

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA



TESIS

**“EL CONTROL DE PERMANENCIA DE EXTRANJEROS FRENTE
A LA RESTRICCIÓN DEL ACCESO A LA OFERTA DE TRABAJO
PARA LOS PERUANOS”**

ASESOR:

Dr. CARLOS MANUEL CEVALLOS DE BARRENECHEA

PRESENTADO POR:

BACH. INGRID ELIZABETH FLORES SAENZ

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO

LAMBAYEQUE, 2018

Tesis denominado: ***“EL CONTROL DE PERMANENCIA DE EXTRANJEROS FRENTE A LA RESTRICCION DEL ACCESO A LA OFERTA DE TRABAJO PARA LOS PERUANOS”*** , Presentado para optar el TITULO DE ABOGADO, por:

.....
INGRID E. FLORES SAENZ
BACHILLER

.....
DR. CARLOS M. CEVALLOS DE
BARRENECHEA
ASESOR

APROBADO POR:

.....
DR. AMADOR MONDOÑEDO VALLE
PRESIDENTE

.....
DR. VICTOR ANACLETO GUERRERO
SECRETARIO

.....
DR. JOSE ELOY GAMONAL GUEVARA
VOCAL

DEDICATORIA

A DIOS:

Por ser la persona que me da otro momento
dé poder lograr mis metas, ya que sin él no
sería posible.

A MI FAMILIA:

Dedicarles mi trabajo, ya que ellos
son los que me apoyan a realizar mi
tesis y me alientan día a día me
supere a lograr mis metas
profesionales y ser ejemplo de mi
hija Alondra.

AGRADECIMIENTO

Agradezco el apoyo incondicional de mis padres, ya que sin ellos no sería la mujer profesional que soy ahora; mis queridos padres que me enseñaron y enseñan a no rendirse o ponerse cabizbajos ante cualquier derrota que la vida nos brinda a cada momento, más bien levantarnos y demostrarle que si se puede lograr nuestras metas que hemos soñado y pensado; nadie te puede decir que dejes tus logros futuros, está en nosotros mismos en conseguirlo en base de esfuerzo y con todo el corazón lo que te apasiona ser.

Por ti, mi amada hija ALONDRA; lo que me enseñaron mis queridos padres, desde pequeña hasta ahora que soy madre, te guiare con esa fuerza de que si se puede lograr, lo que uno se propone en la vida.

INDICE

| | |
|--|----|
| DEDICATORIA | 3 |
| AGRADECIMIENTO | 4 |
| INDICE | 5 |
| RESUMEN | 7 |
| ABSTRACT | 8 |
| INTRODUCCION | 9 |
| CAPITULO I | |
| I. ASPECTO METODOLÓGICO | |
| 1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA | 11 |
| 1.1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 11 |
| 1.2 FORMULACIÓN DE PROBLEMA | 13 |
| 1.3 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO | 13 |
| 1.3.1 JUSTIFICACIÓN DE ESTUDIO | 13 |
| 1.3.2 IMPORTANCIA DE ESTUDIO | 13 |
| 1.4 OBJETIVOS | 14 |
| 1.4.1 OBJETIVO GENERAL | 14 |
| 1.4.2 OBJETIVO ESPECIFICO | 14 |
| 1.5 HIPÓTESIS | 15 |
| 1.6 VARIABLES | 15 |
| 1.6.1 VARIABLE INDEPENDIENTE | 15 |
| 1.6.2 VARIABLE DEPENDIENTE | 15 |
| 1.7 MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS | 15 |
| 1.7.1 MÉTODOS | 16 |
| 1.7.2 TÉCNICAS | 16 |
| 1.7.3 ANÁLISIS DOCUMENTAL | 16 |
| 1.7.4 OBSERVACIÓN | 16 |
| 1.7.5 INSTRUMENTO | 17 |
| 1.7.6 LA FICHA | 17 |
| 1.7.7 LA GUÍA DE OBSERVACIÓN | 17 |
| II. MARCO CONCEPTUAL | |
| 2.1 DEFINICIÓN DE MIGRACIONES | 18 |
| 2.2 LEGISLACIÓN DE MIGRACIONES | |
| 2.3 DECRETO LEGISLATIVO 1350 DE MIGRACIONES (TIPOS DE CALIDADES MIGRATORIAS) | 20 |
| 2.4 EL ACCESO A LA OFERTA DE TRABAJO | 21 |
| 2.4.1 DEFINICIÓN DE TRABAJO | 21 |
| 2.4.2 EL ACCESO DE OFERTA DE TRABAJO A NIVEL CONSTITUCIONAL | 22 |

