a las 60 horas, que sus pares mujeres (58% contra 51%). En el caso de las inmigrantes y refugiadas venezolanas, hay una mayor incidencia en jornadas que duran entre 21 y 48 horas semanales que sus pares hombres (21% contra 14%).
- ▶ Consultados por sus condiciones de trabajo, el 83% de los inmigrantes y refugiados venezolanos encuestados manifestó recibir al menos un “derecho laboral”. La mayoría (53%) señaló que recibe su remuneración puntualmente. El 27% manifestó tener derecho a un descanso semanal remunerado. Pero apenas el 2% afirmó contar con un seguro de salud. De total de la muestra, solo 4 encuestados (0.25%) estaría aportando a un fondo de pensiones.

GRÁFICO 7 DERECHOS LABORALES REPORTADOS POR INMIGRANTES Y REFUGIADOS VENEZOLANOS



Fuente: PLADES/UARM (2019).

- Las altas jornadas de trabajo (mayor número de horas trabajadas) están relacionadas con el acceso a una mayor remuneración. Sin embargo, un porcentaje considerable (27,13%) de los venezolanos comprendidos en esta investigación, señalaron que, a pesar de trabajar más de 60 horas semanales, perciben ingresos menores al salario mínimo. Solo el 27% de quienes trabajan este número de horas percibe ingresos por encima del salario mínimo.
- En cuanto a las remuneraciones, el promedio de ingresos de los inmigrantes y refugiados venezolanos en Perú es de S/ 1,025.64 mensuales. No obstante, casi la mitad (49%) de las personas encuestadas reporta ingresos que se encuentran entre el salario mínimo (S/ 930) y los S/. 1,500. El 46% declaró ingresos por debajo del salario mínimo vital⁷. El 95% de los inmigrantes y refugiados venezolanos residentes en Perú obtendrían ingresos que no superan el monto aproximado de la canasta básica familiar (S/ 1,535). En el otro extremo, solo un 5% de los encuestados señaló tener ingresos entre S/ 1,500 y S/ 4,000. Y menos del 1% recibiría ingresos por encima de S/ 4,000⁸.

De los inmigrantes y refugiados venezolanos que contestaron ser trabajadores asalariados, el 92,1% contestó no contar con un contrato de trabajo. Es decir, se encuentran en una relación laboral informal. Con relación a esta variable, las diferencias por género son mínimas: el 93% de los venezolanos varones trabajan informalmente, mientras que el 91% de las mujeres están en situación similar.

7 - Este monto rige desde marzo del 2018 para las empresas medianas y grandes, y desde el 1° de mayo para las micro y pequeñas empresas.

8 - La información disponible nos indica una desigualdad en los ingresos percibidos por la población venezolana en Perú. Son más las venezolanas que reciben ingresos por debajo del salario mínimo, que lo reportado por los venezolanos hombres (58% contra 37%). Asimismo, los venezolanos hombres tienen mayor probabilidad de obtener ingresos que pueden llegar hasta los S/ 1,500, respecto de sus pares venezolanas (56% contra 40%). El promedio del salario mensual de un migrante hombre es S/ 1,090.94, mientras que en el caso de las mujeres el promedio mensual es S/ 905.65. Asimismo, el 4,3% de hombres gana por encima de S/ 1,501, mientras solo el 0.82% son mujeres que reciben más de S/ 1,501.

La mitad (50%) de las personas que manifestaron trabajar “formalmente” para una empresa o empleador, indicaron contar con contratos temporales o a plazo fijo. Esto significa que carece de estabilidad laboral. Por el contrario, poco más del tercio (37%) de venezolanos encuestados declaró tener contrato a plazo indefinido, es decir, contar con relativa estabilidad laboral, mientras que el 10% señaló emitir recibos por honorarios y un 3% encontrarse en periodo de prueba.

Esta situación de inestabilidad, precariedad o vulnerabilidad de la población venezolana en Perú influye directamente en la alta rotación laboral registrada en el medio. El 72% de los inmigrantes y refugiados venezolanos comprendidos en la investigación citada manifestó haber tenido entre 1 y 3 empleos. El 20% dio cuenta de 4 a 6 empleos, mientras que un 6% indicó haber laborado en más de 7 empleos. Estos niveles de rotación laboral no presentan mayores diferencias por género. Por otro lado, aunque el nivel de desempleo es bajo (2% en promedio), las mujeres inmigrantes y refugiadas se encuentran más expuestas que los hombres a no tener empleo (4% contra 1%).

Uno de los elementos que explica, en parte, las condiciones de empleo precario en que se encuentra la población venezolana en Perú se acompañan de bajos niveles de organización o asociatividad. Prácticamente el 100% de los encuestados por PLADES y UARM indicaron no estar sindicalizados.



4

ESTATUS MIGRATORIO DE LA POBLACIÓN VENEZOLANA EN PERÚ





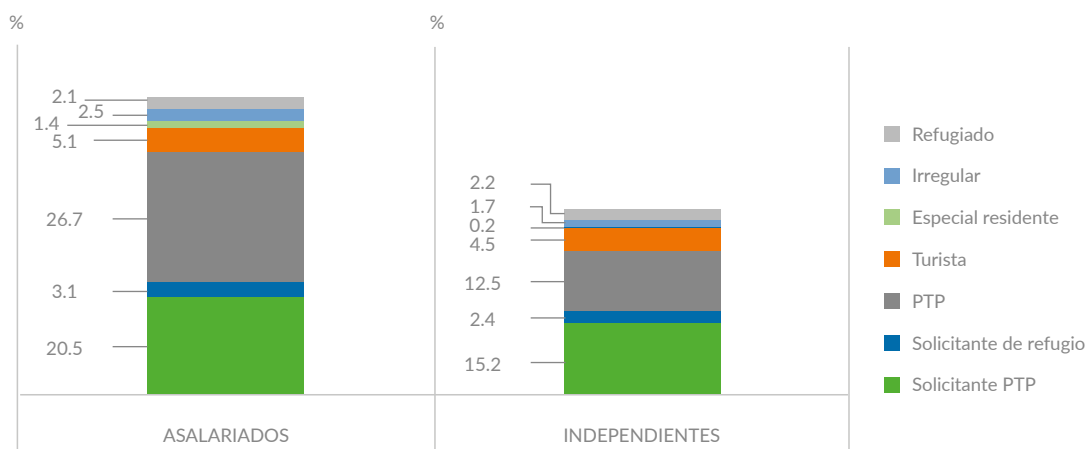
El 34.5% de los inmigrantes y refugiados venezolanos encuestados por PLADES y UARM reportó haber iniciado el proceso de solicitud del Permiso Temporal de Permanencia (PTP), mientras que el 38.4% indicó ya haber obtenido el PTP (juntos sumarían el 72.9%)⁹. El 4.4% refiere que tiene el estatus de refugiado y 5.8% ha iniciado el trámite para este certificado y se encuentra en la espera de la respuesta (10.2% en total). El 1.5% de los venezolanos encuestados indicó contar con la calidad especial de residente.

Sin embargo, el 15.3% de los encuestados no ha optado por regularizar su estancia en Perú. De este grupo, el 10,9% tiene la calidad migratoria de turista. Asimismo, 4,3% señalan que se encuentran de forma irregular.

Por otro lado, se identifican diferencias entre las personas que trabajan de forma independiente o de manera asalariada. En el caso de los trabajadores independientes, trabajan (principalmente) aquellas personas que son solicitantes de PTP o tienen calidad de refugiados.

En el caso de las personas asalariadas, es posible encontrar que, además de inmigrantes y refugiados venezolanos que son solicitantes del PTP o cuentan con el permiso, también hay inmigrantes en situación de irregularidad, como turistas o especiales residentes. Son estos sectores los más expuestos a las situaciones de explotación y abuso laboral.

GRÁFICO 8
VENEZOLANOS EN PERÚ, SEGÚN CALIDAD MIGRATORIA Y TIPO DE TRABAJO

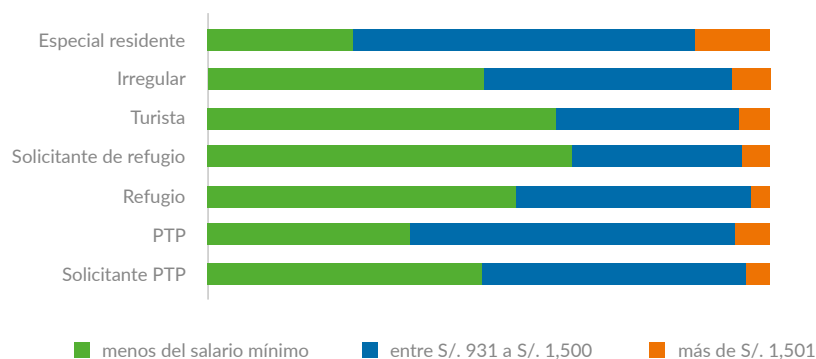


Fuente: PLADES/UARM (2019).

9 - El PTP se otorgó a los ciudadanos venezolanos que ingresaron hasta el 31 de octubre de 2018 y se pudo tramitar hasta el 31 de diciembre del mismo año.

Si bien la calidad de especial residente y la obtención del PTP, no son determinantes para obtener un empleo (salvo en el sector formal), de acuerdo con la investigación de PLADES y UARM los ciudadanos venezolanos documentados tienen mejores posibilidades de percibir ingresos por encima del salario mínimo, hasta un máximo de S/ 1,500. Los que se encuentran en situación irregular, aquellos que están como solicitantes de refugio o en calidad de turistas, tienen ingresos por debajo del salario mínimo.

GRÁFICO 9
INGRESOS MENSUALES, POR CONDICIÓN MIGRATORIA



Fuente: PLADES/UARM (2019).

Los resultados del estudio realizado por PLADES y UARM guardan correspondencia con otra investigación reciente realizada por Acción contra el Hambre, a través de una encuesta aplicada a inmigrantes y refugiados venezolanos residentes en Lima. Esta segunda investigación analiza, entre otra información, la situación laboral en su país de origen, previa a la migración. Esto ofrece algunas luces sobre el nivel de deterioro de las condiciones de vida y laborales generadas por el proceso migratorio en la población venezolana residente en Perú.

Respecto de su situación laboral en Venezuela, los jefes de familias venezolanas encuestados reportaron en su mayoría haber sido empleados (58.6%). El empleo más común fue el de ciencias administrativas y profesor¹⁰.

10 - La fundación Acción Contra el Hambre, con apoyo de la Dirección General de Protección Civil y Ayuda Humanitaria de la Unión Europea (ECHO, por sus siglas en inglés), ejecutó entre los meses de setiembre y octubre de 2019 una encuesta multisectorial, (EM) dirigida a refugiados y inmigrantes venezolanos residente en Lima Metropolitana. Con información proveniente de este estudio se ha elaborado el documento "Sistematización del estudio multisectorial dirigida a refugiados y inmigrantes venezolanos".

CUADRO 1

MODALIDAD Y TIPOS DE EMPLEO ANTERIORES EN VENEZUELA
DE LOS VENEZOLANOS RESIDENTES EN LIMA

MODALIDAD DE EMPLEO	ABSOLUTOS	PORCENTAJES
Ambos (empleado y negocio propio)	14	3.6
Empleado	229	58.6
Negocio propio	110	28.1
No trabajaba	38	9.7
TIPO DE EMPLEO		
Ama de casa	3	1.2
Ciencias administrativas	34	14.0
Ciencias de la Salud	15	6.2
Ingeniero	3	1.2
Profesor	19	7.8
Técnico	7	2.9
Otros	162	66.7

Fuente: Encuesta Multisectorial. Elaboración: ACH.

Con relación con los empleos desempeñados en Perú, el 39.3% de los inmigrantes venezolanos encuestados se dedica a la venta ambulatoria como principal fuente de ingresos; mientras que un 46.8% toma esta actividad como una fuente complementaria de ingresos.

CUADRO 2

FUENTES DE INGRESO DE LOS INMIGRANTES Y REFUGIADOS VENEZOLANOS RESIDENTES EN LIMA

FUENTE PRIMARIA DE MAYOR INGRESO	ABSOLUTOS	PORCENTAJES
Empleado de entidad pública	4	1.0
Empleado de empresa privada	87	22.7
Actividad agrícola	1	0.3
Pequeño comercio (restaurant, bodega, etc.)	24	6.3
Trabajo independiente (taxi, carpintero)	50	13.0
Trabajo no agrícola (guardia, mesero, etc.)	32	8.3
Venta ambulatoria	151	39.3
Otros	35	9.1
FUENTE SECUNDARIA DE MAYOR INGRESO		
Empleado de entidad pública	2	1.2
Empleado de empresa privada	32	18.5
Pequeño comercio (restaurant, bodega, etc.)	15	8.7
Trabajo independiente (taxi, carpintero, etc.)	14	8.1
Trabajo no agrícola (guardia, mesero, etc.)	18	10.4
Venta ambulatoria	81	46.8
Otros	11	6.4

Fuente: Encuesta Multisectorial. Elaboración: ACH.

A partir de este estudio se pudo determinar que, hasta cinco integrantes de una familia venezolana residente en Perú, generan ingresos para el hogar. El promedio de ingreso familiar en el periodo en el que se realizó la encuesta ascendió a S/ 1,115. De estos, aproximadamente S/ 435 (el 30%) son destinados al consumo de alimentos.

En términos de ingresos generados, son (1) las mujeres inmigrantes y refugiadas las que obtienen un mayor ingreso que sus pares varones; de igual forma, son (2) las personas de 25 a 40 años; (3) los que trabajan en pequeños comercios o entidades privadas; y (4) las familias cuyos miembros reportaron tener carné de extranjería, declararon en conjunto contar con un mayor nivel de ingresos (hasta S/ 1,475 en promedio).

CUADRO 3 INGRESOS ECONÓMICOS DE LOS INMIGRANTES Y REFUGIADOS VENEZOLANOS RESIDENTES EN LIMA

	MEDIA	DE	MÍNIMO	MÁXIMO
Miembros del hogar que generan ingresos	1.5	0.7	0*	5
Ingresos obtenidos en el último mes (S/.)	1115.0	740.8	0*	5000
Ingresos obtenidos para alimentos (S/.)	434.9	268.3	0*	2000

Siglas: DE, desviación estándar.

Fuente: Encuesta Multisectorial. Elaboración: ACH.

* algunos encuestados viven en albergues temporales y aun no cuentan con ingresos económicos.

CUADRO 4 INGRESOS ECONÓMICOS DE LOS INMIGRANTES Y REFUGIADOS VENEZOLANOS RESIDENTES EN LIMA

	MEDIA (S/.)	DE	MÍNIMO (S/.)	MÁXIMO (S/.)
POR EDAD				
18 a 24	1108.5	810.4	0*	4000
25 a 40	1134.9	739.8	0*	5000
> 40	1030.9	661.5	0*	3200
POR SEXO				
Masculino	1073.5	749.3	0*	5000
Femenino	1130.6	738.4	0*	4000
POR ACTIVIDAD				
Empleado de entidad pública	1165.0	1557.9	800	4000
Empleado de empresa privada	1456.4	763.8	200	4000
Actividad agrícola	800	0.0	800	800
Pequeño comercio (restaurant, bodega, etc.)	1621.7	759.9	600	3200
Trabajo independiente (taxi, carpintero)	1276.5	867.2	300	5000
Trabajo no agrícola (guardia, mesero, etc.)	1198.4	594.2	500	3200
Venta ambulatoria	751.6	40.4	60	2400
Otros	1363.6	789.4	200	4000
POR TIPO DE DOCUMENTACIÓN				
Carné de extranjería	1409.1	1323.8	500	5000
Solicitud de Carné de extranjería	1475.7	787.5	600	2900
Permiso Temporal de Permanencia (PTP)	1338.8	761.9	0*	4000
Pasaporte con visa	933.3	503.3	400	1400
Pasaporte sin visa	1017.9	663.9	0*	3400
Cédula de identidad	933.4	649.0	0*	4,000

Siglas: DE, desviación estándar.

Fuente: Encuesta Multisectorial. Elaboración: ACH.

* algunos encuestados viven en albergues temporales y aun no cuentan con ingresos económicos.

Con relación con los ingresos económicos, en promedio estos son mayores en los inmigrantes y refugiados que llegaron a Perú antes del 2018, respecto de los que llegaron después de ese año. No obstante, algunas de las personas encuestadas que arribaron al Perú con posterioridad, reportaron obtener ingresos hasta por S/ 5,000 mensuales, aunque se trata de casos muy puntuales y que en los siguientes semestres no se volvió a registrar. Esta desigualdad remunerativa puede responder a las características socioeconómicas de los primeros inmigrantes que llegaron al país, con un mayor capital económico y de grado de instrucción. Después del 2018 el perfil del inmigrante venezolano mostraba menores niveles educativos y escaso capital social, lo cual se refleja en su capacidad de agencia para encontrar o generarse empleos mejor remunerados.

CUADRO 5
INGRESOS ECONÓMICOS, POR FECHA DE LLEGADA AL PERÚ,
DE LOS INMIGRANTES Y REFUGIADOS VENEZOLANOS

PERIODO DE LLEGADA A PERÚ	PROMEDIO (S/.)	DE (S/.)	MÍNIMO (S/.)	MÁXIMO (S/.)
Antes de 2018	1515.1	890.3	350	4000
2018 semestre I	1293.9	890.1	0*	5000
2018 semestre II	1127.9	597.5	200	3200
2019 semestre I	994.1	703.3	0*	4000
2019 semestre II	817.8	709.4	0*	3200

Siglas: DE, desviación estándar.

Fuente: Encuesta Multisectorial. Elaboración: ACH.

* algunos encuestados viven en albergues temporales y aun no cuentan con ingresos económicos.

Como se verá más adelante, cuando se analicen los testimonios obtenidos en los focus groups con inmigrantes y refugiados venezolanos, en esta encuesta se identifica como la principal barrera u obstáculo para conseguir trabajo el no contar con los documentos necesarios (56.3%). Además, solo el 27.4% de los venezolanos encuestados menciona manejar una cuenta bancaria en Perú, no habiendo mayores diferencias entre los hombres y mujeres que son jefes de hogar, y siendo más común en quienes poseen algún tipo de documentación sobre estatus migratorio (carné de extranjería o su solicitud).

CUADRO 6

BARRERAS PERCIBIDAS PARA OBTENER EMPLEO

	ABSOLUTOS	PORCENTAJES
Ninguna	24	6.1
No hay trabajo	34	8.7
No cumplen con los requerimientos del trabajo disponible	18	4.6
No tiene documentos	220	56.3
Retención de impuestos muy alta	11	2.8

Fuente: Encuesta Multisectorial. Elaboración: ACH.



5

DESCRIPCIÓN DE LA NORMATIVIDAD PERUANA RELATIVA A LA CONTRATACIÓN LABORAL DE PERSONAS INMIGRANTES Y REFUGIADAS

- 5.1. LA CONTRATACIÓN DE EXTRANJEROS EN EL PERÚ
- 5.2. LA CONTRATACIÓN DE CIUDADANOS VENEZOLANOS EN EL PERÚ
- 5.3. FISCALIZACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL PARA EL PERSONAL EXTRANJERO.





Para comprender la dinámica de los procesos de inserción laboral de personas extranjeras en Perú, es necesario conocer el marco institucional que regula su contratación formal y vela por sus derechos sociales y económicos. En este capítulo se analizará (i) el marco legal vigente para la contratación de trabajadores de nacionalidades distintas a la peruana; (ii) para la contratación laboral de ciudadanos de nacionalidad venezolana; los procedimientos para su inscripción ante los registros del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE); así como (iii) los mecanismos previstos para la presentación de quejas en casos de vulneración de los derechos humanos y laborales de los trabajadores extranjeros.

5.1. LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL EXTRANJERO

La contratación laboral de personal extranjero en Perú está regulada por el Decreto Legislativo N° 689, Ley para la Contratación de Trabajadores Extranjeros¹¹ y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-92-TR¹²; así como por sus normas modificatorias.

Sin embargo, debido al fuerte proceso de inmigración venezolana hacia nuestro país, el Gobierno peruano emitió en los últimos años una serie de medidas migratorias complementarias, con disposiciones normativas que facilitan (i) su inserción al mercado laboral formal, así como (ii) la fiscalización del cumplimiento de sus derechos laborales a cargo de la inspección del trabajo.

