



TENT

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





TENT

TENT

Tent Partnership for Refugees (Alianza Tent para Refugiados) fue fundada por Hamdi Ulukaya. Como fundador y CEO de Chobani, y un donante activo en varias organizaciones humanitarias, Hamdi fundó Tent porque cree que el sector privado está en una posición única para abordar la crisis de refugiados, movilizando las redes, los recursos, la innovación y el espíritu emprendedor de la comunidad empresarial.

Tent trabaja de cerca con las empresas para ayudarles a identificar y entender las oportunidades para ayudar a los refugiados. Cuando las empresas están listas para tomar acciones concretas, Tent las apoya en el desarrollo y la implementación de compromisos tangibles para apoyar a los refugiados. Tent cree que las empresas tienen mayor impacto cuando a los refugiados se les trata no como víctimas sino como empleados económicamente productivos, proveedores, emprendedores y clientes, a través de la contratación de refugiados en sus operaciones empresariales, su integración en sus cadenas de proveedores, la inversión en refugiados o el acceso a sus servicios.

Si quieres conocer más sobre Tent y su trabajo visita: tent.org



HIAS

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

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

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

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



AGENCIA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS REFUGIADOS (ACNUR)

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

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

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



MINISTERIO DE TRABAJO

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

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

El Ministerio del Trabajo trabaja de manera continua para conocer las características de los trabajadores venezolanos que han decidido migrar a Colombia, en miras de brindar oportunidades de acceso a trabajo decente con condiciones laborales dignas.

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



Photo credit: ACNIP

TABLA DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN	8
<hr/>	
2. LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS EN LA REPÚBLICA DE COLOMBIA	12
<hr/>	
2.1 Contexto	13
2.2 Ventajas empresariales en la contratación de refugiados y migrantes	14
2.3 Igualdad en el empleo y ocupación de los trabajadores extranjeros y los trabajadores colombianos: Derechos y deberes de empleadores y trabajadores en Colombia	20
2.4 El marco jurídico de la migración en Colombia: Documentos habilitantes para que extranjeros puedan trabajar en Colombia	22
2.5 El Permiso de Ingreso y Permanencia (PIP)	22
2.6 El Permiso Temporal de Permanencia (PTP)	22
2.7 La Tarjeta de Movilidad Fronteriza	22
2.8 Visados	23
2.9 Salvoconducto	25
2.10 Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF)	26
<hr/>	
3. TRABAJADORES VENEZOLANOS EN LA REPÚBLICA DE COLOMBIA	28
3.1 Documentos que regularizan la permanencia de los refugiados y migrantes provenientes de Venezuela	29
3.2 Rutas para la contratación laboral de los trabajadores venezolanos	32
3.3 Oferta institucional para la inserción laboral de los refugiados y migrantes venezolanos	36
<hr/>	
4. ANEXOS	40
Anexo 1: Glosario	41
Anexo 2: Lista de profesiones reguladas para convalidación	44
Anexo 3: Oferta institucional para la inclusión económica de población venezolana en Colombia	47
Anexo 4: Servicios ofrecidos por la Agencia Pública de Empleo	53
Anexo 5: Tabla de resumen de los distintos tipos de documento	57
<hr/>	



1. INTRODUCCIÓN

Photo credit: ACNUR



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

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

Sin embargo, ante la crisis económica y humanitaria que vive Venezuela se ha producido un ingreso acelerado de personas provenientes del país en mención. De acuerdo a las cifras del de la Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), se prevé que alrededor de 4 millones de venezolanos se han desplazado alrededor del mundo y Colombia ha receptado más de 1.7 millones de refugiados y migrantes de este país. Esto constituye una de las crisis más grandes de refugiados a nivel mundial y convierte a la República de Colombia en el primer país de recepción de migración venezolana en la región de América Latina.

