



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**TESIS:**

**Igualdad de los derechos laborales de extranjeros venezolanos,  
según Resolución Ministerial 176-2018, contratados en la  
ciudad de Chiclayo, 2019**

**Autora:**

**Solano Campoverde de Coronel Karina Edadil**

**Asesor:**

**Cevallos de Barrenechea Carlos Manuel**

**PARA OPTAR TITULO PROFESIONAL DE ABOGADA**

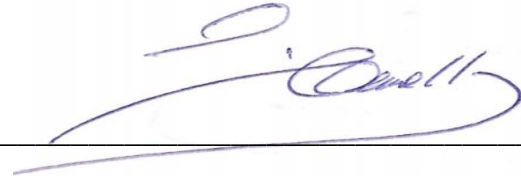
**Fecha de sustentación: 25 de mayo del 2023.**

**Lambayeque, 2023**

Tesis denominada: "Igualdad de derechos laborales de extranjeros venezolanos según resolución ministerial 176-2018 contratados en la ciudad de Chiclayo, 2019 presentada para optar el **TITULO PROFESIONAL DE ABOGADA**, por:



**Bach. Solano Campoverde de  
Coronel Karina Edadil**  
**Autor**



**Dr. Carlos Manuel Cevallos De Barrenechea**  
**Asesor**

**APROBADO POR:**



**Dr. AMADOR MONDOÑEDO VALLE**  
**Presidente del Jurado**



**Dr. VICTOR ANACLETO GUERRERO**  
**Secretario del Jurado**



**Abog. CESAR VARGAS RODRIGUEZ**  
**Vocal del Jurado.**

## DEDICATORIA

A mis padres.

Ejemplo de fuerza y trabajo por enseñarme a  
afrontar las situaciones de vida.

Por sus constante e incondicional apoyo.

## AGRADECIMIENTO

A mis queridos docentes de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la UNPRG.

En especial a mi Asesor CARLOS MANUEL CEVALLOS DE BARRENECHEA, por aceptar ser mi Maestro y Asesor de la presente tesis.

## INDICE

<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>3</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>4</b>
<b>INDICE .....</b>	<b>5</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>9</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>10</b>
<b>CAPITULO I ASPECTOS METODOLOGICOS. ....</b>	<b>11</b>
<b>I.- Realidad Problemática.....</b>	<b>12</b>
1.1.- Planteamiento del problema. ....	12
1.2.- Formulación del problema. ....	16
1.3.- Justificación e importancia del estudio. ....	16
1.4.- Objetivos.....	17
1.4.1.- Objetivo General. ....	17
1.4.2.- Objetivos Específicos.....	17
1.5.- hipótesis. ....	17
1.6.- Variables.....	18
1.6.1.- Variable independiente. ....	18
1.6.2.- Variable dependiente. ....	18
1.7. - Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
1.7.1. – Métodos .....	18
1.7.2.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos. ....	18
1.7.3.- Instrumentos. ....	19
<b>CAPITULO II: MARCO CONCEPTUAL .....</b>	<b>20</b>
2.1.- Antecedentes.....	20
2.2.- Definiciones doctrinarias.....	21
2.2.1.- El extranjero y su calidad migratoria. ....	21

2.2.1.1.- Sobre las calidades migratorias .....	22
2.2.1.2.- Calidad migratoria temporal. ....	22
2.2.1.3.- Calidad migratoria residente. ....	23
2.2.1.4.- Calidad migratoria: Temporal. ....	23
2.2.2.- Calidad migratoria: RESIDENCIA. ....	27
2.2.3.- La VISA otorgada por el Ministerio de Relaciones Exteriores .....	30
2.2.4.- El carné de extranjería .....	31
2.2.5.- El Permiso Temporal de Permanencia (PTP) .....	32
2.2.6.- El solicitante de refugio o asilo .....	34
2.2.7.- Los permisos en materia migratoria. ....	37
2.2.8.- Sobre la calidad migratoria habilitante para suscribir contratos de trabajo. ....	39
2.2.9.- El contrato de trabajo. ....	39
2.2.10.- Principios del derecho laboral. ....	40
2.2.10.1.- Principio Protector .....	41
2.2.10.2.- Principio de la irrenunciabilidad de derechos: .....	44
2.2.10.3.- Principio de continuidad: .....	45
2.2.10.4.- Principio de la Primacía de la realidad: .....	46
2.2.10.5.- Principio de la razonabilidad: .....	47
2.2.10.6.- Principio de Buena Fe: .....	47
2.2.11.- Sujetos del contrato de trabajo .....	48
2.2.12.- Elementos Típicos .....	52
2.2.13.- Caracteres del contrato de trabajo. ....	53
2.2.14.- Formalidad del contrato de trabajo .....	53
2.2.15.- Efectos del contrato de trabajo .....	54
2.2.16.- Clases de contrato de trabajo. ....	54
2.2.3.- Contratación Laboral de trabajadores extranjeros .....	56

2.2.3.1.- Contratación laboral bajo los alcances del Decreto Legislativo N°689 .....	56
2.2.3.2.- Exclusión de los límites de la contratación extranjera y el procedimiento de aprobación de los contratos de trabajo. ....	56
2.2.3.3. - Límites de la contratación extranjera .....	58
2.2.3.4.- Respecto de su cantidad.....	58
2.2.3.5.- Respecto de su remuneración .....	59
2.2.3.6.- Exoneración de los porcentajes límites de la contratación extranjera. ....	59
2.2.3.7.- Respecto del contrato de trabajo .....	60
2.2.3.8.- Procedimiento administrativo de aprobación del contrato de trabajo. ....	61
2.2.3.9.- Procedimiento administrativo de aprobación de prórroga o modificación de contrato de trabajo de personal extranjero.....	62
2.2.3.10.- Contenido del contrato de trabajo de extranjeros.....	62
2.2.3.11.- Procedimiento administrativo de aprobación de prórroga o modificación de contrato de trabajo de personal extranjero .....	63
2.2.3.12.- Beneficios especiales para trabajadores extranjeros. ....	64
2.3.- Regulación Legal.....	65
2.3.1. -Decreto Legislativo de Migraciones, Decreto Legislativo N°1350 (01/03/2017): passim.....	65
2.3.2.- Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N°1350, Decreto Legislativo de Migraciones y aprueban nuevas calidades migratorias, Decreto Supremo N° 007-2017-IN: passim. ....	67
2.3.3.- Aprueban lineamientos para el otorgamiento del Permiso Temporal de Permanencia para las personas de nacionalidad venezolana, Decreto Supremo N° 001 - 2018-IN (24/01/2018): passim. ....	68
2.3.4.- Ley para la contratación de trabajadores extranjeros, Decreto Legislativo N° 689 (05/12/1991): passim.....	70
2.3.4.1.- Procedimiento ante migraciones .....	74

2.3.5. -Reglamento de la ley de contratación de trabajadores extranjeros, Decreto Supremo N°014-92-TR (23/12/1992): passim administrativa, Decreto Legislativo N°1246 (11/11/2016): cuarta disposición complementaria modificatoria: .....	76
2.3.5.1.- Infracciones en materia de contratación de trabajadores extranjeros .....	78
2.4. - Legislación comparada.....	79
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>80</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>81</b>
<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>82</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>84</b>
<b>ANEXO 01 .....</b>	<b>84</b>
RESOLUCIÓN MINISTERIAL.....	85
N° 176-2018-TR.....	85
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS .....	87



## RESUMEN

En la presente investigación titulada “Igualdad de derechos laborales de extranjeros venezolanos según resolución ministerial 176-2018 contratados en la ciudad de Chiclayo, 2019”. Se ha encontrado como datos de información que La Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lambayeque no cuenta con presupuesto para contratar a personal y lograr tener una estadística sobre cuántos extranjeros trabajan de manera formal en la Región Lambayeque. “En la Gerencia de Trabajo existe un registro de contratos en la oficina de prevención, pero el área de estadística se desactivó por temas presupuestales, estamos agilizando los trámites para poder reactivarla, ojalá se pueda atender la partida presupuestal”.

Si el trabajador venezolano no tiene vigente el Permiso Temporal de Permanencia ni el Acta de Permiso de Trabajo Extraordinario Provisional (APTE-P), el inspector verificará si se celebró el contrato escrito bajo los alcances de la Ley de Contratación de Personal Extranjero.

En la ciudad de Chiclayo más de 3,500 ciudadanos venezolanos que han obtenido su PTP tienen la condición de formalidad para laborar en este país y región.” Los **demás** ciudadanos han iniciado el **procesamiento de carnet, cuentan con permisos especiales por un plazo** de hasta sesenta días, **pueden trabajar** en entidades **estatales y** particulares pudiendo solicitar su **propio Registro Único de Contribuyente**”, si la legislación laboral de **Venezuela tiene afinidad**.

El objetivo de la presente investigación es Determinar si existe igualdad de derechos laborales de extranjeros venezolanos según resolución ministerial 176-2018 contratados en la ciudad de Chiclayo, 2019.

Palabra clave: Derechos laborales de extranjeros.

## ABSTRACT

In the present investigation entitled “Equal labor rights of Venezuelan foreigners according to ministerial resolution 176-2018 hired in the city of Chiclayo, 2019”. It has been found as information that the Lambayeque Regional Department of Labor and Employment Promotion does not have a budget to hire staff and achieve statistics on how many foreigners work formally in the Lambayeque Region. “In the Labor Department there is a registry of contracts in the prevention office, but the statistics area has been deactivated due to budgetary issues, we are speeding up the procedures to be able to reactivate it, hopefully the budget item can be met”.

If the Venezuelan worker does not have the Temporary Permanence Permit or the Provisional Extraordinary Work Permit Act (APTE-P), the inspector will verify whether the written contract was concluded under the scope of the Law on the Recruitment of Foreign Personnel.

In the city of Chiclayo, more than 3,500 Venezuelan citizens who have obtained their PTP have the status of formality to work in this country and region. ” The other 3,500 citizens who have started their PTP meat process have a special permit with a duration of up to two months to work in public, private entities and even obtain their RUC”.

The **purpose of this study** is to determine if there is equality of labor rights of Venezuelan foreigners according to ministerial resolution 176-2018 hired in the city of Chiclayo, 2019.

Key word: Labor Rights of Foreigners

## INTRODUCCIÓN

La **situación** internacional, principalmente en **América del Sur**, ha **provocado** que **aumente** la **proporción** de **migrantes** que **llegan** a nuestro país. **A pesar de que** la realidad política y social de este país hermano, hoy **día** **muchas veces escuchamos expresiones** como "**chamo**" o "**pana**"; no tomando en cuenta, la **residencia permanente** de **extranjeros** en el **Perú** no es **única**, la diversidad cultural de nuestro país y su creciente economía **son atractivos** para otros países cuyos pobladores **vienen** al nuestro **por** conocer nuestras riquezas arqueológicas, negocio, laborar, residencia, **etc.**

El **ingreso** de **extranjeros** a nuestro país puede **ser en atención al desempeño** de actividades **legalmente conexas**, **incluyendo** contratos de **trabajo**.

El **ingreso** de **extranjeros** al mercado laboral peruano **requiere** la **implementación** de ciertos procedimientos **establecidos** **por** nuestra legislación, los **cuales imponen restricciones** **bajo** **leyes** que **priorizan** la celebración de contratos con nuestros compatriotas. Como veremos más adelante, **la totalidad** de masa laboral foránea **ocupados es limitado (veinte por ciento** de la totalidad), **y** sus ingresos **no pueden superar un determinado porcentaje** de la remuneración total **(30%)**.

**Sin embargo**, las **restricciones** y agenda antes mencionadas no deben **prevalecer** **sobre** las condiciones migratorias que **deben observar** los forasteros para **celebrar** contratos. **Si estás autorizado** para **firmar un contrato de trabajo** **dependerá** de la **calidad de inmigración** que **tengas que decidir**, de lo contrario, **deberás** solicitar el permiso correspondiente **a las autoridades de inmigración** o **cambiar esa calidad para permitirlo**. En tal sentido, el presente artículo **se formulará a partir** de las consideraciones **generales** migratorias de **un extranjero** para **definir los factores** que **le permitan celebrar un contrato** de trabajo, para **luego determinar las restricciones laborales** contenidas en el **reglamento de la empresa** y los procedimientos administrativos **a seguir**.

## **CAPITULO I**

### **ASPECTOS METODOLOGICOS.**

#### **I.- Realidad Problemática.**

##### **1.1.- Planteamiento del problema.**

Una gran cantidad de venezolanos han decidido emigrar a otros países en busca de una estabilidad económica que parece ajena e insostenible en su país, una gran cantidad de inmigrantes venezolanos están buscando en otros lugares, dándoles ingresos y la oportunidad de empezar de nuevo. sobrevivir a lo que ha sufrido su país por el mal gobierno, y ayudar a los familiares que quedan en el tiempo. Nuestro País es uno de los que más acogida da a inmigrantes venezolanos, y según datos de la Dirección Nacional de Migración (SNM, 2018), al cierre de 2017 el país había recibido dentro de sus fronteras a 353.000 venezolanos, la mayor cantidad de residentes extranjeros en la actualidad. .

La localización de mejoras en diversos aspectos de su vida para estos ciudadanos tiene consecuencias negativas para el país ue los recibe: mayor competencia por la mano de obra, nuevos niveles de pobreza, aumento del subempleo, cambios económico-demográficos, etc. Por otro lado, también está el papel positivo de la inmigración vinculada con los resultados mercantiles utilizables.

Otro punto a destacar es que son la mayor parte jóvenes, el cincuenta por ciento, son profesionales, con grados académicos superiores, y la otra parte son egresados de universidades o institutos que aún no se han graduado y necesitan encontrar su primera industria. Según el INEI- 2018, los trabajos que toman incluyen trabajos en ámbitos económicos ajenos a su profesión, con jornada reducida.

Como resultado de estos desarrollos, las autoridades peruanas han otorgado todas las facilidades legales que les permiten trabajar oficialmente desde febrero de 2017 a través de Permisos Temporales Permanentes

(TPP) hasta fines de 2017. Según el MTPE, 2018, 75.000 venezolanos en Perú recibieron el PTP, que les permite recibir beneficios públicos y pagar impuestos por todos los derechos laborales.

Por otro lado, el número de Población Económicamente Activa (PEA) en el Perú en 2017 cambió un 1,9% respecto al año anterior a 17.215.700 personas, de las cuales solo el 28% tenía empleos oficiales, lo que significa que los jóvenes ingresan a Ingreso. mano de obra, contribuirán al aumento en la economía del país; el número de población que labora aumentó un 1,9% respecto al año anterior a 16.511.000, el número de subempleados aumentó un 1,3% a 7.695.100 y el número de desocupados cambió un -0,3% respecto al año anterior a 704.800 (INEI, 2017).

En el patio de trabajo, el problema lo reflejado en nuestro país es el subempleo y la informalidad, ambos causados por la baja productividad, lo que refleja una caída del 2,8% del empleo formal, mientras que el 75% de los laboran informalmente sin cualquier forma de bienestar social. Datos obtenidos según el INEI-2018.

Este estudio nos permitirá comprender el impacto de la inmigración venezolana en el ámbito laboral en el Perú, lo cual es importante para que todos los ciudadanos e instituciones del país puedan tomar medidas preventivas y ofrecer soluciones a las incidencias relacionadas con este tema. Por tanto, la finalidad de este estudio es estudiar el impacto del ingreso de los venezolanos en el empleo: Perú, periodo 2018-2019.

Las declaraciones electrónicas son principalmente información del MTPE recolectada de negocios formales. Este artículo ha buscado el permiso apropiado de la agencia para publicar diversas estadísticas importantes para reformar nuestras recomendaciones. Así poder sacar dictaminar sobre la huella de la inmigración en el ámbito laboral peruano, utilizando esta fuente de información, que se brinda mensualmente sobre diferentes características de los operarios.

En el presente cuadro mostramos el crecimiento acelerado de la masa trabajadora venezolana, tomando en cuenta a los inmigrantes de otros países, como son Colombianos, Españoles, Chinos, Argentinos y Chilenos. Siendo

así, que el número de trabajadores venezolanos aumentó a casi 6.000 en noviembre de 2017, frente a poco más de 1.000 en enero de 2016. Teniendo en cuenta que esta tendencia aun continúe como consecuencia de la crisis económica, social y política que atraviesa aún Venezuela y la facilidad aprobada por el gobierno peruano.

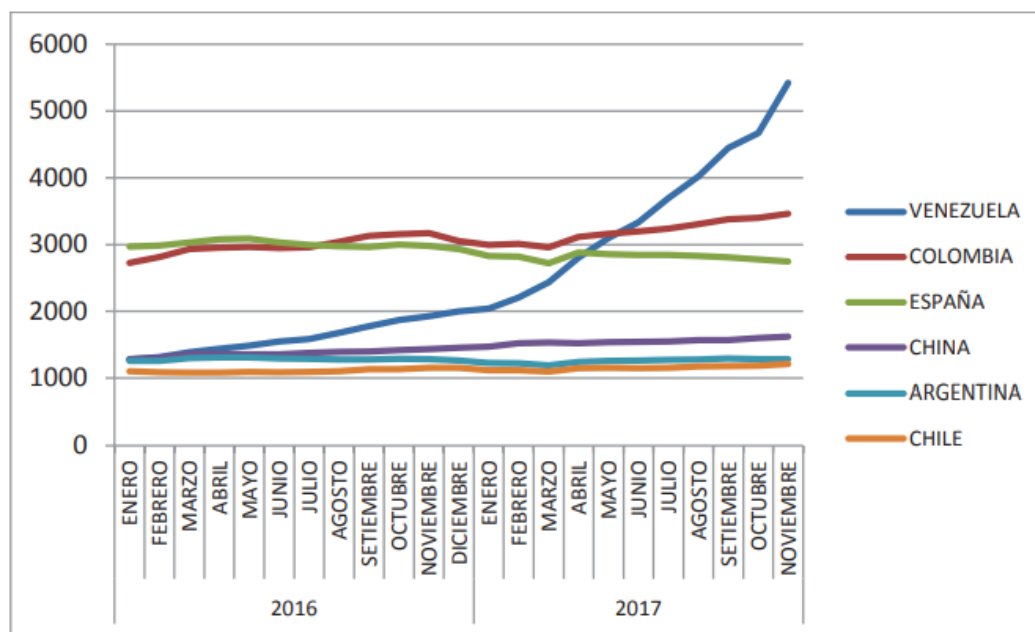


Figura 7. Variaciones mensuales de los grandes migrantes en la fuerza laboral formal en nuestro país.