| | | |
|---|--|----|
| 2.4.2.1 | DISCRIMINACIÓN Y DIFERENCIACIÓN | 24 |
| 2.4.2.2 | EL DERECHO DE IGUALDAD ANTE LA LEY | 25 |
| 2.5 | CONTRATACIÓN LABORAL | 25 |
| 2.4.1 | CONTRATO DE TRABAJO | 25 |
| 2.6 | LEGISLACIÓN NACIONAL | 26 |
| 2.6.1 | DECRETO LEGISLATIVO N° 689 | 26 |
| 2.6.2 | DECRETO SUPREMO N° 014-92 TR | 33 |
| 2.7 | CONVENIOS LABORALES Y MIGRATORIOS | 45 |
| 2.7.1 | CAN (COMUNIDAD ANDINA)- DECISIÓN 545 (INSTRUMENTO ANDINO DE MIGRACIÓN LABORAL) | 45 |
| 2.7.2 | CONVENIO PERÚ-ARGENTINA | 48 |
| 2.7.3 | ACUERDO DE RESIDENCIA DE MERCOSUR, BOLIVIA Y CHILE | 48 |
| 2.7.4 | DECLARACIÓN INTERNACIONAL Y LOS DERECHOS HUMANOS | 49 |
| 2.7.4.1 | DECLARACIÓN UNIVERSAL Y LOS DERECHOS HUMANOS | 49 |
| 2.7.5 | LOS INSTRUMENTOS DE LAS NACIONES UNIDAS QUE PROTEGEN A LOS MIGRANTES | 50 |
| III. ANÁLISIS Y RESULTADO | | |
| 3.1 | ANÁLISIS E LOS RESULTADOS | 52 |
| 3.1.1 | RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE ESTUDIO | 52 |
| 3.1.1.1 | ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE MIGRACIÓN INTERNACIONAL EN LAS AMÉRICAS SICREMI 2015 | 52 |
| 3.1.1.2 | ANÁLISIS ESTADÍSTICO DEL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA | 55 |
| 3.1.1.3 | ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE MIGRACIONES | 60 |
| 3.1.1.4 | PRIMER CONGRESO INTERNACIONAL DE INMIGRACIÓN | 71 |
| 3.1.1.5 | DATOS RECIENTES DE INMIGRANTES VENEZOLANOS POR LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE MIGRACIONES | 73 |
| IV. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS | | |
| 4.1 | DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS | 74 |
| 4.2 | CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS | 77 |
| | CONCLUSIONES | 79 |
| | RECOMENDACIONES | 82 |
| BIBLIOGRAFÍA | | |
| • | LIBROS | 83 |
| • | REVISTA | 84 |
| • | INFORME | 84 |
| • | PÁGINAS WEB | 85 |
| ANEXOS | | |
| | | 87 |

RESUMEN

Hoy en día existe una problemática migratoria en los diversos países latinoamericanos, que tiene como efecto la traslación de personas debido a que en su lugar de origen hay situaciones en la que se vulneran sus derechos fundamentales. Esta situación lleva al plano de la verificación de los efectos que producen sobre la situación de los peruanos, además de la observación del proceso administrativo de migraciones, y el comportamiento del sector laboral ante este fenómeno migratorio.

