

▶ RUTA PARA LA contratación de personas migrantes, solicitantes de refugio y refugiadas en el Perú



Introducción



La presente Ruta responde al objetivo de **brindar información oficial y adecuada a los empleadores y a las empresas** para que puedan incluir en sus procesos de selección y vinculación laboral a las personas migrantes que cuentan con una calidad migratoria temporal o de residente; a solicitantes de refugio y a personas refugiadas en Perú.

Se ofrece y se elabora en el marco del proceso de implementación del “Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA) 2021–2025”, su acción N.º 24 e indicadores 24.2, 24.3 y 24.7. El PNA tiene como objetivo principal impulsar una alianza estratégica entre el Estado, el sector empresarial, los sindicatos, los pueblos indígenas y las organizaciones de la sociedad civil, a fin de fortalecer el marco normativo e institucional de la conducta empresarial responsable y garantizar la protección de los derechos humanos en el ámbito de las actividades empresariales.

Ha sido elaborada de manera articulada entre la Superintendencia Nacional de Migraciones, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través de sus proyectos “Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe”, financiado por la Unión Europea; “Lazos: Brindar a las personas refugiadas y migrantes oportunidades de trabajo decente en América Latina y el Caribe”, financiado por la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo (Asdi); “Integramos: Promoviendo la integración socioeconómica y el trabajo decente de personas migrantes, refugiadas y nacionales en situación de vulnerabilidad en el Perú”, financiado por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y el Proyecto de Inclusión Económica de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) y del Consejo Mundial de Cooperativas (WOCCU).



Este recurso complementa el **Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025**, el cual incluye acciones para que los empleadores conozcan cómo contratar a las personas extranjeras, qué documentos son reconocidos en el país para ese fin, así como los derechos y acceso a la información laboral por parte de las personas migrantes, solicitantes de refugio y refugiadas en el Perú.



La contratación de personas migrantes, solicitantes de refugio y refugiadas en el Perú

Cuando las personas migrantes, solicitantes de refugio y refugiadas son integradas formalmente, **traen muchos beneficios a la economía del país a nivel macro**. Según el Fondo Monetario Internacional (FMI), una rápida integración de personas refugiadas y migrantes permitirá a las economías de los países de acogida incrementar el Producto Interno Bruto (PIB) hasta en 4.5 puntos porcentuales para 2030¹. Y el sector empresarial también se podría beneficiar debido a que:

Aportan

a cubrir vacantes de difícil colocación por el nivel de especialización



Ayudan

a completar necesidades de mano de obra temporal



Suman

a la creatividad e innovación empresarial



Contribuyen

a la diversidad cultural y a la complementariedad de habilidades



¹Fondo Monetario Internacional (2022). Los migrantes venezolanos brindan oportunidades económicas a América Latina. www.imf.org/es/News/Articles/2022/12/06/cf-venezuelas-migrants-bring-economic-opportunity-to-latin-america

2 Aspectos normativos para la contratación de personas migrantes, solicitantes de refugio y refugiadas en el Perú



Para fines de la normativa que se detalla a continuación, se debe entender como extranjera a aquella persona migrante, solicitante de refugio y refugiada, que cuente con los documentos de identificación o habilitantes para trabajar que emite el Ministerio de Relaciones Exteriores o la Superintendencia Nacional de Migraciones.

20%



Los empleadores podrán contratar a personas extranjeras en una proporción de **hasta el 20%** del número total de sus servidores, empleados y/o obreros².

30%



Las remuneraciones de las personas extranjeras que se contraten **no podrán exceder del 30%** del total de la planilla de sueldos y salarios³.



Las personas extranjeras que han firmado contrato solo podrán iniciar la prestación de servicios **una vez aprobado el respectivo contrato de trabajo y obtenida la calidad migratoria habilitante**⁴.



Las personas trabajadoras extranjeras, al igual que las de nacionalidad peruana, están **sujetas a la retención del impuesto a la renta de cuarta y quinta categoría**, cuyo cálculo se basa en el importe de la remuneración bruta⁵.

² y ³ Poder Ejecutivo (1992) Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Decreto Legislativo N° 689 Ley de contratación de personas extranjeras y su reglamento, aprobado con Decreto Supremo N° 014-92-TR y sus modificatorias.