5.1.1. Aprobación de contratos de personal extranjero

La contratación de trabajadores extranjeros en el Perú está sujeta al régimen laboral de la actividad privada (Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, DS N° 003-97-TR, Ley de Fomento del Empleo), y a las exigencias y límites que establece el Decreto Legislativo N° 689.

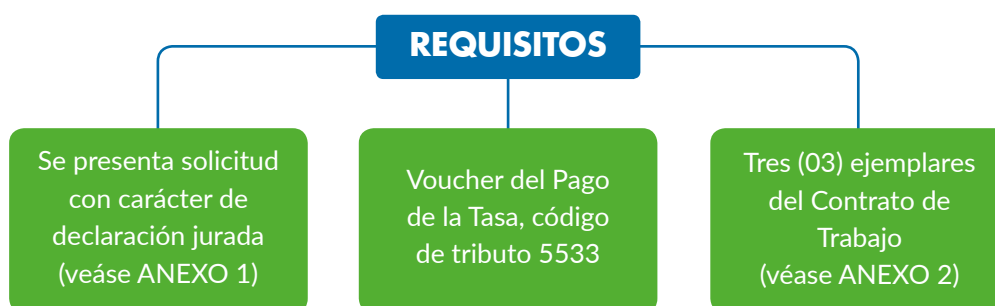
El contrato de trabajo para personal extranjero debe celebrarse por escrito y debe contener la información mínima de contratación; por ejemplo: datos del empleador, datos del trabajador, objeto del contrato, remuneración, etc. (ver formato propuesto por el MTPE, Anexo N° 2).

Según las normas citadas, el contrato de trabajo para personas extranjeras en el Perú se considera aprobado desde su presentación ante la autoridad administrativa de trabajo, a través del Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros (SIVICE). Este servicio, a su vez, constituye el mecanismo a través del cual la autoridad migratoria constatará la aprobación del contrato de trabajo. Las modificaciones, prórrogas y exoneraciones también se deberían tramitar de forma virtual y serán de aprobación automática.

11 - Ley de contratación de extranjeros [Internet]. Decreto Legislativo N° 689 Lima, Perú: Diario Oficial "El Peruano"; 1991. Disponible en: https://www.migraciones.gob.pe/documentos/normalegal_2.pdf

12 - Reglamento de la ley para la contratación de trabajadores extranjeros [Internet]. Lima, Perú: Diario Oficial "El Peruano"; 1992. Disponible en: <https://www.oas.org/dil/Migrants/Peru/Decreto%20Supremo%20N%C2%B0%20014-92-TR.pdf>

Sin embargo, la realidad actual es otra. A la fecha el SIVICE no se encuentra habilitado. Por ese motivo, la presentación de las solicitudes de aprobación de contratos de personal extranjero se está realizando en formato físico, por mesa de partes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).



- **Inicio de la prestación de los servicios.**

Es importante destacar que la aprobación del contrato de trabajo no habilita automáticamente al trabajador extranjero a prestar los servicios para los que fue contratado; para ello debe contar con la Calidad Migratoria Habilitante que es otorgada por Migraciones, siendo la condición requerida la de “trabajador”.

- **Vigencia de los contratos de trabajo de personal extranjero.**

De acuerdo con el Decreto Legislativo N° 689, los contratos de trabajo serán a plazo determinado y tendrán una duración no mayor de tres (3) años, como en el caso de los ciudadanos provenientes de la Comunidad Andina. El personal extranjero podrá iniciar la prestación de servicios, una vez presentado el contrato de trabajo y obtenida la calidad migratoria habilitante.

- **Prórrogas, modificaciones y extinción del contrato de personal extranjero.**

Los contratos de trabajo de personal extranjero se pueden prorrogar sucesivamente por un plazo no mayor a tres (3) años. Las prórrogas o modificaciones en el contrato constarán en instrumento separado y deberán contemplar los mismos datos y cláusulas exigidas para la suscripción del contrato originario, debiendo seguir el mismo trámite.

El vencimiento del contrato establece la pérdida de esta calidad y resuelve automáticamente el contrato de trabajo.

- **Excepciones para realizar el trámite de aprobación de contratos de personal extranjero.**

No están obligados a realizar el trámite de aprobación de contrato extranjero, los empleadores que incorporen a trabajadores extranjeros no comprendidos en los límites o restricciones de la norma, esto es: (1) esposo, hijo, padre o hermano de peruano; (2) con visa de inmigrante; (3) que provenga de país con el cual el Perú tiene convenio de reciprocidad laboral o doble nacionalidad¹³; (4) se trate de personal de empresas extranjeras de transporte internacional, o de empresas de servicios multinacionales o bancos multinacionales; o (5) inversionista extranjero, entre otros.

Los extranjeros que reúnan una o más de estas condiciones no están sujetos al trámite de aprobación de los contratos de extranjeros ni a los porcentajes limitativos establecidos en la norma sobre la materia.

En el caso de los ciudadanos provenientes de la Comunidad Andina, la Decisión N° 545 establece que el “Instrumento Andino de Migración Laboral”, promueve el reconocimiento de la igualdad en trato y oportunidades de los inmigrantes de Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú¹⁴. Este mecanismo tiene como objetivo el establecimiento de normas que permitan de manera progresiva y gradual la libre circulación y permanencia de los nacionales andinos en la Subregión con fines laborales bajo relación de dependencia.

La norma establece cuatro tipologías de trabajadores: a) Trabajador con desplazamiento individual; b) Trabajador de empresa; c) Trabajador de temporada; y, d) Trabajador fronterizo. Entre las principales disposiciones que establece esta Decisión, está el reconocimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades a todos los trabajadores inmigrantes andinos en el espacio comunitario. En ningún caso se les sujetará a discriminación por razones de nacionalidad, raza, sexo, credo, condición social u orientación sexual (artículo 10); el derecho del trabajador inmigrante andino tendrá derecho a la sindicalización y negociación colectiva, de conformidad con la legislación nacional vigente en la materia y los Convenios Internacionales del Trabajo ratificados en el país de inmigración (artículo 11), así como la obligación de los Países Miembros adoptar las medidas apropiadas para proteger a la familia del trabajador inmigrante.

- **Restricciones en la contratación de personal extranjero.**

La primera restricción está relacionada al número de personal extranjero contratado. Según la norma, este no podrá exceder el 20% del número total de trabajadores en la planilla de la empresa.

13 - Sobre las excepciones en mención, debe tenerse presente que: (1) El Perú tiene un Convenio de Doble Nacionalidad con España; (2) la existencia del Mercado Común del Sur (MERCOSUR), que establece un marco regulatorio en temas migratorios para sus países miembros (Argentina, Brasil, Paraguay, Venezuela y Uruguay); y los países asociados (Chile, Bolivia, Ecuador, Colombia y Perú). En este caso particular, cuando un nacional solicita el cambio de calidad migratoria debe adjuntar antecedentes penales, policiales y judiciales del Perú y los de su país de origen, así como una declaración jurada de tener buena salud y de no tener antecedentes internacionales penales o judiciales.

14 - Gobierno de Perú. Registrar a un trabajador migrante andino [Internet]. 2018 [citado el 24 de junio de 2020]. Disponible en: <https://www.gob.pe/776-registrar-a-un-trabajador-migrante-andino>

La segunda restricción hace referencia a la remuneración, indicando que el total del personal extranjero contratado no deberá recibir más del 30% del costo total de la planilla.

No obstante, la norma establece que los empleadores podrían solicitar la exoneración de los porcentajes limitativos en los siguientes casos:

- a. Cuando se trate de personal profesional o técnico especializado.
- b. Cuando se trate de personal de dirección y/o gerencial de una nueva actividad empresarial o en caso de reconversión empresarial.
- c. 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.
- d. 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.
- e. Cualquier otro caso que se establezca por Decreto Supremo, siguiendo los criterios de especialización, calificación, o experiencia.

- **Derechos y beneficios sociales para trabajadores extranjeros.**

La legislación laboral peruana establece que las remuneraciones, derechos y beneficios del personal extranjero no pueden ser menores a los reconocidos a los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada (D. Leg. N° 728, Ley de Fomento al Empleo).

Asimismo, el Reglamento de la Ley para la Contratación de Trabajadores Extranjeros, aprobado inicialmente con Decreto Supremo N° 014-92-TR y luego por Decreto Supremo N° 023-2001-TR, ha sido modificado en varios aspectos, en la línea de simplificar mecanismos y procedimientos para la contratación laboral formal. Con las últimas modificaciones aprobadas (RM N° 107-2019-TR), ya no serán necesarios algunos procedimientos que podían resultar engorrosos tanto para el empleador como el trabajador: presentar una Declaración jurada relacionada con el cumplimiento o exoneración de porcentajes limitativos según corresponda, o la entrega de una fotocopia legalizada por notario y visada por el servicio consular y el Ministerio de Relaciones Exteriores del Perú, del título profesional o técnico o certificados de experiencia laboral expedidos en el exterior, vinculados con el objeto del servicio (ver cuadro de la parte inferior).

<p>DECRETO SUPREMO N° 023-2001-TR¹⁵ (ANTES)</p>	<p>DS N° 008-2018-TR¹⁶ Y RM N° 107-2019-TR¹⁷ (ACTUALIDAD)</p>
<p>Solicitud dirigida a la Sub-Dirección de Registros Generales.</p>	<p>Formulario de solicitud con carácter de declaración jurada, dirigida a la Sub-Dirección de Registros Generales.</p>
<p>Contrato de trabajo preferentemente según modelo, en tres (03) ejemplares originales conteniendo las cláusulas según normas vigentes y el lugar donde laborará el trabajador extranjero.</p> <p>Declaración jurada conforme al formato establecido según normas vigentes, considerando el cumplimiento o exoneración de porcentajes limitativos según corresponda, (en caso de exoneración por el inciso b) presentar el informe correspondiente por inicio de actividad, incremento de actividad o por reconversión empresarial). Asimismo, cuando se solicite exoneración de los porcentajes limitativos se debe incluir la documentación que corresponda según el caso.</p> <p>Fotocopia legalizada por notario o fotocopia certificada visada por el servicio consular y el Ministerio de Relaciones Exteriores del Perú, del título profesional o técnico o certificados de experiencia laboral expedidos en el exterior, vinculados con el objeto del servicio.</p>	<p>Contrato de trabajo preferentemente según modelo, en tres (03) ejemplares originales conteniendo las cláusulas según normas vigentes y el lugar donde laborará el trabajador extranjero.</p>
<p>Si estos documentos están confeccionados en idioma extranjero, se adjuntará la traducción oficial o en caso de no haber traductor oficial debe adjuntar traducción especial.</p>	<p>Si estos documentos están confeccionados en idioma extranjero, se adjuntará la traducción oficial o en caso de no haber traductor oficial debe adjuntar traducción especial.</p>
<p>Constancia de pago de la tasa correspondiente (0.7692% UIT) en el Banco de la Nación (Tributo N° 5533). El Pago será efectuado con el número de RUC de la empresa contratante. Indicar N° de RUC vigente.</p>	<p>Constancia de pago de la tasa correspondiente (0.5119% UIT en el caso de contrato inicial y 0.5143% UIT para prorroga y modificaciones, ambos con Código de Tributo 5533).</p>

15 - Decreto Supremo N° 023-2001-TR, que modifica el Reglamento de la Ley para la Contratación de Trabajadores Extranjeros aprobado con Decreto Supremo N° 014-92-TR

16 - Decreto Supremo N° 008-2018-TR, que modifica el Reglamento de la Ley para la Contratación de Trabajadores Extranjeros aprobado con Decreto Supremo N° 014-92-TR y su modificatoria el DS N° 023-2001-TR.

17 - Resolución Ministerial N° 107-2019-TR, Resolución Ministerial que dispone la simplificación de diversos procedimientos administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

5.2. LA CONTRATACIÓN DE CIUDADANOS VENEZOLANOS

Para poder trabajar formalmente en Perú, los ciudadanos venezolanos deben contar con un [certificado o acreditación de su estatus migratorio regular](#), de acuerdo con las disposiciones establecidas en el Decreto Legislativo N° 689, así como sus modificaciones y normas especiales.

Los empleadores que contraten a trabajadores venezolanos que cuenten con la condición habilitante, están comprendidos en las limitaciones porcentuales previstas en las normas citadas. Siendo así, en cualquier empresa que contrate trabajadores extranjeros, incluidos los ciudadanos venezolanos, no se deberá superar el 20% del total de los trabajadores, ni el 30% de las remuneraciones del valor de su planilla.

El contrato de trabajo para ciudadanos venezolanos debe celebrarse por escrito y puede ser a plazo determinado como indeterminado. El plazo que fijen las partes no puede ser superior a la vigencia del [Acta de Permiso de Trabajo Extraordinario Provisional](#) (PETP) o del PTP.

- ¿Qué permisos especiales requieren los ciudadanos venezolanos para trabajar en el Perú?

1. Permiso Temporal de Permanencia (PTP).
2. Acta de Permiso de Trabajo Extraordinario Provisional (PTEP).
3. Carné de Extranjería (Calidad Migratoria Especial Residente)
4. Permiso para trabajar de solicitantes de refugio y el Carnet de Refugio.

Dichos permisos habilitan a los ciudadanos venezolanos a trabajar de forma dependiente (asalariados) o independiente (autónomos o por cuenta propia).

ACTA DE PERMISO
DE TRABAJO
EXTRAORDINARIO
PROVISIONAL (PTEP)

- ▶ Emitido por la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE MIGRACIONES.
- ▶ Plazo: 60 días calendario.
- ▶ Renovable automáticamente por el mismo periodo, mientras el procedimiento de emisión del PTP se encuentre en trámite.
- ▶ Se debe haber solicitado el PTP o se debe encontrar en trámite el pedido del mismo.
- ▶ Pierde vigencia automáticamente, cuando el procedimiento de obtención del Permiso Temporal de Permanencia haya concluido.

PERMISO
TEMPORAL DE
PERMANENCIA
(PTP)

- ▶ Emitido por la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE MIGRACIONES
- ▶ Plazo: 60 días calendario.
- ▶ Renovable automáticamente por el mismo periodo, mientras el procedimiento de emisión del PTP se encuentre en trámite.
- ▶ Permite acreditar la situación migratoria regular en el país de los ciudadanos venezolanos por el plazo de un año.

CARNÉ DE
EXTRANJERIA
(CALIDAD
MIGRATORIA
ESPECIAL
RESIDENTE)

- ▶ Emitido por la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE MIGRACIONES.
- ▶ Podrán acceder solo las personas que han sido beneficiados con el PTP.
- ▶ Plazo: 60 días calendario.
- ▶ Vigencia de la calidad migratoria-1 años, renovable.

- **Vigencia, prórroga y extinción del contrato de personal extranjero.**

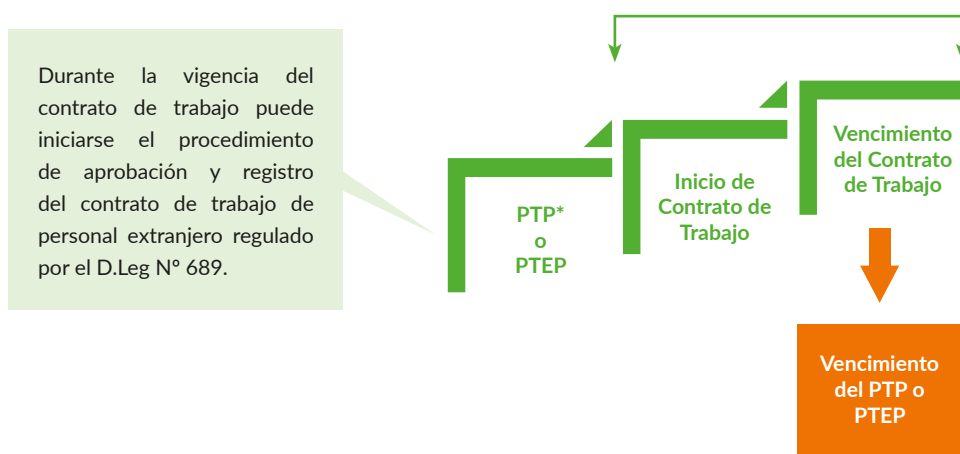
La vigencia (prórroga, modificatoria y condiciones) de los contratos para ciudadanos venezolanos es la que se establece en el PTP o acta del PTEP. Puede acordarse la prórroga automática, en función de la prórroga del PTP o Acta del PTEP.

La pérdida de vigencia del PTP y del Acta del PTEP, o el no otorgamiento del permiso, extingue automáticamente el contrato de trabajo.

Si la prestación de servicios se realiza ininterrumpidamente, el tiempo acumulado antes de la nueva calidad migratoria es considerado para efectos del cálculo de derechos y beneficios laborales derivados de la nueva contratación; pero no para la aplicación de límites temporales de contratación previstos en las normas laborales correspondientes.

- **Procedimiento de aprobación y registro de contrato de trabajo de ciudadanos venezolanos.**

El contrato de trabajo debe celebrarse por escrito y a plazo determinado y no puede ser superior al plazo contenido en el PTP o Acta del PTEP. En estos casos no se requiere de aprobación ni registro en el Ministerio de Trabajo. La vigencia del PTP o Acta del PTEP son condiciones necesarias para la celebración del contrato, sus prórrogas y modificaciones, la pérdida de vigencia del PTP o Acta del PTEP o el no otorgamiento del permiso, extingue automáticamente el contrato de trabajo.



(*) Para ciudadanos venezolanos que hayan ingresado hasta el 31 de octubre 2018, siendo que el plazo para presentar la solicitud venció indefinidamente el 31 de diciembre del 2018.

- **Lineamientos para la obtención de la Calidad Migratoria Especial Residente para personas de nacionalidad venezolana con PTP**

¿Puedo trabajar con el PTP?

La persona con ciudadanía venezolana podrá realizar actividades económicas remuneradas sujetas al pago de impuestos, de acuerdo con lo establecido en la legislación peruana. Para tal efecto, Migraciones comunicará al MTPE el otorgamiento PTP, a efecto que se libere a la persona beneficiaria de restricciones de carácter laboral.

¿Qué es la Calidad Migratoria Especial Residente (CMER)?

La Calidad Migratoria Especial Residente (CMER) es aquella que se otorga a los ciudadanos venezolanos beneficiarios del PTP, transcurrido un año de permanencia en Perú, siempre que haya cumplido las condiciones establecidas para el residente, conforme lo establecido en el Decreto Supremo N° 007-2017-IN, Reglamento de la Ley de Migraciones.

Condiciones para la obtención de la Calidad Migratoria Especial Residente (CMER)

Son condiciones para el otorgamiento de la CMER, las siguientes:

- a) Presentar la solicitud de Calidad Migratoria Especial Residente dentro de los treinta (30) días calendarios anteriores al vencimiento del PTP otorgado.
- b) No registrar antecedentes penales, judiciales y policiales, nacionales o internacionales o alertas registradas en el sistema de INTERPOL o estar incurso en las causales de inadmisión establecidas en el artículo 48 del Decreto Legislativo N° 1350.
- c) No haberse ausentado del territorio nacional por más de ciento ochenta y tres (183) días consecutivos o alternados desde su última salida como beneficiario del PTP, dentro de un período de trescientos sesenta y cinco (365) días, sin autorización de Migraciones.
- d) Informar de las actividades que ha venido realizando en el país durante la vigencia del PTP otorgado, aportando la documentación sustentatoria, de ser el caso.
- e) Haber pagado la deuda originada por el fraccionamiento del derecho de obtención del PTP, en virtud de lo señalado en el artículo 10 de los lineamientos para el otorgamiento del PTP aprobados por los Decretos Supremos N° 023-2017-IN y 001-2018-IN.

Requisitos para el otorgamiento de la CMRE:

- a) Generar la cita en línea en www.migraciones.gob.pe, dentro del plazo de vigencia del PTP.
- b) Cumplir con la presentación y/o sustentación de los documentos descritos en el Anexo N° 2 de la Directiva de Lineamientos para el otorgamiento del Permiso Temporal de Permanencia para las personas de nacionalidad venezolana¹⁸.
- c) Efectuar el pago del derecho de trámite previsto en el TUPA de Migraciones (suma ascendente S/.117.60)

¿Qué pasa si vence mi PTP luego de iniciado el trámite de cambio de CMER?

Una vez presentada la solicitud para obtener la CMER, la vigencia del PTP otorgado se extenderá hasta que concluya el trámite.