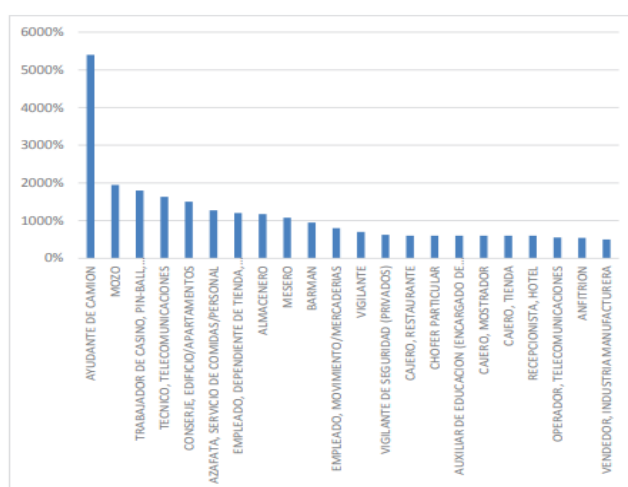
Fuente: Planilla electrónica -MTP

Perú, está considerado el segundo país de acogida más grande del mundo para inmigrantes venezolanos, con 456,000 ciudadanos venezolanos en Perú, a principios de setiembre del 2018, de los cuales 106, 000 han obtenido la residencia temporal. Informe del SNM.

La administración peruana, no puede pasar por alto esto y dada la situación actual, en febrero del 2017, el poder ejecutivo, usando poderes delegados, comenzó a emitir leyes y reglamentos destinados a proteger a los ciudadanos venezolanos que ingresan a nuestro territorio ; luego emitió el D.S. 001-2018, mediante el cual se disponen los requisitos pra el otorgamiento del PTP de extranjeros venezolanos, regulando adicionalmente el régimen de trabajo que ha sido objeto de este estudio.

Como se mencionó anteriormente, los inmigrantes crean más competencia en ocupaciones que requieren menos habilidades o capacitación para los trabajadores.

La información de la P.E., nos permitirá ubicar las labores de mayor crecimiento en Venezuela. Por ejemplo, las 3 ocupaciones más predominantes son: ayudantes de camión, lo cual aumento al 5000%, los meseros y trabajadores de casino que aumentaron en un casi 200 %, entre otros. Es importante señalar que estas ocupaciones encabezan la lista de cientos de ocupaciones registradas en las Planillas Electrónicas.



**Gráfico 8.** Principales variaciones en las ocupaciones de los inmigrantes venezolanos en el mercado laboral formal del Perú entre diciembre del 2016 y noviembre del 2017  
Fuente: Planilla Electrónica – MTPE

La oficina municipal de inmigración de Chiclayo informó que más de 3.500 ciudadanos venezolanos que recibieron PTP están oficialmente habilitados para trabajar en el país. “Los restantes 3.500 ciudadanos que han iniciado el procesamiento de carne PTP tienen permisos especiales hasta por dos meses, pueden trabajar en entidades estatales y privadas e incluso sacar su RUC”. Esto significa que los ciudadanos venezolanos, luego de firmar un contrato de trabajo oficial en base a su carnet PTP, tienen derecho a recibir atención médica a través de EsSalud y pagar los pagos correspondientes al empleador, etc.

La Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lambayeque no cuenta con presupuesto para contratar a personal y lograr tener una

estadística sobre cuántos extranjeros trabajan de manera formal en la Región Lambayeque. Se indicó que a través del Centro de Empleo y la Oficina de Prevención se debería hacer el trabajo de contabilizar cuántas personas y últimamente venezolanos están prestando sus servicios en las empresas. El Centro de Trabajo realiza una estadística respecto a la contratación del personal, ya sea extranjero o peruano, por lo que deben tener información del tipo de contrato del personal.

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) informó sobre el proyecto que permitiría que Las empresas con hasta un cien por ciento de masa laboral de Venezuela o de cualquier otra nacionalidad, tengan o no contrato aprobado por el MTPE, deberá reconocérseles el salario por sus labor realizada.

La máxima autoridad de Trabajo se pronunció y dijo que este proyecto va en contra de los derechos laborales de los peruanos, teniendo en cuenta que las instituciones deben tratar a todos con igualdad. SUNAFIL se rectificó, indicando que las empresas solo podrán tener el 20% de trabajadores venezolanos.

Si el trabajador venezolano no tiene vigente la Autorización de residencia temporal o autorización especial de trabajo temporal ley (APTE-P), el inspector verificará si el contrato escrito esta acorde con la normatividad vigente.

## **1.2.- Formulación del problema.**

¿De qué manera se otorga la Igualdad de derechos laborales para los extranjeros venezolanos empleados en la ciudad de Chiclayo en el año 2019 **de conformidad con la Resolución Ministerial nro. 176-2018?**

## **1.3.- Justificación e importancia del estudio.**

### **1.3.1.- Justificación del estudio.**

Este estudio es práctico porque contribuye a comprender los riesgos laborales al analizar el impacto del ingreso de extranjeros venezolanos en el empleo en nuestra patria, para los trabajadores nacionales, específicamente en la ciudad de Chiclayo, y de esa analizar el impacto laboral en su aspecto legal y social. Por tanto, Este estudio muestra el comportamiento de los inmigrantes venezolanos a medida que se integran al mercado laboral



peruano. Conociendo las repercusiones de esa inmigración, los resultados ayudarán a tomar medidas preventivas ante la afluencia de extranjeros.

### **1.3.2.- Importancia del estudio.**

Concientizar a los empleadores, a la realización de contratos bajo los dispositivos legales peruanos, respetando los derechos de los empleados, logrando una igualdad de todos, sin distinguir nacionalidad.

## **1.4.- Objetivos.**

### **1.4.1.- Objetivo General.**

- Determinar si existe igualdad de derechos laborales de extranjeros venezolanos según resolución ministerial 176-2018 contratados en la ciudad de Chiclayo, 2019.

### **1.4.2.- Objetivos Específicos.**

- Determinar la jerarquía que regula el régimen legal en material laboral para venezolanos.
- Analizar la resolución ministerial 176-2018 contratados en la ciudad de Chiclayo, 2019
- Conocer el nivel de conocimiento de derechos laborales en los empleadores en la ciudad de Chiclayo, 2019.
- Diseñar la propuesta de concientización en derechos laborales a los empleadores para reducir la tasa de empleados venezolanos la ciudad de Chiclayo, 2019.

## **1.5.- Hipótesis.**

Se debe sostener la igualdad de derechos laborales de extranjeros venezolanos según resolución ministerial 176-2018 para los Contratados en la ciudad de Chiclayo, 2019.

## **1.6.- Variables**

### **1.6.1.- Variable independiente.**

- Igualdad de Derechos Laborales de extranjeros venezolanos.

### **1.6.2.- Variable dependiente.**

- Resolución ministerial 176-2018 para los Contratados en la ciudad de Chiclayo.

## **1.7. - Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

### **1.7.1. – Métodos**

**Descriptivo.** Por el cual podemos describir un tema o situación sin afectarlo. (Novoa, 2014).

**Descriptivo – Aplicativa.** - Según la resolución del Ministerial Nro. 176-2018, la cual es aplicable para las contrataciones en Chiclayo en el 2019, tiene como objetivo reiterar conocimientos que son directamente aplicables a temas relacionados con la igualdad de derechos laborales de los extranjeros en Venezuela.

### **1.7.2.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

#### **Técnicas**

a) La observación. Esta técnica permitió percibir los hechos o fenómenos. Los más importantes se han estudiado en el campo. Las herramientas utilizadas son: tablas o guías de observación.

b) Encuesta utilizada para identificar tendencias a partir de objetos de investigación. (múltiples preguntas hechas a individuos o instituciones para obtener opiniones o hechos específicos)

c) Análisis documentales. - La evaluación de informes es una forma de estudio técnico, un grupo de acciones teóricas destinadas a trazar y reproducir documentos de manera sistemática y uniforme para obtener su restauración. Se utilizaron las siguientes herramientas: Análisis de contenido.

### **1.7.3.- Instrumentos.**

Como instrumento se empleará la ficha de registro y el cuestionario donde se desarrollará en base a los objetivos planteados en la ficha de registro se determinará información relevante relacionada a la investigación, y respecto al cuestionario este contendrá una serie de preguntas dicotómicas que se aplicarán a la muestra seleccionada para aclarar dudas sobre la aceptación de nuestra propuesta legislativa.

## **CAPITULO II: MARCO CONCEPTUAL**

### **2.1.- Antecedentes.**

#### **Antecedentes Internacionales**

«Migración de ciudadanos venezolanos a la ciudad de Medellín municipio de bello» Á.M.L. y J. A. H. (2017).

Siendo el objetivo del proyecto de investigación reconocer el impacto económico en el comercio de lugares no formalizados en Medellín, debido a la inmigración en demasía de sujetos nacidos en Venezuela, concluyendo que los negociantes colombianos si se ven lesionados por la considerable inmigración.

Concluyendo con este proyecto que es una realidad que nos encontramos viviendo, semejante a otros países, como Colombia, Ecuador, Chile, entre otros.

Este proyecto de investigación, nos evidencia el impacto que ocasiona a una sociedad la inmigración de venezolanos de forma considerable, consideramos estas estadísticas como referenciales de lo que podría ocurrir en nuestro territorio respecto a tal problemática. Tal investigación determina que hay un impacto negativo en la economía de los colombianos informales, exhortando a las autoridades a establecer políticas para solucionar tales acontecimientos.

#### **Antecedentes Nacionales**

Maúrtua (2019) Investigación “ Los procesos migratorios y las condiciones laborales de los inmigrantes venezolanos en la Región Piura 2018” siendo el objetivo reflexionar la existencia de la afectación al derecho al Trabajo en la cual indica la realidad situacional del problema en que se desempeñan los migrantes venezolanos, concluyendo que su derecho no puede verse limitado en el ejercicio de su derecho fundamental.

Los derechos laborales de los trabajadores migrantes en el Perú» A.C. F. (2015), U.C.P. Siendo esta investigación considerada un buen precedente nacional porque trata de analizar nuestras normas actuales de inmigración

laboral en el Perú. Una de las conclusiones más importantes es que demuestra que la elaboración y ratificación de instrumentos internacionales como la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares y los Convenios de la O I T. Políticas públicas generales, y en este caso parámetros de política migratoria para el despliegue de mano de obra extranjera.

Echevarría E. (2018) en su tesis “Los derechos laborales y la migración venezolana en el Perú”, llega al deducción que: Se ha diagnosticado que el rdenamiento juridico venezolano está relacionado con las clases inmigrantes, por lo que, si representa desigualdad, es menos probable que se respeten derechos e intereses juridicamente equivalentes, ademas, al ser revisado, el decreto Nro. 689 contiene requisitos obsoletos que obligan a cumplir, imposibilitando emplear a extranjeros en el Perú.

La legislacion define claramente los requisitos que deben seguir los extranjeros al buscar y/u obtener un empleo formal para prevenir el empleo informal y futuras contingencias laborales .

## **2.2.- Definiciones doctrinarias**

### **2.2.1.- El extranjero y su calidad migratoria.**

En resumen, extranjero es todo sujeto que no ha nacido en territorio nacional peruano, no obstante, radica en la Nación peruana. El significado etimológico de extranjero proviene del antiguo francés “estrangier” (hoy étranger), constituida de estrange, que conceptualiza a desconocido, dicho de otro modo, englobara al sujeto que no es natural, normal o habitual. En un breve estudio se podría referir al sujeto que no estuvo y ahora esta, dicho de otro modo, aquel cuyo estar no es cotidiano. Evidénciese que su estructura etimológica no se ha desmembrado del tiempo, en efecto no es posible que se descarte una permanencia.

En efecto, son diversos los factores por lo que un extranjero permanece en nuestro territorio, empezando por querer conocer nuestro territorio hasta las ganas de radicar. Las actividades que realizara y el periodo de su estadía proviene de la previsión lícita de las consecuencias que aquellas generen, ya que, tomando como referencia, no es igual la compra de anteojos para el sol, si pasea por la capital de Lima, que conforma el gran conjunto de colaboradores de la capital del Perú. En efecto es esencial que se especifique las condiciones del devenir en la calidad de migrante que la Nación pueda asignarle.

#### **2.2.1.1.- Sobre las calidades migratorias**

Es el estado que la Nación peruana le asigna al extranjero considerando la actividad que realizara en el territorio o su situación personal, siendo asignadas por el RREE, a través de acciones administrativas, en el marco de sus facultades, teniendo que señalar cual es el periodo de permanencia que se le ha concedido y el tipo de calidad migratoria asignada, asimismo, cualquier información esencial que determinen las entidades encargadas o la ley.

Por tal motivo, el D.Leg N°1350, D.Leg de Migraciones y su Normativa determinan distintas formas de calidades en la migración, aquellas que serán descritas.

#### **2.2.1.2.- Calidad migratoria temporal.**

- Faculta a al sujeto extranjero que no tiene la intención de radicar en el territorio peruano en el momento de ingresar al Estado en el transcurso del periodo que determine la autoridad migratoria que la admita.
- Se asigna a título individual y no es posible su ampliación para favorecer a su núcleo familiar. No admite que genere recursos de fuentes peruanas.
- Las prórrogas podrán efectuarse por una sola vez, siempre y cuando se encuentre contemplado.

### **2.2.1.3.- Calidad migratoria residente.**

- Faculta al foraneo que ingrese a la circunscripción peruana para que pueda radicar en el transcurso del periodo que determine la autoridad migratoria lo admita.
- Admite varios ingresos y pueden ser extendidos, empero con una distinta disposición determinada en la respectiva calidad migratoria.

### **2.2.1.4.- Calidad migratoria: Temporal.**

Existen tipos de calidad migratoria, entre ellos:

#### **a. Acuerdos internacionales. -**

Acorde a los tratados y convenios internacionales del que Perú es parte, concede la entrada y permanencia del extranjero. Su requerimiento, periodo de permanencia, probabilidad de extensión y otras particularidades se estipularán en los convenios o tratados del que la República peruana conforma.

**Plazo de permanencia.** - Estipulada en el convenio, otorgado por migraciones.

#### **b. Artística o deportiva. -**

Concede que el extranjero pueda percibir ingresos remunerados relacionados a shows culturales, deportivos o artísticos semejantes a merced de un acuerdo legalizado conforme a la legislación en vigencia.

**Plazo de permanencia.** 90 días, no es aplazable.

**c. Especial. -**

Concede que en escenarios no establecidos en el resto de calidades migratorias de D.Leg presente el extranjero pueda entrar y quedar en el territorio peruano; es subsidiaria, residual y excepcional.

***Plazo de permanencia.*** - 183 días, aplazable por una sola vez por igual periodo.

**d. Formación/investigación temporal. -**

Faculta que ingresen y permanezcan extranjero que quieran perpetrar las acciones semejantes en la calidad migratoria residente de investigación y de formación, no obstante, sin la intención de residencia.

***Plazo de permanencia.*** 90 días. Se puede aplazar por el mismo periodo.

**e. Negocios. -**

Faculta al foráneo sin la intención de radicar en el territorio a que realice actividades de personalidad comercial, contractual, empresarial, etc.

***Plazo de permanencia.*** 183 días, es acumulable mas no prorrogable durante un periodo de 365 días.

**f. Trabajador/designado temporal. -**



Faculta que un extranjero ingrese y permanezca en el territorio y que tenga e deseo de perpetrar las actividades semejantes a las que hace referencia las calidades migratorias residente designado y residente colaborador, sin embargo, sin la intención de radicar.

***Plazo de permanencia.*** - 183 días acumulables durante un periodo de 365 días. Pudiendo ser prorrogables por el mismo tiempo.

#### **g. Periodismo. -**

El periodista extranjero puede ingresar al Estado peruano, no obstante, tendrá que someterse a las condiciones de la normativa especial prevista.

***Plazo de permanencia.*** - Es el Estado quien lo determina el plazo de permanencia y si es factible la prórroga.

#### **h. Turista. -**

No faculta que el extranjero perpetre acciones lucrativas o remuneradas, ni que tengan vínculo laboral. Únicamente admite acciones de turistas como por ejemplo el saludo o semejantes.

**Plazo de permanencia.** - 183 días acumulables durante un periodo de 365 días. Se aplica prórroga por el mismo plazo.

#### **i. Tripulante. -**

Faculta que ingresen al Estado un foráneo que es tripulante de un medio de transporte internacional.

**Plazo de permanencia.** - determinado por Migraciones: en los puestos de control..

**j. - Cooperante temporal. -**

Faculta que ingresen y permanezcan extranjeros con la intención de perpetrar las actividades similares en la calidad migratoria cooperante determinada en el D. Leg N°1350. De igual forma, adhiere a los extranjeros que realicen labores de voluntariado.

**Plazo de permanencia.** -183 días

**k. Oficial temporal. -**

Permite que ingresen y permanezcan extranjeros que tengan la intención de consumir las actividades semejantes que refieren en la calidad migratoria oficial determinada en el D. Leg N°1350.

**Plazo de permanencia.** - 183 días

**l. Intercambio temporal. -**

Permite que ingresen y permanezcan extranjeros que tengan la intención de consumir las actividades semejantes que refieren en la calidad migratoria intercambio determinada en el D. Leg N°1350.

**Plazo de permanencia.** - 183 días

### **2.2.2.- Calidad migratoria: RESIDENCIA.**

**a.- Cooperante.** También faculta al extranjero que ingresa al territorio nacional para que realice labores asistenciales en el ámbito de ayuda humanitaria o asistencia social en escenarios de las consecuencias de los fenómenos naturales.

Esto es permitido debido a que la Republica peruana le ha reconocido tal categoría a merced de los convenios y tratados internacionales donde Nuestro país forma parte, como voluntarios o expertos, asimismo como integrantes de las instituciones o entidades de cooperación técnica internacional conformadas en el ámbito internacional registradas en APC, regidas por las disposiciones especiales e instrumentos internacionales referidas.

**Plazo de permanencia.** Estipulada en el convenio.

#### **b.- Designado.**

Faculta al extranjero a que en el territorio nacional realice actividades laborales que tengan un vínculo directo con conocimiento comercial, técnico y profesional con especialidad, donde su empleador extranjero lo ha enviado. No obstante, no podrá realizar actividades lucrativas o remuneradas por su propia cuenta.