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/591D91E18B22B8AA05257E28005A5E51/\\$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_014_23_12_1992.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/591D91E18B22B8AA05257E28005A5E51/$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_014_23_12_1992.pdf)

⁴ y ⁶ Poder Ejecutivo (2018) Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Artículo 1 del Reglamento de la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros, aprobado por Decreto Supremo N° 014-92-TR, modificado por el Artículo 2 del Decreto Supremo N° 008-2018-TR. <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1691028-1>

⁵ Poder Ejecutivo (2019) Decreto Supremo N° 179-2004-EF. Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta. <https://www.gob.pe/institucion/mef/normas-legales/2898142-179-2004-ef>



Está habilitada para trabajar toda persona extranjera:

- una vez aprobado su contrato de trabajo y obtenida la calidad migratoria habilitante⁷; y
- solicitantes de refugio que cuenten con documento provisional de trámite⁷; y
- si fuera una persona extranjera adolescente, previa autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo.⁸



Las entidades públicas y privadas del país están obligadas a aceptar los documentos de identidad emitidos por la Superintendencia Nacional de Migraciones o el Ministerio de Relaciones Exteriores. Este reconocimiento es fundamental para facilitar la inclusión de las personas extranjeras en la sociedad y permitirles acceder a diversos servicios y oportunidades¹⁰.

S/ 1 025



La **remuneración mínima** vital de las personas trabajadoras en el Perú⁹, independientemente de su nacionalidad y situación migratoria, actualmente **asciende a S/ 1025**.



Las entidades públicas y privadas, antes de brindar cualquier trámite administrativo, deben verificar que las personas extranjeras se encuentren en situación migratoria regular. Este paso es esencial para cumplir con la normativa y garantizar que todas las personas extranjeras estén debidamente registradas y autorizadas para residir en el país¹¹.

⁷ Poder Ejecutivo (2002) Ley del Refugiado, Ley N° 27891. Artículo 14°, del documento provisional de trámite. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1664870/Ley_27891.pdf

⁸ Poder Legislativo (2022) Decreto Legislativo N° 23337, Ley que aprueba el nuevo Código de los Niños y Adolescentes, Artículo 50, autorización e inscripción del adolescente trabajador. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3533125/Ley%20N%C2%B027337.pdf.pdf?v=1672840791>

⁹ Poder Ejecutivo (2022) Decreto Supremo N° 003-2022-TR, el Decreto Supremo <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2990209/Remuneracion-minima-vital-decreto-supremo-n-003-2022-TR.pdf?v=1648998458>

¹⁰ Poder Ejecutivo (2023) Decreto Legislativo N° 1582. Artículo 15. https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2021_2026/Decretos/Legislativos/2023/DL-1582.pdf

¹¹ Poder Ejecutivo (2023) Decreto Legislativo N° 1582. Artículo 10-A. https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2021_2026/Decretos/Legislativos/2023/DL-1582.pdf

La Superintendencia Nacional de Migraciones y el Ministerio de Relaciones Exteriores son las entidades involucradas en la emisión de los documentos de identidad y habilitantes para trabajar a las personas con calidad migratoria residente, solicitantes de refugio y refugiadas en el Perú, según su competencia.

Para integrar a la población migrante, solicitante de refugio y refugiada a la fuerza laboral formal de nuestro país, es importante que las empresas conozcan la documentación que se emite oficialmente y las diferentes calidades migratorias que otorga el Estado peruano¹². Conforme a la normatividad vigente, estas son:

A

Personas extranjeras con calidad migratoria residente:

Se identifican con el Carné de Extranjería o con el documento que expida Migraciones o el Ministerio de Relaciones Exteriores (MRE), según corresponda. Las calidades migratorias otorgadas por ambas entidades son las siguientes:

Migraciones	MRE	Migraciones / MRE (cada una en su ámbito de competencia)
• Designado • Formación • Religioso • Inversionista • Investigación • Trabajador • Familiar de residente • Suspendida • Rentista • Permanente • Especial residente • Nómada digital¹³	• Cooperante • Intercambio • Consular • Diplomático • Oficial • Familiar de oficial • Producción artística • Residente • Periodismo residente	• Convenios Internacionales • Humanitaria¹⁴



¹² Poder Ejecutivo (2023) Decreto Legislativo N° 1582, Decreto Legislativo que modifica el Decreto Legislativo N° 1350, Decreto Legislativo de Migraciones. Artículo 15. Publicado en el Diario Oficial “El Peruano”: 14 de noviembre del 2023. https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2021_2026/Decretos/Legislativos/2023/DL-1582.pdf

¹³ Respecto a la Calidad Migratoria Nómada Digital, corresponde a Migraciones y al MRE su otorgamiento, según el Decreto Legislativo N° 1582. No obstante, ello recién será aplicable con la dación del TUPA de Migraciones que lo incorpore.