18 - Aprueban lineamientos para el otorgamiento del Permiso Temporal de Permanencia para las personas nacionalidad venezolana [Internet]. Decreto Supremo N°001-2018-IN Lima, Perú: Diario Oficial "El Peruano"; 2018. Disponible en: www.migraciones.gob.pe

Procedimientos establecidos en el Texto Único Ordenado de Procedimientos Administrativos (TUPA) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), aprobado mediante Resolución Ministerial N° 317-2018-TR y modificado por Resolución Ministerial N° 107-2019-TR, relacionados a la contratación de personal extranjero

Los procedimientos vinculados a la contratación de personal extranjero están consignados en los numerales 42 y 44 del TUPA.

Dichos procedimientos se encuentran a cargo de las Sub Direcciones de Registros Generales de las Direcciones o Gerencias Regionales del MTPE, o quien haga a sus veces en los distintos Gobiernos Regionales.

1. Procedimiento N° 42A y N° 42B del TUPA del MTPE: Aprobación, prórroga o modificación de contratos de trabajo de personal extranjero (Anexo N° 3)

Este procedimiento no está sujeto a calificación por ser de aprobación automática.

Los requisitos son:

- a) Formulario de **solicitud con carácter de declaración jurada**, dirigida a la Sub-Dirección de Registros Generales.
- b) Contrato de trabajo preferentemente según modelo, en tres (03) ejemplares originales conteniendo las cláusulas según normas vigentes y el lugar donde laborará el trabajador extranjero.
- c) Constancia de pago de la tasa correspondiente (0.5119% UIT en el caso de contrato inicial y 0.5143% UIT para prórroga y modificaciones, ambos con Código de Tributo N° 5533).

2. Procedimiento N° 44 del TUPA del MTPE: Visación de contratos de trabajo de ciudadanos extranjeros para recuperar la nacionalidad peruana o del certificado de trabajo para adquirir la nacionalidad peruana por naturalización o por opción.

Este procedimiento está sujeto a calificación.

Los requisitos para el servicio de visación de certificado de trabajo para **adquirir la nacionalidad peruana por naturalización o por opción**:

- a) Solicitud simple dirigida a la Sub Dirección de Registros Generales de la DRTPE o GRTPE, según corresponda.
- b) Certificado de trabajo con la firma del empleador o de su representante o apoderado.
- c) Copia simple del contrato y, de ser el caso, de las prórrogas, acompañada de declaración jurada acerca de su autenticidad.

Los requisitos para el servicio de visación de contrato de trabajo para [recuperar la nacionalidad peruana](#):

- a) Solicitud simple dirigida a la Sub Dirección de Registros Generales de la DRTPE o GRTPE, según corresponda
- b) Contrato de trabajo suscrito por el trabajador y por el empleador o por su representante o apoderado.

De no cumplirse con alguno de los requisitos mencionados, la Autoridad Administrativa de Trabajo otorga al solicitante un plazo de dos (02) días hábiles para su subsanación, bajo apercibimiento de tenerse por no presentada la solicitud.

5.3. FISCALIZACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL PARA EL PERSONAL EXTRANJERO.

La verificación del cumplimiento de los derechos sociolaborales y de seguridad social de los trabajadores extranjeros en Perú se sujeta a lo establecido en la Ley N° 28806 y sus modificatorias, a su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR y modificatorias, y a lo establecido en el Protocolo de Fiscalización del Cumplimiento de las Disposiciones Referentes a la Contratación de Trabajadores Extranjeros, aprobada por Resolución de Superintendencia N° 235-2019-SUNAFIL.

Es preciso indicar que la inspección del trabajo es el instrumento con que cuenta el Estado peruano para garantizar el respeto y cumplimiento de la normativa sociolaboral en la prestación de servicios para empleadores privados o públicos, en el caso de estos últimos, siempre que estén sujetos al régimen de la actividad privada.

En el caso del Perú, como se ha señalado, la actuación de la inspección del trabajo está regulada por la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo (LGIT). Esta norma establece en su artículo 1° que la “Inspección del Trabajo es el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de la seguridad social, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, todo ello de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo”.

En ese sentido, es a través de la inspección del trabajo que se busca garantizar el respeto de los derechos laborales de los trabajadores en general, independientemente de la nacionalidad que tengan.

Por otro lado, la LGIT regula las distintas formas en que puede tener origen la generación de actuaciones inspectivas, de la siguiente manera:

Artículo 12- Origen de las actuaciones inspectivas:

Las actuaciones inspectivas pueden tener su origen en alguna de las siguientes causas:

- a) Por orden de las autoridades competentes del MTPE o de los órganos de las Administraciones Públicas competentes en materia de inspección del trabajo.
- b) A solicitud fundamentada de otro órgano del sector público o de cualquier órgano jurisdiccional, en cuyo caso deberán determinarse las actuaciones que se interesan y su finalidad.
- c) Por denuncia.
- d) Por decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo.
- e) Por iniciativa de los inspectores del trabajo, cuando en las actuaciones que se sigan en cumplimiento de una orden de inspección, conozcan hechos que guarden relación con la orden recibida o puedan ser contrarios al ordenamiento jurídico vigente.
- f) A petición de los empleadores y los trabajadores así como de las organizaciones sindicales y empresariales, en las actuaciones de información y asesoramiento técnico sobre el adecuado cumplimiento de las normas.

Del referido artículo se desprende que las actuaciones inspectivas pueden generarse, básicamente, de dos formas. Primero, por disposición o pedido de la administración pública. Segundo, a través de una denuncia realizada por una de las partes afectadas en el marco de una relación laboral.

Esta última es la que resulta de especial importancia. Representa el canal o vía por medio de la cual los trabajadores (nacionales o extranjeros) podrán solicitar la realización de una investigación en sus respectivos centros de trabajo. Y de esta forma, verificar que se esté cumpliendo con las disposiciones laborales que regulan su actividad.

Para la presentación de denuncias sociolaborales, las instancias que tienen competencias inspectivas son las siguientes:

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). Sus competencias abarcan a las pequeñas, medianas y grandes empresas, y en general, todas las empresas que no formen parte del listado de microempresas aprobado por el MTPE y que son competencia exclusiva de los Gobiernos Regionales.

Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo (DRTPE), dependientes de los Gobiernos Regionales. Su alcance comprende a todas las microempresas que forman parte del listado aprobado por el MTPE y que están ubicadas dentro de su jurisdicción territorial.

Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana del MTPE, excepcionalmente, podrá supervisar a las microempresas que forman parte del listado aprobado por el MTPE y que se encuentran ubicadas dentro de Lima Metropolitana.

Las disposiciones normativas antes citadas y desarrolladas, son parte de las normas generales que regulan indistintamente la fiscalización y sanción tanto a empleadores de trabajadores nacionales como extranjeros; sin embargo, existen un marco normativo específico (sustantivo y adjetivo) que regula la actividad de las personas extranjeras en el Perú, así como el proceso de intervención de la inspección del trabajo en el caso de los extranjeros, el mismo que pasamos a desarrollar:

1. Marco Normativo Sustantivo

En el Perú, la norma sustantiva de carácter especial que regula la actividad de los trabajadores extranjeros es el Decreto Legislativo N° 689, Ley que Regula la Contratación de Trabajadores Extranjeros y su Reglamento aprobado por el DS N° 014-92-TR.

La norma en mención contiene disposiciones que expresamente hacen referencia a que la autoridad inspectiva es la competente para intervenir ante incumplimientos sociolaborales vinculados a trabajadores extranjeros. Asimismo, la citada norma señala cuales son las conductas pasibles de sanción en el caso de la contratación de trabajadores extranjeros:

Ley N° 689. Acciones u omisiones que acarreen sanción para el empleador:

Artículo 9.- Los empleadores serán sancionados con multa sin perjuicio de las demás sanciones que fueran aplicables en virtud de otras normas legales, cuando incurran en los siguientes actos:

- ▶ Omisión del trámite de aprobación del contrato de personal extranjero comprendido en la presente Ley;
- ▶ Fraude en la declaración jurada o en la documentación acompañada para la aprobación del contrato de trabajo;
- ▶ Incumplimiento en la ejecución de los contratos de trabajo;
- ▶ Realización de fines distintos al propósito legal, aunque mereció la aprobación del contrato;
- ▶ Incumplimiento de compromiso de capacitar a personal nacional;
- ▶ Incumplimiento de cualquier otra obligación prevista en la presente Ley y su reglamento.

Si bien la Autoridad Inspectiva tiene por función realizar inspecciones periódicas orientadas a verificar el cumplimiento del marco normativo que regula la contratación de trabajadores extranjeros, en la práctica dicho mandato no viene cumpliéndose por los siguientes factores: (i) insuficiente capacidad operativa (en número de inspectores de trabajo y recursos financieros) para atender la demanda (denuncias presentadas) que tiene el servicio inspectivo; (ii) la dispersión geográfica y ocupacional de la población inmigrante (en particular la venezolana), lo que dificulta la realización de operativos dirigidos a identificar posibles abusos o casos de explotación laboral.

Estos factores explican la insuficiente capacidad y condición para que la inspección del trabajo no solo atienda el cúmulo de denuncias presentadas, sino para la realización de operativos y acciones de inteligencia inspectiva que permitan identificar o detectar los sectores o actividades donde se estima están los casos más vulnerables o riesgosos que involucran a ciudadanos extranjeros.

Decreto Supremo N° 014-92-TR. De la inspección y sanciones.

Artículo 25. – La Autoridad Administrativa de Trabajo encargada del trámite de aprobación dispondrá la realización de inspecciones periódicas y con criterio selectivo. Dicha Autoridad impondrá las multas y conocerá de los reclamos y apelaciones.

Artículo 26. – Si de la visita inspectiva se estableciera que el empleador ha incurrido en alguno de los actos contemplados en el Artículo 9. De la Ley, la Autoridad Administrativa de Trabajo competente requerirá se regularice la situación contractual, en el término máximo de un mes, sin perjuicio de la multa respectiva y de la acción judicial pertinente que tales actos puedan haber generado.

De no regularizarse la situación en el término concedido se procederá a imponer una multa mayor y se requerirá el cumplimiento, bajo el apremio de multas sucesivas y mayores, con sujeción a las normas vigentes sobre el particular. Contra lo resuelto en primera instancia se podrá interponer el recurso de apelación.

Artículo 28. – El inspector velará especialmente que al momento de su visita el trabajador posea la calidad migratoria habilitante. De constatare que el trabajador se encuentra laborando sin la calidad migratoria habilitante, la Autoridad Administrativa de Trabajo cumplirá con comunicar tal hecho a la Autoridad Migratoria competente.

2. Marco Normativo Adjetivo

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) emitió recientemente la Resolución de Superintendencia N° 235-2019-SUNAFIL, la misma que aprobó el Protocolo de Fiscalización del Cumplimiento de las Disposiciones Referentes a la Contratación de Trabajadores Extranjeros, y que tiene por objeto establecer las reglas a seguir por el personal inspectivo para la fiscalización de las obligaciones en materia de contratación de trabajadores extranjeros.

Entre las variadas disposiciones que tiene dicho instrumento normativo, consideramos importante destacar aquellas que establecen las pautas específicas que deberán seguir los inspectores para verificar cuestiones especialmente relevantes en el caso de los trabajadores extranjeros, como son:

[Sobre la fiscalización de los incumplimientos que afecten a obligaciones meramente formales o documentales.](#)

En caso el personal inspectivo verifique que el sujeto inspeccionado no ha entregado la copia del contrato de trabajo al trabajador extranjero en el plazo de tres (03) días hábiles contados desde el inicio de la prestación de servicios, se determina que el sujeto inspeccionado incurre en la infracción prevista en el numeral 41.2 del artículo 41 del RLGIT.

[Sobre la fiscalización de la autoridad administrativa para trabajar](#)

Durante sus actuaciones inspectivas, el personal actuante debe exigir la presentación de:

- a) Documento que acredite que el trabajador que se encuentra prestando servicios, cuenta con la calidad migratoria habilitante vigente para trabajar.
- b) El contrato escrito de trabajo celebrado con el trabajador extranjero y aprobado por la AAT competente.
 - ▶ En caso el inspector identifique que el sujeto inspeccionado ha contratado trabajadores extranjeros sin contar con la calidad migratoria habilitante, se determina que el sujeto inspeccionado incurre en la infracción prevista en el numeral 43.1 del artículo 43 del RLGIT.
 - ▶ Asimismo, en caso de que se identifique la prestación efectiva de labores por parte del trabajador extranjero sin que se haya celebrado el contrato por escrito o sin que este haya sido aprobado por la AAT, se determina que el sujeto inspeccionado incurre en la infracción prevista en el numeral 42.1 del artículo 42 del RLGIT.
 - ▶ El inspector actuante también considera como calidad migratoria habilitante, en el caso de los ciudadanos de nacionalidad venezolana, el PTP o APTE-P en cuyo caso no se requiere la verificación de la aprobación del contrato de trabajo por la AAT, de conformidad con las normas correspondientes del Sector Interior y la Resolución Ministerial N° 176-2018-TR.

En caso se verifique que los trabajadores de nacionalidad venezolana han obtenido una calidad migratoria distinta a la otorgada por el PTP o APTE-P, se le exige al sujeto inspeccionado que la contratación de aquellos se haya adecuado a las disposiciones correspondientes a la calidad migratoria distinta, de conformidad con lo previsto en la Resolución Ministerial N° 176-2018-TR.

- De constatarse que el trabajador se encuentra laborando sin la calidad migratoria habilitante, la SUNAFIL comunica tal hecho a la Autoridad Migratoria competente.

Finalmente, sobre el procedimiento a que da lugar una denuncia inspectiva vinculada a trabajadores extranjeros, este es similar al que corresponde a los trabajadores nacionales. En el Anexo N° 4 se puede identificar la secuencia de la etapa de investigación, la fase de instrucción, para luego concluir con la etapa sancionadora.

Contratos extranjeros aprobados por la Autoridad Administrativa de Trabajo entre el 2015 y 2019 en Lima Metropolitana (a nivel mundial)

A fin de graficar el fenómeno de la inmigración venezolana al Perú, se solicitó al MTPE data sobre el número de contratos extranjeros aprobados en los últimos cinco (05) años en Lima Metropolitana, zona que concentra el más alto porcentaje de inmigrantes en el Perú.

La información proporcionada por la Autoridad de Trabajo evidencia claramente el crecimiento del registro y autorización de contratos extranjeros en los últimos años, en particular, de ciudadanos venezolanos.

En el Anexo N° se da cuenta del número de contratos autorizados por el MTPE desde el año 2015 hasta el 2019 (junio), detallado por meses y por nacionalidades, en la que resalta el número de contratos autorizados de ciudadanos venezolanos.

6

IDENTIFICACIÓN DE LOS CONOCIMIENTOS, VACÍOS DE INFORMACIÓN Y PRINCIPALES DUDAS DE PERSONAS INMIGRANTES Y REFUGIADAS VENEZOLANAS EN SU BÚSQUEDA DE EMPLEO





6.1. Situación de los ciudadanos venezolanos hombres.

Para la evaluación de los aspectos de inserción laboral en los inmigrantes y refugiados venezolanos varones, se realizó un grupo focal con participantes varones, con edades que van de los 21 años a los 34. Los tiempos de permanencia en Perú reportados van de los 4 meses a los 2 años. Casi todos mencionaron estar trabajando al momento de hacer el grupo focal; básicamente brindando servicios a particulares, en el transporte público o comercio ambulatorio.

PERFIL DEL PARTICIPANTE

1. Trabaja como jardinero en La Molina. Tiene 7 meses en Perú.
2. Trabaja haciendo mudanzas con un empleador de Surquillo. Lleva año y medio en Perú.
3. Trabaja como ambulante en la calle.
4. Trabajaba como taxista, pero le robaron el celular, por lo que tuvo que dejarlo. Lleva 4 meses en Perú.
5. Desempleado. Tiene dos años en Perú.
6. Trabaja en una ONG que brinda apoyo a personas venezolanas en Perú. Antes solo conseguía empleos ocasionales. Tiene 1 año y 4 meses en Perú.

Los principales aspectos evaluados y testimonios fueron:

¿Cuenta con un contrato de trabajo en su actividad actual?.

Ninguno de los entrevistados reconoció haber firmado un contrato de trabajo. En los casos que se comentaron experiencias de trabajo para una empresa o empleador, se trató de acuerdos informales. Como señalaron en el grupo focal, “nos dicen después lo firmamos, pero nunca se hace”.

La obtención de la documentación necesaria es uno de los mayores obstáculos para encontrar un empleo formal. Por eso, muchos venezolanos optan por empleo poco “exigentes” en requisitos y condiciones. Como señaló uno de los participantes: “En RAPPI solo se necesita la cédula de identidad. No piden carné de extranjería. En bicicleta. En moto te solicitan licencia de conducción”.

Otro de los participantes comentó: “Cuando trabajé haciendo taxi, solo me preguntaron si manejaba y me dieron la llave. No me pidieron papeles. Solo me pidieron una garantía de 300 soles”.

Sin embargo, por las propias condiciones que exige trabajar de manera formal (específicamente la necesidad de presentar documentación y acreditaciones profesionales o técnicas), pero particularmente por el descuento que según la legislación laboral local le corresponde a los trabajadores extranjeros “formales”, en un contexto de precarización del empleo ofrecido al inmigrante, la mayoría de inmigrantes y refugiados venezolanos manifestó sentirse más cómodo generando sus ingresos como: i) asalariado pero informales (para evitar el descuento), o ii) como independientes o autónomos.

Uno de los venezolanos entrevistados comentó: “La única empresa que solicitan solo carné de extranjería es en la construcción. Ahí te pagan 1,000 soles. Lo otro es trabajar para la Municipalidad, como barrendero, como jardinero. Pero hay empleo solo a veces, no siempre te va a tocar. Por eso me tocó trabajar en la calle. A nosotros nos resulta más rentable trabajar como ambulante, ganando 30 o 40 soles diarios, que, para una empresa, a la que tienes que entregar papeles, tiempo, sin la seguridad de que te paguen. Y uno tiene gastos, una hija, pagar sus gastos”.

Un razonamiento similar lo presentó un venezolano que vende helados ambulatoriamente: “Uno piensa: voy a trabajar doce horas en un sitio donde me van a pagar 30 soles, cuando puedo trabajar en la calle doce horas, pero ganar 60, 70 y 80 soles. Mejor trabajo por mi cuenta. Nadie te ofende, nadie te maltrata, nadie te manda. Nosotros los venezolanos somos muy abiertos, tenemos algo que te convence y te compran el producto”.

En la misma línea se pronunció otro de los participantes en el grupo focal: “Un día un amigo me dijo para trabajar un día en un Restaurant Chifa. Trabajé desde las 10am hasta las 11 pm lavando platos. Todo el día, me picaba la mano. Lo hacía porque tenía que pagar el alquiler. Me dieron 40 soles. Mejor hago un termo de café, me pongo a venderlo y hago 30 soles”.

¿Cómo consiguió el trabajo actual?.

La forma habitual como se identifican opciones de empleo es a través de: i) una persona conocida o amigo que los conecta con potenciales empleadores; ii) recorriendo la calle y ofreciendo sus servicios a tiendas y negocios; iii) a través de páginas web.

¿Qué requisitos o condiciones necesito para conseguir su empleo? ¿tuvo dificultades para obtenerlos?.

La mayoría de inmigrantes y refugiados venezolanos optan por trabajar en el sector informal por las facilidades y flexibilidad para obtener un empleo. Además de los requisitos burocráticos (documentación y pago económico¹⁹), existen otros factores inciden como obstáculos para la

19 - Con relación al costo de los trámites y procedimientos, uno de los participantes del grupo focal afirmó: “Al final, la empresa directa decidió contratar directamente a algunos de los trabajadores que habían hecho un buen trabajo. Cuando fui a entregar los papeles, me pidieron certificados penales y policiales y referencias de un trabajo. Al final no pude entregar los certificados, porque los penales son costosos. Los policiales son más factibles, porque valen S/ 17. Para pedir carné de extranjería te piden penal, judicial y policial”.

inserción laboral. Uno de especial relevancia está relacionado con las percepciones xenófobas que comienzan a registrarse en el medio, lo que ha llevado a los potenciales empleadores a exigir antecedentes policiales, penales y judiciales a los ciudadanos venezolanos que postulan a un empleo.