El ingreso de extranjeros al Perú afecta el campo laboral puesto que existen empresas inescrupulosas que pagan mano de obra barata (extranjera) aprovechándose de su situación económica. Al respecto se puede verificar en la Nueva Ley de Migraciones, el artículo 29 inciso 2 letra h precisa: “Permite al extranjero a realizar actividades lucrativas de forma subordinada o independiente para los sectores públicos o privados, (...)”; Este artículo solo se aplicaría correctamente para extranjeros que hayan tenido estudios superiores o técnicos.

Para solucionar el problema se necesita verificar que los procedimientos administrativos ante Migraciones, el MTPE y SUNAFIL sean ágiles, simples y se requiera de personal calificado sepa interpretar y aplicar la norma; también controlar el ingreso de migrantes e inmigrantes en el país.

ABSTRACT

Today there is a migration problem in the various Latin American countries, which has the effect of transferring people because in their place of origin there are situations in which their fundamental rights are violated. This situation leads to the verification of the effects they have on the situation of Peruvians, in addition to the observation of the administrative process of migration, and the behavior of the labor sector in the face of this migratory phenomenon.

The entrance of foreigners to Peru affects the labor field since there are unscrupulous companies that pay cheap (foreign) labor taking advantage of their economic situation. In this regard it can be verified in the New Migration Law, article 29 subsection 2 letter h precise: "It allows the foreigner to perform lucrative activities in a subordinate or independent way for the public or private sectors, (...)"; This article would only be applied correctly for foreigners who have had higher or technical studies.

To solve the problem it is necessary to verify that the administrative procedures before Migrations, the MTPE and SUNAFIL are agile, simple and it is required of qualified personnel to interpret and apply the norm; also control the entry of migrants and immigrants in the country.

INTRODUCCIÓN

La inmigración ha existido desde hace siglos, en nuestro país se da en la época colonial española, en la cual declina luego de la guerra de la independencia, que se concreta el 28 de julio de 1821. Sin embargo, en esta nueva época, la inmigración extranjera fue dinámica.

Pero en la actualidad, se está viendo un masivo reporte migratorio por la llegada de extranjeros de nacionalidad venezolana, por la situación que atraviesa su país al no existir un Estado de Derecho, bueno más allá de las razones puntuales que hoy todos conocemos.

Quien podría exonerarse, en estos complejos tiempos de enorme movilización internacional, puesto en que su momento sucedió en Perú en los años 70 y 80, en la cual se sufrió atentados por el terrorismo y también peruanos(as) migraron por la tempestad que sufría el país; Estados brindaron solidaridad internacional al abrir sus fronteras, para que familias foráneas encuentren una estabilidad emocional e integridad física estable y tranquila. Cabe recordar, que no solo se ve movimiento migratorio en los países Latinoamericanos sino también en los continentes de mayor desarrollo económico como norteamericanos, europeos y asiáticos. Puesto, que sufren estos países atentados de terroristas islámicos y esto provoca que se vean atemorizados por las amenazas.

El opinólogo **Rodríguez Mackay Miguel Ángel** (MACKAY, 2018), refiere sobre La **Tragedia del Migrante en el siglo XXI**. :

(...) los espacios vulnerados del planeta han aumentado y diversificado. Norteamérica, la Unión Europea y ahora América Latina, que históricamente ha sido un territorio ocupado por gentes provenientes

de los otros cuatro continentes. Desde que cruzaran los migrantes asiáticos el Estrecho de Bering durante la cuarta glaciación de Wisconsin, pasando por la llegada de los vikingos con Erick El Rojo en las costas atlánticas de Norteamérica y los españoles con la empresa que aprobaron los reyes católicos Fernando de Aragón e Isabel de Castilla al célebre genovés Cristóbal Colon, hasta las oleadas migratorias europeas, africanas y asiáticas, casi siempre se producen en los países más vulnerables económicamente, como es el caso de Venezuela y Haití.
(....)

Es por ello, que se han creado dentro de los Estados soberanos, leyes, reglamentos, etc., para los extranjeros; ya que es un tema que se concentra en el empleo, esto es uno de los más complejos de abordar para sensibilizar a los Estados establecer legislación justa e implementarla, puesto que está vinculado muchos factores políticos y económicos de un mundo globalizado que requiere de trabajo extranjero.