¹⁴ Respecto a la Calidad Migratoria Humanitaria, corresponde a Migraciones y al MRE su otorgamiento, según el Decreto Legislativo N° 1582 de acuerdo a las condiciones de vulnerabilidad por las cuales solicita esta condición de refugio.

B Personas extranjeras con **calidad migratoria temporal**¹⁵:

Se identifican con su documento de viaje (pasaporte) o con un documento emitido por Migraciones o el Ministerio de Relaciones Exteriores (MRE), según corresponda. Las calidades migratorias temporales otorgadas por ambas entidades son las siguientes:

Migraciones	MRE	Migraciones / MRE (cada una en su ámbito de competencia)
• Acuerdos Internacionales • Artística o deportiva • Formación / Investigación temporal • Trabajador / Designado temporal • Tripulante	• Periodismo • Consular • Diplomático • Oficial temporal • Cooperante temporal • Intercambio temporal • Producción artística temporal	• Especial • Negocios • Turista

C Personas extranjeras con **Permiso Temporal de Permanencia**:

Se identifican con el Carné de Permiso Temporal de Permanencia (CPP), emitido por Migraciones.

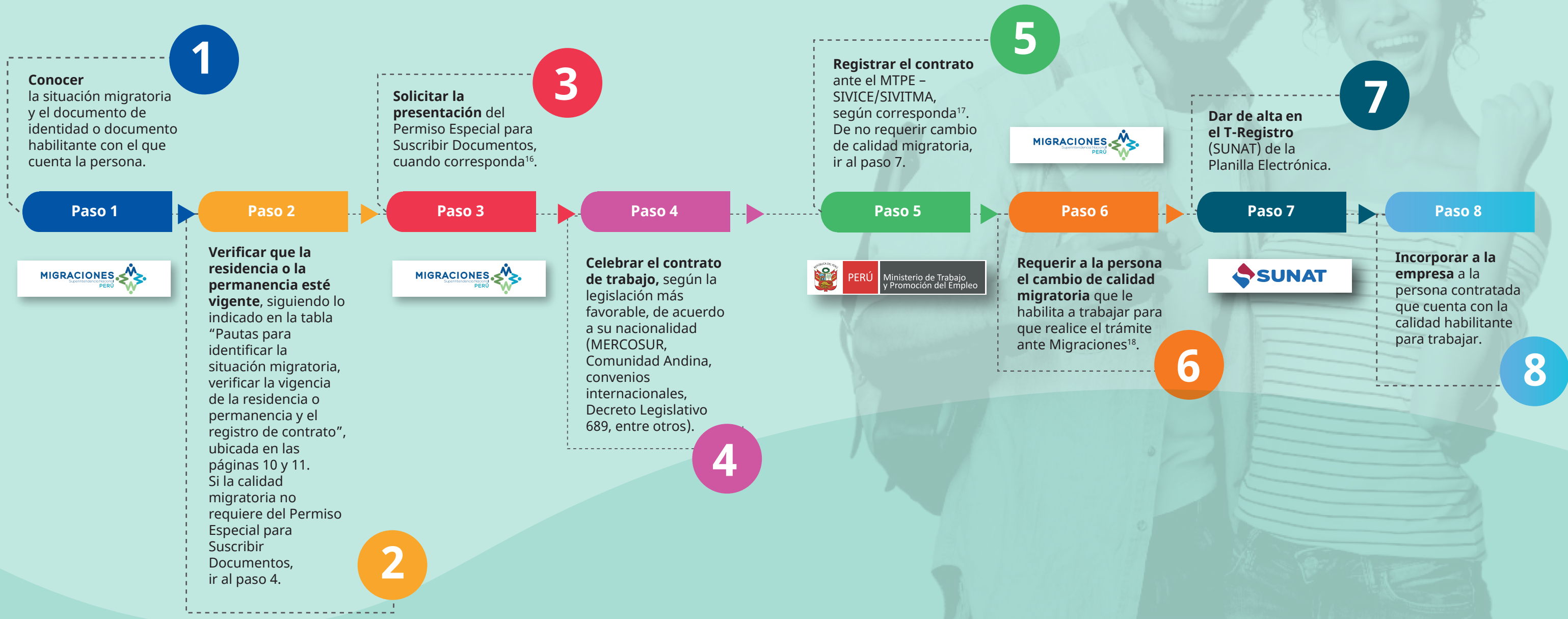
D Personas extranjeras con **Solicitud de Refugio**:

Los documentos habilitantes y suficientes para que las personas solicitantes de refugio puedan trabajar son: **el carné de solicitante de refugio (físico o digital) o la Autorización de Trabajo**, documentos provisionales que son emitidos por el Ministerio de Relaciones Exteriores.