**Plazo de permanencia.** - 365 días.

#### **c.- Formación. -**

Faculta que el extranjero desarrolle estudios superiores, de educación elemental, artes y otros oficios que están reconocidas en entidades peruanas. Acorde a la normativa vigente permite el intercambio estudiantil, prácticas profesionales y pre-profesionales, culturales y otros modos de formación que el Perú reconoce. No faculta al extranjero a realizar actividades comerciales, remuneradas, excepcionalmente se les permitirá si se les otorga el PTE (permiso de trabajo extraordinario) que otorga migraciones.

**Plazo de permanencia.** 365 días.

**d.- Religioso.** - Faculta a que desarrollen actos vinculados a la religión en una congregación u organización el MINJUSDH, reconoce. Podrán ejecutar actos complementarios a la pastoral vinculados a la salud, educación, etc. Sin que permita trabajar ni ejecutar actos remunerados ni lucrativos, salvo de forma excepcional que Migraciones le emita el PTE (permiso de trabajo extraordinario).

**Plazo de permanencia.** - 365 días

**e).- Intercambio.** -

Para el extranjero que la Nación peruana ha reconocido tal calidad a merced de los convenios y tratados internacionales donde Perú es parte, de investigación, intercambio cultural, etc., regidos por las mencionadas disposiciones generales y mecanismos internacionales. Tal calidad es extendida al foráneo que a merced de los instrumentos semejantes ingresan a nuestra patria para efectuarr actividades de modalidad formativa laboral, realizar estudios u actividades relacionadas al marco, cultural, científico, educativo, entre otras semejantes.

**Plazo de permanencia.** - El plazo de permanencia estará sujeto a lo que el Estado determine.

**f.- inversionista.** -

Faculta a que el extranjero administre, desarrolle y establezca uno o más negocios de inversión lícita en el ámbito del marco normativo peruano, tales montos y condiciones serán determinados en el reglamento del D. Leg presente.

**Plazo de permanencia.** 365 días.

**g. Investigación.** -

Es ampliado al foraneo que tiene experiencia y conocimiento en el ámbito de la CTI; asimismo de proyectos educativos especializados de alto nivel, median la autoridad en Ciencia y Tecnología estatal. Permite que se realicen actividades lucrativas, independientes o dependientes en el Sector Privado o Estatal.

#### **h. Trabajador. -**

A merced de un contrato de prestación de servicios, relación administrativa o contrato laboral, permite que el extranjero realice acciones lucrativas de modo subordinado o autónomos para los sectores Privados o Estatales. En los escenarios de colaboradores de frontera se le concede las ventajas estipuladas en los tratados internacionales respecto a la materia. Otorgados a merced de un contrato laboral admitido por al MTPE .

Engloba trabajadores de una corporación internacional u organización transnacional y que viene al territorio peruano para laborar en una sede de tal organización, para que se desempeñe como colaborador especializado en un cargo de alta jerarquía.

#### **i. Familiar de residente. -**

Faculta que radique el extranjero que conforma parte de una familia de un peruano o extranjero residente. Concede que se realicen acciones remuneradas de modo independiente o subordinada.

#### **j.- Suspendida. -**

Para los extranjeros que cometieron ilícitos, abarcando las etapas contempladas en nuestro ordenamiento juridico penal. Es ampliado al plazo que el extranjero gozara de ciertos beneficios penitenciarios, hasta el plazo que tenga que pasar para que su salida sea efectiva. Faculta la realización de acciones formales asalariadas de modo independiente o dependiente. No acarrea multas por una infracción en la vía administrativa migratoria para el extranjero.

#### **k)- Humanitaria. -**

Para el extranjero que se encuentre en el Estado peruano y no reúna los requerimientos para que acceda a la condición de refugiado o asilado, se ubique

en un escenario de peligro de vida o de gran vulnerabilidad en condición de abandono del Estado o para el extranjero que necesite resguardo en atención a un acto de violación, lesión a sus derechos constitucionales, grave amenaza. Asimismo, se aplicará a los que requieren asilo y refugio, o migrado motivados por consecuencias de fenómenos ambientales, agraviados/as del ilícito de tráfico de sujetos, niñas/os y adolescentes en estado de abandono. De igual forma es aplicable para sujetos que se ubiquen en escenarios únicos de crisis humanitaria donde se reconoce de forma internacional, requieran migrar al territorio peruano y conseguir un resguardo. Facultan de perpetrar acciones remuneradas de modo dependiente o independiente.

(...).

La calidad migratoria se puede calificar como residente o temporal. Solo se permite que el extranjero tenga únicamente una calidad migratoria y que se apruebe por Migraciones informando al RREE (Ministerio de Relaciones Exteriores) donde en la oficina consular competente se le otorgara la visa.

Para cambiar la condición de calidad migratoria deberá ser tramitarlo en Migraciones sometido a los requerimientos y condiciones determinados en el reglamento.

La excesiva permanecía admitida en el instante donde sale del Estado, asimismo el no requerir la ampliación de la visa en el periodo donde está vigente, entre otros, se le imputaran una multa establecida por Migraciones.

### **2.2.3.- La VISA otorgada por el Ministerio de Relaciones Exteriores**

Mediante despachos consulares del Estado peruano en el exterior del RREE (Ministerio de Relaciones Exteriores) en adelante “RREE”, admite una calidad migratoria determinada al otorgar una visa, se entiende que manifiesta que el extranjero cumple con los requerimientos para ingresar al Estado peruano por periodos de permanencia y determinadas actividades mediante puestos de control fronterizo o migratorio.

Los Despachos Consulares peruanos incrementa la visa respecto al documento de viaje pertinente o el pasaporte indicando que calidad migratoria

tiene y el periodo aprobado de permanencia, si posterior a los 6 meses en la que se expidió no se ha utilizado para ingresar al Estado peruano, esta caduca, asimismo cuando al concluir la vigencia del periodo continuaba estando aprobada.

El RREE. Debe informar la denegatoria o aprobación de una visa. Cuando es denegada tiene una personalidad irrecurrible y definitiva. De igual modo se puede cancelar de oficio por RREE frente a la entrada del extranjero en el Estado Peruano, o cuando Migraciones lo solicita con un argumento sólido.

En efecto el sujeto extranjero que cuente con una calidad migratoria temporal tiene que identificarse, para todas las acciones que concedan la calidad migratoria, con:

- a) Documento de viaje o pasaporte
- b) Documento expedido por Migraciones indicando la calidad migratoria aprobada.
- c) DIE, otorgada a merced de los tratados o convenios internacionales a los que el Estado peruano pertenece.

Para todas las acciones comerciales, civiles, judiciales, administrativas, y en general para todos los escenarios, que por mandatos legales tiene que presentarse, el sujeto extranjero que tenga la calidad migratoria residente tiene que identificarse con:

- a) C.E. otorgado por migraciones; o
- b) C.I. emitido por RREE.

#### **2.2.4.- El carné de extranjería**

El D.I. formal de los foraneos en nuestro territorio es el carnet de extranjería, para los que cuenten con la calidad migratoria de residente, Migraciones lo otorga con el fin de que su identidad y residencia sea acreditada en nuestro Estado, se otorga acorde al reglamento de la misma entidad.

El documento de identidad oficial es el efecto inmediato del registro del sujeto extranjero en el RIM .

Los requerimientos para obtener el documento de identidad oficial son:

- a) Tener la calidad migratoria de residente aprobada.
- b) Encontrarse en territorio nacional, en caso de que la persona extranjera deba salir del territorio nacional durante el trámite, deberá solicitar su permiso de esta-día fuera del país correspondiente.

El periodo de duración del documento de identidad oficial es de 48 meses iniciando a partir de que Migraciones la emite, pasado este periodo el extranjero deberá tramitar la renovación del documento.

#### **2.2.5.- El Permiso Temporal de Permanencia (PTP)**

Migraciones es el encargado de emitir este documento mediante el cual se acredita el escenario migratorio regulado en el Estado, habilitando al sujeto beneficiario a que desarrolle actividades en el ámbito normativo peruano.

El DS. N° 001-2018-IN regula el proceso para emitir el PTP por 12 meses a los sujetos nacidos en Venezuela que han ingresado al Peru hasta el 31/12/201.

Para que se tramite el permiso temporal permanente, el que lo solicita tiene que cumplir de modo conjunto con las posteriores condiciones.

- a) Tiene que haber ingresado al país peruano hasta el 31/12/2018.
- b) Como efecto del vencimiento del permiso de residencia, se tiene que encontrar en un escenario migratorio irregular en el Perú; o que opte por el referido permiso estando en un escenario migratorio regular.
- c) Que carezca de antecedentes, penales y/o judiciales y policiales a nivel del Perú y extranjero.

Esta es otorgada por el periodo 1 año.

Al otorgar el permiso temporal permanente se permite al sujeto beneficiado para que trabaje de modo formal en el Estado peruano, en el marco de la normativa del Perú.

Las solicitudes serán tramitadas según el siguiente procedimiento:



- a) El sujeto nacido en Venezuela tendrá que realizar el trámite de modo individual en los ámbitos de atención de Migraciones destinados para tal objeto, presentará lo solicitado en el art. 8 del DS N° 001-2018.-IN”.
- b) El encargado de recepcionar los documentos es Migraciones y posteriormente serán registrados en el sistema, enviando la documentación al área pertinente para que sea calificado. En el escenario del documento que presente observaciones, se le concede al solicitante 10 días hábiles para corregirla, posterior a ese periodo la solicitud se considerara como no presentada.
- c) Cuando se evalúa el requerimiento, Migraciones en un máximo de 30 días hábiles, acorde al escenario, tendrá que emitir la sentencia administrativa que corresponde en un periodo.
- d) Con la sentencia a favor que concede el PTP, Migraciones concede el correspondiente documento de permiso temporal.

Este se cancelará en el escenario de que el sujeto beneficiado no se encuentre en el Perú por más de 183 días alternados o consecutivos desde que como residente PTP salió por última vez, en el transcurso de 1 año (365 días), sin que Migraciones lo haya autorizado.

En el escenario de improcedencia o denegatoria de lo solicitado respecto al PTP, y posterior a la vía administrativa agotada, el sujeto que se haya en condición migratoria irregular tiene que dejar el Estado en un periodo de 30 días calendarios, que se computaran 1 día posterior a la notificación de la sentencia administrativa, no obstante, se puede prorrogar la salida por única vez por 15 días calendario extras, justificándolo con un argumento sólido.

Según la IV disposición complementaria final del D. S. 007--2017- IN, se asignará la calidad migratoria especial residente a quienes se les haya otorgado el PTP. Los beneficiados conservarán el carné PTP hasta su vencimiento. Cuando les corresponda efectuar el trámite de cambio de calidad migratoria en el caso de la calidad migratoria especial residente, obtendrán el C.E.

Se le tendrá que asignar la calidad migratoria especial residente a los sujetos que se les hayan otorgado el PTP, esto acorde a la cuarta disposición

complementaria final del DS N° 007-2017- IN. Los que se beneficien logran conservar el documento de PTP hasta que caduque. En el escenario de la calidad migratoria especial permanente, podrán obtener el carnet de extranjería cuando les corresponda realizar el trámite de cambio de calidad migratoria.

#### **2.2.6.- El solicitante de refugio o asilo**

El foraneo que solicitara refugio o asilo no necesita visa ni calidad migratoria que sea admitido y permanezca en el Estado peruano.

En refugio como en el asilo son estatutos jurídicos que se otorgan por la Nación peruana para la tutela del extranjero que motivados por que se les lesione sus derechos universales, se encuentre fuera del territorio de su país y no pueda motivado por los mencionados factores no se acoja a la tutela de su Estado; o que no cuenta.

El RREE es el organismo que se encarga de establecer cuando se otorga y pierde la manifestada condición, previamente se tendrá que calificar acorde a la Carta Magna del Perú, los convenios y tratados internacionales, leyes.

La comisión especial para los refugiados es El órgano encargado de recepcionar, analizar, procesar y solucionar lo que corresponde a las solicitudes donde se reconoce el refugio y revisa de forma periódica la calificación, decidiendo respecto al tratamiento y aplicación del estatuto, velando el cumplimiento de todos los pactos reconocidos por la Nación peruana.

El RREE tiene un órgano vinculado a él de modo directo y es la Comisión Revisora para Asuntos de Refugiados, donde su presidente los convoca de forma periódica resolviendo de instancia definitiva los recursos interpuestos contra las sentencias que la Comisión Especial para Refugiados emite. Y esta última tiene un registro actualizado de los refugiados que la Nación reconoce, así como los solicitantes, teniendo que guardar confidencialidad e imparcialidad de la información.

En un periodo máximo de 60 días hábiles la Comisión Especial para los Refugiados emitirá una sentencia debidamente fundada respecto al requerimiento de refugio, aunque existan escenarios motivados para que se extienda las cantidades que se requieran. Pudiéndose otorgarles una

autorización para que puedan salir del país en forma temporal sin que esto signifique que pierdan su condición, exigiéndose un documento de viaje.

Cuando se le otorgue el estatuto de refugiado correspondiente, el extranjero, tiene que apersonarse a la oficina de Migraciones para inscribirse en el RIM, y posteriormente Migraciones le expida el documento de extranjería en calidad de residente.

Hasta que se defina en última instancia su situación el aspirante a refugio puede permanecer en el país

Con el consentimiento del interesado la solicitud de reconocimiento de tal situación puede ser presentada por Acnur, por su representante legal o por el mismo interesado, debiendo realizarlo.

- a) Antes de que expire de su permanencia temporal en el Perú; o,
- b) Si no tuviera autorización de ingreso o permanencia legal en el plazo no mayor de 30 días desde la fecha de su ingreso a territorio nacional, salvo que existieran, en opinión de la Comisión Especial para los Refugiados, causas justificatorias para lo contrario.

Durante el tiempo que dure trámite de refugio, la Comisión Especial para los Refugiados expide al solicitante un documento que acredite que su caso se encuentra en proceso de determinación, lo cual no significa el reconocimiento de la calidad de refugiado.

El Estado que reconoce al refugiado le otorga las mismas obligaciones y derechos que la ley y la Carta Magna le concede al extranjero residente, sin que se perjudique lo determinado en la convención sobre el Estatuto del Refugiado y la presente Ley.

El refugiado tiene derecho a que se le otorgue la calidad migratoria de extranjero residente por un año, la misma que será prorrogada anualmente mientras se mantengan las razones que motivaron dicho reconocimiento, además se puede extender a su conyugue, hijos o sujetos que dependan de él económicamente, cuando este acreditado pertinentemente.

- a) No son aplicables las medidas de restricción de contratación laboral para extranjeros a los refugiados reconocidos por el Estado que reúnan una de las condiciones señaladas anteriormente.

La condonación de gravámenes y tasas por motivos de concepto extranjería y migratorios se determinarán por DS, favoreciendo a los refugiados y el resto de familia con dependencia económica de aquel.

El sujeto que migre a nuestro territorio por causales donde su libertad o vida estén amenazadas por cualquier motivo regulado en la ley y se presente a la autoridad nacional justificando su presencia ilegal, no será acreedor a ninguna sanción de ninguna naturaleza al solicitante del refugio.

### **Causales de extinción**

- a) Perpetrar un ilícito contra la humanidad, contra la paz o uno contra la guerra, de los establecidos en los mecanismos de otros Estados respecto a la materia
- b) Previo al otorgamiento de que se le reconozca la calidad de refugiado, perpetrar un ilícito común, fuera o dentro del territorio nacional.
- c) Ser el autor de las acciones contrarias a los objetos de los principios y Carta de las Naciones Unidas.
- d) Que las autoridades del país donde haya fijado su residencia habitual le reconocen los derechos y obligaciones inherentes a la posesión de la nacionalidad de tal país.

### **Causales de cesación.**

- a) Por desaparición de los escenarios señalados por ley donde se reconocieron al refugiado.
- b) Que se acojan de modo voluntario a los mecanismos de tutela de su Estado.

- c) Que hayan recobrado de forma voluntaria su nacionalidad cuando la habían perdido, y adicionalmente disfruten de protección.
- d) Cuando adquieran nueva nacionalidad y disfruten del resguardo del Estado donde tienen una nacional nueva.
- e) Si en forma voluntaria se ha establecido en el país que había dejado o fuera del cual había permanecido por el temor de persecución.
- f) Si se comprueba con posterioridad al reconocimiento de refugio que el así reconocido se encuentra incurso en cualquiera de las causales establecidas en el artículo 4 de la Ley N° 27891.
- g) Si el refugiado retorna de modo injustificado al Estado donde sufre de persecución; o si renuncia expresamente a tal condición
- h) Cuando adquiere otro tipo migratorio acorde a la norma de la extranjería

### **2.2.7.- Los permisos en materia migratoria.**

Los permisos especiales son elementos con los que complementan las calidades migratorias que se han aprobado y aquello está previsto en materia migratoria, de modo individual, para una pertinente gestión migratoria.

El sujeto extranjero que requiera autorización donde ingreso de modo regular al Estado. Las autorizaciones no son calidades migratorias y, no obstante, tienen que registrarse en el RIM .

El DS. N°007- 2017-IN que aprobó el Reglamento de la Ley de Migraciones, ha regulado tres autorizaciones específicas.

<b>Permisos de trabajo extraordinarios</b>	<b>Autorización de estadía fuera del País</b>	<b>Permiso especial para suscribir documentos</b>
Permite que un extranjero realice actividades generadoras de ingresos, ya sea dependiente o independiente, por un	Las autoridades migratorias otorgan este permiso bajo los siguientes supuestos:	Permite a los extranjeros con estatus migratorio temporal firmar documentos de carácter comercial y/o financiero, privado o público.