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

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

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

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

En este sentido, para el ACNUR la mayoría de la población venezolana en Colombia, a pesar de ser referida como “migrantes”, debe considerarse como “refugiada” dado que cumple con la definición del derecho internacional. La presente guía enfatizará los mecanismos de contratación de refugiados, solicitantes de asilo y migrantes provenientes de Venezuela.

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

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



Photo credit: ACNUR

A man wearing a green t-shirt, a blue apron, and a brown and yellow cap is holding a large burger in a kitchen. He is looking directly at the camera. The background shows kitchen equipment and a stainless steel counter.

2. LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS EN LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Photo credit: ACNUR



2.1 CONTEXTO

De acuerdo con la Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), a nivel global el número de personas que huyen de la guerra, la persecución y los conflictos superó los 70 millones en 2018, el nivel más alto del que ACNUR tiene constancia en sus casi 70 años de historia. Los datos de la agencia muestran que cerca de 70,8 millones de personas se encuentran desplazadas forzosamente de sus hogares – y de éstas, 13,6 millones fueron desplazadas por conflictos o persecución en 2018, una cifra equivalente a 37.000 personas desplazadas cada día.³

No obstante, estos 70,8 millones son una estimación conservadora, dado que sólo refleja parcialmente la crisis en Venezuela. En total, según los datos de los gobiernos que los reciben, unos 4 millones de venezolanos han salido de su país, convirtiéndose en una de las mayores crisis recientes de desplazamiento en el mundo. Aunque la mayoría de estas personas necesita protección internacional como refugiados, a fecha de hoy, apenas medio millón ha solicitado asilo formalmente en otros países.

Colombia es el país que más venezolanos ha recibido.⁴ Según Migración Colombia, para el 31 de diciembre de 2019 en la República de Colombia se reportaron 1.771.237 venezolanos, de los cuales 754.085 tienen estatus migratorio regular, y 1.017.152 se encuentran en estatus migratorio irregular.⁵ Así mismo, estima esta entidad gubernamental que al terminar el año 2020 casi 3 millones de venezolanos habrán llegado a Colombia con ánimos de permanencia a largo plazo.

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

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

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

5 Conforme cifras y datos publicados por la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia <https://www.migracioncolombia.gov.co/infografias/259-infografias-2020/total-de-venezolanos-en-colombia-corte-a-31-de-diciembre-de-2019>. Esta cifra no incluye a los venezolanos que pasan por Colombia en tránsito hacia un tercer país (unos 900.000 personas en 2018), ni a los que entran al país para trabajar, hacer compras o utilizar servicios por unos días en las zonas fronterizas (el Gobierno de Colombia ha emitido a venezolanos más de 3 millones de Tarjetas de Movilidad Fronteriza – conocidas por sus siglas como TMF).

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

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

2.2 VENTAJAS EMPRESARIALES EN LA CONTRATACIÓN DE REFUGIADOS Y MIGRANTES

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

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

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

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

- **Llenar vacantes de difícil colocación**

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

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

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

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

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

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

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

¿CÓMO SE HAN INVOLUCRADO OTRAS EMPRESAS?



WE WORK

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

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

Para mayor información: www.wework.com

¿CÓMO SE HAN INVOLUCRADO OTRAS EMPRESAS?



SUNSHINE BOUQUET S.A.S.

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

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

De este modo, hasta el momento han participado en procesos de selección 3.025 migrantes y se han contratado 1.636. Debido a la dinámica del giro de negocio la mayor parte del personal es contratado de manera temporal; no obstante, hasta junio de este año, 150 personas en situación de movilidad se han vinculado de manera indefinida en la empresa.

En los diferentes municipios de Cundinamarca han participado aproximadamente 720 venezolanos con permiso especial de permanencia (PEP) de los cuales se han vinculados 220 en los diferentes centros de trabajo de la empresa.

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

Para mayor información: sunshinebouquet.com

¿CÓMO SE HAN INVOLUCRADO OTRAS EMPRESAS?