¹⁵ Poder Ejecutivo (2023) Decreto Legislativo N° 1582, Decreto Legislativo que modifica el Decreto Legislativo N° 1350, Artículo 29.- Tipos de Calidades Migratorias, el 29.1 Calidad Migratoria Temporal, describe los tipos de calidades migratorias temporales.
https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2021_2026/Decretos/Legislativos/2023/DL-1582.pdf

3 Ruta para la contratación de personas migrantes, solicitantes de refugio y refugiadas en el Perú



¹⁶ Aplica a personas con calidades migratorias temporales a excepción de la Calidad Migratoria Trabajador Temporal o Calidad Migratoria de Negocio.

¹⁷ No aplica a personas extranjeras con estatus migratorio de solicitante de refugio.

¹⁸ Aplica a personas extranjeras que requieren cambio de calidad migratoria, incluye a aquellas que cuentan con el Permiso Temporal de Permanencia (CPP).

4

Pautas para identificar la situación migratoria, verificar la vigencia de la residencia o permanencia y el registro de contrato

PASO 1			PASO 2 y 3	PASO 4
Otorga	Situación migratoria de la persona	Tipo de documento	Verificación	Registro de contrato de trabajo
Superintendencia Nacional de Migraciones	Calidad Migratoria Residente: - Trabajador - Especial - Suspendida - Familiar de oficial - Producción artística - Familiar de residente - Convenios internacionales (MERCOSUR, CAN y refugiados reconocidos por la Comisión Especial para los Refugiados - CEPR) - Permanente - Investigación - Humanitaria (se otorga a las personas solicitantes de refugio)	Carné de Extranjería	1. Solicitar el Carné de Extranjería 2. Verificar si tiene la Calidad Migratoria habilitante 3. Comprobar la vigencia de la residencia, a través de https://sel.migraciones.gob.pe/servmig-valreg/VerificarCE?AspxAutoDetectCookieSupport=1 	El contrato debe estar registrado en la plataforma del Sistema Virtual de Contratación de Extranjero (SIVICE/SIVITMA), para su aprobación automática. Esto solo aplica para la Calidad Migratoria Trabajador (Residente o Temporal). Ingresar a la plataforma, a través del siguiente enlace: https://app.trabajo.gob.pe/ui-sivice-externo/app/#/  Las personas que cuentan con calidades migratorias temporales o CPP deberán solicitar la calidad migratoria habilitante para trabajar.
	Calidad Migratoria Trabajador Temporal	- Pasaporte - Documento de identidad, conforme a las normas e instrumentos internacionales de los cuales el Perú forma parte.	1. Solicitar la visa o constancia de la Calidad Migratoria Trabajador Temporal 2. Comprobar la vigencia de la permanencia, a través de https://cel.migraciones.gob.pe/ConsultaTAMVirtual/VerificarTAM 	
	Calidades Migratorias Temporales*: - Acuerdos internacionales - Artística o deportiva - Especial temporal - Formación temporal - Investigación temporal - Designado - Periodismo - Turismo - Tripulante * Requiere del Permiso Especial de Suscribir Documentos	- Pasaporte - Documento de identidad, conforme a las normas e instrumentos internacionales de los cuales el Perú forma parte.	1. Solicitar documento de viaje (pasaporte) 2. Constatar que cuente con la visa o constancia de la Calidad Migratoria Temporal 3. Comprobar la vigencia de la permanencia, a través de https://cel.migraciones.gob.pe/ConsultaTAMVirtual/VerificarTAM 	
Ministerio de Relaciones Exteriores	Permiso Temporal de Permanencia (CPP)* *El CPP permite firmar un contrato de trabajo. Para trabajar, la persona que cuenta con este documento deberá realizar el cambio de calidad migratoria habilitante para trabajar (Decreto Legislativo 689 y su modificatoria Decreto Supremo 008-2018-TR).	Carné CPP	1. Solicitar el carné CPP 2. Comprobar la vigencia de la permanencia, a través de https://sel.migraciones.gob.pe/servmig-valreg/VerificarCptp  * También puede escanear el QR ubicado en la parte posterior del carné CPP.	El contrato no necesita ser registrado ni aprobado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Se recomienda su registro en el Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros (SIVICE). El enlace y el QR están adjuntos en la celda anterior.
	Solicitud de Refugio	- Carné de solicitante de refugio (físico o virtual) - Autorización de Trabajo para solicitantes de refugio	1. Solicitar documento 2. Verificar que el documento se encuentre vigente, a través de http://portal.rree.gob.pe/Refugiados/SitePages/cartayautorizacion.aspx  *También puede escanear el QR ubicado en la parte posterior del carné Solicitante de Refugio.	