<p>periodo de hasta 60 días calendario. En circunstancias especiales, los extranjeros con estatus migratorio educativo reciben una aprobación para el periodo de estadía aprobado y se les permite trabajar en salud y educación.</p>	<p>a. Para aquellas que están tramitando cambios o ampliaciones. Este permiso le permitirá permanecer en el extranjero durante 30 días naturales.</p> <p>b. Los extranjeros en situación migratoria que deban permanecer en el extranjero por más de 183 días naturales consecutivos por situaciones de emergencia o fuerza mayor. Este permiso le permitirá permanecer en el extranjero durante 183 días naturales.</p> <p>c. Los extranjeros que por emergencia o fuerza mayor deban permanecer en el extranjero por más de 365 días naturales consecutivos y tengan la calidad de residente permanente.. Este permiso le permitirá realizar una estancia de 365 días naturales en el extranjero.</p>	<p>Esta autorización no incluye la aprobación de actividades generadoras de ingresos en forma subordinada o independiente .</p>
---	---	---

<p>Para que este permiso sea emitido, el extranjero deberá tener CTM, una cédula de identidad o una tarjeta de migración según sea el caso.</p>	<p>En el caso previsto en el inciso a), antes de salir del país, se deberá presentar una solicitud ante la institución que otorga la calidad migratoria; inciso b) hasta el término de 183 días; inciso c), en el caso de 365 días después de haber salido del país.</p>	<p>Para la emisión de este permiso la persona extranjera requiere contar con el CTM.</p>
---	--	--

Igualmente, RREE podrá genera permisos nuevos, para que los sujetos extranjeros que posean calidad migratoria de su competencia, mediante DS.

#### **2.2.8. -Sobre la calidad migratoria habilitante para suscribir contratos de trabajo.**

Un sujeto extranjero puede tener diversos factores por que se encuentra en el Estado peruano, precisado en párrafos precedentes, tomando como referencia: migran con la pretensión de obtener mejores condiciones laborales, o por el requerimiento solvente que conlleva la permanencia en nuestro Estado.

Por tales razones, alejándose de ciertos escrúpulos lícitos que han embargado ciertos escenarios migratorios, nuestro marco normativo determina los permisos de suscripción de contratos laborales específicos de calidades migratorias, donde en líneas precedentes se mencionaron, la calidad de residente permanente, especial residente, trabajador (residente o temporal), humanitaria, al familiar residente, entre otros.

Cuando se precisa que para contratar a un trabajador extranjero se analiza que tenga de forma estricta la calidad migratoria habilitada, se evidencia que la norma laboral está condicionando tal requerimiento, es decir, que sea posible la suscripción de contratos laborales; donde el colaborador extranjero tiene que poseer tal carnet acreditando lo solicitado para empezar el vínculo laboral.

#### **2.2.9.- El contrato de trabajo.**

Este contrato es la institución fundamental y básica del derecho individual del trabajo. Fujimori fue el que gestiona esta institución esencial, flexibilizando los vínculos laborales, generando un equilibrio 15 años de vigencia, que actualmente una organización posee en el Estado peruano, considerables probabilidades de contrato al personal que no los tenga bajo su mando o que estando, carezca de garantías de permanencia en el trabajo, además sin gozar de determinados beneficios fundamentales.

El 70% de colaboradores se contratan de modo temporal mediante terceros o externos de registro. Se supera el millón de puestos laborales remunerados perdido en diez años. Una generalizada e intensa precarización en la inseguridad

es la cara de las condiciones de trabajo para los 2/3 de la fuerza laboral en el Estado.

Esta carencia de empleos formales conlleva a que los colaboradores se incorporen en el sector informal, con reducido aporte al desarrollo social y baja productividad.

Pese a estos motivos el contrato laboral tiene vigencia y la tendrá, en efecto se requiere un considerable replanteamiento económico, político, legislativo, con la pretensión de que se priorice contratos laborales actualizados, restituyendo derechos a los colaboradores, con énfasis a los que pertenecen al sector estatal, basados en la normativa de la Constitución.

***El concepto de contrato de trabajo.*** Es el pacto con voluntad de las partes (empleador y trabajador) para realizar una prestación de servicio del empleado a su jefe a cambio de un salario. Con esto se empieza el vínculo de trabajo, generando una gama de obligaciones y derechos para el empleador y trabajador.

Nuestra normativa no atribuye con concepto de contrato laboral, no obstante, señala los esenciales elementos de esta, acorde a lo que se tiene en el artículo 4° de Decreto Supremo N° 003-97-TR de TUO del Decreto Legislativo N° 728 LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL “ En cualquier prestación individual de servicios subordinados y remunerados, se ha presumido que existe un contrato laboral de tiempo indefinido”

#### **2.2.10.- Principios del derecho laboral.**

Por tal motivo en esta parte de la investigación es preciso señalar los principios de la legislación laboral, directrices o pensamientos esenciales que deben considerarse para que los actores tengan un derecho más justo.

**Principios del Derecho laboral-** Silvia Bejarano realizó una propuesta para que académicamente sea comprendido dirigiéndola a la sociedad, se tiene que tomar los principios y derechos de modo individual, dicho de otro modo, al colaborador y no a las labores desempeñadas, ya que todos poseen las mismas obligaciones y derechos.



En el territorio peruano se hallan establecidos y expresados en la Carta Magna como Derechos sociales y económicos, consagrando al trabajo como derecho y deber.

Silvia Bejarano manifiesta que tales principios no son de orden estatal e irrenunciables para el colaborador otorgados como mínimos de garantías, además no pueden ser limitados ya que se derivan del principio de la dignidad del sujeto.

Se puede conceptualizar tales principios como lo ha hecho Manuel Alonso García, “Aquellos postulados o líneas directrices que han inspirado a la norma laboral configurando la regulación de los vínculos laborales con arreglo a criterios diferentes de los que se pueden dar en otras ramas del Derecho.

El profesor nos dice: “Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.”

El docente Américo Plá Rodríguez<sup>1</sup> nos manifiesta: Líneas directrices que manifiestan determinadas normas inspirando indirecta o directamente un conjunto de alternativas de solución que servirán para encauzar y promover que nuevas normas se aprueben, y que orienten comprensión de las que existen adicionalmente que se resuelva los escenarios no previstos”

#### **2.2.10.1.- Principio Protector**

Desde los principios históricos de este principio a tenido una tendencia de tutelar la parte más vulnerable del vínculo bilateral, el trabajador, mientras otras ramas se han preocupado de determinar la paridad entre las partes involucradas. Es de ese modo que se genera el Derecho del Trabajo.

---

1 (Los Principios del Derecho del Trabajo, Ediciones De palma, Buenos Aires, 1978, Pág. 9):

Lo que generó una conciencia de que existía una desigualdad fue la explotación al trabajador que no tenía los mecanismos pertinentes para equipararse al poder social y económico que el empleador poseía, el legislador motivado por esa causal creó principios que puedan compensarlo. El requerimiento de tutela histórica de los trabajadores fabriles, posteriormente del resto, evidencia que el Derecho del Trabajo se genera por una necesidad de tutela especial.

COUTRE determina que el lógico proceso de corrección de la desigualdad es la de que se generen otras, de modo que los privilegios generados por el legislador le otorguen al colaborador, a que recupere en el marco legal, lo que perdido en el ámbito económico. Teniendo por abandonado la idea de equidad jurídica.

Hay un doble sometimiento del colaborador al patrón, en efecto, posee una incidencia particular en el origen de tal principio tutelado.

- El colaborador se haya en sometimiento a la orden de su patrón a merced del deber de sumisión.
- El empleadp se haya bajo sometimiento a una subordinación dineraria.

El requerimiento de dotar al trabajador de los mecanismos necesarios que compensen su condición, es la justificación de este principio, además se presenta como el sujeto más vulnerable respecto a los poderes del empleador.

Reglas de este principio:

**a).- Regla "In Dubio Pro Operario":** Son los criterios que aplica el magistrado para seleccionar entre varios sentidos posibles de una norma que favorezca más al empleado.

En caso de DUDA solamente es posible recurrir a ese principio, para establecer la forma correcta de cuando una situación o norma procreada propiamente de varias formas, No es probable que se use tal principio para que una norma se corrija o integre.

De tal forma, cuando una norma no existe, no es probable que se recurra a él para que se suplante la voluntad del legislador, ni además para que se aparte el claro significado de la norma.

Tal regla se debe aplicar en situaciones auténticas donde existe duda para que se valoren el real alcance de los hechos o de la norma, seleccionando entre aquellos la forma que más favorable sea para el colaborador. No comprende que se utilice para que las omisiones se suplanten ni la voluntad del legislador, o la forma clara y precisa de la norma, o cuando determinadas acciones no puedan de forma válida aducir la duda.

Esta regla resulta ser útil para la apreciación pertinente del conjunto de pruebas contundentes en motivo de la parte con mayor vulnerabilidad que es el colaborador.

Es aquí donde la problemática deriva del “onus probando” ¿al sujeto que le corresponda la carga de pruebas? la postura histórica mantiene que es a quien realiza afirmaciones de hechos y que solamente caben el apartado de aquello si el legislador establece presunciones, donde existen supuestos de inversiones de las cargas probatorias.

**b).- Regla de la norma más favorable:** Establece que ante circunstancias que se expandan a normas aplicables, se tendrá que elegir aquellas que le favorezcan más, aunque no corresponda a los acuerdos jerarquizados tradicionales de la normativa.

Atribuyéndole un matiz esencial, al Derecho del Trabajo, ya que, quebranta los tradicionales y rígidos esquemas de las jerarquías de las normas; de tal modo, se acepta, que una norma inferior se aplique en un particular caso dejando de lado a una de rango superior, empero, sin que se requiera normas, si alguna parte del contrato privado entre las partes tiene más beneficios que otra de mayor rango la primera será la aplicada.

Sin embargo, tal principio encuentra fundamentales límites donde requieren señalar siendo las solicitudes de orden del Estado.

Así, se tendrá que aplicar la norma que más le favorezca cuando no exista leyes prohibitivas en la Nación. Se necesita cuando el bien común requiere que se sacrifique ventajas que los trabajadores en general aparenten.

**c).- Regla de la condición más beneficiosa:** Constituyen los factores por los cuales aplicar una norma nueva de la materia laboral tiene que tener utilidad para disminuir la situación más favorable en que se ubique el trabajador.

En efecto tal condición más benéfica se le ha otorgado de modo provisional, con un tiempo limitado en el tiempo sin que se pueda revocar. Tal regla supone la existencia de un escenario más beneficioso al precedente, determinado y concreto, que sea respetado en la medida que sea más ventajosa.

Considerando que existen dos situaciones que debemos tener presente:

- 1) Son las que generan consecuencias lícitas y por ende son exigibles jurídicamente, respecto a su acatamiento, puesto que se transforman en una fuente de derechos subjetivos.
- 2) Son otorgadas de modo liberal del patrono sin generar algún derecho subjetivo, ya que como es la voluntad de la misma, tienen que tener vínculo previo a que cumpla los requerimientos que se necesita para otorgarle ganancias a la organización.

#### **2.2.10.2.- Principio de la irrenunciabilidad de derechos:**

A pesar de la voluntad de parte del sujeto quiera renunciar a estos derechos otorgados por la legislación laboral, este principio determina la imposibilidad de privarlos de tal.

Tal principio conforma otro mecanismo diferenciador de nuestra rama del derecho de otras; no obstante, en esta parte es considerada un principio: Las personas pueden perpetrar todo acto que la ley no lo prohíba; o que, sin serlo conforme una acción ilícita, o que sin sea ilícito vulnere derechos de buena, sin embargo, es contrario sensu en nuestra materia, es absolutamente nulo que se le prive a un sujeto, aun cuando el lo exprese voluntariamente, renunciar a un derecho otorgado por la Ley.

Existiendo consecuencias ligadas a este principio:

- a) Considerando que la ley posee no únicamente para el colaborar sino también abarca a su unidad familiar, personas con las que comparte funciones laborales, impidiendo que las transacciones y renunciaciones se otorguen en detrimento tales derechos. Implicando una intransmisibilidad de derechos reales mínimos. Es decir, implica una indisponibilidad de derechos otorgados por la Ley.
- b) Motivado por el orden estatal que poseen las leyes laborales, se relaciona con la imperatividad este principio, se consideran así cuando determinan condiciones MINIMAS para que se cumplan obligatoriamente entre las partes (patronos y trabajadores). Es decir, que por supuesto podrán superarse por acuerdo o voluntad de las partes.
- c) Personalidad en orden estatal: De ningún modo se debe pensar que se deriva del principio de la irrenunciabilidad de derechos comprende que una rama del derecho privado es el derecho laboral. Con la manifestación de esta personalidad donde se solicita reafirmar, así como se ha señalado, Puesto que la Nación considera que se debe excluir en el marco de lo particular las decisiones de regulación de comportamientos de modo contrario y distinto de como el legislador lo ha determinado.

Morales ha establecido un concepto de orden estatal de la forma posterior:

Orden estatal comprende lo que es imposible derogar, renunciar, por voluntad de los particulares. Es lo que la Nación juzga como esencial e imprescindible para que la sociedad se mantenga en supervivencia, bien común, útil general”

De ese modo, de la personalidad pública que poseen las normas del Derecho Laboral es que se derivan la irrenunciabilidad de derechos.

#### **2.2.10.3.- Principio de continuidad:**

Para comprender tal principio se debe manifestar que una de sus particularidades es que varía en el tiempo, mas no manifestar que el contrato laboral no es contrato inmutable.

Todo vínculo laboral tiene la suceptibilidad de ir cambiando respecto a las originales condiciones que le otorgaron específicamente porque se habla de un contrato que abarca el quehacer del sujeto. Como se evidenciará posteriormente en el trabajo, posee una relación íntima con el “primacía de la realidad”.

En efecto, además se empieza de la base que el vínculo de trabajo no pueda ser pasajero, más bien presupone que una relación que se quiera, por acuerdo mutuo, se prolongue en el periodo.

Se comprende porque uno de los fundamentos esenciales del vínculo laboral es la identificación del colaborador con la organización. Es así que además redundan los intereses empresariales del sujeto que esté vinculado a la empresa el mayor plazo probable en vista del conocimiento y especialización que su empresa ha conseguido hasta la actualidad. La antigüedad posee una connotación especial, si lo analizamos desde el criterio económico, dicho de otro modo, si analizamos de que ella depende los derechos e indemnizaciones, fomentando por parte de la legislación laboral, la extensión en el periodo del vínculo laboral.

#### **2.2.10.4.- Principio de la Primacía de la realidad:**

Comprende que en escenarios discordantes entre lo que se genere de acuerdos escritos o documentos, y lo que sucede al practicarlo, prefiriendo lo último.

Tal como se ha manifestado, se acepta que el contrato laboral es un vínculo cambiante, se haya sujeto a modificaciones que en considerables ocasiones no se han establecido por escrito; generándose posibles modificaciones en el transcurso del periodo.

Además, tenemos que acatar que el desempeño del sujeto en la vida contemporánea varía con mayor celeridad que lo que podrían ir modificando los contratos, reglas o normas; por lo tanto, no es posible lograr que dependan esos quehaceres de modos rígidos y estrictos como son los contratos, teniendo mayor evidencia en el ámbito laboral donde se han conjugado criterios tan cambiantes como el requerimiento de la organización, desarrollos tecnológicos, etc.

De ese modo la expresión legal de un contrato real es un contrato laboral, cuya dependencia es más de un escenario objetivo (presar servicios) y existe por la realidad de la prestación superando los acuerdos o formas jurídicas o los que hayan llegado las partes.

#### **2.2.10.5.- Principio de la razonabilidad:**

Se entiende por este principio que el ser humano en sus relaciones tanto laborales como de otra índole, debe actuar conforme a la razón.

Este principio en el campo laboral actúa de dos sentidos:

1. Sirve para medir la probabilidad de determinada exposición o desenlace.
2. Como se ha señalado líneas arriba este principio se basa en el supuesto de que una persona actúa principalmente de acuerdo con la razón, siguiendo ciertos patrones de comportamiento como canales, como restricciones que frenan ciertas habilidades, cuya amplitud puede conducir a la arbitrariedad.

Tal principio tiene una tendencia a que se eviten la actuación arbitraria del empleador a tomar una decisión donde involucre el desempeño de las tareas donde se ha contratado al colaborador.

Este principio tiene gran aplicación en casos de:

- **JUS VARIANDI** Son las posibilidades que el empleador posee de cambiar la condición laboral que depende de los requerimientos de la organización, sin embargo, aquello no comprende una arbitrariedad: Teniendo razonablemente que justificar esos cambios.
- **PODER DISCIPLINARIO** Ninguno podrá negar la facultad disciplinaria del patrono, pero las medidas correctivas serán aplicadas de modo proporcional a la falta perpetrada, actuando de modo razonable.

#### **2.2.10.6.- Principio de Buena Fe:**

Tales normas exigen una conducta determinada a ambas partes del vínculo laboral, trabajador y empleador. En efecto la buena fe no es una norma sino, un fundamental principio legal, donde se debe permitir como SUPUESTOS DE

TODO ORDENAMIENTO JURIDICO. Fluyendo de varias normas sin que expresamente se mencione.

Se recordará que el vínculo laboral, no se ha limitado en juntar a dos partes para que se logre objetos estrictamente económicos, no genera obligaciones y derechos estrictamente patrimoniales, sino adicionalmente individuales. Se requiere que la confianza RECÍPROCA, para el cumplimiento debido de tales obligaciones requiere que los involucrados se comporten de buena fe.

Hace referencia al comportamiento que se debe evidenciar cuando se cumple de modo real con su deber, supone actuaciones ejecutadas de modo honrado y honesto.

No es suficiente la expresión del sujeto, ya que, si ocurre de ese modo, se estaría excluyendo al árbitro de la una subjetividad determinando la buena fe, más bien, que tiene que estudiarse la externa actuación de esa expresión y estudiar su coincidencia con la vigente valoración de la sociedad.

#### **2.2.11.- Sujetos del contrato de trabajo.**

Son sujetos del contrato de trabajo, el trabajador y el empleador.

**a).- El trabajador.** Llamado también, dependiente, servidor, empleado u obrero, asalariado; El dependiente es el sujeto físico que está obligado respecto al patrón a otorgar su energía física laboral a cambio de percibir una remuneración. Considerado el acreedor de la remuneración y deudor del servicio.

**b) El Empleador.** - También conocido como patrón o jefe; un empleador es una persona natural o jurídica que adquiere el derecho de prestar servicios y dirigir las actividades laborales de los trabajadores, que proporciona mano de obra y se obliga a sí mismo a pagar a los empleados. Es deudor a título oneroso y acreedor por servicios.

#### **2.2.12.- Elementos del contrato de trabajo.**

La doctrina es muy variada respecto a este punto, considero que los elementos serían de tres tipos:

a) Genéricos.



b) Esenciales.

c) Típicos.

**Elementos Genéricos.** Son los que corresponden a todo contrato, o aún más a todo acto jurídico. El artículo 140º del Código Civil considera para la validez del acto jurídico los siguientes requisitos: 1) Agente capaz. 2) Objeto físico y jurídicamente posible, 3) Fin Lícito. 4) Observancia de la forma prescrita bajo sanción de nulidad.