SIERRA NEVADA

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

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

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

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

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

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

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



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

DERECHOS Y DEBERES DE EMPLEADORES Y TRABAJADORES EN COLOMBIA

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

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

ATENCIÓN

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

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR EXTRANJERO EN COLOMBIA

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

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

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

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR DE TRABAJADORES EXTRANJEROS

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

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

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

2.4 EL MARCO JURÍDICO DE LA MIGRACIÓN EN COLOMBIA

DOCUMENTOS HABILITANTES PARA QUE LOS EXTRANJEROS PUEDAN TRABAJAR EN COLOMBIA

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

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

2.5 PERMISO DE INGRESO Y PERMANENCIA (PIP)

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

2.6 PERMISO TEMPORAL DE PERMANENCIA (PTP)

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

2.7 TARJETA DE MOVILIDAD FRONTERIZA

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

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

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

2.8 VISADOS

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

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

- **Visa tipo “M”- Migrantes:**

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

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

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

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

- **Visa M - Acuerdo Mercosur**

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

- **Visa M - Refugiado**

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

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

- **Visa M - Actividades independientes:**

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

- **Visa M - Trabajo:**

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

✓ Formato resumen de contrato que establezca el Ministerio de Relaciones Exteriores. (se solicitará el contrato original)

✓ Carta de motivación del empleador.

✓ Extractos bancarios del empleador correspondientes a los 6 meses previos a la solicitud. El empleador deberá demostrar ingresos promedio mensuales de cien (100) salarios mínimos mensuales legales vigentes durante los 6 meses previos a la solicitud cuando se trate de persona jurídica. En caso de persona natural, deberá demostrar ingresos promedio mensuales de 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

- **Visa M - Socio accionista:**

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

- **Visa tipo “R”- Residentes:**

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

- **R - Residente:**

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

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

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

- **Visa tipo “V”- Visitantes:**

- **V - Participante en evento**

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

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

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

- **V - Servicios temporales**

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

- **V - Vacaciones-Trabajo**

Esta visa permite visitar el territorio nacional bajo programas vacaciones-trabajo acordados por Colombia con

otros Estados mediante tratados en vigor. La persona extranjera solamente podrá trabajar en los términos estipulados en el Tratado Internacional respectivo.

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

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

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

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

- **V - Vacaciones**

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

2.9 SALVOCONDUCTO

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

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

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

El SC-2 ha presentado diversos cambios respecto si es un documento habilitante para trabajar. A principios del año 2019, el Ministerio de Relaciones Exteriores eliminó la anotación en la cual se indicaba que su portador no tenía permitido trabajar en Colombia. Sin embargo, a mediados del año 2019 Cancillería Colombia incluyó en algunos salvoconductos una nueva anotación en la cual se indica que el portador del SC-2 para trabajar debe tramitar una visa tipo M, PEP o PEPFF. Por lo anterior, se recomienda a las compañías que en caso de tener la intención de contratar a un trabajador portador de un SC-2 puedan verificar si este documento permite a su portador trabajar, o si por el contrario, para poder trabajar en Colombia debe tramitarse una visa tipo M, PEP o PEPFF.

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

Este permiso le permite al nacional venezolano regularizar su estatus migratorio en Colombia mediante el acceso a contratos laborales o contratos de prestación de servicios. Para solicitar el mismo, el venezolano debe cumplir con las siguientes condiciones:

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

El PEPFF es un documento de identidad, el cual, una vez otorgado por Migración Colombia, le permite a su portador: (i) acceder al trabajo; (ii) afiliarse y pagar los aportes al Sistema de Seguridad Social; (iii) abrir una cuenta bancaria.

Para solicitar la expedición del Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF), el empleador y/o contratante debe ingresar al aplicativo desarrollado para tal fin por la página web del Ministerio del Trabajo, y realizar el trámite de contratación y/o vinculación. El mismo es gratuito y más rápido que el proceso para expedir una Visa M de Trabajo, y para contratos con una duración mínima de 2 meses y máxima de 2 años. Una vez emitido el PEPFF, de acuerdo con el tiempo del contrato, como empleador o contratante debes seguir los pasos que se presentarán en la Ruta 1 a continuación.