Uno de los participantes señaló: “A pesar de todo, lo que más nos está hundiendo a los venezolanos son los medios de comunicación. Nos hacen ver como malos. Prendes el televisor y lo primero que ves es que los venezolanos son delincuentes. Es el veneno que le meten a la gente visualmente. Se enfocan en lo malo y no en lo bueno. Que hay gente que quiere salir adelante, no todos vienen a hacer lo malo”.

Otro de los participantes completó: “Uno va a buscar empleo y encuentra miedo en la gente. Con tanta información que reciben sobre los venezolanos, ahora se dicen: “Ese me va a robar”. Antes pedían carné de extranjería, ahora piden además antecedentes policiales, penales, etc. Para trabajar en UBER. En construcción también piden carné de extranjería y antecedentes penales”.

De igual forma: “Con todo este tema de la xenofobia y discriminación, eso ya no sirve. Tú llamas y preguntas por el trabajo y cuando se enteran de que eres venezolano, te cuelgan”. O las exclusiones de quienes ya obtuvieron un empleo: “Trabajo en un condominio como jardinero. Hay buenos vecinos, pero otros no. Hay quienes se guían por los medios y asumen posiciones xenófobas y discriminadoras. Cuando hay reunión de vecinos, exigen que no quieren venezolanos”.

El costo económico y el tiempo que toma el trámite de regularización de la condición migratoria son los dos principales obstáculos que deben enfrentar para mejorar sus posibilidades de acceder a un empleo decente. Por ejemplo, una de las personas entrevistadas señaló: “No tengo problema en entregar antecedentes. El problema es que cuesta plata y toma tiempo. No tengo nada que ocultar, lo que pido que me den facilidades”²⁰.

La obtención de estos certificados no demanda solo de dinero y tiempo para realizar las diligencias. También se reporta una excesiva burocratización (y probablemente casos de corrupción) en el proceso de tramitación del carné de extranjería. Como señaló un venezolano participante: “Para solicitar carné de extranjería, están dando cita para el 2021. Tengo que esperar todo este tiempo aquí indocumentado. En Migraciones de acá”.

Otro participante indicó: “En Interpol no le habría la página internet. Voy a la sede y hablo con el policía y me indica que vaya a una cabina de internet. Ahí me dijeron que la página no iba a abrir. Pero que si pagaba 30 soles podía ayudarme. Usando una clave la chica pudo ingresar mis datos”.

20 - Otros participantes señalaron lo siguiente: Cuando vas a sacar PTP te piden un certificado de Interpol. La información se solicita a Venezuela. Ese trámite cuesta 80 soles”. “Carné de extranjería me costó 400 soles. Para que lo impriman 50 soles”.

¿Ha intentado homologar o acreditar su formación profesional en el Perú? ¿Lo pudo concretar?.

Ninguno de los participantes del grupo focal comentó haber hecho o intentado hacer el trámite de homologar alguna profesión o formación obtenida en Venezuela. Las razones principales están relacionadas con: i) la condición irregular del inmigrante (sin PTP o carné de extranjería es imposible iniciar el trámite); ii) las dificultades para obtener la documentación apostillada en Venezuela (por sus altos costos); iii) el costo de la acreditación y homologación en Perú.

Estas condiciones se dan en un contexto de menor crecimiento de la economía peruana, lo que reduce las oportunidades de empleo para profesionales o técnicos en general, y por las razones expuestas, también de los inmigrantes venezolanos. Condiciones que se potencian conformen van asentándose percepciones y prácticas discriminatorias en la sociedad local.

Por ejemplo, una de las personas entrevistadas señaló: “Estudié Administración de empresas. Trabajé 3 años en Petróleo de Venezuela S.A. (PDVSA) y 5 años en la empresa Polar. Hice muchos trabajos. No he podido homologar porque no tengo la condición de legalidad. Por ejemplo, la licencia de conducir internacional no me sirve acá por el hecho de ser venezolano. A mí me paran y me detienen; si fuera argentino, chileno o de otra nacionalidad, acá puedes conducir sin ningún problema. Con esta licencia puedo manejar en cualquier país, pero acá no me sirve”.

También se recogió la percepción de que contar con un certificado o constancia de estudios, universitaria o técnica, incrementa las oportunidades de mejorar sus condiciones de trabajo o conseguir empleo más fácil. Un venezolano participante del grupo focal concluyó: “Haces un curso acreditado acá en Perú y te otorgan la confianza. Conozco dos licenciadas en enfermería. Una es peruana y la otra es venezolana. A la primera le pagan 5,000 soles y a la venezolana 1,800 soles, eso pues la venezolana no tiene un papel de una institución de acá en Perú que la avale”.

Por eso, entre las demandas de los venezolanos participantes del grupo focal está la posibilidad de capacitarse y formarse en oficios que les permitan conseguir ingresos en el corto tiempo. Entre las opciones que comentaron está la implementación de talleres de carpintería y mueblería, plomería, transporte, servicio técnico tecnológico, mecánica para venezolanos, o la organización de ferias. “Lo que necesitamos –dice uno de los participantes– es un empresario o institución del sector privado, que tenga un proyecto, un taller de artesanía, y explotar el talento de los venezolanos”.

¿Conoce instituciones u organizaciones que apoyen a los inmigrantes a insertarse laboralmente y/o a acreditar sus títulos profesionales en Perú?.

Los participantes no cuentan con referencias sobre instituciones u organizaciones que brinden apoyo a la población venezolana en Perú.

Sin embargo, algunos entrevistados hicieron comentarios de conocer a la ONG Unión Venezolana.

¿Conoce la institución tutelar en donde Ud. puede realizar reclamos en relación a materia laboral?.

Los venezolanos participantes manifestaron no conocer con exactitud qué instituciones son las encargadas de velar por el disfrute y ejercicio de derechos. Hacen referencia al Ministerio de Trabajo, aunque no pueden referir exactamente su ubicación física o los procedimientos a seguir para presentar una denuncia laboral.

Entre los participantes la percepción de que son datos o información prescindible o inútil, lo que explica su poco o nulo interés en acceder a esta. Esta percepción se asienta en la idea de que los inmigrantes no tienen o no pueden ejercer sus derechos. Uno de los participantes lo resumió de la siguiente manera: “Si uno no está en el país de nosotros (Venezuela), no tienes derecho a nada ni a reclamar”.

Otro venezolano señaló: “Tengo amigos que han tenido discusiones con la policía o fiscales. Y uno tiene que callarse, porque tú no tienes la razón. Si chocas, la culpa es de uno por el hecho de ser venezolano”.

Uno de los participantes reconoció, con cierta resignación, que los inmigrantes venezolanos saben a qué vienen, y que las condiciones que encuentran se deben a la forma cómo se ha configurado una dinámica laboral particular, signada por el abuso y la explotación de la población inmigrante venezolana. Dice: “El error de nosotros fue de las primeras personas que llegaron, hace cuatro años, y que aceptaron trabajar por salarios bajos... “anda para allá que te voy a dar 10 soles”... y se acostumbraron a ello. Pero los que venimos después sabíamos a qué veníamos. Que acá se tiene que trabajar 10 o 12 horas. Y me tengo que quedar callado porque ya sabemos cómo son las condiciones”.

¿Conoce Ud. cuáles son los beneficios laborales como trabajador extranjero?.

El conocimiento que tienen los participantes sobre sus derechos laborales es difusa e incompleta. La idea que subsiste entre los venezolanos entrevistados es que por el tema documentario (no resuelto para una mayoría) y las pocas oportunidades de acceder a un empleo o generarse un ingreso económico se encuentran en el sector informal, al margen de la regulación laboral.

Uno de los participantes afirma: “No sé nada de esto. Con la necesidad que tienes de trabajar, si te pones a exigir derechos, te dicen ‘no vengas más’”.

Entre los conocimientos parciales que se tienen, mencionan la retención que se aplica por ley a los trabajadores extranjeros. Uno de los participantes lo identifica como uno de los principales factores que alienta a los venezolanos a buscar empleo en el sector informal: “Se sabe que retienen un porcentaje de la mensualidad, te hablan del seguro y nada más. Cuando postulé a Plaza Veá, Macro, en los primeros 6 meses te vamos a retener el 46% de tu sueldo que es 930 soles. Con ese descuento ¿crees que me va a alcanzar para vivir?”.

¿Qué tipo de abusos o violaciones a sus derechos laborales ha tenido en su centro de trabajo?.

Los testimonios relacionados con el incumplimiento de derechos laborales son varios. El conjunto de los venezolanos que participaron del grupo focal manifestó haber sido víctima de una estafa o abuso laboral. En las situaciones mencionadas reconocían sufrir xenofobia o discriminación por su nacionalidad. Uno de los participantes comentó: “Sacaba a pasear perros. En una ocasión unos vecinos me acusaron de maltratar los perros por el hecho de dejar amarrado a uno en un poste, mientras entraba a un edificio a recoger a otro perro. Fui objeto de discriminación. Me gritaban: “¡Vete a tu país y da gracias que te estamos dando de comer!”.

Otros testimonios similares son los siguientes:

“Trabajé en una empresa que se fue a Puno, para una contratista que hacía módulos para el Ministerio. Cuando estábamos de regreso, el contratista prácticamente nos estafó. Se desapareció. Nos dijo que se fue a la quiebra y no les pagó un mes completo de salario. El sueldo era de 2,500 soles, pero el trabajo era en la puna, en condiciones muy difíciles. Estando allá nos pagó lo que les dio la gana: a unos 600 soles, a otros 700 soles”.

“Mi experiencia laboral ha sido horrible. Primero que te pagan lo que le dan la gana. No ven el esfuerzo. Acá el comerciante te pone una hora de entrada, pero nunca está pendiente de salida. Pueden pasar 3 horas y no te dan nada más. Acá había una empresa “ingeniosa”, que contrataba venezolanos y los montaba en torres de telecomunicaciones de 80 metros de altura y les pagaba 1,000 soles. ¿Qué empleo de ese tipo vale ese monto?”

“Mi última experiencia fue ayer. Encontré empleo en una tienda informal de venta de zapatillas. De 4pm a las 11pm. 150 soles a la semana. 25 soles por día. Al terminar la semana el empleador me dio solo 50 soles y me dijo que el resto me lo pagaba el fin de semana. Pero una trabajadora peruana me advirtió que me estaban engañando, como lo habían hecho con otros venezolanos”.

“Para nadie es un secreto que la mano de obra venezolana es la más barata. Por la necesidad que uno tiene. Te contratan. Haces un buen trabajo. Te exigen una hora de entrada y nunca de salida. Te exigen un trabajo de calidad, una cuestión inimaginable. Al momento de culminar viene el conflicto. Uno se siente abusado y actúa de mala fe cuando no te quieren pagar”.

“Tengo un amigo que trabajó en un restaurante. Seis meses. Le pagaban 15 soles por 4 horas. Cuando trabajaba jornada completa, eran 30 soles. No recibió absolutamente nada. Tenía que limpiar de domingo a domingo. Cuando se fue no le reconocen nada. Le dijeron que las ventas estaban bajas”.

“Acá, todas las empresas y todos los negocios le andan mal. ‘Este mes las ventas anda mal y no te puedo pagar completo’”.

“En el área de mudanza nos dan polos, pero luego nos los quitan. No firman ningún tipo de contrato. Cobran 150 por mudanza, a nosotros solo nos quieren dar 50 o 60 soles”.

“En Venezuela nadie te dice que te quedes 10 horas de trabajo. Son 8 horas, y son 8 horas. Descansas dos días a la semana. No estamos acostumbrados a esta explotación laboral. Por eso nos da rabia, a veces explotamos. Porque no llevas una vida sana. Desde que llegué al Perú, siempre tengo dolor cabeza, por el estrés. Surgen problemas psicológicos. Llegar a la casa a las 11pm para salir al día siguiente a las 5am”.

Este tipo de abusos laborales han derivado en situaciones de tensión entre los ciudadanos venezolanos y la población local. En algunos casos los inmigrantes venezolanos han reaccionado

violentamente a experiencias de sufrir una estafa o abuso de poder por parte de ciudadanos peruanos.

Uno de los participantes señaló: “Un señor contrató los servicios de Glovo (venezolano) y no le quiso pagar. ¿Qué hizo el trabajador? Se bajó y le rompió el caso en la cabeza”.

En otro caso se justificó de la siguiente manera las reacciones violentas: “Si voy a trabajar gratis, me demoro el tiempo que quiero. Ahí es cuando vienen el Facebook, las redes sociales. “Mira, que me golpeó”, pero no dicen por qué”.

Con relación a este hecho, otro de los participantes replicó: “Frente a esas situaciones lo mejor es ignorar. Si te pones a discutir con la persona, quedas mal tú”.

¿Sufrió de acoso laboral en su centro de trabajo? ¿De qué tipo?.

Sobre el tema del acoso laboral, refieren que éste se da principalmente en el caso de las mujeres venezolanas: “En el caso de las mujeres, la inserción laboral depende de la persona. Hay mujeres que han venido a trabajar, y otras sinvergüenzas que vienen hacer lo que les da la gana. La vida fácil. La mujer venezolana es más afectada, porque los peruanos tratan de conquistarla y de aprovecharse de la situación. Se equivocan con la mujer venezolana”.

En otros casos, el acoso surgió como consecuencia de prácticas xenófobas por parte de los empleadores o supervisores. “Comencé a trabajar en construcción. Al principio todo bien, luego el supervisor quiso experimentar a ver si yo rendía. Pero di la talla. En vistas de que yo respondía todo lo que me mandaba hacer, comenzaron las ofensas. Me comenzó a insultar. Mis amigos me recomendaron no caer en la provocación. Me fui del empleo”.



6.2 Situación de las ciudadanas venezolanas mujeres

Para la evaluación de los aspectos de inserción laboral en las mujeres venezolanas, se trabajó con un grupo focal con participantes mujeres con edades que oscilan de 23 a los 50 años. Al igual que en el caso de sus pares varones, casi todas mencionaron estar trabajando al momento de hacer el grupo focal. La mitad indicó dedicarse a las ventas en negocios o comercio ambulatorio; y la otra mitad trabajando autónomamente, brindando servicios de cuidado para personas o animales.

PERFIL DE LAS PARTICIPANTES

1. Trabaja en una farmacia en Surco.
2. Trabajó como vendedora en Jet Market. No trabaja actualmente.
3. No trabaja actualmente. Es enfermera.
4. Trabaja cuidando una señora. Experiencias de atropellos laborales.
5. Vende tequeños venezolanos y cuida niños.
6. Trabajó vendiendo helados.
7. Trabaja en restaurante en Surco.
8. Trabaja cuidando perros.

Los principales aspectos evaluados y testimonios fueron:

¿Cuenta con contrato de trabajo en su actividad actual?.

La tendencia que se percibe es buscar empleo o trabajar en el sector informal. Esto es, a generarse ingresos como trabajadoras autónomas o como asalariadas, pero sin contrato de trabajo.

Entre las razones que esgrimieron las participantes está la percepción de que en Perú las leyes laborales están pensadas para favorecer a los empleadores, a diferencia de Venezuela, donde las normas ayudan al empleado. Por eso, una de las participantes concluye que: “El peruano prefiere ser microempresario, antes que empleado de alguien”.

Una de las participantes –que trabaja en un restaurante sin contrato laboral, recibiendo el salario mínimo, pagado puntualmente cada semana– explica la informalidad laboral con el siguiente razonamiento: “No puedo decir que explotan, pero piden más de lo que una puede dar. A una la contratan para una labor y terminas haciendo muchas más. Por eso no dan contrato”.

Otra venezolana participante comentó su propia experiencia: “En supermercados o tiendas (Plaza Veá, Sodimac) te aceptan para trabajar con PTP. Pero en la formalidad, te retienen el 40% de tu salario. Este tipo de situaciones empujan a una a trabajar en la informalidad”.

¿Cómo consiguió el trabajo actual?.

Una de las formas como se accede a oportunidades de empleo es solicitándolo directamente a negocios o empresas.

Una de las participantes mencionó: “Entré al restaurante preguntando por un empleo y dejé mi número de teléfono. Al día siguiente me llamaron”.

También se mencionaron los contactos con amistades o conocidos que compartieron información sobre oportunidades de empleo.

¿Qué requisitos o condiciones necesito para conseguir su empleo? ¿tuvo dificultades para obtenerlos?.

De acuerdo con el testimonio de las participantes, el requisito mínimo que solicitan los empleadores peruanos es la presentación del PTP o del carné de extranjería, para lo cual requiere tener el pasaporte vigente (cuando se vence el pasaporte se paga una multa de 4 soles diarios por cada día vencido).

Sin embargo, más allá de las condiciones legales que se requieren para regularizar su estancia en Perú, para la mayoría de las venezolanas participantes en el grupo focal, el factor que resulta determinante para acceder a un empleo de manera rápida y sin dificultades, reside en la posibilidad de contar con referencias o recomendaciones personales. Como señaló una de las participantes: “No he tenido oportunidad para trabajar como enfermera en Perú; para ello es necesario tener una recomendación”.

Un factor que puede significar mayores oportunidades de empleo para las mujeres, pero también riesgos y amenazas a la dignidad, es la cuestión de género. Existe la percepción de que para las mujeres venezolanas es más fácil encontrar empleo que para los hombres. Como señaló una de las participantes: “Porque nos ven más atractivas. Acá la mayoría (de los peruanos hombres) tiene una mirada morbosa”.

¿Ha intentado homologar o acreditar su formación profesional en el Perú? ¿Lo pudo concretar?.

El primer razonamiento que aflora cuando se consulta por la homologación de la formación académica o técnica, es el de los requisitos o condiciones que se requieren para ello. Siendo la regularización de la condición migratoria el más importante de todos. Como señaló una inmigrante venezolana licenciada en administración. “Si no se resuelve el tema de la documentación, no se puede hacer ningún trámite de acreditación u homologación”.

Asimismo, para el caso de algunas profesiones, se debe pagar el derecho a un examen para poder ejercer legalmente la profesión.

Una de las participantes, formada como enfermera, declaró: “Se tiene que superar una prueba o examen que tiene un costo en dólares. Son exámenes anuales. Si pasas la prueba, te mandan un certificado. Ninguna de mis contactos se ha presentado a la prueba”.

Otra de los participantes comentó que “para acreditar estudios superiores o técnicos se tiene que pagar una tasa de 325 soles”.

Las dificultades para contar con constancias de estudios o formación no solo se producen en el Perú, sino que exigen algunas acciones en el país de origen. Como señalaron las mujeres encuestadas: “Los documentos tienen que estar apostillados. El trámite dura 30 días. Corroboran con Venezuela la validez del documento. No sabía que este proceso se podía hacer, pero por un amigo me enteré. Con ese documento postularé a una plaza en febrero”.

Los requisitos para homologar títulos son distintos dependiendo del tipo de profesión. En las ciencias de Medicina y Enfermería, por ejemplo, es más complejo y difícil que otras carreras como Administración, Educación, etc.

¿Conoce instituciones u organizaciones que apoyen a los inmigrantes a insertarse laboralmente y/o a acreditar sus títulos profesionales en Perú?.

Las participantes del grupo focal manifestaron no conocer instituciones peruanas o venezolanas que brinden apoyo a la población venezolana en cuestiones de empleo. Solo hicieron referencia a la ONG Unión Venezolana.

El principal medio de información de las mujeres inmigrantes y refugiadas venezolanas son las redes sociales. Por medio de Instagram acceden a información relativa a la comunidad venezolana en Perú. También revisan la página web de Migraciones (Ministerio del Interior del Perú). Mencionan que hay una página de Facebook donde anuncian ofertas laborales para personas venezolanas. Suelen postular a dichas convocatorias, envían sus currículos, aunque existe la presunción de que son lugares donde se realizan estafas.

Como señaló una de las participantes: “Realmente no hay un organismo o página web donde encontrar asistencia en temas laborales”.

¿Conoce la institución tutelar en donde Ud. puede realizar reclamos en relación a materia laboral?.

Las participantes del grupo focal indicaron no tener mayores conocimientos referidos a las instituciones que resguarden los derechos laborales. Sin embargo, al igual que sucede con sus pares varones, existe la sensación extendida de que por su condición de inmigrantes no son sujetas de derechos ni podrían reclamar por su incumplimiento. Esta percepción de vulnerabilidad se agudiza para las personas que no cuentan con documentación en regla. Una de las participantes menciona: “¿Qué vamos a reclamar porque ni siquiera tenemos contrato de trabajo ni tres meses de prueba? Debes tener por lo menos una constancia o recibo de pago que acredite una contratación, una prueba”.