Permite salvaguardar la permanencia sea temporal o permanente y que también el país en que están les ofrezca puestos de trabajo; existen también Convenios Internacionales que protegen al migrante extranjero, esto es gracias a que existe mundialmente un Organización Internacional de Trabajo, en que vela por la protección de los trabajadores migrantes en la que toman en cuenta sus derechos a ser tratados con los mismos criterios de trabajadores nacionales, sus derechos a la sindicación, a condiciones laborales decentes, a horarios de trabajo y salarios dignos.

CAPÍTULO I

I. ASPECTOS METODOLOGICO.

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.

1.1.1. Planteamiento del problema.

Hoy en día se ve y se escucha la problemática migratoria que existe en diversos países del mundo, que tiene como efecto la traslación de personas debido a que en su lugar de origen hay situaciones políticas, económicas, educación, salud entre otros que no se soportan, tal es el caso de Venezuela que sus propias autoridades vulneran sus derechos fundamentales; en Colombia existen personas que migran puesto que son amenazadas y buscan protección. Es por ello, la razón de mi tema de investigación puesto que me permitirá saber y hacer conocer las razones que motivan a estas personas a comenzar una nueva vida en un país diferente al suyo, donde exista democracia, se respeten sus derechos, a gozar de un buen empleo, que sus hijos sean educados, transitar libremente sin ser atemorizados a que los maten.

Situación que, sirviendo de origen a la presente proyección académica, lleva al plano de la verificación de los efectos que producen sobre la situación de los peruanos, en ese sentido conviene decir que otro aspecto a plantear como estudio es la observación del proceso administrativo de migraciones, y el comportamiento del sector laboral ante este fenómeno migratorio.

Desde mi punto de vista el problema social, lo ubico en la siguiente perspectiva:

1. El numeroso ingreso de extranjeros al Perú que afecta el campo laboral de los peruanos; el fundamento de este tema

se debe a que existen pequeñas micro empresas inescrupulosas que pagan mano de obra barata, en este caso a un extranjero aprovechándose de su situación económica (ilegales) y no pagar a su compatriota puesto que lo respalda la ley de trabajo, entre otra serie de normas que exigirán los derechos afectados por su empleador.

La situación descrita tiene un amparo legal que se puede verificar en la Nueva Ley de Migraciones, Para solucionar el problema se necesita más apoyo de las autoridades municipales, la defensoría, ya que solo en la capital se controla y no realizan una exhaustiva inspección en las provincias, puesto que se ha comprobado que extranjeros se han movilizado en las diferentes regiones del Perú.

Por otro lado, se debe verificar que los procedimientos administrativos ante Migraciones, el MTPE y SUNAFIL sean ágiles, simples, se requiere de personal calificado que sepa interpretar y aplicar la norma. Es necesario capacitar al personal evaluador y calificador, dotarlos de los instrumentos que coadyuven a un mejor servicio.

Por último, se debe controlar el ingreso de migrantes e inmigrantes en el país, ya que un estudio hecho por la consultora Overall, especializada en cazatalentos, reveló que en el Perú trabajan unos 45,000 extranjeros. Del total de los foráneos que laboran en el país, el 33% son colombianos, el 14% españoles, el 12% argentinos, el 11% chilenos, el 10% ecuatorianos, el 8% brasileños y el 7% venezolanos. El 5% restante tiene otras nacionalidades. (<https://peru21.pe/lima/tercio-extranjeros-peru-viene-colombia-74462>).

1.2. Formulación del problema.

¿De qué manera afecta un puesto laboral al ciudadano peruano frente al ciudadano extranjero, ante tanta inmigración que se está viendo hoy en día?