Photo credit: ACNUR



3. TRABAJADORES
VENEZOLANOS EN
LA REPÚBLICA DE
COLOMBIA

Photo credit: ACNUR



3.1 ¿REGULAR O IRREGULAR?

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

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

¿A qué se refiere la migración regular e irregular?

Migración Colombia define el estatus migratorio de la siguiente manera:

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

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

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

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



El titular del Permiso Especial de Permanencia (PEP) queda autorizado para ejercer cualquier actividad u ocupación legal en el país, incluida aquellas que se desarrollen en virtud de una vinculación o de contrato laboral, sin perjuicio de los requisitos establecidos en el ordenamiento jurídico colombiano para el ejercicio de las actividades reguladas. El PEP sirve como documento y el portador no requiere ni visa de trabajo ni cédula de extranjería. Este permiso podrá renovarse hasta un día antes de la fecha de vencimiento por el término de dos (2) años. Es totalmente gratuito.¹⁴

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

Este permiso le permite al nacional venezolano regularizar su estatus migratorio en Colombia mediante el acceso a contratos laborales o a contratos de prestación de servicios. Para solicitar el mismo, el venezolano debe cumplir con las siguientes condiciones:

1. Ser ciudadano venezolano.
2. Ser mayor de edad conforme las leyes en Colombia, es decir, mayor de 18 años.
3. Presentar cédula de identidad venezolana y/o pasaporte de la República Bolivariana de Venezuela aún cuando este se encuentre vencido.
4. No tener antecedentes judiciales en Colombia o en el exterior.
5. No ser sujeto de una medida administrativa de expulsión o deportación vigente.
6. Ser titular de: una oferta de contratación laboral en Colombia por parte de un empleador; o una oferta de contratación de prestación de servicios en Colombia, por parte de un contratante.

El PEPFF es un documento de identidad, el cual una vez otorgado por Migración Colombia le permite a su portador: (i) acceder al trabajo; (ii) afiliarse y pagar los aportes al Sistema de Seguridad Social; (iii) abrir una cuenta bancaria.

¹⁴ Para mayor información consultar la Resolución 5797 del 25 de julio de 2017 y Resolución 2634 DE 2019 o las preguntas frecuentes de Migración Colombia, <http://www.migracioncolombia.gov.co/phocadownload/BASE%20DEL%20CONOCIMIENTO%20V18-2018-09.pdf>

Para solicitar la expedición del Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF), el empleador y/o contratante debe ingresar al aplicativo desarrollado para tal fin en la página web del Ministerio del Trabajo, y realizar el trámite de contratación y/o vinculación, el cual es gratuito y más rápido que el proceso para expedir una Visa M de Trabajo, y para contratos con una duración mínima de 2 meses y máxima de 2 años. Una vez emitido el PEPFF, como empleador o contratante debes de acuerdo con el tiempo del contrato, seguir los pasos que se presentarán en la Ruta 2 a continuación.

Decreto PEPFF: <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20117%20DEL%2028%20DE%20ENERO%20DE%202020.pdf>

5. Salvoconducto (SC-2)

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

3.2 RUTAS PARA LA CONTRATACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES VENEZOLANOS

Pueden identificarse tres rutas para la contratación de trabajadores provenientes de Venezuela en Colombia, dependiendo de si el aspirante a alguna vinculación laboral o contractual tiene o no los documentos requeridos para trabajar en Colombia.