Comentan que las situaciones de abuso y vulneración se producen a pesar de que, en algunos casos, se haya logrado hacer valer los derechos laborales. Una de las participantes comentó: “Una amiga que trabajó en un restaurante en SJL durante un año y medio. Antes le ofrecía desayuno y almuerzo. Pero al cabo de un tiempo [el empleador] le reclamó por qué desayunaba y la terminó botando de la nada. Acudió al MTPE y le asignaron un abogado. Logró que le reconocieran sus derechos (indemnizaciones, vacaciones, utilidades), a pesar de que laboraba sin contrato, ni un recibo (en la informalidad)”.

En otro testimonio el cuestionamiento involucraba las mismas normas que debieran cumplirse. “Acá las leyes laborales están pensadas para los patrones. En Venezuela ayudan al empleado”.

¿Conoce Ud. cuáles son los beneficios laborales como trabajadora extranjera?.

Existe un desconocimiento general por parte de las mujeres participantes sobre las normas que regulan la contratación laboral de personas extranjeras. Fueron pocas las mujeres que mencionaron algunas referencias al respecto. y cuando lo hicieron, fue de manera muy superficial. Por ejemplo, respecto a las vacaciones (“un mes, pero no se pueden tomar todas juntos”).

Existe también la presunción de que se pagan horas extras (aunque desconocen cuál es la sobre tasa); que se entregan gratificaciones en (solo mencionaron el mes de diciembre); que se otorga una prima por estudios a los trabajadores con hijos; así como la provisión de almuerzo si la jornada dura más de 11 horas.

Algunas justificaron el desconocimiento respecto a las cuestiones laborales como efecto de la débil organización por parte de los venezolanos, así como la falta de tiempo. “Nos falta organizarnos como inmigrantes acá en Perú. Acá todo se paga (la comida, la luz, el agua). No hay tiempo para investigar bien”.

“Necesitamos un representante que nos oriente. Hay mucha desinformación”, reconoció una de las participantes.

¿Qué tipo de abusos o violaciones a sus derechos laborales ha tenido en su centro de trabajo?.

Todas las participantes reconocieron haber sido objeto de un abuso o atropello laboral. La constante son las jornadas extensivas, el no cumplimiento de acuerdos verbales sobre condiciones de trabajo, la retención de parte de la remuneración, las limitaciones en los permisos, etc.

“Trabajaba en un supermercado, pero no me quisieron pagar horas extras”.

“Ahora estoy trabajando con una señora, en sus cuidados. A las dos semanas un pariente me dice que solo le pueden pagar la mitad de lo acordado”.

“Fui explotada, no me pagaron completo. Una señora me pagó la mitad, a pesar de trabajar dos días seguidos, doce horas cada uno. Renuncié porque la empleadora no me quería pagar completo”.

“Cuando trabajé en una casa, la señora me explotaba mucho. Impedía que hiciera planes los días sábado. Por eso me salí”.

“A mi suegra también le pasó lo mismo, pero no le pagaron nada. Incluso despidieron al trabajador que recibió la notificación de la denuncia”.

También se registraron abusos de poder por parte de los empleadores. Una de las participantes lo relató así: “Se suele descontar a los trabajadores la inasistencia al trabajo en los casos en que tienen que hacer diligencias.” ¿A qué hora tienes la cita del PTP? “En la tarde”. “Bueno, vienes a trabajar una hora y luego te vas”.

¿Sufrió de acoso laboral en su centro de trabajo? ¿De qué tipo?

La situación de temor y vulnerabilidad de las mujeres venezolanas residentes en Perú es evidente. La mayoría de las participantes (cuando no todas) dieron cuenta de circunstancias diversas en las que se han sentido víctimas de acoso sexual.

Una de las participantes, que trabajaba como personal de limpieza de un edificio, relató: “Un amigo me recomendó a una persona que necesitaba personal de limpieza. El turno era de 8am a 4pm. El primer mes no pasó nada. Pero luego el recepcionista intentaba “conquistarme”. Mandaba mensaje al celular, me acosaba con gestos, tuve que renunciar porque consideraba que podía tener problemas con los vecinos”.

Otra participante comentó: “Una viene asustada por las advertencias que se hacen de los hombres peruanos. Cuando trabajé en el Callao, había un peruano que me seguía y acosaba en el paradero. Todavía tengo pavor de los peruanos”.

Las participantes comentaron que, frente a sus compatriotas varones, tienen ciertas ventajas para conseguir más rápido empleo: “Para las mujeres es más fácil encontrar empleo que para los hombres. Porque las ven más atractivas, acá la mayoría tiene una mirada morbosa”.

6.3. A manera de conclusiones.

Del conjunto de testimonios recogidos de inmigrantes y refugiados venezolanos y venezolanas, se concluye que las principales dificultades u obstáculos que deben enfrentar para acceder a empleos decentes (o en el caso de los que ya se encuentran laborando en situación de dependencia, para presentar una denuncia por vulneración de sus derechos laborales), serían los siguientes:

- ▶ **El acceso a documentación migratoria resulta costosa y engorrosa.** El tiempo y los recursos que implican los trámites para obtener el carné de extranjería –necesario para la contratación laboral en el sector formal– no pueden ser asumidos por un grupo mayoritario de inmigrantes y refugiados venezolanos. A esto hay que sumarle que los ingresos percibidos –incluso por

las y los trabajadores de Venezuela con trabajo formal– son en promedio cercanos al salario mínimo.

- ▶ **Dificultades para obtener la homologación de la formación profesional.** La obtención de la documentación que regulariza la situación migratoria, específicamente la obtención del carné de extranjería es la principal limitación para obtener la validación de títulos y la colegiatura; además, una vez superado este primer requisito, se reportan otras dificultades como el costo de la revalidación o reconocimiento de títulos por parte de la SUNEDU²¹.
- ▶ **Retenciones económicas a extranjeros desalienta la búsqueda de empleos “formales”.** La retención de un 40% del ingreso percibido –equivalente al 30% de impuesto a la renta y 14% por aportes previsionales a las AFPs– suponen un desincentivo para la búsqueda de empleos formales y empuja a los inmigrantes y refugiados venezolanos a procurarse un ingreso económico a través del trabajo autónomo, informal y, en muchos casos, mendigando en las calles.
- ▶ **Desinformación sobre instituciones protectoras y reguladoras.** Existe un profundo desconocimiento por parte de la población inmigrante y refugiada venezolana en relación con las instituciones protectoras de los derechos laborales. Si bien tienen cierta información acerca de la existencia de un Ministerio de Trabajo y algunas leyes laborales, consideran que por su condición de extranjeros no son sujeto de derecho o que, en acaso de vulneración, las autoridades no resolverán a su favor. De igual forma, no conocen instituciones u organizaciones sociales que proporcionen información veraz, útil y pertinente para la realización de los trámites de regularización migratoria o para la búsqueda de empleo.

21 - De acuerdo con la ENPOVE 2018, del conjunto de inmigrantes y refugiados venezolanos que señalaron haber seguido universitarios completos (24,9%) y estudios de maestría o doctorado (0,8%), el 92,2% afirmó contar con título profesional y solo el 7,8% indicó no tener título; registrándose una proporción mayor de mujeres (93,5%) que de hombres (90,4%) los que indican contar con la acreditación correspondiente. Sólo el 2,9% manifestó haber obtenido el reconocimiento oficial del título, en tanto el 97,1% no lo hizo; lo cual se suma a las dificultades que tiene la población venezolana residente en Perú para revalidar sus títulos e inscribirse en los colegios profesionales. A pesar de que, la proporción de personas venezolanas con título homologado es bajo, los hombres que han realizado ese trámite (4,1%) es el doble a la proporción de mujeres (2,1%). 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 2018). Pp. 88.

7

IDENTIFICACIÓN DE LOS CONOCIMIENTOS, VACÍOS DE INFORMACIÓN Y PRINCIPALES DUDAS DEL SECTOR PRIVADO PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS INMIGRANTES Y REFUGIADAS





Para analizar las diversas trabas u obstáculos que enfrenta la población inmigrante y refugiada venezolana en Perú para insertarse a un empleo formal, se realizó un grupo focal en el que participaron ocho personas, todas de nacionalidad peruana y relacionadas con las áreas de Recursos Humanos, el reclutamiento de personal y empresas head hunter. De esta forma, los testimonios y experiencias de estos actores permiten contar con una mirada más completa del mercado laboral peruano, introduciendo la perspectiva desde la demanda de trabajo, a través de a sus percepciones y prácticas laborales.

PERFIL DE LAS Y LOS PARTICIPANTES

1. Dueño de restaurante en Independencia.
2. Asistente de Área de Recursos Humanos de la Empresa Liderman.
3. Representante de la Editorial Sembrando.
4. Representante de la empresa JAG Servicios Generales, de limpieza, electricidad.
5. Consultora de la empresa Adecco.
6. Representante de la Bolsa de Empleo Independencia.
7. Dirección de Desarrollo Económico Local. Municipalidad de Independencia.
8. Representantes de la Empresa Hadas. Selección de personal de limpieza, departamentos, oficinas, almacenes, trabajadores del hogar y cuidadores de niño.

Los principales aspectos evaluados y testimonios fueron:

¿Conoce la base legal y el régimen laboral de los trabajadores extranjeros?.

Los participantes no cuentan con conocimientos precisos sobre la legislación laboral que corresponde a la contratación de trabajadores extranjeros. Justifican su desconocimiento señalando que sus funciones en sus respectivas empresas son de carácter administrativa y no legal.

Sin embargo, reconocieron que un requisito exigido por sus empresas para la contratación de personal de nacionalidad venezolana es que cuenten con el carné de extranjería.

¿Conoce los requisitos aprobatorios para contratar a personal extranjero y los porcentajes limitativos para contratar trabajadores extranjeros?

La mayoría de las empresas de intermediación laboral reclutan a trabajadores para actividades no calificadas. Los requisitos que exigen a los postulantes se repiten con ligeras variantes, en función al tipo de actividad para la que requiere al personal. Los principales requisitos son:

- ▶ Carné de extranjería o PTP, indistintamente.
- ▶ Mayor a 18 años, hasta los 50 años.
- ▶ Con secundaria completa.
- ▶ Con una experiencia laboral de 8 meses o 1 año, como mínimo.
- ▶ En el caso de las empresas de seguridad, se exige (1) antecedentes policiales, penales y judiciales; así como (2) conocimientos especializados en seguridad (servicio obligatorio militar, policía, etc.). Además de referencias.
- ▶ En ventas no es necesario que tengan experiencia laboral previa.
- ▶ Liderman pide 6 meses de experiencia; una carta de recomendación; antecedentes policiales; estudios secundarios, aunque no indispensable.

Respecto de las restricciones para contratar extranjeros, uno de los asistentes legales participantes indicó: “Cuando se logra el tope de extranjeros (20% de la planilla), se deja de recibir currículos”.

¿Su empresa ha recibido solicitudes de trabajo de personas extranjeras? ¿ha tenido dificultades para contratar formalmente a venezolanos?

Todas las empresas presentes en el grupo focal indicaron haber recibido solicitudes de empleo por parte de ciudadanos venezolanos. “Hasta un 10% de las solicitudes corresponden a venezolanos”, señaló uno de los participantes.

Por otro lado, salvo el caso del restaurante (que reconoció tener a su personal sin contrato), el resto de las empresas habría contratado o reclutado personal en condiciones de formalidad laboral. Al ser empresas formales y exigir certificados y requisitos legales, se deduce que se trata de trabajadores con contratos de trabajo. Pese a contar con contrato laboral, por su condición de inmigrantes, los trabajadores venezolanos están expuestos a condiciones de trabajo desiguales y de mayor explotación respecto de sus pares peruanos.

Uno de los participantes reconoció: “El peruano por la misma necesidad de trabajo, acepta condiciones. Hay un horario, pero la mayoría sabe que el trabajo no es de 8 horas sino de 12 horas. El peruano acepta y sabe las condiciones en que se maneja las reglas. Si no lo parece, tiene varias empresas para elegir. En el caso del trabajador venezolano, quiere trabajar sus 8 horas, pero tiene que adaptarse a la realidad peruana. Y eso es lo que está sucediendo”.

En algunos casos, se atribuye a los empleadores locales prácticas de abuso y aprovechamiento de las situaciones de necesidad económica de los inmigrantes venezolanos, a quienes les imponen condiciones de trabajo precarias y de explotación .

Un empresario que participó del grupo focal afirmó: “El trabajo en el restaurante es de 8 am a 6 pm. Un venezolano me cuestionó que fuera 10 horas. Le respondí: “Si te conviene trabajas, si no, no trabajas”.

La misma persona diferenció el trato ofrecido a su personal, según la nacionalidad: “Mi personal no tiene contrato de trabajo por la rotación laboral. Se les paga un sueldo semanal. Los peruanos ganan 1,000 soles mensuales y los venezolanos 800 soles mensuales. Ganan también por atención (propina). Los cambios se dan por desgano de los trabajadores, al inicio se esmeran, pero luego se van”.

¿Considera que el procedimiento establecido en la legislación, facilita o dificulta la contratación formal de extranjeros?

Los representantes de las empresas no mostraron mucha claridad respecto al impacto de los procesos establecidos en la legislación. Sin embargo, reconocieron que algunos procedimientos pueden resultar costos o engorrosos para los inmigrantes venezolanos.

Uno de los participantes del grupo focal señaló: “Cuando les van a entregar el PTP y el carné de extranjería, les solicitan antecedentes penales. Pero luego las empresas les vuelven a pedir antecedentes penales cuyo costo es de 58 soles”. Estos certificados penales son un requisito indispensable para las empresas que realizan labores de seguridad, mientras que para los Centros Comerciales solo solicitan antecedentes policiales.

En la dinámica grupal, se evidencian las diferencias en cuanto a la cultura laboral de peruanos y venezolanos. Uno de los funcionarios de la Municipalidad de Independencia, comentó: “Vienen muchos venezolanos a actividades de capacitación. Están constantemente capacitándose, para temas de emprendimientos. Son bien exigentes en el cumplimiento de las normas y reglas; de los acuerdos del contrato (jornada). Me dicen que se han salido de una empresa porque no cumplía las reglas”.

Otro de los participantes explica: “Es entendible: porque vienen de una cultura muy diferente a la de nosotros. No han pasado por este tipo de necesidades. Han tenido dinero y recién están experimentándose esto, que nosotros sí hemos experimentado. Están acostumbrado a tener la cultura de cumplir las 8 horas de trabajo. Es difícil romper con esta cultura de mucho tiempo. Tenemos que reconocer que son bien organizados, muy educados, nivel de atención mucho mejor que los peruanos. Pero son muy estrictos con sus condiciones de trabajo”.

¿Conoce las instancias gubernamentales encargadas de regular y supervisar la contratación de trabajadores extranjeros?

Consultados por las instancias reguladoras de las condiciones de trabajo, todos los participantes del grupo focal mencionaron al MTPE, aunque por las labores que realizan no están familiarizados con el manejo de las demandas y procedimientos legales que involucra a la autoridad de trabajo.

Todos los participantes reconocen no haber recibido orientación alguna por parte del MTPE sobre la contratación de trabajadores extranjeros. Uno de los participantes señaló: “Una sola vez el MTPE nos ha capacitado en temas de contratación. Cuáles son los requisitos para la contratación. Pero los perfiles son distintos”.

Otro participante señaló: “El MTPE solo difunde en su entorno, en el mismo Ministerio y en Lima Metropolitana. A los gobiernos locales no llega. Si no fuera por las ONG, la información sobre migrantes se pierde”.

Opinión sobre la flexibilidad del vínculo laboral.

Algunos testimonios de los participantes ilustran esta idea de temporalidad: “Buscamos personal extranjero para actividades temporales. Pasan por una evaluación de su desempeño (si es responsable, es atento, tiene actitud), hay posibilidad de contratarlo. Tienen que pasar una prueba de 3 meses”.

“Hacemos pagos por recibos por honorarios. Para labores temporales por 2 o 3 meses. Tareas de mantenimiento para supermercados, centros comerciales, plantas (como la de San Fernando), hoteles y restaurantes. Se les capacita en acciones de limpieza de servicios higiénicos, áreas comunes, oficiales. Tratamiento de productos químicos, quizás algunos son alérgicos. Si vemos que el personal puede adaptarse o puede responder, comenzamos con la prueba externa”.

La realización de periodos de prueba no constituye un problema en sí mismo (ya que queda contemplado por la legislación laboral peruana). Sin embargo, estos periodos de prueba son utilizados estratégicamente por numerosos empleadores como prácticas de abuso y explotación de inmigrantes y refugiados venezolanos, usando estos periodos como argumento y pretexto para no pagar la remuneración a los trabajadores.

Opinión sobre la desconfianza en los trabajadores venezolanos.

Respecto a la desconfianza de los empleadores hacia la población venezolana, uno de los participantes reconoció: “Nosotros corroboramos si en su anterior trabajo no han tenido inconvenientes. Al inicio todos se muestran bien, se desempeñan bien. Luego no acatan las indicaciones, se muestran conflictivos. Según sus referencias podemos contar con ellos”.

Otro testimonio de este grupo focal reconoció, refiriéndose a los trabajadores venezolanos: “Problemas de seguridad, no puedes confiar mucho, el dinero de la caja”.

La construcción de imaginarios sociales, las percepciones y prejuicios que se han instalado en la sociedad peruana derivan en la disyuntiva de lo “nacional vs. extranjero”. Uno de los participantes lo resume de la siguiente manera: “La información está. Las pautas (carné, PTP contratación) están. El problema es la aplicación. En un primer momento las empresas contrataban puro venezolano. Empresa Deco cambió todo su personal local por venezolanos. Dados los acontecimientos y la prensa, se crea una percepción de rechazo al venezolano. Ahora todos evalúan al personal, primero por sus antecedentes. Los medios informan sesgadamente sobre la participación de venezolanos en actos de delincuencia. Necesitamos llegar a un punto de equilibrio. ¿A quién le vas a dar el apoyo?”.

Opinión sobre de la alta rotación en el personal de limpieza.

De acuerdo con los participantes del grupo focal, la mayoría de las personas inmigrantes y refugiados de Venezuela labora por periodos de tiempo cortos en las empresas que los contratan. En algunos casos se reportaron prácticas laborales de tres meses antes de iniciar el vínculo laboral. Uno de los participantes señaló: “Contrataciones por un mes, dos meses, dependiendo de la necesidad del cliente”. En otro caso, la flexibilidad era total: “El personal de Hermes se contrataba por día. Con recibo por honorarios. Entre 60 y 80 soles por día”.

Uno de los participantes, representante de una empresa de intermediación laboral, comentó: “Conforme pasaba el tiempo se fueron retirando. Eran muy buenas trabajadoras. Después de 2 o 3 meses comenzamos a recibir quejas de los supervisores y empleadores. Se dio un cambio brusco en el trato; en aceptar los horarios, los servicios. Un cambio de imagen de 180°. Te decían que no tienen tiempo. No realizaban las tareas de limpieza. La señora le decía “mueve esto y limpia abajo”, y la chica se resistía y decía que no. El motivo de rotación fue por el cambio en la calidad de servicio”.

“La rotación se da también en el personal local, pero en esos casos se argumenta que el trabajo les queda muy lejos, o les ha pasado algo a su familiares o hijos. En el caso de personal extranjero, no te dicen el motivo: simplemente cambia su desempeño. Motivos distintos”.

En algunos testimonios se reconoció que las condiciones laborales podrían estar a la base de la alta rotación laboral. Uno de los funcionarios de la Municipalidad de Independencia señaló que, ante la convocatoria realizada por la empresa Compañía Americana de Conserva, muchos venezolanos desertaron por los rigores de la labor: “El pago de 1,300 soles, muy bueno. Les daban hospedaje, guardería y estudios. Trabajo en el eviscerado de anchoveta en Chincha. Pero había una rotación constante porque no se soportaba el olor a anchoveta. Pago al destajo. Como la producción era muy exigente, había mucha rotación”.

7.1. Algunos resultados del Estudio “Retos y oportunidades de la migración venezolana en el Perú”.

Este Estudio fue realizada por Acción contra el Hambre y la consultora Aptitus, y entre Julio y Agosto del 2019. Esta tuvo como objetivo, conocer y visibilizar la percepción de más de 400 empresas del sector privado peruano respecto a la incorporación de profesionales venezolanos y venezolanas en sus organizaciones, desde sus experiencias, desafíos y oportunidades en este nuevo escenario laboral. Las empresas que han participado se encuentran a nivel nacional, y han participado principalmente las Áreas de Recursos Humanos.