En todo contrato se requiere el consentimiento, consideramos que estos elementos, implícitamente ya deben estar al momento de surgir el contrato de trabajo.

**Elementos Esenciales.** Para la existencia del contrato de trabajo es necesario que concurren los tres elementos esenciales:

a) Prestación personal de servicios.

b) Subordinación.

c) Remuneración.

***Prestación personal de servicios.*** - El empleado de modo directo y personal pondrá a disposición del patrón su misma fuerza laboral.

El termino jurídico es "prestar servicios", es decir, cuando el empleado se somete a laborar.

El servicio debe ser comprendido de modo jurídico de la forma más extensiva, abarcando todo tipo de desempeño laboral, pudiendo ser intelectual o manual.

El art. 5º del D.S. Nº 003-97-TR señala: "Para considerar los servicios de origen laboral, se debe prestar de modo directo e individual, solamente por el colaborador como sujeto natural. No invalida tal condición que el empleado sea socorrido por su unidad familiar directa que tengan dependencia de él, exclusivamente sea usual respetando el origen de sus funciones.

***Subordinación.*** El poder o facultad de mando del patrón y la obediencia como deber del empleado comprende lo que se denomina la subordinación. Tal

poder se conforma con tres facultades particulares, que al empleador se le reconocen: La de dirección, fiscalización y sanción al empleado.

Un mecanismo contingente es la subordinación, dicho de otro modo, es una facultad jurídica detenta el patrón, no obstante, en todas las ocasiones no se debe aplicar, específicamente con menor intensidad en cada escenario. En efecto la carencia de algún ejercicio de determinadas atribuciones vinculadas al poder de dirección (tomando como referencia que el patrón certifica infracciones y no lo castiga) sin que se desvirtue ni lograr desaparecerla.

El Artículo 9º del D.S. 003-97-TR, considera que “por la subordinación el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las ordenes necesarias para la ejecución de las mismas y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

El patrón tiene la facultad de incorporar modificaciones en las horas laborales, turnos y días, asimismo en el modo de cómo se prestará el servicio, en el marco de aspectos razonables y considerando los requerimientos de centros laborales.

La subordinación conforma elementos fundamentales y exclusivos del contrato laboral, ya que los otros contratos de servicio de forma distinta, como los de obra, de locación de servicios, se cumplen de modo autónomo.

La jurisprudencia nacional determina que: “la subordinación se evidencia en el acto de que colocar al colaborador la capacidad de trabajo a voluntad del patrón, le atribuye tal facultad de dirigirla, controlarlo y darle ordenes; donde el empleado está obligado a obedecer.

La Jurisprudencia española acorde a la situación de mayor complejidad de la actividad económica en España, entiende a la subordinación como, estar situado el trabajador dentro de la esfera organicista, rectora y disciplinaria del empleador, de modo que es este concreto dato el que marca las diferencias de una “autoridad tácita” del empleador, pese a una posible autonomía “fáctica” en la prestación del trabajador, no excluye así la calificación de lo laboral de la

relación, en aquellas ocasiones en que el dato de la subordinación no se exterioriza con la suficiente nitidez, la jurisprudencia tiende a utilizar elementos indiciarios que, sin considerarse como requisitos de indispensable concurrencia para que se pueda afirmar la presencia de la subordinación pueden ser sin embargo, en casos concretos, claros exponentes de la presencia de un vínculo laboral, pudiendo ser los siguientes: el control sobre el trabajo realizado, ejecución personal de la prestación de servicios, la asistencia regular al lugar de la prestación de servicios, la exclusividad en la prestación de servicios, la ejecución o no a horarios fijos, el hacer publicidad de la empresa en vehículo de transporte, la vestimenta, la actuación o no del titular del negocio, la titularidad de las herramientas de trabajo o del local del negocio, etc.

**Remuneración.** Es la remuneración percibida por el empleado proveniente del patrón a merced de su trabajo. Producto del vínculo de trabajo, la remuneración es el derecho fundamental con una personalidad contraprestativa. Respecto a la remuneración por el trabajo realizado.

No obstante, la denominación más tradicional, es la del salario, que proviene del término latín “salurium” con la cual se realizaba determinados pagos. La palabra salario a subsistido con el termino remuneración, no obstante, esta última engloba un concepto más restringido, indicando además el pago que se efectúa al empleado. El convenio 95 de la OIT, de 06/1949, respecto a la tutela de la remuneración usada tal denominación al señalar: Las consecuencias de convenio presente, la palabra “remuneración” significa la ganancia o salario, indistintamente de su método de cálculo o denominación, únicamente cuando se evalúe en efectivo, establecida por legislación nacional o fijada por acuerdo , y debida por patrón a un empleado a merced de un contrato laboral, escrito o verbal, por el trabajo que este haya prestado o debe prestar” ( Art. 1º).

De acuerdo a lo señalado anteriormente la remuneracion es el integro de lo que el empleado percibe por su trabajo, sea en especie o dinero, o sea la denominación que se le otorgue . Los conceptos establecidos en el art. 19° y 20° de TUO del Decreto Legislativo N°650. No conforman remuneraciones en ninguna consecuencia jurídica.

Para el marco de trabajo nacional peruano, lo fundamental de contar con los esenciales elementos es claro que, por una parte, se solicita que estén conjugados todos aquellos (radicando allí su esencia) para crear un vínculo de origen de trabajo, puesto que carecen de alguno de aquellos se estaría frente a un vínculo de origen distinto (comercial y civil)

No obstante, por otra parte, su única presencia hace que se presuma que el vínculo de trabajo existe y es de personalidad indefinida. Aquello comprende que podrá ser demostrado en todos los escenarios, cuando se cumplan los requerimientos indicados la Ley, que el contrato laboral tenga el modo de contrato temporal.

La presunción determinada requiere, que se supongan preferencias por los contratos a periodo indefinido, semejante al de personalidad excepcional de los contratos bajo tales modalidades. Es un escenario que-en teoría-indica al principio de continuidad o vinculo de trabajo estable de acuerdo con las reglas constitucionales de tutela contra el despido arbitrario (Art. 27° de la Carta Magna) donde la única garantía eficaz, presupone que se reconozca necesariamente, de modo simultaneo y en un nivel equitativo, tanto en la preferencia de los contratos a periodo indefinido ( estabilidad de entrada), como la sentencia de un contrato laboral no podrá contestar al árbitro del patrón, sino al casos objetivos.

#### **2.2.12.- Elementos Típicos.**

Los típicos elementos, son determinadas particularidades del ordenamiento laboral que pretende incentivar respecto a su presencia beneficia a los empleados. En efecto ayudan a que se determine la naturaleza verdadera del vínculo cuando es controvertida.

Para calificar los elementos de un vínculo laboral como atípico o típico son los posteriores:

- El periodo que dure el vínculo: Los contratos laborales pueden considerarse en periodos indefinidos o que se encuentra sujetos a tal modalidad.
- El periodo de las horas de trabajo: pueden ser parte time o periodo completo

- Sitio donde se prestará el servicio: Los mismos que se pueden realizar en el centro laboral o externo a él.
- La cantidad de empleadores que posee el empleado: pueden ser pluriempleado o que sus servicios se presten exclusivamente a un patrón.

Boza señala que un vínculo laboral “típico” aquel que se determina por un plazo indeterminado, de modo exclusivo para el patrón, en un centro laboral y de una jornada completa. Si se carece de cualquier elemento mencionado que previamente se ha señalado, no desnaturaliza o invalida el contrato laboral, solamente convierte en atípica el vínculo laboral.

#### **2.2.13.- Caracteres del contrato de trabajo.**

El contrato de trabajo tiene los siguientes caracteres:

*Consensual:* Se origina del sencillo pacto de la voluntad de los sujetos.

*Bilateral:* Hay un interés entre el empleador y trabajador, donde cada parte se está obligando a cumplir el acuerdo.

*Oneroso:* Significa el desprendimiento de algo que resulte benéfico para la otra parte, es decir, existe cada parte cumplirá con una prestación: la remuneración (patrón) y la fuerza laboral (empleado).

*Conmutativo:* Es el instante donde se celebra el contrato y las prestaciones son conocidas por las dos partes, se le realiza el pago (patrón) y se entrega la fuerza laboral (empleado).

*Tracto sucesivo:* este se ejecuta con el devenir del tiempo a través de prestaciones ejecutada en forma permanente.

#### **2.2.14.- Formalidad del contrato de trabajo.**

Los contratos individuales laborales se pueden celebrar de forma libre por un periodo indefinido que está sometido a esta modalidad.

Es posible que el contrato indefinido se celebre de modo escrito y verbal.

El contrato de trabajo sujeto a modalidad, en la cual se permite pactar por un

periodo determinado, se celebrará bajo ciertas condiciones y sujeto a ciertas formalidades, debe registrarse por escrito.

Las otras modalidades de contrato de trabajo a domicilio, de regímenes laborales particulares, tiempo parcial, estarán sujetos a la formalidad determinada por la normativa que lo regulara.

#### **2.2.15.- Efectos del contrato de trabajo.**

El título jurídico es la transformación del contrato laboral del que se generan atribuciones patrimoniales del fruto laboral al patrón.

El vínculo de trabajo se establece por la retribución económica de un conjunto de ventajas del trabajo como gratificaciones semestrales, seguro de vida, CTS, vacaciones anuales remuneradas, sueldo mínimo, asignación familiar, participación de utilidades, entre otros.

#### **2.2.16.- Clases de contrato de trabajo.**

Existen tres tipos de contratos laborales aceptados en nuestra legislación empresarial peruana.

-Contrato a Tiempo indefinido, un plazo indeterminado, en motivo a su origen continuo o a su permanencia por un plazo mínimo que la Norma requiere.

- ☐ Contrato a Tiempo Parcial
- ☐ Contratos Sujetos a Modalidad

La diferencia de los primeros lo determina el periodo que dura el contrato.

Respecto a este punto, es muy esencial que se conozcan los criterios subyacentes del contrato laboral bajo este tipo; criterio que empezaremos a detallar.

**a). - Contratos sujetos a modalidad.** Se debe entender que, por principio general en todo vínculo de trabajo, se presupone que existe un vínculo de personalidad permanente si se considera que el contrato laboral está regido por el principio de continuidad, donde toma en cuenta al mismo "... como un contrato de plazo indefinido, permitiendo que el empleado labore mientras quiera y pueda o continúe la fuente laboral, salvo las excepciones que limiten de forma legal la duración del trabajo o su desvinculación por motivos específicos.

Como lo señala el Dr. Mario Pasco el contrato laboral tiene que durar lo que debe el la causal de su motivación, y en efecto darle preferencia a una determinada contratación previo a un contrato modal o a plazo; criterios que se han recogido por nuestro decreto legislativo N° 728, en el párrafo 1 de su art. 4 “ En cualquier prestación de fuerza laboral subordinado y remunerado, se presupone que existe un contrato a periodo indefinido, no obstante, tal realidad se altera al flexibilizar el marco de trabajo que surge en el periodo de los 80 al ampliarse los parámetros permeables de varias entidades como la estabilidad de ingreso, cediendo frente a las políticas de creación de empleos mediante el incentivo del contrato a tiempo definido, teniendo un espacio en la conceptualización mencionada en el párrafo primero y tercero “El contrato laboral, se puede celebrar de forma libre por un periodo indefinido. Se puede celebrar el primer de modo verbal o escrito y el posterior acorde a los requerimientos que determine la presente Ley.

En primera instancia, se aparenta que se hubiese generado un revés en la regla, donde el contrato determinado es la excepción y la contratación modal la regla, no obstante tal apreciación conforma únicamente una visión a priori, si se considera la base de la prestación del servicio sin que sea posible modificar basada en los escenarios, periodos, o modelo socioeconómico que se aplicara, sin que se pueda a pesar de aquello dejar sin el reconocimiento la aportación del contrato moda cuando se genere nuevos puestos de trabajo, siendo más ventajosa; conformando el aspecto desventajoso, el uso exagerado de los mismos en supuestos en que no corresponden ser aplicados y su utilización para defraudar la ley laboral.

Acorde al art. 53 del TUO del DLeg. N° 728 Ley de Productividad y Competitividad, aprobada mediante el DS. N° 003-97-TR, el contrato laboral bajo este tipo se puede celebrar cuando los requerimientos del mercado lo exijan o aumento en la operatividad de la empresa, asimismo con el requerimiento del origen accidental o temporal del servicio que se prestara o de las obras que se dejaran de ejecutar, con excepción de los contratos laborales de temporada o intermitentes que por su origen puedan ser estables.

La norma regula los siguientes contratos sujetos a modalidad:

### Contratos Sujetos a Modalidad:

- ☐ Contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad: 3 años
- ☐ Contrato por necesidades del mercado: 5 años
- ☐ Contrato por reconversión empresarial: 2 años
- ☐ Contrato ocasional: 6 meses
- ☐ Contrato de suplencia
- ☐ Contrato de Emergencia
- ☐ Contrato Específico
- ☐ Contrato Intermitente: No hay lugar a renovación o nuevo contrato.
- ☐ Contrato de Temporada

### **2.2.3.- Contratación Laboral de trabajadores extranjeros**

#### **2.2.3.1.- Contratación laboral bajo los alcances del Decreto Legislativo N°689**

El DL N° 689 Ley para la Contratación de trabajadores Extranjeros es que determina en el territorio nacional peruano la contratación de los trabajadores extranjeros, y su Reglamento, el DS N° 014-92-TR Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros. Asimismo, regula los parámetros para contratar personal extranjero, y los procesos administrativos donde se aprueban contratos laborales que han suscrito con su patrón para que inicie la prestación de su fuerza laboral.

#### **2.2.3.2.- Exclusión de los límites de la contratación extranjera y el procedimiento de aprobación de los contratos de trabajo.**

En efecto, no todos los sujetos extranjeros se rigen por los parámetros y procedimientos mencionados previamente al inicio de un vínculo laboral, ello se da en consideración de las condiciones extranjeras justificando tales exclusiones, algunas en virtudes de provisiones en la constitución.

El art 3 del D.Leg. N° 689, Ley para la Contratación de Trabajadores Extranjeros, determinando ciertos supuestos donde los parámetros y procesos no son considerados para que se contraten personal extranjero a merced de las condiciones de aquella.



- a) El extranjero con cónyuge, descendientes, ascendientes, o hermanas peruanas.

En los artículos 4 de la Carta Magna del Perú garantiza la tutela a la familia y sus integrantes, y el artículo 42 de la Constitución que ampara a los nacidos fuera del territorio.

- b) Al extranjero con vía de inmigrante.
- c) A los extranjeros cuyo Estado de origen existen convenios recíprocos laborales o que tienen dos nacionalidades.
- d) A los trabajadores de organizaciones extranjeras con giro comercial al servicio internacional de transporte aéreo, acuático, terrestre con matrícula y bandera extranjera.
- e) A los trabajadores extranjeros que laboren en organizaciones de servicios de bancos multinacionales o multinacionales, sujetos a la normativa legal dictada para aquellos específicos casos.
- f) Al personal de otro Estado, a merced de convenios multilaterales o bilaterales que se han celebrado en el Estado Peruano, prestando su fuerza laboral en el Estado.
- g) Al extranjero inversionista que renuncie o no a la exportación de utilidades y capital de su negocio, cuando contenga una cantidad permanente en el transcurso del contrato de 5 UIT en adelante.
- h) En general los deportistas, artistas, los que se desempeñen en shows públicos, en el Perú en un plazo máximo de 90 días en el año.

Al establecer exclusiones respecto a los alcances procedimentales y limitativos del D.Leg. N° 689, no se entiende que no requiera un registro migratorio, por el contrato, precisado al inicio, enmarcados en calidades migratorias habilitadas particulares correspondiéndole al RIM (Registro de Información Migratorio).

### **2.2.3.3. - Límites de la contratación extranjera**

Los empleados extranjeros son los que brindan su fuerza de trabajo en un Estado que no es propio de ellos, por diversos factores como: porque se encuentre imposibilitado de permanecer en su Nación por alguna circunstancia o porque su estancia en nuestro territorio le otorgue mayores beneficios.

Alejándose de los motivos de su ingreso, el marco jurídico peruano analiza que los contratos de los empleados extranjeros están sujetos al régimen laboral de las actividades privadas. En parte, sometido a ese alcance se les ha reconocido beneficios igualmente que un empleado nacional, ya que así está previsto en nuestra legislación, en cualquier empresa que se dedique a cualquier rubro deberá preferir la contratación laboral peruana a la extranjera y a merced de tales preferencias el marco normativo determina de un límite para la contratación de personal extranjero.

De ese modo, el artículo 4 del D. Leg. N° N° 689, Ley para la Contratación de Trabajadores Extranjeros, ha condicionado el contrato de empleados extranjeros a parámetros en vínculo con la cantidad de empleados contratados por el patrón, asimismo su remuneración.

### **2.2.3.4.- Respecto de su cantidad**

Se ha previsto que la organización contrate empleados extranjeros en una cantidad que represente el 20% del total de empleados, procediendo de la posterior forma:

a) Se considerará toda la cantidad de la planilla, donde se computará de modo conjunto a todos los empleados, extranjeros o nacionales, contratados a periodo indefinido o estables, con relación de trabajo vigente. De este modo es que será considerado con el cien por ciento.

b) Posteriormente, el porcentaje será determinado de la planilla que representen los empleados peruanos, y la cantidad que represente los empleados extranjeros.

c) Se realizará una comparación del porcentaje aprobado por la ley que es el 20% con el porcentaje que represente los empleados extranjeros de la

empresa, con el objeto de que se aprecie la cantidad de extranjeros que podrán contratarse.

#### **2.2.3.5.- Respecto de su remuneración**

De tal modo, será previsto que la remuneración de la suma total de los empleados extranjeros no exceda el 30% de total de la planilla salarial de la organización. Para que esto sea determinado, procederán de la posterior forma:

- a) Las remuneraciones correspondientes a los empleados extranjeros o nacionales son tomadas de modo completo como total de la planilla, contratados a periodo indefinido o estables, remunerados en el mes precedente de la presentación del requerimiento frente a la AAT, La suma total que resulte se considerara el 100%

En los escenarios donde se acuerde la cancelación de la retribución en moneda extranjera, se considerará el mercado libre, el tipo de cambio de venta al día, donde se publicará en el periodo oficial de la SBS “Superintendencia de Banca y Seguros”, que tenga vigencia en el instante donde se presenta la solicitud.