- **Ruta 1:** Esta ruta aplica a migrantes venezolanos con estatus migratorio regular y que cuenten con alguno de los siguientes documentos:
 - Permiso Especial de Permanencia (PEP)
 - Visa de Visitante (V), Migrante (M), o Residente (R) que te permita trabajar, ver sección 2.8 Visado
 - Cédula de Extranjería, la cual se entrega a extranjeros titulares de una visa superior a 3 meses
- ✓ **El empleador podrá:**
 - Generar una vinculación laboral.
 - Celebrar un contrato de prestación de servicios.

✓ **En el contrato laboral el empleador deberá:**

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

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

- El contratista, en este caso el migrante venezolano deberá asumir por cuenta propia las afiliaciones y pagos al:
 - Sistema General de Seguridad Social (Salud, Pensión, Riesgo Laborales).
 - El contratista debe obtener el Registro Único Tributario (RUT), el cual se puede obtener con el Permiso Especial de Permanencia (PEP).
 - Si quiere, tener una cuenta bancaria para la consignación de los honorarios. Conforme a la Circular 68 de 2017 de la Superintendencia Financiera de Colombia el Permiso Especial de Permanencia (PEP), en compañía del pasaporte o del documento nacional de identificación, tiene plena validez como identificación, y por lo tanto deben ser admitidos como documentos suficientes para que los nacionales venezolanos contraten o abran productos y/o servicios financieros en las entidades supervisadas en Colombia.
 - El Empleador debe constatar que el contratista tenga sus respectivas afiliaciones a los diferentes sistemas y que esté al día con los pagos. El Permiso Especial de Permanencia (PEP) es un documento válido a efectos de lograr aportar y/o cotizar en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes.¹⁵

Cuando existe una contratación o vinculación laboral de un extranjero hay dos registros sencillos que se deben realizar por parte del empleador. Éstos son:

• **Ante el Ministerio de Trabajo:**

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

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

¹⁵ Para mayor información ver Resolución 3016 2017.

- **Ante Migración Colombia:**

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

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

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

PREGUNTA FRECUENTE

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

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

- **Ruta 2:** Esta ruta aplica para los siguientes migrantes venezolanos:

- Migrantes venezolanos que ingresaron al país sin pasar por un Puesto de Control Migratorio, es decir, ingresó por alguna trocha.
- Migrantes venezolanos que ingresaron al país con pasaporte vigente por un Puesto de Control Migratorio, se le otorgó Permiso de Ingreso y Permanencia (PIP) pero este venció.

Estos migrantes pueden trabajar si tramitan el Permiso Especial para el Fomento de la Formalización (PEPFF), para lo cual debes seguir el paso a paso indicado en la sección 2.10 de esta guía.

Una vez emitido el PEPFF, como empleador o contratante, debes seguir los pasos presentados en la Ruta No. 1 de acuerdo con el tiempo de contrato.

- **Ruta 3:** Esta ruta aplica para migrantes venezolanos que:

- Entraron al país de manera regular con pasaporte vigente y Permiso de Ingreso y Permanencia (PIP) pero el pasaporte venció después de su ingreso.
- Entraron al país de manera regular con pasaporte vencido y Permiso de Ingreso y Permanencia (PIP).

El trabajador puede tramitar Visa de Visitante (V), Migrante (M) o Residente (R) que permita trabajar. Recuerda que la Visa (M) de Trabajo debe ser tramitada por el empleador.

Una vez emitida la Visa V, M o R que habilite a su portador trabajar, como empleador y/o contratante, debes seguir los pasos presentados en la Ruta 1.

Paso a paso para tramitar el PEPFF

El empleador deberá primero registrarse de manera virtual en el Registro Único de Empresas (RUE) de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo del Ministerio del Trabajo.

RUE: http://app2.mintrabajo.gov.co/FTRUE/inicio_rue.aspx

Si el empleador es una persona natural, el registro deberá realizarse con copia del documento de identificación y del RUT con no más de tres (3) meses de expedido.