Los resultados obtenidos en los grupos focales coinciden con la información obtenida a través de este Estudio.

Según el estudio en mención, con relación al impacto de la inmigración venezolana en el mercado laboral peruano, destacan las percepciones que consideran que algunas empresas precarizan las condiciones laborales (63.9%), que representan una amenaza para los trabajadores peruanos (38.1%) o que se “corre el riesgo de que sean delincuentes” (37.4%), frente a aquellas que perciben que el mercado laboral se enriquece con personas cualificadas y comprometidas (43%) o aquellas que consideran la migración como una oportunidad para mejorar la economía y combatir la informalidad en el país (21.9%).

PERCEPCIÓN

**¿QUÉ EFECTOS
CONSIDERA QUE
TIENE LA MIGRACIÓN
VENEZOLANA
EN EL SECTOR
EMPRESARIAL
PERUANO?**

63.9%

Algunas empresas precarizan las condiciones laborales.

63.9%

Se enriquece el mercado laboral con personas cualificadas y comprometidas.

63.9%

Es una amenaza para los trabajadores peruanos.

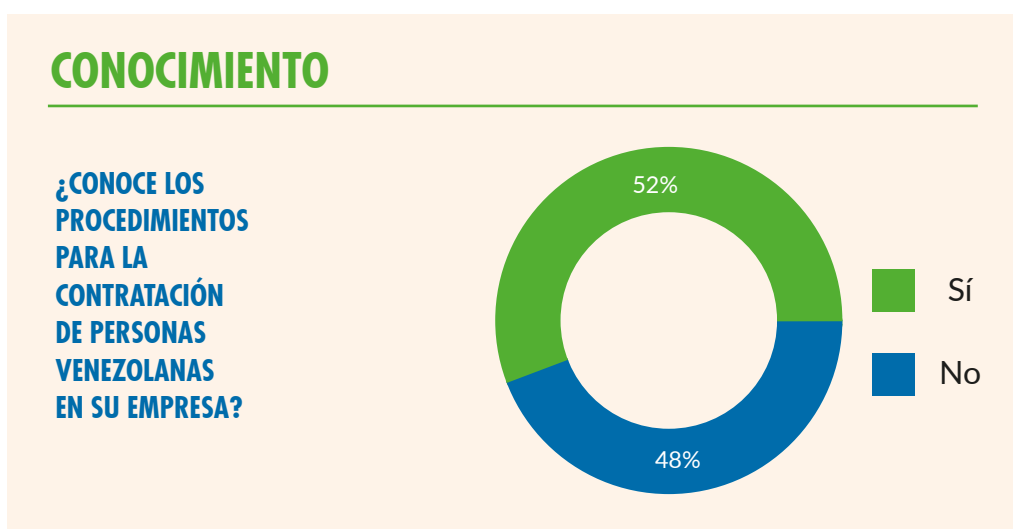
63.9%

Es un riesgo para muchas empresas por los casos de delincuencia.

63.9%

Es una oportunidad para mejorar la economía y combatir la informalidad en el país.

Sin embargo, a pesar de que existen amplias experiencias de contratación de trabajadores venezolanos por parte de empresas peruanas (el 48% indicó haber contratado trabajadores de esa nacionalidad), existe un porcentaje significativo, aproximadamente 1 de cada 2 empresas encuestadas, que desconoce los procedimientos para la contratación de extranjeros en el país. Este factor podría influir de una manera determinante en el alto porcentaje de trabajadores venezolanos en situación de informalidad laboral (asalariados sin contrato de trabajo).



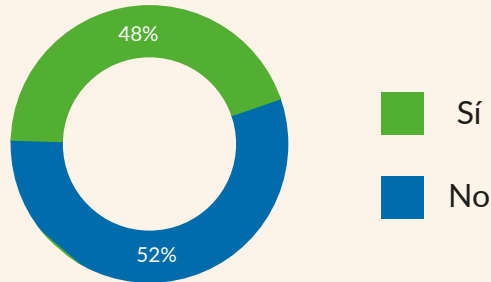
De acuerdo con esta encuesta, se evidencia que la mayoría de inmigrantes y refugiados venezolanos se encuentran empleados –cuando son asalariados– en micro y pequeñas empresas (92% en unidades económicas con menos de 20 trabajadores).

En lo que respecta al nivel de satisfacción de los trabajadores venezolanos empleados por empresas, un 60% manifiesta una conformidad gratificante, plausible de ser recomendada, o simplemente buena, a pesar del déficit de información y asesoría. Un 23% entiende que se trata de una relación compleja, que evitaría recomendar, mientras que apenas un 14% la consideraría muy mala. Los casos que reportan complejidad podrían responder al choque cultural que identificaron algunos de los representantes de empresas, participantes en los grupos focales realizados en el marco de esta investigación. Específicamente, podría deberse a la disposición de los inmigrantes y refugiados venezolanos por exigir que se cumplan las normas y acuerdos laborales alcanzados con sus empleadores, exigencia que no es habitual en la mano de obra local. En los casos de experiencias negativas, éstas podrían deberse a situaciones en las que se hayan producido robos o abandono de labores reportadas por algunos de los empleadores entrevistados. Sin embargo, estos últimos casos no constituyen una experiencia mayoritaria reportada en las intervenciones.

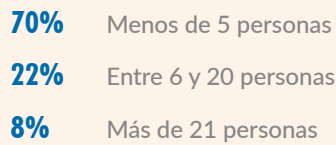
Sin embargo, estos últimos casos no constituyen una experiencia mayoritaria reportada en las intervenciones.

CONOCIMIENTO

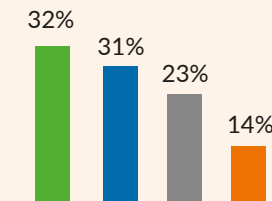
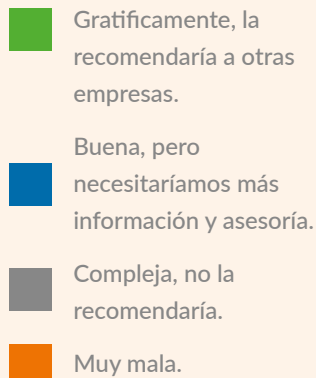
ACTUALMENTE, ¿HAY PROFESIONALES VENEZOLANOS TRABAJANDO EN SU EMPRESA?



NÚMERO DE PERSONAS VENEZOLANAS QUE TRABAJAN ACTUALMENTE EN LA EMPRESA



LA EXPERIENCIA HA SIDO...



8

POSICIÓN DE LOS COLEGIOS PROFESIONALES RESPECTO DE LA COLEGIATURA DE PROFESIONALES EXTRANJEROS





Uno de los principales problemas laborales que enfrentan los inmigrantes y refugiados venezolanos está relacionado con la dificultad para desempeñarse en aquellas actividades para las que se formaron en su país de origen. Esta inadecuación laboral se expresa en la inserción laboral de profesionales y técnicos en actividades no calificadas o de baja productividad y, por tanto, con bajos salarios. En el caso que analizamos, es importante tener en cuenta la evolución de la tasa de empleo en el último año (0.3%), por debajo de lo registrado en periodos anteriores, en un contexto de fuerte presión sobre el empleo por parte de la población local, incrementando así las dificultades que perciben los inmigrantes y refugiados venezolanos para insertarse en actividades relacionadas con su formación.

Entre las razones aducidas por los inmigrantes y refugiados venezolanos se encuentran las dificultades para acceder a la revalidación de sus grados y títulos profesionales, así como la certificación de competencias laborales.

Sobre este punto, se consultó al Consejo Nacional de Decanos de Colegios Profesionales de Perú (CNDCP), que atendió nuestras consultas en reunión de la asamblea de decanos el 29 de febrero del 2020.

En términos generales, el otorgamiento de la colegiatura a trabajadores extranjeros –y en particular a inmigrantes y refugiados venezolanos– es un asunto aún no discutido institucionalmente a nivel de CNDCP, aunque algunos colegios profesionales han tratado internamente este asunto a partir de algunos casos específicos relacionados con la cancelación de registros por el uso de documentación falsa; y también por la presión ejercida por sus agremiados para que se establezcan limitaciones o restricciones a la colegiatura de extranjeros.

El procedimiento que regula la revalidación y reconocimiento de títulos profesionales obtenidos en el extranjero es el Reglamento Nacional de Grados y Títulos²². Este reglamento establece dos procedimientos:

- **Reconocimiento;** El reconocimiento se otorga cuando exista un convenio de reciprocidad cultural o acuerdo comercial que regule el reconocimiento de grados y títulos. Dicho reconocimiento se formaliza a través de una Resolución del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, visto el informe que confirma la validez del grado académico o título profesional otorgado por la universidad, institución o escuela de educación superior con rango universitario del extranjero, acreditada por organismo oficial competente del país de origen, manteniendo la información indicada en el diploma original (artículo 31). En esos casos, la SUNEDU reconoce la validez del título profesional y ese reconocimiento es equivalente al título expedido por una universidad nacional, por lo tanto, queda expedido para ser colegiado por un colegio profesional.
- **Revalidación;** La revalidación es otorgada por una universidad peruana autorizada por la SUNEDU, a través de resolución de Consejo Universitario, previo cumplimiento de determinados criterios establecido por la SUNEDU. Dicha resolución indica la mención con la que fue otorgado el grado académico o título universitario en el país extranjero de origen (artículo 28°).

22 - Reglamento del registro nacional de grados y títulos [Internet]. Perú: SUNEDU; 2015. Disponible en: <https://www.sunedu.gob.pe/reglamento-del-registro-nacional-de-grados-y-titulos/>

Este caso opera cuando una universidad peruana, que está autorizada para realizar la revalidación, extiende un título profesional, con el que luego el profesional –peruano o extranjero– se puede colegiar en un colegio profesional.

A continuación, se presentan las apreciaciones compartidas por los decanos profesionales reunidos en la asamblea de la CNDCP.

TEMAS PROPUESTOS	RESPUESTAS
Percepciones sobre la inmigración venezolana en Perú.	La primera intervención cuestionó la inserción laboral de los inmigrantes y refugiados venezolanos; básicamente por la competencia que implica para los profesionales y técnicos peruanos.
	<i>“¿Le parece justo que habiendo tantos peruanos que estudiaron en el extranjero y que no puede revalidar sus títulos, los colegios profesionales deban priorizar los trámites de ciudadanos venezolanos sobre cuyos títulos no existe la certeza de su validez o legalidad?” (Colegio de Físicos).</i>
	Esta intervención abrió un debate entre los decanos donde las posiciones fueron mayoritariamente de recelo frente a la colegiatura de extranjeros y, en particular, la de los venezolanos.
	Algunos decanos reconocieron que la sociedad peruana enfrentó, en épocas recientes, procesos de emigración al extranjero que generaron prácticas discriminatorias y xenófobas contra los compatriotas peruanos, por lo que era necesario tener empatía con la situación de los inmigrantes y refugiados venezolanos.
	<i>“Los peruanos hemos experimentado la migración internacional y hemos sido objeto de discriminación y xenofobia. Fuimos recibidos por muchos países hermanos. Perú debe apuntar a una simbiosis cultural con los hermanos venezolanos; con los “correctos”, no con los delincuentes. Aprender a comer arepas venezolanas y ellos a comer la comida peruana” (Colegio de Odontólogos).</i>
	En otros casos, la posición de los decanos fue moderada o ambigua. Se reconoció que, como colegios profesionales, no tienen una posición contraria a la colegiatura de los inmigrantes venezolanos, aunque presentan ciertas reservas.
	<i>“No se tiene una posición contraria a la colegiatura de los ciudadanos venezolanos, pero se debe cuidar que la malla curricular sea similar a la nuestra; pero, sobre todo, como peruano y nacionalista, se le debe dar prioridad a los peruanos” (Colegio de Relaciones Industriales).</i>
	<i>“La economía nuestra no está para acoger a cantidades como han venido. El gobierno ha debido tomar otras decisiones. Naciones Unidas no han apoyado al Perú para que pueda acoger a los inmigrantes. Hay países que protegen a sus profesionales. En Canadá no van a recibir nunca un profesor y un médico” (Colegio de Bibliotecólogos).</i>
	Entre las razones por las que se tendría cierto recelo en otorgar la colegiatura a extranjeros, se señaló las dificultades derivadas de la economía nacional, que genera pocas oportunidades de empleo para los profesionales peruanos. A lo que se suma el aprovechamiento de ciertos empleadores o empresas que ofrecen condiciones precarias de empleo o bajos ingresos.
	<i>“El Perú no da trabajo a los propios connacionales. A esto se suman casi un millón de venezolanos. Acá ha habido un mal manejo político de la crisis venezolana. También se ha dado un mal manejo empresarial, abusando de su situación legal para explotarlos laboralmente (...) No se trata de linchar a los venezolanos que están acá. Hay que tener mucho equilibrio: ni xenofobia ni ultranacionalista. Lo real es que no se tiene trabajo para connacionales. Conozco mozos en los restaurantes con una amplia experiencia laboral, y son reemplazados por jóvenes venezolanos. Hay que ser ponderados” (Colegio de Sociólogos).</i>
	<i>“Lo que pasa con docentes peruanos: terminan en la educación privada donde les pagan el salario mínimo y menos” (Colegio de Profesores).</i>

TEMAS PROPUESTOS	RESPUESTAS
<p>Percepciones sobre la inmigración venezolana en Perú.</p>	<p><i>“La economía nuestra no está para acoger a cantidades como han venido. El gobierno ha debido tomar otras decisiones. Naciones Unidas no han apoyado al Perú para que pueda acoger a los inmigrantes. Hay países que protegen a sus profesionales. En Canadá no van a recibir nunca un profesor y un médico” (Colegio de Bibliotecólogos).</i></p> <p>Entre las razones por las que se tendría cierto recelo en otorgar la colegiatura a extranjeros, se señaló las dificultades derivadas de la economía nacional, que genera pocas oportunidades de empleo para los profesionales peruanos. A lo que se suma el aprovechamiento de ciertos empleadores o empresas que ofrecen condiciones precarias de empleo o bajos ingresos.</p> <p><i>“El Perú no da trabajo a los propios connacionales. A esto se suman casi un millón de venezolanos. Acá ha habido un mal manejo político de la crisis venezolana. También se ha dado un mal manejo empresarial, abusando de su situación legal para explotarlos laboralmente (...) No se trata de linchar a los venezolanos que están acá. Hay que tener mucho equilibrio: ni xenofobia ni ultranacionalista. Lo real es que no se tiene trabajo para connacionales. Conozco mozos en los restaurantes con una amplia experiencia laboral, y son reemplazados por jóvenes venezolanos. Hay que ser ponderados” (Colegio de Sociólogos).</i></p> <p><i>“Lo que pasa con docentes peruanos: terminan en la educación privada donde les pagan el salario mínimo y menos” (Colegio de Profesores).</i></p> <p>Sin embargo, algunos de los comentarios hicieron alusión a las reacciones críticas de los agremiados respecto a la inmigración venezolana; particularmente en aquellas profesiones donde hay fuerte demanda de empleo, como es en la docencia pública.</p> <p><i>“La actual situación nos está llevando a un escenario confrontacional: no solo se está contratando docentes venezolanos sino también se están dando nombramientos. Esto genera una preocupación especialmente en el caso de los docentes de ciencias sociales, por el tema del conocimiento sobre la materia” (Colegio de Profesores)²³.</i></p>
<p>Sobre los procedimientos o requisitos solicitados para otorgar la colegiatura.</p>	<p>La posición mayoritaria de los colegios profesionales fue la de no limitar ni restringir la colegiatura de profesionales extranjeros, dentro de los cuales se considera a la inmigración venezolana, sino condicionarla a que cumplan con los requisitos establecidos en la norma.</p> <p><i>“Lo único que decimos es que quien viene al Colegio, le mostramos la ley. Si cumple con los requisitos, no tenemos ningún amparo legal para negarle la incorporación, podemos ser expuestos a denuncia. A pesar de que hay varios tratados internacionales que los respaldan” (Colegio de Profesores).</i></p> <p><i>“En nuestras normas no existe ninguna restricción ni procedimiento, control o candado en contra de la homologación de los profesionales venezolanos” (Colegio Médico-Veterinarios).</i></p> <p>Otra posición reconoció que la expectativa de los inmigrantes y refugiados venezolanos para que se “flexibilicen” los procedimientos de colegiatura y revalidación de títulos, tiene sus implicancias para el mercado laboral local. Reducir o acortar los requisitos para facilitar la acreditación en los colegios profesionales (en particular de los inmigrantes y refugiados venezolanos) podrían tener efectos secundarios que no necesariamente beneficiarán a los profesionales locales o extranjeros.</p> <p><i>“No estamos poniendo ningún obstáculo, sino [que se les pide] todo lo que se le exige a cualquier otra nacionalidad. El tema de fondo es que están buscando que se baje la valla para que obtengan su colegiatura. Si se considera que son un millón de inmigrantes, obviamente se reducirán los salarios e ingresos. Quien se beneficia son las empresas, que se aprovechan de esta situación. Se les ha recibido con criterio de hermandad” (Colegio de Ingenieros).</i></p>

23 - Según informe el Colegio de Profesores, actualmente hay 195,000 docentes profesionales peruanos sin nombramiento. Según el MINEDU, en el 2019 había 234,000 docentes nombrados, y 164,000 contratados, muchos de ellos venezolanos.