- b) Posteriormente, se establecerán los porcentajes de representación de las retribuciones de los empleados extranjeros y nacionales.
- c) El porcentaje de salarios de los trabajadores extranjeros se comparará con el 30 % permitido por ley para evaluar la cantidad máxima permitida de salarios.
- d) Tendrá que haber una comparación respecto al 30% que la ley autoriza con la retribución que representen el total de empleados extranjeros, con el objeto de que se aprecie el máximo monto de las retribuciones que se puedan otorgar.

#### **2.2.3.6.- Exoneración de los porcentajes límites de la contratación extranjera.**

El D. Leg. 689, Ley para la Contratación de Trabajadores Extranjeros, ha previsto en su art. 6 supuestos donde los patrones podrán requerir que se

exoneren los porcentajes limitadores explicados en párrafos precedentes, precisados a continuación.

- Al tratarse de un técnico especializado o sujeto profesional.
- Al tratarse de trabajadores de gerencia y/o dirección de un nuevo rubro empresarial<sup>04'</sup> o en escenarios de reconvención empresarial<sup>05'</sup>. Las nuevas actividades de reconvención o empresariales se acreditarán con un informe de la organización, que posee personalidad de declaración jurada.
- Al tratarse de docentes contratados para enseñar educación básica o secundaria, superior, idiomas o centro especializado de idiomas (en instituciones privadas o estatales).
- Al tratarse de empleados de organizaciones del Sector estatal o r organizaciones privadas que hayan celebrado contratos con empresas, organismos e instituciones del Sector Estatal.

Casos particulares donde se determinen por DS, enmarcados en criterios de calificación, experiencia o especialización.

Exoneraciones del porcentaje que limitado, ejecutada con el trámite para aprobar el contrato laboral. Los documentos que se presentaran son los posteriores:

1. La declaración jurada debe señalar los escenarios donde se ameriten las exoneraciones.
2. Que se acompañe de forma adicional los documentos que puedan sustentar lo pertinente.

#### **2.2.3.7.- Respecto del contrato de trabajo**

Conforme se ha señalado, los contratos laborales con sujetos extranjeros están vinculados a los regímenes laborales de las actividades privadas, y para que el contrato y sus reformas sean válidas, tendrán que tener los posteriores elementos.

- Deberá ser celebrado en forma escrita y será a plazo fijo.

- Debe **suscribirse** por un **plazo máximo no mayor a 3 años, y puede ser ampliado** el mismo periodo.
- **Debiendo existir la obligación de formar** al personal **público** en la misma **profesión**.

#### **2.2.3.8.- Procedimiento administrativo de aprobación del contrato de trabajo.**

La Autoridad Administrativa de trabajo debe aprobar el contrato laboral de los empleados extranjeros, previamente descritos.

El requerimiento que apruebe los contratos laborales, acorde al autorizado formado, dirigido a la Autoridad Administrativa Laboral de la jurisdicción donde se halle en centro Laboral.

Si el cumplimiento de las funciones de los empleados extranjeros se realiza en distintos centros laborales establecidos en diferentes departamentos del Perú, se podrá presentar el requerimiento de cualquier dirección regional de trabajo y promoción donde se ubique.

Es preciso señalar, que acorde al D.Leg. N° 1246, se ha determinado que para que se aprueben contratos no serán necesario que se presente el título profesional y la copia legalizada del billete o pasaje del empleado extranjero y su unidad familiar, garantizando su regreso a su Estado natal.

Sin perjuicios de que la A.A.T., realice visitas de fiscalización cuando lo requiera, el contrato es considerado aprobado cuando se presente el requerimiento.

El contrato laboral es aprobado a través de una sentencia administrativa dentro de los 5 días hábiles desde que se ha presentado ante MTPE , si dentro de este periodo de Autoridad Administrativa Laboral certifica la carencia de documentos, solicitara al requirente para que pueda presentarlo en un plazo que no exceda las 72 horas hábiles, en ese escenario, el periodo para que se apruebe empieza en la rectificación.

Una vez aprobado el contrato, este es devuelto al empleador.

Quien tiene la facultad de fiscalizar la veracidad de la documentación presentada es la Autoridad Administrativa de trabajo, Asimismo, podrá quedar sin consecuencia las sentencias de aprobación cuando se compruebe que los documentos presentados son falsos.

#### **2.2.3.9.- Procedimiento administrativo de aprobación de prórroga o modificación de contrato de trabajo de personal extranjero.**

Las modificaciones o prórrogas del contrato estarán en mecanismo aislado y deberá analizar que las propias cláusulas y datos requeridos para el contrato original, realizando el mismo proceso indicado para que se apruebe el contrato laboral con las precisiones posteriores:

Prórroga y aprobación de contrato de trabajo de personal extranjero:

- Deberá consignarse en la solicitud el Nro. De registro con el cual fue aprobado el contrato originario..
- El contrato precedente que se aprobó debe ir anexado como una copia.
- La declaración jurada donde este precisada la observación establecida por el DLeg. N° 689.
- No se requerirá que se acompañe la documentación que se presentó para que se acrediten las exoneraciones, no obstante, si se trata de una ocupación o servicio distinto.

#### **2.2.3.10.- Contenido del contrato de trabajo de extranjeros.**

**Clausulas generales de contratación.** Los contratos laborales del personal extranjero deberán contener como mínimo las siguientes cláusulas:

##### ***Clausulas generales***

- Los datos que reconozcan al patrón y los datos que reconozcan al empleado.

Los mínimos datos del contrato: detallar las funciones que desempeñara el contrato, lugar donde realizara las funciones, jornada laboral, retribución mensual o diaria, en moneda extranjera o nacional, beneficios adicionales o bonificaciones, periodo del

contrato, fecha donde empezara a realizar las funciones, otras estipulaciones del contrato.

- Plazo del contrato: tiene que pactarse por un plazo máximo de 36 meses.

#### ***Clausulas especiales de la contratación de trabajadores extranjeros***

- Determinar que se apruebe el contrato sin estar autorizado al empezar la prestación de la fuerza laboral sin contar con la calidad migratoria habilitada, atribuida Por la correspondiente Autoridad Migratoria, bajo la responsabilidad del patrón.
- Que se determine el compromiso del patrón cuando de trasladar a los empleados extranjeros y al personal de su entorno familiar que específicamente se estipule a su país de origen o al que convenga de extinguirse el vínculo de trabajo.
- Señalar la capacitación requerida por ley al personal.

#### **2.2.3.11.- Procedimiento administrativo de aprobación de prórroga o modificación de contrato de trabajo de personal extranjero**

Estas deberán estar estipuladas en documento aparte y deberán considerar los mismos datos y cláusulas exigidas para el contrato originario, siguiendo el mismo trámite realizado para la aprobación del contrato de trabajo con las siguientes precisiones:

##### **Prórroga y aprobación de contrato de trabajo de personal extranjero**

- ❖ Que se consigne en el requerimiento la cantidad registrada con la que se aprueba el contrato original.
- ❖ Que el contrato previamente aprobado se anexe como copia.
- ❖ Declaración jurada donde este precisado lo que se observa en lo determinado por el DLeg N° 689.

- ❖ No se requiere que la presentada documentación este acompañada para que se acredite una exoneración, excepcionalmente al tratarse de una ocupación o servicio distinto.

#### **2.2.3.12.- Beneficios especiales para trabajadores extranjeros.**

En art. 23 del reglamento de la ley de contratación de empleados extranjeros determina que en ninguna circunstancia la remuneración, beneficios y derechos de los empleados extranjeros será en menor cantidad a lo que se reconoce en el régimen de trabajo en el sector privado

Es determinado como una especial ventaja reconocida al empleado extranjero la obligación de patrón del que asumirá la remuneración de los pasajes donde retornaran al Estado natal mientras el empleador extranjero como alguno de su familiar.

En conocido que la cuarta disposición complementaria que modifica el D.Leg. N°1246, D.Leg. donde se aprobó distintas políticas de celeridad administrativa, modificando el art. 8 del DL N° 689 quitando con ello, procedimientos donde se aprueba el contrato, se requiere presentar una copia legalizada de billete de transporte para garantizar que el empleado extranjero y su unidad familiar retornen, sin suprimir el requerimiento de la retribución del pasaje donde retornen a su Estado natural.

Si hacemos referencia a la aplicación, no hay una precisión mayor que la del art. 16 del D.Leg N° 689., determinando que se cumpla el retorno del empleado y su familia, y en el escenario, se suplantara por un documento de OIM, que resguarde las acuerdos de regreso del extranjero y sus familiares establecidos en el acuerdo contractual, resultando en varios escenarios cuestionable su requerimiento en los supuestos donde el empleado extranjero no tiene la intención de retornar a su Nación cuando culmine el vínculo laboral.



## 2.3.- Regulación Legal

### 2.3.1. -Decreto Legislativo de Migraciones, Decreto Legislativo N°1350 (01/03/2017): *passim*.

se publicó en el Diario oficial el peruano el DL N°1350 Decreto Legislativo de Migraciones que deroga los DL anteriores. Este DL y su Reglamento entrarán en vigor al 1ero de marzo de este año.

#### 1) Objeto y finalidad de la Ley

Busca de acuerdo al artículo 1 regular el ingreso, la permanencia y la salida de extranjeros además de regular la emisión de documentos de viajes para nacionales y extranjeros.

#### 2) Personas en situación de vulnerabilidad

El nuevo marco **legal** reconoce **que ciertos grupos son particularmente vulnerables**. En primer lugar, **esto se refleja** en el artículo 11, que **exige medidas especiales como documentos y/o residencia temporal o permiso de residencia para personas en situación de vulnerabilidad**. **Este grupo incluye a** pueblos nativos, víctimas de tráfico humano, víctimas de tráfico de migrantes, personas discapacitadas, víctimas de abuso doméstico y sexual, niños y adultos **mayores**, y “otras personas que **necesitan** protección **contra amenazas graves o violaciones** a sus derechos **fundamentales**”.

“En segundo lugar, **crear una calidad ‘humana’ es un logro que nos permite abordar soluciones migratorias para diversos grupos vulnerables, como** la tráfico humano, **el** tráfico de migrantes, **los niños no acompañados, los apátridas, las personas que huyen de los territorios por razones relacionadas con** desastres naturales y **ambientales**. , **generalmente aquellos que no cumplen con** los requisitos para **obtener asilo o estatus de refugiado según la norma**.

Esta calidad **pertenece** directamente **al** Ministerio de Relaciones Exteriores, no **al** Ministerio de Inmigración, **que** la otorga. Es

importante **señalar la adopción de las normas a fin de comprender los procedimientos que determinan la concesión** de esta calidad. Por ejemplo, **la participación en procesos penales de las víctimas de la trata de personas no debe considerarse una condición para el reconocimiento del estatus migratorio "humanitario"**. Desde una **perspectiva de derechos humanos, el estándar debe ser lo más simple y amplio posible para brindar una protección real a estas personas.**<sup>2</sup>

**3) La especial situación de los solicitantes de asilo y personas refugiadas.**

Un capítulo entero del Código está dedicado a los albergues y albergues. Comienza afirmando que conforme a la normativa vigente, entre otras cosas, la Ley y el Reglamento de Refugiados califican para un otorgamiento de esta calidad por parte de la Cancillería. La ley establece que los refugiados y solicitantes de asilo no necesitan visa ni estatus migratorio para ingresar y permanecer en el país. En la práctica, esto significa que los refugiados no necesitan visa para ingresar al país. Este es un cambio importante porque reconoce la situación especial de los refugiados bajo el derecho internacional de los refugiados..

#### **4) El debido procedimiento en los procedimientos migratorios**

El artículo 26 plantea que los actos migratorios son impugnables de acuerdo a la Ley n°27444, ley de Procedimiento Administrativo General. Este es un punto fundamental de este cambio normativo ya que ni la Ley de Extranjería ni el DL N°1236 previa esta disposición lo que generaba en la práctica que los actores adoptados por las autoridades migratorias no podían ser impugnados.

#### **5) Cambios en las calidades migratorias**

En cuanto a la calidad de la inmigración, existen cambios **significativos encaminados a simplificar y facilitar la estancia y paradero**

---

<sup>2</sup> Ver: Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos Principios y Directrices recomendados sobre derechos humanos y trata de personas 2010  
[http://www.ohchr.org/Documents/Publications/Commentary\\_Human\\_Trafficking\\_sp.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/Commentary_Human_Trafficking_sp.pdf)

**permanente de los foráneos en el país. En primer lugar, los trabajadores migrantes ahora pueden trabajar para sí mismos y para otros, así como en el sector público o privado. En segundo lugar, la ley define el estatus de "suspendido" para los extranjeros que han sido privados de su libertad por delitos penales. Esto permite que este grupo use una forma de registro de inmigración diferente a la de los turistas y evite pagar multas por quedarse más tiempo.**

#### **6) Migración Irregular**

**En cuanto al tema de la inmigración ilegal, el nuevo decreto establece que existen dos requisitos previos: 1) vencimiento de la estadía, 2) ingreso sin implementar la gestión de entrada y salida. También dijo que la orden ejecutiva regularía el proceso de legalización de inmigración. Dadas las sanciones, sólo se impondrá la salida forzosa en estos casos si no hay requisito de legalización migratoria. Además, se impondrán multas por actividades no autorizadas debido a su estatus migratorio.**

#### **7) Reunificación familiar**

**El artículo 37 introduce la posibilidad de reagrupación familiar para ciudadanos y extranjeros. Es decir, los nacionales emparentados con extranjeros, así como los extranjeros con visas temporales o visas de residencia, pueden solicitar la reunificación nuclear de su familia. Las reglas establecen las condiciones para dicha reunificación familiar, que a menudo es un procedimiento complicado en otros países. El artículo 38 ya define la lista de personas que pueden ser reorganizadas, es decir, una lista de personas consideradas miembros básicos de la familia. Nótese que tanto la pareja de hecho como el adulto mayor forman parte del núcleo familiar. Era necesario que el Reglamento permitiera realmente garantizar el derecho a la vida familiar mediante la adopción de procedimientos sencillos y normas lo suficientemente amplias para cubrir diferentes situaciones.**

#### **8) Sanciones en el ejercicio del control migratorio**

**El último pero no menos importante comentario es el tema de las sanciones. Aquí nuevamente, optamos por entender que las**

**barreras de acceso** como parte del control migratorio **son sanciones**. Entre otras cosas, **permite el ingreso de personas** con “información falsa o documentos falsos, **falsificados o falsificados**”. Esto puede ser problemático cuando **consideramos refugiados o aquellos con una opción de estatus migratorio “humanitario”,** ya que pueden **usar** documentos **emitidos** falsos o visas falsas.

El derecho a la no devolución y **la no devolución en las fronteras en virtud de los Convenios** de Ginebra y otros tratados de derechos humanos **exige que** las autoridades de **inmigración se aseguren de que dichas** personas puedan **reclamar el estatuto de** refugiado o **humanitario**.

En cuanto a las sanciones, son muy similares a las **propuestas** en la Ley de Extranjería. Existen algunas diferencias **significativas**:

a) **Barreras de reingreso propuestas:** 5 años para salida **forzada** y 15 años para **deportación**.

b) **Garantía de debido proceso** en **casos de sanciones**.

c) **Las autoridades pueden forzar** la salida **a través del** puesto de control fronterizo y **la comisaría de policía más cercanos**.

d) **El Servicio de Migración tiene derecho a ejecutar medidas de ejecución, ejecución adicional, multas y medidas de ejecución contra las personas.** Los dos últimos puntos de los comentarios (c y d) **plantean muchas preguntas sobre las limitaciones del proceso disciplinario. Estamos nuevamente muy preocupados por la aprobación de un reglamento que establezca los mecanismos y limitaciones del proceso disciplinario y su aplicación.**

2.3.2.- **Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N°1350, Decreto Legislativo de Migraciones y aprueban nuevas calidades migratorias, Decreto Supremo N° 007-2017-IN: passim.**

Los medios legales establecidos en la normativa antes mencionada para la creación de nuevas características de la migración laboral son los

**misimos** que **aseguran** la **residencia** de los **extranjeros** con **posibilidad** de **obtener un** trabajo en el **Perú**.

**El anuncio** del **nuevo Decreto Legislativo Migratorio N° 1350** debe ser **evaluado positivamente**. **Analizando la inmigración laboral**, se puede **concluir** que en general **mantiene** los **requisitos** de las **normas anteriores**, pero **introduce** algunos **elementos** **adicionales** que **modifican** su **significado** y **otras mejoras**.

**Entre ellos**, los **más destacados** son los **relacionados con el ámbito** **laboral**: **normas de trabajo para** **extranjeros** en los **sectores público** y **privado**, **nueva calidad** de la **inmigración** en las **relaciones laborales**, **injerencia** en las **autoridades migratorias**, **documentos** de **identidad válidos**, **inspecciones** y **sanciones legislativas**, **trabajo** **facilitación**, **empleo** de **extranjeros bajo contrato** en el **Perú**, así como **estadísticas sobre** el **aumento** del **número** de **extranjeros que ingresan** al **Perú** con **finés laborales**. **El empleo** de **trabajadores foráneos** en el **Perú** **está regulado** por el **D. L. n. 689** y **sus disposiciones aprobadas por D.S. núm. 014-92-TR**, que **establece** los **requisitos** que se **deben cumplir** para **emplear** a **extranjeros** y **luego calificar** para **inmigración** para **tener** la **condición** de **residente permanente** La **condición migratoria** de la **tarjeta** debe **cumplir** con las **disposiciones aprobadas** por el **nuevo Decreto Ley de Migración no. 1350** y su **Decreto Supremo No. 007-2017-EN**.

**Un contrato** de **trabajo para** **extranjeros** es un **tipo** **especial** de **contrato** que **debe ser** **firmado** por **escrito** y **verificado** por la **Oficina Administrativa del Trabajo**, y **este departamento** **debe emitir** una **carta** de **aprobación** del **contrato** de **trabajo** **antes** de **inmigración**. **trámite ante el Servicio Nacional de Migración** del **Perú** con el **objeto** de **obtener una tarjeta migratoria** de **calidad** de **inmigrante calificado** que **autorice** el **contrato de trabajo** de un **extranjero** en el **Perú**.