Para el caso de persona jurídica, el registro del empleador en el RUE deberá realizarse con la copia del documento de identidad del representante legal y la copia del certificado de cámara de comercio con no más de tres (3) meses de expedido. Posterior al registro en RUE llegaran las credenciales de acceso para ingresar al aplicativo PEPFF, una vez se haya ingresado tu solicitud la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo del Ministerio del Trabajo dentro de los 5 días hábiles siguientes, verificará los documentos y dará la autorización para que la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia emita el PEPFF. Le llegará un correo electrónico al empleado y a su empleador o contratante indicándoles agendar una cita en el Centro de Facilitación de Servicios Migratorios (CFSM) más cercano donde se deben presentar a Migración Colombia en la fecha y hora indicados para registrar huellas y tomar fotografía del empleado y entregarle el PEPFF de manera inmediata. Además, se debe tener en cuenta, que es competencia discrecional del Gobierno Nacional, autorizar la permanencia de extranjeros en el país y el cumplimiento de los requisitos no garantiza la expedición de este permiso. **Este trámite no tiene ningún costo.**

PREGUNTA FRECUENTE

¿Se le debe exigir al trabajador venezolano libreta militar?

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

3.3 OFERTA INSTITUCIONAL PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS VENEZOLANOS

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

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

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

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

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

Dentro de la oferta institucional encontramos también a la Agencia Pública de Empleo como uno de los operadores de intermediación laboral con mayor cobertura a nivel nacional con que cuenta el Servicios Público de Empleo (SPE) del Ministerio del Trabajo, y que tiene como objetivo facilitar el contacto organizado entre quienes buscan empleo y las empresas que requieren talento humano.

PREGUNTA FRECUENTE

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

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

TEN EN CUENTA...

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

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

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

Sin embargo, debido a la rapidez con la que está cambiando el marco normativo en el país, **se solicita al lector de esta Guía que pueda actualizar esta información en el sitio web #TrabajandoJuntos de la campaña Somos Panas Colombia en el siguiente link: <https://somospanascolombia.com/trabajando-juntos/>** donde encontrarán información en tiempo real en relación **con cambios normativos que afecten la contratación laboral de población venezolana.**

¿CÓMO SE HAN INVOLUCRADO OTRAS EMPRESAS?



CÁMARA DE COMERCIO DE BOGOTÁ

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

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

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

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

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

Mónica de Greiff, presidente ejecutiva de la CCB.

Para mayor información: <https://www.ccb.org.co/>

¿CÓMO SE HAN INVOLUCRADO OTRAS EMPRESAS?



TELEPERFORMANCE

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

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

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

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

La empresa en mención ha podido identificar habilidades técnicas y vocacionales en población migrante que son favorables para su giro de negocios; pues los candidatos y candidatas tienen buen nivel de bilingüismo, y poseen cualidades técnicas en torno al servicio al cliente y utilización de herramientas tecnológicas. Para el cierre de 2019, Teleperformance Colombia prevé duplicar la cifra de migrantes contratados en 2018 y ratifica su compromiso hacia la diversidad e inclusión y su respeto hacia estándares laborales justos y dignos.

Para mayor información: <http://www.teleperformance.co/es-es>

ANEXOS

ANEXO 1: GLOSARIO

Conpes

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

Contrato de prestación de servicios

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

Contrato de trabajo

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

Documento Conpes 3950

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

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

Migración pendular

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

Migrantes irregulares

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

Migrantes regulares

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

Permiso Especial de Permanencia (PEP)

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

<http://www.migracioncolombia.gov.co/index.php/es/documentos/resoluciones/file/186-resolucion-5797-pep-venezolanos>

Permiso Especial para el Fomento de la Formalización (PEFF)

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

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

Registro Administrativo de Migrantes Venezolanos (RAMV)

Registro Administrativo de Migrantes Venezolanos.