1.3. Justificación e importancia del estudio.

1.3.1. Justificación del estudio.

Encontramos la justificación del presente proyecto en los siguientes fundamentos:

- **Justificación Jurídica**

Tiene relevancia jurídica, pues se relacionan dos figuras importantes como son: La ley de Migraciones Y la Ley de Contratación de los Trabajadores Extranjeros DL N° 689 más su Reglamento de Contrataciones de los Trabajadores Extranjeros DS N° 014-92-TR. Los cuales precisan las normas reglamentarias labores para peruanos y extranjeros, indicando así una clara diferenciación de una nacionalidad con respecto a otra nacionalidad.

- **Justificación Social**

Se justifica nuestra investigación desde el punto de vista social, puesto que se avoca a un problema real, que es la de los trabajadores que están siendo desplazados por la mano de obra extranjera y más barata por así decirlo debido a la crisis económica originada en su país. Así también, nuestro trabajo se justifica en la relevancia del problema, puesto que es indiscutible que a la fecha existen muchos trabajadores extranjeros trabajando en nuestro país disminuyendo de esta manera la oferta laboral para nuestros compatriotas.

1.3.2. Importancia del estudio.

La importancia de la investigación sienta su base en la propuesta de un control más exhaustivo respecto del ingreso

de extranjeros a nuestro país, a fin de evitar todo tipo de vulneraciones resultantes, básicamente sobre afectaciones de corte laboral, buscando un equilibrio traducido en que tanto nacionales y extranjeros puedan trabajar sin discriminación; puesto que todos tenemos el derecho de trabajar y ofrecerles a nuestra familia un buen futuro.

1.4. Objetivos.

1.4.1. Objetivo General.

- DETERMINAR COMO ES LA PERMANENCIA DE EXTRANJEROS EN UN PUESTO DE TRABAJO FRENTE A LOS TRABAJADORES PERUANOS.

1.4.2. Objetivos Específicos.

- DESARROLLAR LA ESTRUCTURA LABORAL DE PERMANENCIA DE EXTRANJEROS EN EL PAÍS.
- ESTUDIAR LA SITUACIÓN DEL ACCESO A LA OFERTA DE TRABAJO PARA LOS PERUANOS.
- ANALIZAR LA NECESIDAD DE REGULAR EL CONTROL DE PERMANENCIA DE EXTRANJEROS PARA GARANTIZAR EL EJERCICIO PLENO DEL DERECHO AL TRABAJO PARA LOS PERUANOS.

1.5. Hipótesis.

Si se establecieran leyes específicas en el ingreso de extranjeros a nuestro país, entonces no se afectaría la estabilidad laboral para aquellos que trabajan en un oficio (obrero, mozo, costurera, etc.).

Variables

1.6.1 Variable independiente.

Restricción del acceso a la oferta de trabajo para los extranjeros en nuestro país.

1.6.2 Variable dependiente.

Exista mayor organización por parte del Estado, para la demanda laboral de los peruanos.

1.6. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

1.7.1 Métodos.

En nuestra investigación haremos uso de los siguientes métodos, que nos permitirán desarrollar la observación de una forma adecuada y sistemática, así tenemos:

- Método exegético jurídico. - Este método será aplicado para interpretar el sentido de las normas recopiladas respecto al acceso de trabajo de extranjeros y la igualdad de derechos laborales que tienen con un nacional; detalle que se confrontará con la realidad nacional y regional, permitiendo obtener cifras como resultados, en base a las cuales podrá contrastarse la hipótesis planteada.
- Método sistemático jurídico. - Este método podrá ser empleado para realizar un análisis conjunto e interrelacionado de nuestro ordenamiento jurídico laboral y Constitucional, lo cual nos permitirá arribar a la mejor conclusión del informe de investigación.

- Método hipotético deductivo. - Al emplear el método hipotético deductivo podremos verificar su apoyo metodológico al momento de elaborar la hipótesis de trabajo, y en el transcurso de la investigación para realizar un correcto estudio del tema abordado desde comprender su naturaleza hasta llegar a sus manifestaciones específicas para casos concretos.
- Método inductivo. - La aplicación de este método nos permitirá analizar el material de estudio, el mismo que ha de servir de base para demostrar la hipótesis de trabajo, así como para la elaboración de las conclusiones y recomendaciones finales.