5 Recomendaciones y recursos para una integración laboral efectiva

Como empleador, puedes tomar la decisión de eliminar barreras innecesarias que excluyan a las personas migrantes, solicitantes de refugio o asilo, refugiadas y apátridas de los procesos de reclutamiento y adaptarlos para que estos sean más inclusivos para esta población y aseguren una contratación equitativa¹⁹.

Políticas inclusivas



Las empresas pueden establecer políticas internas claras que promuevan la inclusión laboral de personas migrantes, solicitantes de refugio, refugiadas, solicitantes de asilo y apátridas, incluyendo acciones que tomen en cuenta la situación de su país de origen, la promoción de la interculturalidad y la prevención del acoso y la xenofobia.

Apoyo en su proceso de integración



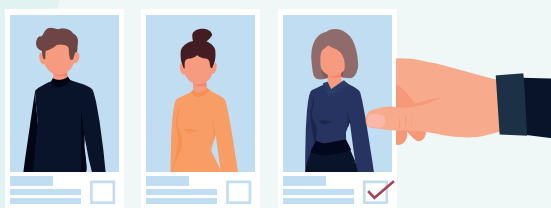
Las empresas pueden ofrecer apoyo en el proceso de integración de personas migrantes, solicitantes de refugio, refugiadas, solicitantes de asilo y apátridas, incluyendo programas de mentoría, asesoramiento legal y acceso a redes de apoyo comunitario.

¹⁹ Organización Internacional del Trabajo (2019). Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos. www.ilo.org/es/publications/principios-generales-y-directrices-para-la-contratacion-equitativa-y



Cultura organizacional inclusiva

Es importante que las empresas puedan adaptar los procesos de selección para valorar de manera justa las habilidades y experiencias de las personas migrantes, solicitantes de refugio, refugiadas, solicitantes de asilo y apatridia, y apátridas, considerando sus contextos culturales y antecedentes.



Adaptación de procesos de selección

Es esencial identificar y eliminar barreras que podrían excluir a personas migrantes, solicitantes de refugio, refugiadas, solicitantes de asilo y apatridia, y apátridas de los procesos de contratación laboral.



Desarrollo de políticas de retención

Las empresas pueden desarrollar políticas que promuevan el desarrollo profesional y personal de las personas migrantes, solicitantes de refugio, refugiadas, solicitantes de asilo y apatridia, y apátridas, ofreciendo oportunidades de crecimiento, reconocimiento y promoción dentro de la organización.

6 Dificultades en el acceso al trabajo formal

Ten en cuenta que, a pesar de los avances, las personas migrantes, solicitantes de refugio, refugiadas, solicitantes de asilo y apátridas, y apátridas en el Perú aún enfrentan muchos retos para su inclusión económica. Además, existen barreras específicas a la hora de acceder a oportunidades de trabajo decente, como por ejemplo:



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



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



Retenciones económicas altas que desincentivan el trabajo formal.



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



Xenofobia y estereotipos



Choque cultural



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

Recuerda



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

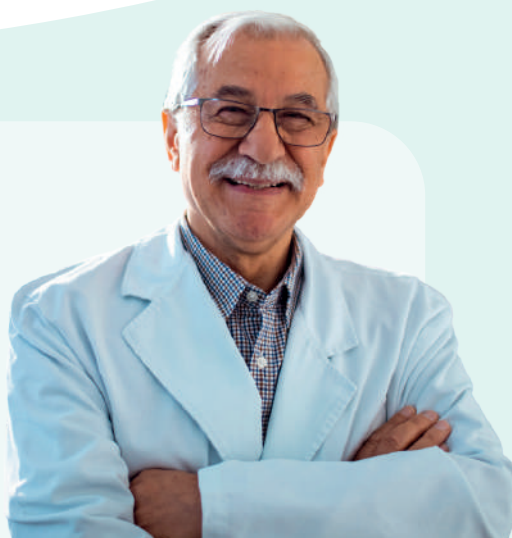


Desde una **visión de responsabilidad social empresarial**, contribuye a garantizar la dignidad y la autosuficiencia de las personas.



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

*Más que responsabilidad social, la inclusión laboral de personas migrantes, solicitantes de refugio, refugiadas, solicitantes de asilo y apátrida, y apátridas es una **inversión con retorno**.*





Organización
Internacional
del Trabajo



Integramos



Lazos



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA



World Council



Financiado por
la Unión Europea



**Cooperación
Española**



**Suecia
Sverige**