TEMAS PROPUESTOS	RESPUESTAS
	<p>SUNEDU</p> <p>Para los decanos participantes de la asamblea, el problema de la colegiatura y la acreditación profesional de los extranjeros no reside en los colegios profesionales, sino en la institucionalidad vigente; en particular, de la Superintendencia Nacional de Educación Superior (SUNEDU) que tiene a su cargo convalidar los certificados de estudios superiores y/o técnicos de los extranjeros en representación del Estado.</p> <p><i>“La SUNEDU pone el filtro. Los colegios profesionales nos agarran de notarios, solo ponemos sello. Cuando visitamos la SUNEDU para tratar sobre la revalidación del título del extranjero, nos dijeron: ‘Nosotros no convalidamos, solo reconocemos. Solo si es verdadero o falso el documento. Pongan [los Colegios Profesionales] en su estatuto que, si un extranjero quiere ser colegiado, su título debe ser revalidado y convalidado por la universidad tal o cual’ (Colegio de Odontólogos).</i></p> <p><i>“El problema es de SUNEDU. Ha llegado una resolución que nos autoriza a retirar la colegiatura a un profesional cuya revalidación resultó fraudulenta”. (Colegio Médico-Veterinario).</i></p> <p>UNIVERSIDADES</p> <p>Otro decano señaló que las instancias encargadas de verificar la validez o idoneidad de la formación profesional obtenida en el extranjero son las propias universidades.</p> <p><i>“Quienes convalidan los títulos universitarios son las universidades. La Ley Universitaria establece que cada universidad debe tener esa revalidación de títulos extranjeros. Los colegios profesionales no otorgan títulos (Colegio de Ingenieros)”.</i></p> <p><i>“Estamos a favor de profesionales extranjeros que vengan y aporten al Perú, el colegio no le cierra las puertas a nadie, pero el profesional extranjero que quiera colegiarse debe cumplir la norma: tener el título revalidado por una universidad nacional, pública o privada, y ese proceso no está en nuestra competencia” (Colegio de Tecnólogos-Médicos).</i></p> <p>MALLA CURRICULAR</p> <p>En otros casos, las dificultades para otorgar la colegiatura y acreditación residen en las características de la formación o titulación que se busca colegiar y revalidar. Por ejemplo, en algunos colegios se planteó las diferencias en las mallas curriculares o el tiempo de formación, como un factor que dificulta la revalidación o el reconocimiento del título profesional o técnico.</p> <p><i>“Deben presentar un Syllabus, para que sea verificado en una evaluación comparativa por las facultades especializadas” (Colegio de Veterinarios).</i></p> <p><i>“Recibimos el pedido de un bibliotecario venezolano que tenía un título de bibliotecólogo y archivística. Y esa especialidad no existe en ninguna universidad peruana. Se le respondió que como colegio se le podía admitir la colegiatura siempre que cumpla con la revalidación del título universitario. Nunca regresó” (Colegio de Bibliotecólogos).</i></p> <p><i>“Hay temas de denominación y de formación; no todos los profesionales cumplen en sus países el tiempo de estudio que implica la carrera profesional en el Perú” (Colegio de Tecnólogos-Médicos).</i></p>
<p>Principales obstáculos que identifican para que los extranjeros obtengan la colegiatura.</p>	<p>Posición deseada o ideal para otorgar las revalidaciones, reconocimientos y colegiatura a títulos obtenidos en el extranjero.</p> <p>Consultados sobre las opciones que convendrían adoptar para conciliar la rigurosidad en el procedimiento de la revalidación y colegiatura de profesionales extranjeros o de peruanos que han estudiado en el exterior, aparece dos posturas definidas. Por un lado, los colegios profesionales que cuentan con normativas específicas para sus campos plantean que todos los interesados en colegiarse o revalidar sus títulos, sean peruanos o extranjeros, cumplan con los requisitos exigidos indistintamente.</p>

TEMAS PROPUESTOS	RESPUESTAS
<p>Posición deseada o ideal para otorgar las revalidaciones, reconocimientos y colegiatura a títulos obtenidos en el extranjero.</p>	<p><i>“El Colegio de Profesores tiene una ley donde está regulada la convalidación de títulos extranjeros. El artículo 2° de la Ley N° 2523124 señala que, para ser miembro del colegio se necesita título de facultad de la universidad o escuela normal, instituto pedagógico; en nuestros estatutos se ha considerado revalidado en una universidad licenciada” (Colegio de Profesores).</i></p> <p>En otros casos, se planteó que, para revalidar los títulos de profesionales formados en el exterior, se incluyese una “prueba de suficiencia”, para lo cual se tendría que proponer este mecanismo en la ley que regula.</p> <p><i>“El Colegio de Abogados exige la revalidación. No hay distinción entre profesionales de universidad extranjera y peruana, porque al final el título es de una universidad peruana. Por ahí va la cosa: exigir el peldaño anterior de revalidación del título a través de universidades peruanas. El otro filtro, que es el examen de suficiencia, ahí no podemos hacer distinción entre nacionales y extranjeros, tendrá que ser para todos y los que aprueben. Tendría que haber una norma habilitante” (Colegio de Abogados).</i></p> <p><i>“Podría considerarse en el proyecto de ley que apunta a modificar la Ley del Consejo Nacional de Decanos, para suplir el nudo de algunos estatutos que están supeditados a algún ente ministerial” (Colegio de Profesores).</i></p> <p>La propuesta de incluir el examen de suficiencia como requisito para la revalidación, reconocimiento y colegiatura de títulos obtenidos en el exterior, trajo a colación una experiencia reciente del Colegio de Odontólogos.</p> <p><i>“Fuimos denunciados por una ciudadana de Checoslovaquia ante INDECOPI, que terminó multando al Colegio de Odontólogos por imponer una “barrera burocrática” que no estaba prevista en su reglamentación. Al final del plazo concedido por INDECOPI, tenía una cola enorme de extranjeros solicitando la colegiatura” (Colegio de Odontólogos).</i></p> <p>En lo que hubo consenso fue en la necesidad de tener una posición institucional respecto de la revalidación y colegiatura de profesionales (sean peruanos o extranjeros) que se hayan graduado en el exterior.</p> <p><i>“Es importante que el Consejo Nacional de Decanos de Colegios Profesionales tenga un pronunciamiento. Lamentablemente algunos colegios profesionales tenemos una discrepancia abierta. Se está colegiando a profesionales no idóneos” (Colegio de Tecnólogos Médicos).</i></p>

En términos generales, aun cuando como CNDCP no se haya tomado una posición institucional al respecto, se puede deducir de las intervenciones de los decanos de los colegios profesionales las siguientes consideraciones:

- ▶ No existe ninguna disposición específica relacionada con la colegiatura de los inmigrantes y refugiados venezolanos por los respectivos colegios profesionales. Según el testimonio de los decanos, a los ciudadanos venezolanos se les exigen los mismos requisitos solicitados para extranjeros de otra nacionalidad que solicitan colegiarse en sus respectivos gremios empresariales. Aparentemente no existiría voluntad para flexibilizar y agilizar los procedimientos y requisitos exigidos para la obtención de la colegiatura otorgada a solicitantes extranjeros.
- ▶ Existe una preocupación respecto al posible impacto de una eventual colegiatura masiva de profesionales y técnicos de nacionalidad venezolana, por su impacto en los niveles

de ocupación de profesionales peruanos y por la calidad de los servicios prestados. Esto puede llevar a que se adopten medidas proteccionistas con relación al otorgamiento de las colegiaturas a ciudadanos extranjeros.

- Se planteó como una necesidad revisar la normativa vigente que regula el reconocimiento y revalidación de los grados y títulos obtenidos en el exterior, a fin de estandarizar los procedimientos a nivel de todas las universidades y colegios profesionales, a través de cambios en la Ley del Consejo de Decanos de Colegios Profesionales.



9

NUDOS CRÍTICOS PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE INMIGRANTES Y REFUGIADOS





Esta investigación tiene por objetivo identificar los aspectos más problemáticos de los procesos de inserción laboral de la población inmigrante y refugiada venezolana en Perú para, a partir de ello, plantear algunas recomendaciones de política pública sobre cómo enfrentarlos y contribuir a su solución. La intensidad y desorden de los flujos migratorios venezolanos en territorio peruano conllevó a que un porcentaje importante de ciudadanos venezolanos deba enfrentar una integración precaria e insegura, en un mercado laboral altamente informal como el peruano. Esto explica por qué el grueso de los inmigrantes y refugiados venezolanos trabaja en ocupaciones no calificadas, sin acceso a derechos laborales ni prestaciones sociales, con bajos ingresos y expuestos a situaciones de discriminación, abuso y explotación laboral.

Encontrar una salida a esta cuestión es un imperativo ético, humanitario y social. La incorporación de más de 862,000 ciudadanos de nacionalidad venezolana al Perú constituye un proceso demográfico y social con indudables implicancias sociales, y que como ya ha sido planteado, tiende a generar arraigo en la sociedad peruana y a prolongarse por un periodo de tiempo extenso. Esta situación exige, por tanto, una atención particular y especializada por parte de las instituciones públicas que brindan servicios básicos (educación, salud, justicia, seguridad) como de aquellas que cumplen funciones claves en la regulación y promoción de los derechos humanos y, en particular, de los derechos laborales (como el sector Trabajo, la Defensoría del Pueblo, entre otros).

Sin embargo, la sola acción del Estado (con apoyo de la cooperación internacional) no será suficiente para mejorar las condiciones en que la población inmigrante y refugiada se integra a la sociedad local. Es necesario e imprescindible que el sector privado y la sociedad civil contribuyan, de acuerdo con sus posibilidades y funciones, a reforzar los esfuerzos que desde el sector público se vienen implementando (o implementarán) para canalizar la energía y capital humano de la población inmigrante y refugiada, potenciando procesos que contribuyan al desarrollo económico y social local y a la vez garanticen sus derechos humanos plenamente.

A partir del análisis de (i) la normativa y reglamentación vigente relacionada con la contratación formal de trabajadores extranjeros en Perú, (ii) el testimonio de población inmigrante y refugiada venezolana residente en Lima y (iii) la revisión de informes recientes sobre la inserción laboral de la inmigración venezolana en Perú, se pudo detectar las siguientes situaciones en las que los inmigrantes y refugiados venezolanos encuentran mayores dificultades para encontrar un empleo decente y a partir de ello, acceder a mejores condiciones de empleo y trabajo.

Juntamente con la identificación de los obstáculos y limitaciones que encuentra la población venezolana al buscar empleo o para acceder a un empleo decente, se proponen un conjunto de recomendaciones de políticas y medidas que se pueden adoptar desde el sector público y que requerirían de acciones (conjuntas, paralelas o convergentes) desde el sector privado y la sociedad civil para que sean aprobadas e implementen en tiempos razonables y oportunos.

► Acceso a documentación migratoria resulta costosa y engorrosa

Si bien el acceso al PTP o carné de extranjería no condiciona automáticamente la obtención de un empleo decente, formal y con derechos laborales (pues ello depende a su vez de otros

factores como la economía, la demanda, las calificaciones, la disponibilidad de redes), los testimonios recogidos indican que quienes cuentan con ambos documentos tienen mayores oportunidades de acceder a mejores empleos e ingresos; inclusive dentro de la formalidad, esto es, con derechos laborales y prestaciones sociales. En ese sentido, para la mayoría de inmigrantes y refugiados de Venezuela entrevistados, el tema de la regularidad migratoria es central para elevar sus expectativas y posibilidades de progreso económico y laboral. Como señalaron algunas de las personas participantes de los grupos focales:

“Sin PTP no se puede trabajar formalmente. Para trabajar debes tener PTP”.

“A los que entraron después de octubre del 2018, ya no obtuvieron PTP. A los que ingresaron después se les da un carné de refugiado. Pero acá eso no sirve para obtener trabajar”.

“PTP y carné de extranjería son los documentos claves para trabajar”.

Es en ese punto que entra a tallar el factor económico y la disponibilidad de tiempo. Los trámites necesarios para obtener, por ejemplo, los antecedentes policiales y judiciales son costosos (para las posibilidades económicas de la población inmigrante venezolana); y suelen demandar periodos de tiempo (semanas o meses) que la mayoría de inmigrantes y refugiados no están en condiciones de esperar sin tener que trabajar, aun cuando sea en la informalidad y sin ningún tipo de garantía o protección social. Como se indicó en uno de los grupos focales, “Para que te den antecedentes tienes que ir hasta la frontera y esperar hasta 15 días”.

► Dificultades para obtener homologación de formación profesional

La obtención del PTP o el carné de extranjería resulta fundamental para iniciar procesos de homologación en Perú de la formación profesional superior o técnica adquirida en Venezuela. Sin la regularidad migratoria, no es posible llevar a cabo el proceso de homologación de las acreditaciones profesionales o técnicas.

Por otro lado, por las características propias de la diáspora venezolana (apresurada y abrupta), muchos inmigrantes y refugiados venezolanos estuvieron impedidos de migrar llevando consigo la documentación que acredita su formación académica o técnica. Gestionar el envío de esta documentación resulta un proceso engorroso y costoso cuando se está fuera del país. A este factor no menor, se suma el tamaño reducido del mercado laboral peruano, con bajas tasas de crecimiento en los últimos años (el empleo formal creció 0.3% durante el 2019), las dificultades para revalidar los títulos profesionales y colegiarse; así como el contexto social de discriminación y xenofobia percibido en ciertos sectores de la población local; todos factores de contexto que desalientan la inversión de tiempo y de recursos en la homologación de títulos y acreditaciones por parte la población venezolana residente en Perú.

► Conductas discriminatorias y xenófobas dificultan el acceso al empleo

Otro factor que aparece presente en los testimonios de los inmigrantes y refugiados venezolanos está relacionado con prácticas discriminatorias y xenófobas que se habrían instalado en algunos sectores de la sociedad peruana. A pesar que reconocen gestos de solidaridad y apoyos

puntuales por parte de ciudadanos peruanos, son frecuentes los casos de abusos y estafas a los que han estado expuesto un porcentaje importante de venezolanos y que están reportados en diversos informes académicos (PLADES/UARM, 2019) y periodísticos.

En esta situación confluyen tres tipos de factores: (i) la participación de inmigrantes y refugiados venezolanos involucrados en actos delictivos (básicamente robos y atracos); (ii) hechos que fueron amplificados por una cobertura impresionista y xenófoba por parte de los medios de comunicación masivos (televisión, radio, periódicos), que –con algunas excepciones– alentaron sentimientos de desconfianza, rechazo y conflictividad en la población local²⁶; (iii) la asociación irresponsable y gratuita de funcionarios públicos y líderes de opinión entre la situación económica y laboral del país, con la presencia masiva de la inmigración venezolana en territorio peruano²⁷.

► Desinformación sobre instituciones protectoras y reguladoras

El acceso a información confiable y pertinente sobre los mecanismos de protección y exigibilidad de derechos laborales es otro factor identificado por los inmigrantes y refugiados venezolanos entrevistados para esta investigación. Los participantes de los grupos focales no supieron indicar cuáles son las instituciones que tutelan los derechos de los trabajadores, además de manifestar poca confianza sobre su eficacia y efectividad para hacer efectivos sus derechos.

► Explotación y acoso laboral en el caso de las mujeres

Las referencias a situaciones de abuso y explotación laboral fueron constantes en los testimonios recogidos por parte de inmigrantes venezolanos de ambos sexos tanto en esta investigación, como en otras similares. Desde casos de estafa en las condiciones de empleo “acordadas”; hasta trabajo realizado no remunerado; la realización de horarios extendidos y horas extras no pagadas; condiciones de inseguridad ocupacional, así como otras malas prácticas ejercidas por empleadores (principalmente) locales, nos presentan un panorama de precariedad y explotación laboral para la población inmigrante venezolana.

Este panorama se complejiza más para las inmigrantes y refugiadas venezolanas. Las mujeres que participaron en el grupo focal reconocieron –en su totalidad– haber sido víctima de situaciones de acoso sexual en ámbitos laborales o en la calle. Paradójicamente, reconocen que su condición de mujeres les ofrece ciertas “ventajas” al momento de buscar empleo: a la vez que

26 - Un ejemplo reciente del tratamiento irresponsable de los medios de comunicación es la noticia policial publicada por Diario Uno con fecha 5 de noviembre de 2019, en la que se da cuenta de un hecho delictivo indicando, en el primer párrafo, “venezolanos asaltan turistas en hotel de Miraflores”. Sin embargo, al finalizar la nota, concluye que, según la policía local, por la modalidad de atraco, deduce que probablemente haya sido cometido por ciudadanos colombianos. Disponible en: <https://diariouno.pe/balean-a-turista-en-asalto/>

27 - A raíz de la lamentablemente muerte de dos trabajadores del restaurante de comida rápida, Mc Donald 's, la ministra de Trabajo intentó una explicación poco afortunada sobre la incapacidad de la fiscalización laboral, que involucraba sin fundamento a la población venezolana en Perú. Según indicó la ministra Cáceres, en entrevista con Canal N, los venezolanos en Perú desplazaron a dos tercios de estos 86,000 jóvenes desocupados. Disponible en: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/ministra-de-trabajo-dos-tercios-de-jovenes-desempleados-fueron-desplazados-por-venezolanos-ndc-noticia/>

incrementa sus oportunidades de empleo (por la erotización de la figura de la mujer venezolana en la sociedad peruana y el uso instrumental que hacen determinados negocios y empresas), simultáneamente incrementa su vulnerabilidad y exposición al riesgo en una sociedad con altos niveles de machismo y violencia de género. Esta percepción genera una situación de ansiedad, miedo y estrés entre las mujeres inmigrantes y refugiadas venezolanas, lo que incide en su salud, en sus condiciones de empleo y productividad laboral.

► Alternativas para la población venezolana

Una de las opciones que se discute como salida a la situación de precariedad y vulnerabilidad laboral en que se encuentra la mayoría de inmigrantes venezolanos en Perú, gira en torno a una redistribución geográfica de la población inmigrante, en función de las necesidades ocupacionales locales y las calificaciones profesionales y técnicas de los inmigrantes y refugiados venezolanos.

Los participantes se mostraron dispuestos a migrar dentro del país si le aseguran un empleo o mejores ingresos a los que perciben actualmente. En este sentido, se mencionaron experiencias similares que se habrían realizado: “Se ha derivado médicos venezolanos a Arequipa, cuya formación ha sido acreditada. Y son agradecidos por la población venezolana. El Estado debe aprovechar que está llegando profesionales venezolanos que deberían ubicarse en las regiones, donde hay infraestructura (hospitales, colegios) y no quien brinde los servicios”.

Otro testimonio similar, que rescata el valor de la estabilidad económica, pero también de estabilidad laboral: “Acá los venezolanos llegan todos a un solo sitio. Y no hay trabajo, no se encuentra. Y no vamos a otro sitio porque no conocemos. Pero si me ofrecen irme a otro lado, aprovecho la oportunidad. Si no hay nada aquí, yo busco, me muevo. Si hay una empresa, por ejemplo, en Machu Picchu y dice “necesitamos personal” o “buscamos venezolanos”, voy con toda mi familia. Estás trabajando y estas tranquilo. Estas oportunidades tendrían que venir de empresas serias y confiables, para no repetir experiencias de estafa”.

También se refleja un mayor nivel de conocimiento de los inmigrantes y refugiados venezolanos sobre el funcionamiento del mercado de trabajo. “A mí me han ofrecido trabajo en provincia, pero por una miseria (...) ¿No te quieres quedar? ¿Cuánto pagas? S/ 800. Para que te quedes hasta las 8 o 10 pm... no conviene”. O en un tono más defensivo o reivindicativo de derechos: “La empresa debe tener un convenio con el Estado, que, si a mí me estafa, yo pueda ir a denunciarla y que el Estado le pueda caer a la empresa e imponer una sanción”.

10

RECOMENDACIONES PARA SUPERAR LOS OBSTÁCULOS NORMATIVOS Y ADMINISTRATIVOS RELACIONADOS CON LA INSERCIÓN LABORAL





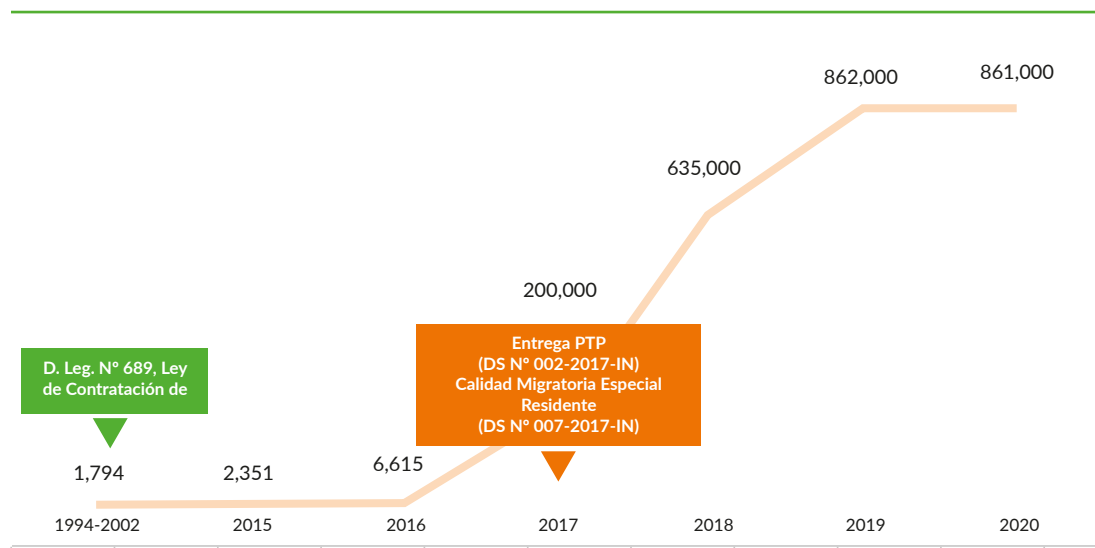
En este capítulo se presentan un conjunto de recomendaciones que contribuyen a mejorar la intervención del Estado, del sector privado empresarial y de la sociedad civil organizada en la implementación de políticas, programas o acciones orientadas a proteger los derechos humanos de poblaciones en situación de vulnerabilidad, como es el caso de la población inmigrante y refugiada venezolana en Perú.