**2.3.3.- Aprueban lineamientos para el otorgamiento del Permiso Temporal de Permanencia para las personas de nacionalidad venezolana, Decreto Supremo N° 001 - 2018-IN (24/01/2018): passim.**

“En el Perú no existe una política migratoria que desarrolle el problema de la migración, es decir un marco que integre de manera coherente los temas de inmigración, integración y control migratorio a los objetivos del Estado. Es decir, en materia de migraciones no se cuenta con decisiones o acciones, intencionalmente coherentes, que establezcan los lineamientos programáticos que orienten toda la intervención pública hacia un solo objetivo y que tenga un carácter integral, en los tres sentidos señalados por Garretón”. (Mendiola, 2017, pág. 116).

**2.3.4.- Ley para la contratación de trabajadores extranjeros, Decreto Legislativo N° 689 (05/12/1991): passim.**

La contratación de los trabajadores extranjeros en el Perú se encuentra regulada por el D.L. 689, Ley de Contratación de Personal Extranjero [en adelante, la LCPE], y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo 014-92-TR [en adelante, el Reglamento]. Tal como se puede observar, se trata de un régimen de contratación especial, el cual tiene ciertas particularidades, tanto en la formalidad como en el contenido. A continuación, un breve resumen de la aplicación de esta norma.

De conformidad con la LCPE, los trabajadores extranjeros estarán sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, con lo cual, si bien tienen un régimen especial que regula su contratación, en todo lo no previsto por dicha norma se aplica el régimen general; esto es, el D. L. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado por D. S. 003-97-TR [en adelante, la LPCL], su reglamento y las demás normas que regulan el régimen de la actividad privada.

Entre los principales aspectos a tener en cuenta resalta lo siguiente:

– **Habilitación para la celebración del contrato de trabajo:** El faraneo debiera contar con una visa de negocios para poder firmar su contrato de trabajo en territorio peruano. En caso haya ingresado con una visa de turista, deberá contar con un “Permiso Especial para Firmar Contratos”.

– **Formalidad:** El contrato de trabajo debe celebrarse por escrito en tres ejemplares de idéntico tenor, así como sus prórrogas y modificaciones, las cuales deberán ser aprobadas por la AAT. Una vez presentada la solicitud de aprobación ante la AAT, esta tendrá un plazo de 3 días hábiles para emitir la resolución de aprobación.

– **Plazo de duración del contrato de trabajo:** El contrato de trabajo tiene un plazo determinado, el mismo que no podrá exceder de tres (3) años, prorrogables por períodos iguales.

Así, debe tenerse en cuenta que la LCPE no permite que un extranjero pueda ser contratado a plazo indeterminado.

– **Cláusulas especiales:** Los contratos de personal foraneo, así como sus prórrogas y modificaciones, deberán contemplar las siguientes cláusulas: (i) Que la aprobación del contrato de trabajo de personal extranjero no autoriza a iniciar la prestación de servicios hasta que no se cuente con la calidad migratoria habilitante, esto es, visa de trabajo; (ii) el compromiso de capacitar al personal nacional en la misma ocupación; y (iii) que el empleador se compromete a transportar al trabajador extranjero a su país de origen o al que convengan las partes, al extinguirse la relación laboral.

– **Información mínima del contrato de trabajo:** Es importante señalar que, de acuerdo a LCPE, los contratos de personal extranjero deben contar con una serie de información mínima, destacando los datos mínimos de contratación.

Al respecto, la norma hace hincapié en la importancia de incluir en el contrato de trabajo, información como la descripción de labores a desarrollar, la jornada laboral, lugar donde laborará el trabajador extranjero, remuneración diaria o mensual, moneda, bonificaciones, fecha prevista para el inicio del servicio, plazo del contrato y demás estipulaciones contractuales.

## **B. Límites en la contratación de personal extranjero**

La LCPE establece limitaciones a la contratación de trabajadores extranjeros en cuanto al número y a las remuneraciones que pueden percibir. Así, la norma bajo comentario establece lo siguiente:

– **Respecto del número de extranjeros:** El número de trabajadores extranjeros contratados en una empresa peruana no puede ser mayor al 20% del número total de su personal.

– **Respecto de las remuneraciones:** Las remuneraciones de los trabajadores extranjeros no pueden exceder del 30% del total de la planilla de sueldos y salarios del personal.

Para determinar este número, se debe verificar la información de la planilla al cierre del mes anterior a la presentación de la solicitud de contratación de personal extranjero.

No obstante lo señalado anteriormente, la autoridad empleadora podrá, en determinadas circunstancias solicitar una excepción a los límites porcentuales señalados:

**a) Cuando se trate de personal profesional o técnico especializado:** En este caso, el empleado debe ser un profesional o equivalente en una profesión técnica, así como un libro de trabajo que acredite los conocimientos teóricos y prácticos especificados en el contrato de trabajo. Ambos documentos deberán ser presentados juntos.

**b) Gerentes que realicen operaciones comerciales nuevas o ampliaciones de operaciones o en caso de transformación de la empresa;** en tales casos los empleados funciones gerenciales deberán estar acreditados reglamentariamente en cargos y requisitos claramente definidos. Si se trata de una nueva actividad empresarial o incremento en las actividades de las mismas, o también en caso de reconversión empresarial: En este supuesto, se deberá acreditar la función gerencial o de dirección del trabajador mediante una cláusula en el contrato de trabajo que señale las funciones desarrolladas y presentación de informes societarios con carácter declarativo. Asimismo los empleados de oficios especializados deberán contar con cargo profesional o equivalente o



certificado de trabajo que acredite experiencia en las actividades propias del cargo que ocuparán.

c) Profesores empleados en educación superior o educación primaria o secundaria en escuelas privadas extranjeras o dedicados a la enseñanza de idiomas en escuelas privadas locales o centros de formación profesional de idiomas.

d) Una persona o una empresa pública o una empresa privada que contrata con una organización o agencia o empresa pública.

e) Cualquier otro caso que se establezca por Decreto Supremo.

### **C. Personal exceptuado de la LCPE.**

De conformidad con lo establecido en la LCPE y su Reglamento, existen supuestos en los que, pese a que la persona a ser contratada es un extranjero, no será aplicable la LCPE, por lo que su contratación deberá regularse exclusivamente por la LPCL. Los supuestos son los siguientes:

a) Al extranjero con cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos peruanos.

b) Al extranjero que cuente con una Visa de Inmigrante.

c) Al extranjero con cuyo país de origen exista convenio de reciprocidad laboral o doble nacionalidad.

d) Al personal de empresas extranjeras dedicadas al servicio internacional de transporte terrestre, aéreo o acuático con bandera y matrícula extranjera.

e) Al personal extranjero que labore en las empresas de servicios multinacionales o bancos multinacionales, sujetos a las normas legales dictadas para estos casos específicos.

f) Al personal extranjero que, en virtud de convenios bilaterales o multilaterales celebrados por el gobierno del Perú, presten sus servicios en el país.

g) Al inversionista extranjero, haya o no renunciado a la exportación del capital y utilidades de su inversión, siempre que ésta tenga un monto permanente durante la vigencia del contrato no menor de 5 Unidades Impositivas Tributarias.

h) Los artistas, deportistas y en general aquellos que actúen en territorio nacional por periodo máximo de tres meses al año.

#### **2.3.4.1.- Procedimiento ante migraciones**

A efectos de obtener la calidad migratoria de trabajador, se tendrá que presentar un expediente ante Migraciones a través de cualquiera de los siguientes procedimientos: (i) Cambio de calidad migratoria; o, (ii) solicitud de visa.

**A. Procedimiento de cambio de calidad migratoria.** - Para ello, los extranjeros deben ingresar al Perú, con visa de turista o de negocios, para presentar una solicitud ante las autoridades migratorias para cambiar su estatus migratorio actual a estatus de trabajador.

Después de haber realizado las actuaciones respectivas ante la AAT, en relación con un trabajador extranjero, después de aprobado su contrato de trabajo, si presenta los documentos para solicitar la visa dentro de los 15 días siguientes a la aprobación del contrato, que una vez obtenido le permitirá comenzar a prestar servicios en el Perú e ingresar a la nómina de empresas peruanas.

**B. Solicitud de visa.** - El **proceso** de solicitud de visa es un **proceso** migratorio que se inicia **cuando** el trabajador extranjero se encuentra fuera del Perú. **Una vez aprobado el contrato de trabajo, el trámite** en Perú **lo inicia** un tercero en representación del **trabajador**.

**Una vez aprobado el trámite, la oficina de inmigración envía un correo electrónico** al consulado peruano **de elección** del extranjero para que **lo recojan en el aeropuerto**. Si la **visa solicitada** es una **visa** temporal, **el extranjero deberá contar con un sello de visa aprobada en su pasaporte que le permita** ingresar al Perú como trabajador.

Por otro lado, si la visa es emitida como residente, después de ingresar al país tienes que ir a la Interpol para verificar tus registros internacionales, luego tienes que ir a la oficina de inmigración para inscribirte en el registro de inmigración y obtener tu cédula de identidad. Extranjeros.<sup>3</sup>

**IV. La condición de residente. - Al concluir un contrato de trabajo por un año o más, un extranjero con una visa de trabajo puede obtener el estatus de residente y recibir un permiso de residencia de extranjero.**

Si el contrato de trabajo es por un período corto de tiempo, la Oficina de Extranjería expide una "visa de trabajo temporal", que sólo se registrará en el pasaporte del extranjero con un sello, sin derecho a obtener un certificado de extranjero.

También cabe señalar que independientemente de la duración del contrato de trabajo, si se tiene en cuenta el período de prueba, el Servicio de Migración emite una visa de trabajo temporal (sello en el pasaporte) antes de la tarjeta de inmigración correspondiente. Después del período de prueba, los trabajadores extranjeros deben realizar los trámites de "reclasificación de visa" en la Oficina de Inmigración para obtener la tarjeta de inmigración correspondiente.

Finalmente, cabe recalcar que los extranjeros permanentes no pueden salir del país por más de 183 días en un período de 12 meses, de lo contrario pierden automáticamente su residencia. Si se le exige estar fuera del país por un período mayor al requerido, se debe realizar una evaluación de sus circunstancias para verificar el origen de la exención.

---

<sup>3</sup> En caso la visa de trabajo sea temporal, no será necesario efectuar procedimiento alguno y podrá iniciar la prestación de sus servicios de manera inmediata.

**2.3.5. -Reglamento de la ley de contratación de trabajadores extranjeros, Decreto Supremo N°014-92-TR (23/12/1992): passim administrativa, Decreto Legislativo N°1246 (11/11/2016): cuarta disposición complementaria modificatoria:**

#### **Porcentajes Limitativos**

Las empresas nacionales o extranjeras podrán contratar personal extranjero en una proporción de hasta el 20% del número total de sus servidores, empleados y obreros. Sus remuneraciones no podrán exceder del 30% del total de la planilla de sueldos y salarios.

- a) Para determinar si el empleador se encuentra dentro del 30% del total de la planilla de sueldos y salarios, a que se refiere el artículo 4 del Decreto Legislativo N 689, con el fin de apreciar el monto máximo de remuneraciones que pueden ser otorgadas.

**Exoneración de los Porcentajes Limitativos.** - Los empleadores podrán solicitar exoneración de los porcentajes limitativos cuando se trate de:

- a) Personal profesional o técnico especializado;
- b) Personal de dirección y/o gerencial de una nueva actividad empresarial o en caso de reconversión empresarial;
- c) Profesores contratados para la enseñanza superior, o de enseñanza básica o secundaria en colegios particulares extranjeros o de enseñanza de idiomas en colegios particulares nacionales, o en centros especializados de enseñanza de idiomas;
- d) Personal de empresas del sector público o de empresas privadas que tengan celebrados contratos con organismos, instituciones o empresas del sector público; y,
- e) Cualquier otro caso establecido por Decreto Supremo, siguiendo los criterios de especialización, calificación o experiencia.

Aprobación de contratos de personal extranjero

**Formalidades de los Contratos.** - Los contratos de trabajo de personal extranjero deberán ser celebrados por escrito y a plazo determinado, por un período máximo de tres (3) años prorrogables, sucesivamente, por períodos

iguales, debiendo constar, además; el compromiso de capacitar al personal nacional en la misma ocupación.

**Procedimiento de Aprobación.** - Los contratos del personal extranjero requieren de aprobación por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo de la jurisdicción donde se encuentre el centro de trabajo. La aprobación se efectúa de modo automático a la sola presentación de la solicitud y documentación respectiva, sin perjuicio que la Autoridad disponga la realización de una visita de inspección cuando lo considere conveniente.

No se encuentran sujetos a las formalidades ni limitaciones sobre contratación de trabajadores extranjeros:

- a) El extranjero con cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos peruanos;
- b) El extranjero con visa de inmigrante;
- c) El extranjero con cuyo país de origen exista convenio de reciprocidad laboral o de doble nacionalidad;
- d) El personal de empresas extranjeras dedicadas al servicio internacional de transporte terrestre, aéreo o acuático con bandera y matrícula extranjera;
- e) El personal extranjero que labore en las empresas de servicios multinacionales o bancos multinacionales, sujetos a las normas legales dictadas para estos casos específicos;
- f) El personal extranjero que, en virtud de convenios bilaterales o multilaterales celebrados con el Gobierno del Perú, prestare sus servicios en el país;
- g) El inversionista extranjero, haya o no renunciado a la exportación del capital y utilidades de su inversión, siempre que ésta tenga un monto permanente durante la vigencia del contrato no menor de cinco (5) UIT;
- h) Los artistas, deportistas y en general aquellos que actúen en espectáculos públicos en el territorio de la República, durante un período máximo de tres meses al año.

Los empleadores que contraten personal extranjero exceptuado de las formalidades y limitaciones, deberán conservar en sus archivos los documentos

que acrediten que el trabajador se encuentra incurso en alguno de los casos señalados.

#### **2.3.5.1.- Infracciones en materia de contratación de trabajadores extranjeros**

En una inspección de trabajo eventual, se fiscalizará la conformación de cada infracción prevista en el DS. N°019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección Laboral, no obstante, se considerará a estado de empleado extranjero en los procesos de fiscalización de trabajo, observando la conformación del supuesto de sanción y falta precisado a continuación.

##### **En eventuales**

##### **Leves Artículo 41**

- 40.1 Los incumplimientos que afecten a obligaciones meramente formales o documentales, en materia de contratación de trabajadores extranjeros, siempre que no estén tipificados como infracciones graves.
- 40.2 No entregar al trabajador extranjero, en los plazos y con los requisitos previstos, copia de su contrato de trabajo autorizado por la autoridad competente.

##### **Graves: Artículo 42**

- 42.1 Que los contratos laborales celebrado no se hayan formalizado por escrito, con empleados extranjeros, con los requerimientos previstos.
- 42.2 No cumplir con los límites a la contratación de trabajadores extranjeros, cuando corresponda.

##### **Muy graves: artículo 43.**

- 43.1 Que se ocupe o contrate empleados extranjeros sin que se haya alcanzado de modo previo el permiso administrativo correspondiente.

43.2 La presentación a la autoridad competente de información o documentación falsa para la exoneración de los límites a la contratación de trabajadores extranjeros.

Que se presente a la competente autoridad documentación o información falsa para que se exonere de los parámetros de contrato a los empleados extranjeros.

43.3 Contratar de forma ilícita la fuerza laboral del empleado extranjero.

## **2.4. - Legislación comparada**

### **España.**

La Legislación de España mediante su Ley Orgánica de Extranjería se evidencia que no establece parámetros frente a la contratación de empleados extranjeros, sin embargo, considera que para que se pueda contratar un determinado extranjero se tiene que ejecutar un conjunto de tramitaciones que asimismo se tendrá que conseguir un permiso administrativo en el ámbito correspondiente

### **Colombia**

Según Baldeón N. (2017) determina que “En Colombia, su marco normativo no establece parámetros frente a la contratación de empleados extranjeros ni además frente a la retribución, sin embargo, no cuenta con una equidad en los trámites para que se contrate a los extranjeros, existiendo un sinnúmero de requerimientos para dicha contratación, y tiene que aprobarse por el Ministerio de Trabajo de Colombia.

### **Ecuador**

A través del artículo 9 de la Carta Magna Ecuatoriana, establece que: Los sujetos extranjeros ubicados en su territorio tienen los mismos deberes y derechos que los ecuatorianos, en efecto se entiende que no limita al contrato de empleados foráneos y que tienen que realizar un conjunto de requerimientos establecidos por el Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana.

## **Paraguay**

De igual modo, se tiene el marco normativo paraguayo, mediante su Código Laboral en su III Capitulo establece sobre los parámetros a la libertad de contrato, sin que realice menciones respecto a las limitaciones de contratar personal extranjero, es posible señalar que su propio Código realizara referencias donde se encuentren completamente inspiradas a lo que contienen la DUDH (Declaración Universal de Derechos Humanos).

## **Uruguay**

Mediante su Ley N° 18250 y Decreto N° 394/009, determina el proceso de contrato de empleados extranjeros, donde tampoco existe un establecimiento de parámetros que adicionalmente su Carta Magna está ligada a la normativa internacional.

## **CONCLUSIONES**

**1) La condición migratoria es una calidad establecida por el Estado Peruano de acuerdo a la situación personal del extranjero oa las actividades que realizará en el territorio del país. Lo mismo que las**



**subvenciones del Ministerio de Asuntos Exteriores e Inmigración en la forma administrativa.**

2) El Decreto Legislativo Nro. 1350, el Decreto Ley de Migración y sus disposiciones tienen características diferentes, teniendo en cuenta no solo nuestra legislación, sino también los tratados internacionales firmados por los representantes peruanos.

3) La normatividad laboral nacional establece que al momento de contratar trabajadores extranjeros, estos deben respetar estrictamente su capacidad de migrar, es decir, el derecho a celebrar un contrato de trabajo; las condiciones de trabajo.

4) Finalmente, el empleo de trabajadores extranjeros está regulado por el D.L No. 689 Ley de empleo de extranjeros y su reglamento. La misma determina las restricciones al empleo en el extranjero, así como el procedimiento administrativo en el que se pacten sus contratos de trabajo con los patrones para iniciar la prestación de servicios.

## **RECOMENDACIONES**

1. Los convenios internacionales y la normativa nacional como es la Constitución, señalan garantizar a los trabajadores nacionales y extranjeros, quienes deben gozar los mismos derechos (Constitución Política del Perú 1993), se debe aplicar de manera correcta el Decreto Legislativo 689, que regula la contratación laboral de extranjeros pues

presenta vacíos o lagunas, dejando en desventaja los aspectos laborales del extranjero con respecto al nacional.