Refugiado en Colombia

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

Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia (RUTEC)

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

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

Sistema de Información para el Reporte de Extranjeros (SIRE)

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

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

Solicitante de refugio

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

Tarjeta de Movilidad Fronteriza (TMF)

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

Trabajo

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

Trabajador dependiente

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

Trabajador independiente

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

ANEXO 2: LISTA DE PROFESIONES REGULADAS PARA CONVALIDACIÓN

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

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

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

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

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

Actuación, Dirección escénica y doblaje en Radio y Televisión

Necesita tarjeta profesional

**Administración de empresas agropecuarias, Administración agrícola
Administración agropecuaria**

Necesita tarjeta profesional

Administración de Empresas

Necesita tarjeta profesional

Administración en desarrollo agroindustrial

Necesita matrícula profesional

Administración Pública

Necesita tarjeta profesional

Agente de Viajes

No necesita tarjeta profesional.

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

Necesita tarjeta profesional y matrícula profesional.

Anestesiología

Debe ser médico y debe acreditar especialización

Arquitectura, Ingeniería y Profesiones auxiliares

Necesita tarjeta profesional

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

**Pendiente*

Arquitectura, Ingeniería y Profesiones auxiliares

Necesita tarjeta profesional

Bacteriología

Necesita tarjeta profesional

Bibliotecología

Registro del título y matrícula profesional.

Biología

Matrícula profesional

Contaduría Pública

Necesita tarjeta profesional

Diseño Industrial

Necesita tarjeta profesional

Derecho

Necesita tarjeta profesional

Ecología

Necesita matrícula profesional

Economía

Necesita matrícula profesional

Enfermería

Necesita tarjeta profesional

Fisioterapia

Necesita tarjeta profesional

Fonoaudiología

Necesita tarjeta profesional

Geografía

Necesita matrícula profesional

Geología

Necesita matrícula profesional

Guía de turismo

Necesita tarjeta de guía

Ingeniería Eléctrica, Mecánica y profesiones afines.

Necesita matrícula profesional

Ingeniería de Petróleos

Necesita tarjeta profesional

Ingeniería Química

Necesita matrícula profesional

Ingeniería y de sus profesiones afines y de sus profesiones auxiliares

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

Instrumentación Técnico-Quirúrgica

Necesita matrícula profesional

Ingeniería de Transporte y Vías

Necesita matrícula profesional

Ingeniería Pesquera

Necesita tarjeta profesional

Licenciados en ciencias de la Educación

Necesita título profesional

Medicina y Cirugía

Necesita tarjeta profesional

Medicina Veterinaria

Necesita matrícula profesional

Nutrición y Dietética

Necesita matrícula profesional

Odontología

Necesita tarjeta profesional

Optometría

Necesita tarjeta profesional

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

Título de bacteriólogo

Periodismo

No necesita tarjeta profesional

Psicología

Necesita tarjeta profesional

Profesiones Internacionales y Afines

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

Necesita matrícula profesional

Química

Necesita matrícula profesional

Química farmacéutica

Técnico Electricista Necesita matrícula

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

Necesita tarjeta profesional y matrícula

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

Necesita matrícula profesional

Tecnólogo en regencia de farmacia

Necesita Título

Terapia ocupacional

Necesita tarjeta profesional

Topografía

Necesita licencia

Trabajo Social

Necesita tarjeta profesional

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

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

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

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

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

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

MINISTERIO DEL TRABAJO

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

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

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

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

MIGRACIÓN COLOMBIA

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

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

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

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

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

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

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

RED DE PRESTADORES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Tiene como función principal lograr la mejor organización posible del mercado del trabajo, ayudando a los trabajadores a encontrar un trabajo conveniente y a los empleadores a contratar trabajadores apropiados para las necesidades de las empresas. Hacen parte de la Red:

- Agencia Pública de Empleo a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje—SENA
- Alcaldías y Gobernaciones
- Agencias Privadas de Gestión y Colocación de Empleo constituidas por las Cajas de Compensación Familiar
- Agencias Privadas

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

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

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

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

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

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

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

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE MIGRACIONES (OIM)