- ▶ Es necesario realizar un balance de la eficacia y pertinencia de la política migratoria sobre el impacto y características de la inmigración venezolana en el Perú. La política vigente data de un periodo en el que Perú era un país caracterizado por altos índices de personas emigrantes que salían del país, calidad que cambia a partir del 2016, cuando pasa a convertirse en un país receptor, principalmente de la inmigración venezolana. Analizar el diseño de los procedimientos administrativos dispuestos para la regularización de la situación migratoria de los inmigrantes y refugiados venezolanos, adecuándola a la realidad social y económica de la población inmigrante.
- ▶ Es necesario reforzar la capacidad operativa de los servicios de la Dirección Nacional de Migraciones (y de todo el aparato burocrático relacionado con los servicios orientados a la población extranjera), para acortar los tiempos que demanda la regularización de la condición migratoria para la población venezolana en Perú y facilitar la entrega de la documentación necesaria.
- ▶ Se recomienda que este punto sea objeto de discusión en la Mesa de Trabajo Intersectorial para la Gestión Migratoria (MTIGM), para que las instancias encargadas de evaluar los procedimientos de revalidación y reconocimiento de grados y títulos profesionales y técnicos de la población extranjera, consideren la particular situación de la inmigración venezolana en nuestro país; con el objeto de evaluar la pertinencia de introducir modificatorias que agilicen el trámite de acceso a la documentación necesaria para iniciar procesos de revalidación o reconocimiento de títulos universitarios o profesionales²⁸.
- ▶ Impulsar campañas masivas en medios de comunicación en señal abierta, digitales y radiales (públicos y privados), que promuevan los valores de la integración, solidaridad y respeto por la población inmigrante, con el fin de reducir y eliminar conductas xenófobas que lleven a prácticas discriminatorias basadas en la nacionalidad, etnia y cultura.
- ▶ Potenciar las acciones que viene realizando el MTPE²⁹ para informar y sensibilizar a los actores laborales (locales y extranjeros), así como a los empleadores locales, sobre los derechos laborales y sociales que asisten a la población extranjera que trabaja en Perú. Respecto a la población inmigrante, estas campañas tendrían que orientar la información

28 - Según algunos medios digitales, el gobierno peruano estaría evaluando reconsiderar los procedimientos y requisitos para homologar títulos emitidos fuera de Perú. Oscar Pérez, de la ONG Unión Venezolana, declaró que "Las autoridades de SUNEDU, conscientes de lo complicado y difícil que resulta apostillar documentos en Venezuela. Han decidido explorar mecanismos alternativos de consulta que permitirán el reconocimiento de títulos profesionales emitidos por algunas universidades venezolanas, aún sin estar apostillados". Disponible en: <https://rceni.com/sin-apostillar-peru-titulos-universidad/>

29 - Según informa la Dirección General de Migraciones y Seguridad Social, del MTPE, el Sector viene realizando una serie de acciones para prevenir situaciones de abuso o explotación laboral de la población inmigrante. Entre las mencionadas se señaló (1) la difusión por redes sociales de material audiovisual para prevenir el acoso laboral y sexual en centros de trabajo, como complemento a (2) la línea de atención y denuncia del acoso laboral 1819. Asimismo, (3) se está implementando el Proyecto 1 + 1, con un piloto en el distrito de San Martín de Porres. Asimismo, brinda sus servicios de certificación de competencias laborales.

GRÁFICO 10
EVOLUCIÓN DEL INGRESO DE VENEZOLANOS AL PERÚ (1992-2019)



con mensajes sobre cómo ejercer y exigir sus derechos; dónde reportar abusos y exigir respuestas institucionales que prevengan, sancionen y remedien las afectaciones sufridas en su condición de trabajadores.

- ▶ Por los testimonios recogidos, los medios de comunicación e información más utilizados por la población venezolana en Perú son las redes sociales digitales; en especial, el Instagram, Facebook y WhatsApp. Las campañas informativas y de sensibilización dirigidas a inmigrantes y refugiados venezolanos deberían darse principalmente en estos medios. En el caso de la población local, los principales medios de comunicación siguen siendo la radio y la televisión. El sector privado podría participar activamente a través del apoyo en el financiamiento del diseño y difusión de las campañas públicas.
- ▶ Se recomienda evaluar la pertinencia de incorporar a la población inmigrante venezolana dentro de los grupos beneficiarios de los programas y servicios de empleo que implementa el MTPE. Su inclusión, por ejemplo, en el sistema de entrega de documentación personal a través del sistema del Certificado Único Laboral para Jóvenes (Certijoven). La incorporación de población venezolana en programas de promoción de capacidades productivas y del “emprendedurismo”. Para que ello sea posible es necesario que se den una serie de condiciones, comenzando por una fuerte inyección presupuestal al Sector Trabajo que le permita incrementar la cobertura de servicios sin afectar a la población local (actualmente recibe menos del 2% del Presupuesto General de la República a nivel nacional);

- ▶ Que se apruebe una modificación normativa en la Ley que crea el Sistema de Focalización de Hogares (SISFHO)³⁰ y que permita que la población extranjera pueda participar como beneficiarios de los programas de empleo y capacitación productiva gestionados por el MTPE (Trabaja Perú, Jóvenes Productivos e Impulsa Perú)³¹.
- ▶ Se recomienda la realización de estudios de demanda ocupacional a nivel nacional que considere el potencial laboral de un sector de la población inmigrante venezolana en Perú, especialmente la que cuenta con formación universitaria o técnica y que eventualmente podrían suplir carencias de la oferta laboral en plazas disponibles en algunas regiones del país. Según el Banco Mundial, los inmigrantes y refugiados venezolanos podrían aportar más de S/ 2.200 millones en ingresos fiscales netos al Perú en los próximos cinco años, gracias al aumento de la demanda y la recaudación de impuestos. También pueden incrementar la productividad laboral en 3,2%³².
- ▶ La implementación del **Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros (SIVICE)**. Este servicio constituye el mecanismo a través del cual la autoridad migratoria constatará la aprobación del contrato de trabajo. Las modificaciones, prórrogas y exoneraciones también se deberían tramitar de forma virtual y ser de aprobación automática.

30 - Ley N° 30435. Disponible en: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-crea-el-sistema-nacional-de-focalizacion-sinafo-ley-n-30435-1380914-1/>

31 - Los niños y niñas venezolanas menores de 5 años y madres gestantes venezolanas tienen derecho para acceder al Sistema Integral de Salud (SIS), gratuito por norma, siempre y cuando cumplen con la condición de residente, trabajen en el medio, estén casadas o tengan carné de extranjería, lo que le da acceso a un seguro.

31 - La República. Op. Cit.



11/ ANEXOS

ANEXO 1: NORMAS Y DISPOSITIVOS LEGALES

- ▶ Decreto Legislativo N° 1350 Nueva Ley de Migraciones y su Reglamento Decreto Supremo N° 007-2017-IN.
- ▶ Decreto Legislativo N° 689, Ley Contratación de Trabajadores Extranjeros.
- ▶ Decreto Supremo N° 014-92-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros, modificado por Decreto Supremo N° 023-2001-TR, N° 008-2018-TR.
- ▶ Decreto Supremo N° 001-2017-IN, Aprueban lineamientos para el otorgamiento del permiso temporal de permanencia para las personas extranjeras madres o padres de hijos/as peruanos/as menores de edad.
- ▶ Decreto Supremo N° 002-2017-IN, Aprueban lineamientos para el otorgamiento del Permiso Temporal de Permanencia para las personas de nacionalidad venezolana.
- ▶ Decreto Supremo N° 023-2017-IN, Aprueban lineamientos para el otorgamiento del Permiso Temporal de Permanencia para las personas de nacionalidad venezolana.
- ▶ Decreto Supremo N°001-2018-IN, Aprueban lineamientos para el otorgamiento del Permiso Temporal de Permanencia para las personas de nacionalidad venezolana.
- ▶ DecretoSupremoN°007-2018-IN, Modifican Lineamientos para el otorgamiento del Permiso Temporal de Permanencia para las personas de nacionalidad venezolana, aprobados por Decreto Supremo N° 001-2018-IN.
- ▶ Ley del Refugiado 27891
- ▶ Reglamento de la Ley del Refugiado
- ▶ Resolución de Superintendencia N° 043-2018-MIGRACIONES, que aprueba la Directiva “Lineamientos para la obtención de la Calidad Migratoria Especial Residente para personas de nacionalidad venezolana con Permiso Temporal de Permanencia”

- ▶ Resolución Ministerial N° 291-2018-TR, aprueba normativa complementaria para la aprobación, prórroga o modificación de los contratos de trabajo de personal extranjero, a través del “Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros – SIVICE”
- ▶ Decreto Supremo N° 018-2019-TR, Decreto Supremo que crea el servicio de visación de certificado de trabajo para adquirir la nacionalidad peruana por naturalización o por opción y el servicio de visación de contrato de trabajo para recuperar la nacionalidad peruana.
- ▶ Resolución Ministerial N° 317-2018-TR que aprueba el Texto Único Ordenado de Procedimientos Administrativos (TUPA) del MTPE. Los procedimientos relacionados a contratación de personal extranjero son el 42 y 44.
- ▶ Procedimiento N° 42-Aprobación, prórroga o modificación de contratos de trabajo de personal extranjero.
- ▶ Procedimiento N° 44-Visación de contratos de trabajo de ciudadanos extranjeros para recuperar la nacionalidad peruana o del certificado de trabajo para adquirir la nacionalidad peruana por naturalización o por opción.

ANEXO 2: MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO DE EXTRANJERO

(Decreto Legislativo No. 689 y Decreto Supremo No. 014-92-TR)

Conste por el presente documento el Contrato de Trabajo de Personal Extranjero a plazo determinado, que celebran de una parte la empresa _____ con Registro Único de Contribuyentes N° _____, con domicilio en _____, provincia de _____, departamento de _____, cuya constitución obra debidamente Inscrita en la ficha No _____ del Registro de Personas Jurídicas de _____, empresa dedicada a la actividad económica de _____, habiendo iniciado su actividad empresarial con fecha _____, debidamente representada por _____, identificado con Documento de Identidad _____, según poder inscrito en la partida No _____ de los Registros Públicos de _____, a quien en adelante se denominará “EL EMPLEADOR”, y de la otra parte Don(ña) _____ identificado con documento de identidad (Pasaporte y/o Carné de Extranjería) _____, nacido en _____, de nacionalidad _____, de sexo _____, de _____ años de edad, de estado civil _____, de profesión o especialidad _____, con domicilio en _____ a quien en adelante se le denominará “EL TRABAJADOR”; en los términos y condiciones siguientes:

PRIMERO: DEL EMPLEADOR.- “EL EMPLEADOR” es una empresa dedicada a la actividad económica descrita en la introducción del presente documento y requiere de un (describir puesto del trabajador a contratar) _____, que se haga cargo del puesto de _____ (Señalar funciones que realizara el trabajador)

SEGUNDO: DEL TRABAJADOR.- EL TRABAJADOR es (describir calificación laboral) _____ y declara estar calificado para el puesto ofrecido.

TERCERO: DE LOS SERVICIOS.- Por medio del presente documento “EL EMPLEADOR” contrata los servicios del “TRABAJADOR”, que se llevarán a cabo en el domicilio _____, distrito _____, provincia _____, departamento de _____
(La prestación de servicios solo corresponde a LIMA METROPOLITANA)

CUARTO: DE LA JORNADA.- La Jornada de trabajo será de lunes a viernes de _____ horas a _____ horas. (Indicar el horario de Refrigerio)

QUINTO: DE LA REMUNERACIÓN TOTAL.- “EL EMPLEADOR” abonará al trabajador, en calidad de remuneración los conceptos siguientes: (Indicar el tipo de moneda)

A. Dineraria

- ▶ Haber Mensual _____ x 12 =
- ▶ Gratificaciones _____ al año =
- ▶ Otras bonificaciones _____ al año =
- ▶ Subtotal Anual _____ =

B. Especie

- ▶ Vivienda por un valor anual de = S/. _____
- ▶ Colegio para los _____ hijos, por un valor anual de S/. _____
- ▶ Auto uso, mantenimiento, combustible y _____ por un valor de S/. _____
- ▶ Otras (especificar)
- ▶ Subtotal Anual = _____

C. Remuneración Total

- ▶ Remuneración Total Anual (A+B) =
- ▶ Remuneración Total Mensual =
- ▶ La remuneración total mensual se tomará en cuenta para determinar los porcentajes limitativos.

SEXTO: DEL RÉGIMEN LABORAL.- “EL TRABAJADOR” se encuentra sujeto al Régimen laboral de la Actividad Privada y le son aplicables los derechos y beneficios previstos en la misma.

SÉPTIMO: DEL PLAZO.- El plazo de duración del presente Contrato es de de conformidad con lo dispuesto por el Art. 5 del D, Legislativo No. 689 y del Art. 11° del Reglamento, contados a partir de la fecha del inicio de la prestación del servicio.

(EL PLAZO MAXIMO PARA CONTRATAR DEBE SER NO MAYOR A 3 AÑOS)

La prestación del servicio se iniciará sólo al día siguiente en que se produzca la aprobación del contrato de trabajo y la obtención de la calidad migratoria habilitante.

OCTAVO: DE LA BUENA FE LABORAL.- EL “TRABAJADOR” se obliga por su parte en forma expresa a poner al servicio del “EMPLEADOR” toda su capacidad.

NOVENO: EFECTO DE LA APROBACIÓN DEL CONTRATO.- Se deja constancia que las partes son conscientes que la aprobación de la Autoridad Administrativa de Trabajo que recaiga en este contrato no autoriza al inicio de la prestación de servicios, mientras que no se cuente con la calidad migratoria habilitante, otorgada por la Autoridad Migratoria competente, bajo responsabilidad del “EMPLEADOR”.

DÉCIMO: DE LA CAPACITACIÓN.- Las partes asumen el compromiso de capacitar personal nacional en el mismo puesto, en que se contrató al “TRABAJADOR”.

DÉCIMO PRIMERO: DE LA TRIBUTACIÓN.- En materia de obligaciones tributarias el TRABAJADOR queda claramente Instruido que está sujeto a la legislación peruana. En consecuencia, deberá cumplir con presentar su Declaración Jurada de Impuesto a la Renta, así como cumplir con todas las demás obligaciones tributarias, “EL EMPLEADOR” se compromete a efectuar las retenciones de ley que correspondan.

Suscrito y firmado en (Perú) a los _____ del mes de _____ Del año 2019 en 3 ejemplares de un mismo tenor para constancia de las partes y de la Autoridad de Trabajo, a cuya aprobación será sometido.

CONTRATADO

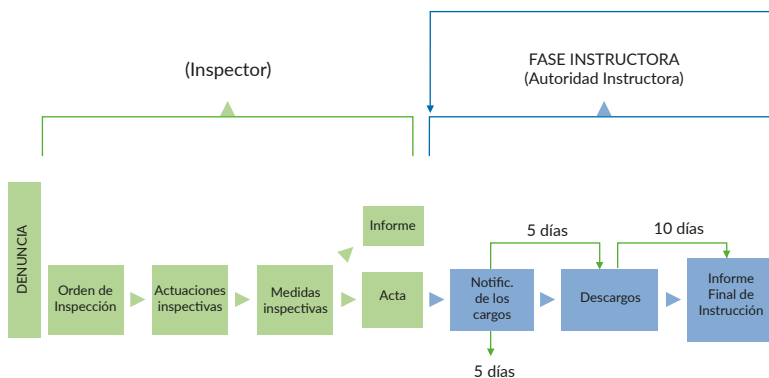
REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

* Cuando el contrato es suscrito en el extranjero deberá contener legalización consular

ANEXO 3

ETAPA PREVIA DE INVESTIGACIÓN

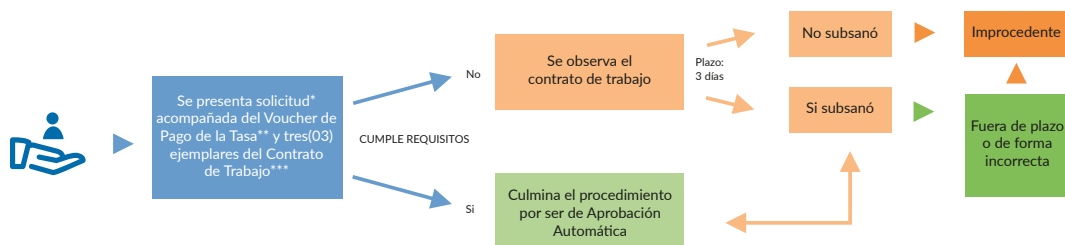
30 días (+ de 30/motivado)



ANEXO 4

PROCEDIMIENTO N° 42A Y 42B DEL TUPA DEL MTPE

Aprobación, prórroga o modificación de contratos de trabajo de personal extranjero



* Solicitud de acuerdo al formato, la cual tiene carácter de declaración jurada (Anexo 2 de la R.M. N° 107-2019-TR)

** La tasa por contrato inicial es el 0.5119% de la UIT, mientras que la tasa por prórroga o modificación 0.5143% de la UIT

*** Se debe indicar la duración del contrato más no la fecha de inicio o término del mismo; toda vez que, el inicio del contrato dependerá de MIGRACIONES.

ANEXO 5

Guía de entrevistas para Colegios profesionales (30 minutos).

- ▶ Como colegio profesional, ¿han tomado alguna decisión o medida institucional relacionada con la homologación y/o acreditación de títulos profesionales emitidas en países extranjeros? Si la respuesta anterior es positiva:
- ▶ ¿A qué razones o motivos responde esta decisión?
- ▶ ¿Dicha decisión está relacionada con el ingreso masivo de inmigrantes venezolanos al país o antecede a este proceso migratorio (2016–2017)?
- ▶ ¿Considera que la participación de inmigrantes ejerciendo como (médicos, abogados, ingenieros, etc.) afecta el desempeño de los profesionales peruanos? ¿De qué manera?

Guía de entrevista para empleadores (30 minutos)

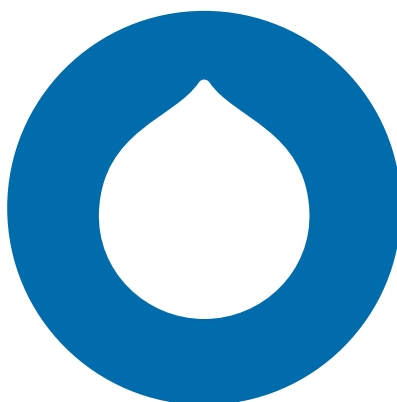
Consultar por datos de la empresa, rubro o actividad, número de trabajadores, locación; etc.

- ▶ ¿Conoce la base legal y el régimen laboral de los trabajadores extranjeros?
- ▶ ¿Conoce los requisitos aprobatorios para contratar a personal extranjero?
- ▶ ¿Conoce los porcentajes limitativos para la contratación de trabajadores extranjeros?
- ▶ ¿Su empresa ha recibido solicitudes de trabajo de personas extranjeras? ¿De qué nacionalidad?
- ▶ ¿Su empresa ha contratado personal extranjero? ¿De qué nacionalidad? Si son venezolanos/as, ¿ha tenido dificultades para contratarlos formalmente?
- ▶ ¿Qué modalidad de contrato aplica a personal extranjero?
- ▶ ¿Considera que el procedimiento establecido en la legislación: facilita o dificulta la contratación formal de extranjeros? Explicar por qué.
- ▶ ¿Qué aspectos de la legislación considera son problemáticos para la contratación de trabajadores extranjeros?
- ▶ ¿Conoce las instancias gubernamentales encargadas de regular y supervisar la contratación de trabajadores extranjeros? ¿Ha recurrido a estas en alguna circunstancia relacionada con la contratación de trabajadores extranjeros? ¿Qué apreciación tiene de esa experiencia?

Guía para trabajadores inmigrantes (90 minutos)

Consultar por datos personales: edad, estado civil, formación o profesión.

- ▶ ¿Está trabajando actualmente? ¿En qué actividad?
- ▶ ¿Cuenta con contrato de trabajo en su actividad actual?
- ▶ ¿Cómo consiguió el trabajo actual?
- ▶ ¿Qué requisitos o condiciones tuvo que cumplir para conseguir su empleo?
- ▶ ¿Qué dificultades o procedimientos tuvo que enfrentar para cumplir con los requisitos exigidos en su empleo?
- ▶ ¿Ha intentado homologar o acreditar su formación profesional en el Perú?
- ▶ ¿Lo pudo hacer o concretar sin problemas burocráticos o legales?
- ▶ ¿Conoce instituciones u organizaciones que apoyen a los inmigrantes a insertarse laboralmente y/o a acreditar sus títulos profesionales en Perú?
- ▶ ¿Conoce la institución tutelar en donde Ud. puede realizar reclamos en relación con materia laboral?
- ▶ ¿Conoce Ud. Cuáles son los beneficios laborales como trabajador extranjero?
- ▶ ¿Qué tipo de abusos o violaciones a sus derechos laborales ha tenido en su centro de trabajo?
- ▶ ¿Sufrió de acoso laboral en su centro de trabajo? ¿De qué tipo?



📍 Calle Río de la Plata N° 396

San Isidro, Lima - Perú

☎ +51 (01) 6282835 - (01) 6282836

✉ info@accioncontraelhambreperu.org

🌐 www.accioncontraelhambreperu.org