1.7.2 Técnicas

En el desarrollo de nuestro tema, haremos uso de las técnicas de recolección de la información que nos permita establecer los parámetros con los que se definirá nuestra propuesta, permitiéndonos plantear al final las propuestas en función a los resultados.

1.7.3 Análisis Documental. –

Se utilizarán fichas bibliográficas, fichas de investigación documental, fichas bibliográficas, etc., con lo cual se van a obtener datos de los archivos de fuentes documentales, de textos que se hayan publicado en materia de Derecho Laboral o Derecho Administrativo, específicamente respecto acceso de trabajo de extranjeros.

1.7.4 Observación. –

Se utilizará la guía de observación, con la cual se va a observar la realidad socio jurídica que engloba el trabajo del trabajador extranjero sobre el trabajador nacional en nuestro país.

1.7.5 Instrumentos

Los instrumentos son los medios auxiliares para recoger y registrar los datos obtenidos a través de las técnicas.

1.7.6 La Ficha. –

Es un instrumento que se utiliza en la técnica del fichaje, y servirá para localizar las fuentes y también para almacenar la información que se va obteniendo durante la investigación.

1.7.7 La Guía de Observación. –

Instrumento que se utiliza en la técnica de la observación, y servirá para realizar una observación directa no participante del objeto materia de investigación.

CAPÍTULO II

II. MARCO CONCEPTUAL.

2.1. Definición de Migraciones

La licenciada **Carolina Santiago Quiroz** (CAROLINA, 2011) cuyo trabajo de tesis es para optar el grado Licenciada en Relaciones Internacionales, la cual tiene como título: ***Importancia De Contar Con Una Política Migratoria Centroamericana***, en la que hace referencia:

(...) se puede definir a las migraciones como una acción mediante la cual un individuo toma la decisión de trasladarse al lugar de destino, por razones económicas, sociales y/o políticas, y en cuya acción el individuo experimenta un proceso de modificación en su estructura productiva y social, e inserción en las afiliaciones en otras comunidades (pág. 8).

Esta definición, implica mucho en el tema de investigación que estoy realizando ya que se centra en los parámetros que se enfoca en la migración y también la manera de cómo influye en el ámbito laboral de un país.

2.2 Legislación de Migraciones

Según la Superintendencia Nacional de Migraciones (Migraciones), la ley elimina una serie de trabas y vacíos que contenía la anterior ley (Decreto Legislativo N° 1236), por lo que se espera tener un incentivo al desarrollo de la economía nacional y promover la integración de los migrantes a la sociedad peruana.

Las siete principales modificaciones que trae la nueva Ley de Migraciones son (GESTION, 2017):

- Establece dos tipos de calidades migratorias para los extranjeros, considerando las actividades que desarrollarán

en el país: **Temporal**, para quienes llegan al país sin ánimo de residencia y por estancias cortas; y de **Residencia**, que les permite al foráneo residir en el Perú y realizar actividades por periodos de un año, renovable.

- Facilita el ingreso y permanencia de ciudadanos extranjeros altamente calificados y el acceso a la residencia de sus familiares.
- Favorece las actividades de voluntariado que realizan los extranjeros en el país, quienes ya no tendrán que salir de país cada 90 días para gestionar su reingreso.
- También precisa que los extranjeros podrán acceder a un contrato de trabajo o de prestación de servicios en el sector público.
- Protege los derechos fundamentales, en especial de las personas en situación de vulnerabilidad, y da facultades a Migraciones para la adopción de criterios para la asistencia de estas personas.
- Establece la implementación del Registro de Información Migratoria (RIM), que fortalecerá la plataforma de interoperabilidad del Estado (intercambio electrónico de datos entre entidades del Estado para implementar servicios en línea) y coadyuvará a la seguridad interna.
- Dispone que el extranjero que incurra en causal de expulsión, abandone el territorio nacional con un impedimento de reingreso hasta por un plazo de 15 años. Además, deberán realizar el pago de la multa respectiva, por ejemplo, aquellos extranjeros que dañen el patrimonio nacional.