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

Para conocer más: <http://www.oim.org.co>

CÁMARA DE COMERCIO DE BOGOTÁ (CCB)

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

Para conocer más: www.ccb.org.co

ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPRESARIOS DE COLOMBIA-ANDI

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

Para conocer más: www.andi.com.co

TENT PARTNERSHIP FOR REFUGEES

Organización sin fines de lucro que tiene como principal objetivo movilizar a la comunidad empresarial para mejorar las vidas y los medios de vida de los más de 25 millones de personas en el mundo que han sido desplazados por la fuerza de sus países de origen. Tent alienta a las empresas a aprovechar sus competencias principales para apoyar la integración económica de refugiados mediante la contratación, la integración de refugiados en sus cadenas de suministro, invirtiendo en los refugiados o brindándoles servicios.

Para conocer más: www.tent.org

HEBREW IMMIGRANT AID SOCIETY (HIAS)

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

Para conocer más: www.hias.org

CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR

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

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

FUNDACIÓN PANAMERICANA PARA EL DESARROLLO (FUPAD)

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

Para conocer más: www.fupad.org

CUSO INTERNACIONAL

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

Para conocer más: www.cusointernational.org

CORPORACIÓN MINUTO DE DIOS

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

Para conocer más: www.minutodedios.org

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ

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

Para conocer más: www.bogota.gov.co

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

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

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

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

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

1. Orientación ocupacional :

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

2. Intermediación laboral

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

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

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

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

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

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

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

- **Formación Titulada**

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

• **Oferta Especial Empresarial de Formación**

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

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

• **Formación Complementaria**

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

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

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

- **Evaluación y Certificación de Competencias Laborales**

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

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

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

- Tener mínimo seis (6) meses de experiencia en la norma a certificar.
- Certificado laboral para empleados o constancia laboral para trabajadores independientes o desempleados.
- Fotocopia de la Cédula de Extranjería; o Permiso Especial de Permanencia (PEP), vigentes.
- El proceso:
 - Atender una sensibilización del proceso e inducción al referencial de evaluación.
 - Formalizar la inscripción.
 - Superar la valoración de evidencias
 - Recibir la emisión de juicio.

Pasos para participar en el proceso:

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

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

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

DOCUMENTO	DEFINICIÓN	NORMATIVIDAD	VIGENCIA
Cédula de Extranjería	La Cédula de Extranjería es el documento de identificación de los extranjeros en el territorio nacional y su utilización deberá estar acorde con la visa otorgada al extranjero. Se expide con base en el Registro de Extranjeros de Migración Colombia.	Resolución 1241 del 5 de octubre de 2015 de Migración Colombia	Cinco (5) años.
Permiso Especial de Permanencia (PEP)	Es la herramienta creada por el Gobierno Nacional, con el fin de regularizar a los ciudadanos venezolanos que hayan ingresado a la República de Colombia por uno de los Puestos de Control Migratorio de Migración Colombia y sellado su pasaporte.	Resolución 5797, del 25 de julio de 2017. Ministerio de Relaciones Exteriores	Dos (2) años.
Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF)	Mecanismo dirigido a facilitar la normalización laboral y por lo tanto la regularidad migratoria de los nacionales venezolanos en el territorio colombiano.		Por el mismo periodo de duración del respectivo contrato o vinculación laboral, el cual en ningún caso puede ser inferior a 2 meses ni superior de 2 años, siendo posible renovarlo hasta por un máximo de 4 años continuos o discontinuos.
VISA	Es la autorización concedida a un extranjero para el ingreso al territorio nacional otorgada por el Ministerio de Relaciones Exteriores.	Resolución 6045 de Agosto 02 de 2017. Ministerio de Relaciones Exteriores	Depende del tipo de Visa que se establezca.

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

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



Yo
Cuido
Cuido
Soy

Yo
Cuido
Cuido
Soy

Yo
Cuido
Cuido
Soy

Yo
Cuido
Cuido
Soy



HIAS



TENT