2. Se recomienda que se incrementen supervisiones inmediatas y periódicas por parte de la SUNAFIL, a los numerosos centros de trabajo laboral del sector privado, con finalidad que se respeten y no se vulneren los derechos laborales de los extranjeros; y de encontrarse reportes de ello; se debe accionar tomando las sanciones correspondientes que sean necesarias a estos incumplimientos de protección al trabajador extranjero.
3. Si el trabajador extranjero cuenta con los requisitos de calidad migratoria habilitado, que le permita suscribir contratos laborales; se recomienda modificar la norma, respecto a límites de contratar personal trabajador extranjero, la cual toma en cuenta que debe representar el 20% del total de trabajadores, así como el 30% del total de la planilla de sueldos y salarios que se hallan trabajando en las empresas.
4. El contrato de trabajo que regula el MTPE mediante la R.M. N°176-2018-TR, considera que, durante la vigencia del contrato de trabajo regulado por esta norma, se puede dar inicio al procedimiento de aprobación y registro del contrato de trabajo de extranjero, que se encuentra reglamentado por el D. Leg. N° 689. Obtener una calidad migratoria diferente a la concedida por el PTP presume la contención de la correspondencia de trabajo a las normas sobre dicha calidad migratoria (En este caso, debe seguirse el procedimiento de aprobación y registro del contrato de trabajo ante el MTPE).

## **BIBLIOGRAFIA**

### **LIBROS**

1. BIDART CAMPOS, Germán J. Lecciones Elementales De Política (Sociedad, Estado y Derecho). Editora jurídica GRIJLEY, Primera edición peruana. Lima, 2002.

2. CABRERA VASQUEZ, M. A., & QUINTANA VIVANCO, R. (2000). ¿CUALES SON LAS FUENTES DEL DERECHO ADMINISTRATIVO? LIMA: WMB & ASOCIADOS SRL.
3. CAJO COSAVALENTE, J. D. (2017). TRABAJO ACADEMICO-LA CONTRATACION DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS EN EL PERU ¿AMPARANDO LA DISCRIMINACION LABORAL POR CONDICION DE NACIONALIDAD? Lima: Pontificia Universidad Catolica del Perú.
4. CARBAJAL SANTIAGO, G., & TOSCANO LAZO, Grabiél. (2010). TESIS- FACTORES SOCIALES, ECONOMICOS Y CULTURALES QUE INCIDEN EN LA MIGRACION A LOS ESTADOS UNIDOS DE LOS JOVENES EN EL BARRIO POR VENIR DEL DISTRITO DE HUANCAN (2007-2008). Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú.
5. CASACION, 1345-98-LIMA (SALA CIVIL 20 de enero de 1999).
6. CASTILLO CALLE, M. (2012). LA NORMA JURÍDICA EN EL SISTEMA. DERECHO Y CAMBIO SOCIAL, 3-7.
7. CHANAME ORBE, R. (1995). Diccionario Jurídico Moderno. Lima: San Marcos.
8. CULQUI FERNANDEZ, A. (2015). TESIS- "LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES EN EL PERÚ". Lima: Pontificia Univeridad Catolica del Perú.
9. FERNANDEZ SEGADO, F. (1992). EL SISTEMA CONSTITUCIONAL ESPAÑOL. MADRID: Dykinson.
10. FURNISH, D. B. (1972). La Jerarquía del Ordenamiento Jurídico Peruano. Derecho PUCP, 61-77.
11. GARCIA TOMA, V. (1995). LA LEY EN EL PERÚ. LIMA: EDITORA JURIDICA GRIJLEY EIRL.
12. KELSEN, H. (2009). TEORIA PURA DEL DERECHO. Argentina: Editorial Universitaria de Buenos Aires.

13. LINARES VIZCARRA, M. L. (2010). Derecho en Negocios Internacionales. Lima: Estudio Jurídico Empresarial.
14. Edquen, L. (2021). Modificatoria del artículo 4 del decreto legislativo n° 689 para aumentar la contratación de trabajadores extranjeros en el marco jurídico laboral. Universidad Señor de sipan, tesis para obtener el grado de Abogado. Recuperado de <https://n9.cl/e39tqo>
15. Lopez, A. (2017). Migración de ciudadanos venezolanos a la ciudad de medellín municipio de bello. Tecnológico de Antioquia, Proyecto para optar el titulo de tecnólogos en gestión financiera. Recuperado <https://n9.cl/vlrih>
16. Mautua, P. (2018). Los procesos migratorios y las condiciones laborales de los inmigrantes venezolanos en la región Piura 2018. Universidad Cesar Vallejo. Tesis para obtener el título profesional de abogada. Recuperado de <https://n9.cl/iu7id>

## **REVISTAS**

- 1.- GARAY MONTAÑÉS, Gilda. "Vacíos de poder en las zonas urbano marginales de la gran Lima. Los casos de linchamiento." Revista CÁTEDRA. Espíritu del Derecho. Año IV, No 06. Lima, julio de 2000. Págs. 198-211.

# **ANEXOS**

## **ANEXO 01**

Establecen disposiciones para la contratación laboral de personas de nacionalidad venezolana con Permiso Temporal de Permanencia - PTP o Acta de Permiso de Trabajo Extraordinario - Provisional

## **RESOLUCIÓN MINISTERIAL**

**N° 176-2018-TR**

Lima, 5 de julio de 2018

VISTOS: El Informe N° 70-2018-MTPE/2/14.1 de la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo de la Dirección General de Trabajo y el Informe N° 1703-2018-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante los Decretos Supremos N° 002-2017-IN, N° 023-2017-IN y N° 001-2018-IN, el Estado peruano ha establecido los lineamientos para el otorgamiento del Permiso Temporal de Permanencia - PTP para las personas de nacionalidad venezolana que se encuentren en el país;

Que, las normas antes indicadas señalan en su artículo 12 que la Superintendencia Nacional de Migraciones comunica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo el otorgamiento del Permiso Temporal de Permanencia - PTP, a efectos que se libere a la persona beneficiaria de las restricciones de carácter laboral;

Que, mediante Resolución de Superintendencia N° 0000165-2018-MIGRACIONES, se dispone la entrega gratuita del “Acta de Permiso de Trabajo Extraordinario-Provisional” a favor de los ciudadanos venezolanos que formulen o ya se encuentren en trámite de solicitud para el otorgamiento del Permiso Temporal de Permanencia - PTP;

Que, el Acta de Permiso de Trabajo Extraordinario - Provisional, señalado en el párrafo anterior, habilita al ciudadano venezolano a realizar actividades generadoras de renta de manera subordinada o independiente, por el plazo de sesenta (60) días calendario, susceptible de prórroga automática, hasta la culminación del procedimiento de otorgamiento del Permiso Temporal de Permanencia - PTP; luego de lo cual el acta expedida queda sin efecto;

Que, en tal sentido, corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establecer disposiciones que regulen la contratación laboral de las personas de nacionalidad venezolana que cuentan con el Permiso Temporal de Permanencia - PTP o con el Acta de Permiso de Trabajo Extraordinario - Provisional;

Con las visaciones del Despacho Viceministerial de Trabajo, de la Dirección General de Trabajo y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8) del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; el artículo 11 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el inciso d) del artículo 7 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR;

SE RESUELVE:

**Artículo 1.- Objeto**

La presente resolución ministerial tiene por objeto establecer disposiciones para la contratación laboral de personas de nacionalidad venezolana con Permiso Temporal de Permanencia - PTP o Acta de Permiso de Trabajo Extraordinario - Provisional.

#### **Artículo 2.- Ámbito de aplicación**

La presente resolución ministerial se aplica a la contratación laboral de personas de nacionalidad venezolana que cuentan con el Permiso Temporal de Permanencia - PTP o con el Acta de Permiso de Trabajo Extraordinario - Provisional regulados por las normas emitidas por el Sector Interior.

#### **Artículo 3.- Régimen laboral aplicable**

La contratación laboral señalada en el artículo anterior se sujeta al régimen laboral de la actividad privada, con las particularidades establecidas por la presente norma.

#### **Artículo 4.- Liberación de restricciones laborales**

La liberación de las restricciones laborales a que se refiere las normas emitidas por el Sector Interior, no comprenden los límites porcentuales que establece el artículo 4 y la contratación temporal prevista en el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 689, Ley para la contratación de trabajadores extranjeros.

#### **Artículo 5.- Formalidad y duración del contrato**

5.1 El contrato de trabajo a que se refiere la presente norma, así como sus prórrogas y modificaciones, se celebran por escrito y a plazo determinado. El plazo que fijen las partes no puede ser superior a la vigencia del Acta de Permiso de Trabajo Extraordinario - Provisional o del Permiso Temporal de Permanencia - PTP.

5.2 La vigencia del Acta de Permiso de Trabajo Extraordinario - Provisional o del Permiso Temporal de Permanencia - PTP constituyen condiciones necesarias para la celebración del contrato de trabajo, así como para sus prórrogas y modificaciones.

5.3 Las partes pueden acordar que el contrato de trabajo se prorrogue automáticamente conforme a la prórroga del Acta de Permiso de Trabajo Extraordinario - Provisional o del Permiso Temporal de Permanencia - PTP, por igual o menor plazo.

5.4 La pérdida de vigencia del Acta de Permiso de Trabajo Extraordinario - Provisional o del Permiso Temporal de Permanencia - PTP, así como el no otorgamiento de este permiso, según corresponda, constituye una condición resolutoria que extingue automáticamente el contrato de trabajo, en aplicación de lo dispuesto en el literal c) del artículo 16 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

#### **Artículo 6.- Cambio de calidad migratoria**

6.1 Durante la vigencia del contrato de trabajo regulado por la presente resolución ministerial, puede iniciarse el procedimiento de aprobación y registro del contrato de trabajo de personal extranjero regulado por el Decreto Legislativo N° 689, Ley para la contratación de trabajadores extranjeros.

La obtención de una calidad migratoria distinta a la otorgada por el Permiso Temporal de Permanencia - PTP supone la sujeción de la relación de trabajo a las disposiciones correspondientes a dicha calidad migratoria.

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

#### **Artículo 7.- Fiscalización**

La Autoridad Inspectiva de Trabajo fiscaliza el adecuado cumplimiento de lo establecido en la presente resolución ministerial.

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS**

#### **PRIMERA. - Registro de contratos en trámite**

Los procedimientos de aprobación de contrato de trabajo de personal extranjero iniciados por personas de nacionalidad venezolana al amparo de lo previsto en el Decreto Legislativo N° 689, Ley para la contratación de trabajadores extranjeros, continúan su tramitación conforme a ley.

#### **SEGUNDA. - Deber de información**

La no aprobación del contrato de trabajo de personal extranjero no afecta la contratación laboral de las personas de nacionalidad venezolana que cuentan con el Acta de Permiso de Trabajo Extraordinario - Provisional o el Permiso Temporal de Permanencia - PTP; lo cual es informado en cada oportunidad por la Autoridad Administrativa de Trabajo a cargo del respectivo procedimiento administrativo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

CHRISTIAN SÁNCHEZ REYES

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

**1666953-1**



**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA**  
**UNIDAD DE INVESTIGACION**



**ACTA DE SUSTENTACIÓN**  
**A C T A DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL N° 24-2023-UI-FDCP**

Sustentación para optar el Título de ABOGADA de: **Karina Edadil Solano Campoverde de Coronel.**

Siendo las 9:00 a.m. del día jueves 25 de mayo del 2023 se reunieron vía Plataforma Virtual MEET de Google Suite de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”, los miembros del jurado evaluador de la tesis titulada: “**IGUALDAD DE DERECHOS LABORALES DE EXTRANJEROS VENEZOLANOS SEGÚN RESOLUCIÓN MINISTERIAL 176-2018 CONTRATADOS EN LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2019**”, designados por Decreto N° 005-2020-UI-FDCP-UNPRG de fecha 17 de enero del 2020, con la finalidad Evaluar y Calificar la sustentación de la tesis antes mencionada, por parte de los Señores Catedráticos:

<b>PRESIDENTE</b>	<b>: Dr. AMADOR MONDOÑEDO VALLE.</b>
<b>SECRETARIO</b>	<b>: Dr. VICTOR ANACLETO GUERRERO.</b>
<b>VOCAL</b>	<b>: Abog. CESAR VARGAS RODRIGUEZ</b>

La tesis fue asesorada por Mag. CARLOS CEVALLOS DE BARRENECHEA, nombrada por Decreto N°005-2020-UI-FDCP-UNPRG de fecha 17 de enero del 2020.

El acto de sustentación fue autorizado por Resolución N°205-2023-FDCP-VIRTUAL de fecha 23 de mayo del 2023.

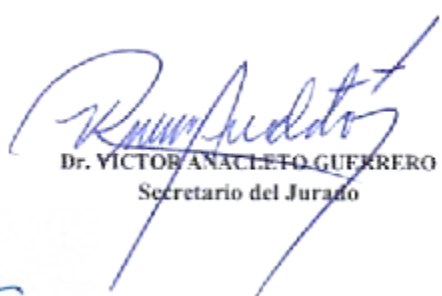
La tesis fue presentada y sustentada por la bachiller **Karina Edadil Solano Campoverde de Coronel** y tuvo una duración de 30 minutos. Después de la sustentación y absueltas las preguntas y observaciones de los miembros del jurado; se procedió a la calificación respectiva, obteniendo el siguiente resultado: **APROBADA con la nota de 17 ( Diecisiete) en la escala vigesimal, mención de BUENO.**

**Por lo que queda APTA** para obtener el Título Profesional de **ABOGADA**, de acuerdo con la Ley Universitaria 30220 y la normatividad vigente de la Facultad de Derecho y Ciencia Política, y la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Siendo las 10:45 a.m., del mismo día, se da por concluido el acto académico suscribiendo los miembros del jurado el Acta; quedando registrado el video en el link: [https://drive.google.com/file/d/1YIEwa2-F-AZo0Mxop1M8tnZQNTodGrPT/view?usp=share\\_link](https://drive.google.com/file/d/1YIEwa2-F-AZo0Mxop1M8tnZQNTodGrPT/view?usp=share_link)

Lambayeque, jueves 25 de mayo del 2023

  
**Dr. AMADOR MONDOÑEDO VALLE**  
Presidente del Jurado


  
**Dr. VICTOR ANACLETO GUERRERO**  
Secretario del Jurado

  
**Abog. CESAR VARGAS RODRIGUEZ**  
Vocal del Jurado.

***Certificación:*** El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, certifica la veracidad del contenido del Acta de sustentación de tesis Virtual N° 24-2023-UI-FDCP correspondiente a Karina Edadil Solano Campoverde de Coronel, evento que se ha realizado de manera virtual el día jueves 25 de mayo del 2023 y aparece registrada en el archivo correspondiente.

Lambayeque, 02 de junio del 2023

**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA**

  
**Dr. Rafael Hernández Canelo**  
Director De La Unidad De Investigación



## CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Carlos Manuel Antenor Cevallos de Barrenechea, Asesor de tesis, del (la) Bach. Karina Edadil Solano Campoverde de Coronel, titulada:

***“Igualdad de derechos laborales de extranjeros venezolanos según resolución ministerial 176-2018 contratados en la ciudad de Chiclayo, 2019”***, luego de la revisión exhaustiva del documento se constató que la misma tiene un índice de similitud de 20 % verificable en el reporte de similitud del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Lambayeque, 17 de mayo del 2023



Mag. Carlos Manuel Antenor Cevallos de Barrenechea  
DNI: 17415271  
ASESOR

Se adjunta:

Resumen del Reporte (Con porcentaje y parámetros de configuración)

Recibo digital.

# IGUALDAD DE DERECHOS LABORALES DE EXTRANJEROS VENEZOLANOS SEGÚN RESOLUCIÓN MINISTERIAL 176-2018 CONTRATADOS EN LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2019

## INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1

[inba.info](http://inba.info)

Fuente de Internet

3%

2

[www.solucioneslaborales.com.pe](http://www.solucioneslaborales.com.pe)

Fuente de Internet

2%

3

[www.ilo.org](http://www.ilo.org)

Fuente de Internet

2%

4

[derechopenalycivil.blogspot.com](http://derechopenalycivil.blogspot.com)

Fuente de Internet

2%

5

[repositorio.udch.edu.pe](http://repositorio.udch.edu.pe)

Fuente de Internet

2%

6

[docplayer.es](http://docplayer.es)

Fuente de Internet

1%

7

[obtienearchivo.bcn.cl](http://obtienearchivo.bcn.cl)

Fuente de Internet

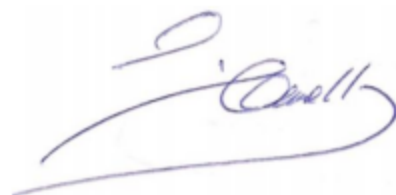
1%

8

[hdl.handle.net](http://hdl.handle.net)

Fuente de Internet

1%



Mag. Carlos Manuel Antenor Cevallos de Barrenechea  
DNI: 17415271  
ASESOR



## Recibo digital


Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Karina Edadil Solano Campoverde De Coronel  
Título del ejercicio: ASESORIA PREGRADO  
Título de la entrega: IGUALDAD DE DERECHOS LABORALES DE EXTRANJEROS VENE...  
Nombre del archivo: SOLANO\_KARINA\_5.docx  
Tamaño del archivo: 453.64K  
Total páginas: 87  
Total de palabras: 21,509  
Total de caracteres: 119,708  
Fecha de entrega: 17-may.-2023 07:29a. m. (UTC-0500)  
Identificador de la entre... 2095397957



UNIVERSIDAD NACIONAL  
PEDRO RUIZ GALLO  
FACULTAD DE DERECHO Y  
CIENCIAS POLITICAS



TESIS:  
IGUALDAD DE DERECHOS LABORALES DE EXTRANJEROS  
VENEZOLANOS SEGUN RESOLUCIÓN MINISTERIAL 176-2018  
CONTRATADOS EN LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2019.

ASESOR:  
CARLOS MANUEL CEVALLOS DE BARRENECHEA

PRESENTADO POR:  
KARINA EDADIL SOLANO CAMPOVERDE DE CORONEL

PARA OPTAR  
TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

Lambayeque, noviembre 2022

1

Derechos de autor 2023 Turnitin. Todos los derechos reservados.

Mag. Carlos Manuel Antenor Cevallos de Barrenechea  
DNI: 17415271  
ASESOR