Esta nueva ley promueve los negocios e inversiones, pero sobre todo buscar y atraer talentos que contribuyan con su alta especialización al desarrollo del país.

También en nuestro país la contratación de trabajadores extranjeros en la Constitución Política de 1979 solo hubo una preferencia por la contratación de nacionales por sobre los extranjeros. En cambio la actual Constitución 1993, incorpora el Principio – Derecho de Igualdad y no Discriminación, la regulación jurídica especial prevista en el Decreto Legislativo Nro. 689 – Ley para la Contratación de Trabajadores Extranjeros (05 de Noviembre de 1991) y el Decreto Supremo Nro. 014-92-TR –Reglamento de la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros (23 de Diciembre de 1992), estableciendo que la misma está sujeta al régimen laboral de la actividad privada.

2.3 D.L N° 1350 de Migraciones (Tipos Calidades Migratorias)

| TEMPORAL Permite el ingreso y permanencia de un extranjero en el territorio de la República, sin ánimo de residencia. | RESIDENTE Autoriza el ingreso y/o residencia en el territorio de la República. Estas Calidades Migratorias son prorrogables y permiten múltiples entradas. |
|---|--|
| Acuerdos internacionales | Cooperante |
| Artística o Deportiva | Designado |
| Especial | Formación |
| Formación/Investigación Temporal | Religioso |
| Negocios | Intercambio |
| Trabajador/designado temporal | Inversionista |
| Periodismo | Investigación |
| Turista | Trabajador |
| Tripulante | Familiar de residente |
| | Suspendida |

| | |
|--|---------------------------|
| | Humanitaria |
| | Rentista |
| | Permanente |
| | Convenios internacionales |
| | Consular |
| | Diplomático |
| | Oficial |
| | Familiar de Oficial |

Esto permite, de qué modo pueden categorizarse las calidades migratorias para los ciudadanos extranjeros para su permanencia al país, de acuerdo a lo que establece el decreto legislativo 1350 de migraciones y también es una forma de controlar el tiempo de permanencia de extranjeros a nuestro país. Pero en marzo de 2017, se implementó las nuevas calidades migratorias conforme al DECRETO SUPREMO N° 007-2017-IN, en la que en están comprendidos como calidades migratorias temporales: oficial temporal, Cooperante Temporal, Intercambio Temporal; residencia están comprendidos como calidades migratorias las: Especial Residente, Periodista Residente, están calidades migratorias no estaban descritas en la ley de migraciones.

2.4 El Acceso a la Oferta de Trabajo.

2.4.1 Definición de Trabajo

Encontramos una definición del término, en lo referenciado por el **Dr. Anacleto (2012)**, en su libro titulado: **Manual de Derecho del Trabajo**, en el que cita al **Borrajo Dacruz**, diciendo:

El profesor *Efrén Borrajo Dacruz* nos dice que la palabra “trabajo” se utiliza en distintos sentidos tanto en el lenguaje ordinario como en el plano científico; dentro de este cambia de contenido según las disciplinas que se ocupan de ella (Filosofía, Economía, Derecho, etc.) (pág. 3).

De estas aplicaciones, conviene, acaso retener las siguientes:

- Trabajo como “actividad”, con lo que se refiere a la simple “prestación de servicios” considerada en sí misma y no en su resultado materializado formal; acepción especialmente importante en la figura jurídica central del Derecho del Trabajo.
- Trabajo como “empleo”, con lo que hace mención a la colocación del trabajador, y de ahí que al empresario que contrata los servicios del personal que se llame “dador del trabajo” o, con más precisión “dador de empleo” o empleador.

El **Dr. Anacleto**, también menciona en su mismo libro (2012), como define Derecho del Trabajo, el maestro **Alfredo Montoya Melgar**, respecto al trabajo, en la que delimitado el ámbito de la disciplina y fijando simultáneamente su concepto, indica

El Derecho del Trabajo es el ordenamiento jurídico de las relaciones de trabajo, personal, voluntario, dependiente y por cuenta ajena (y, en cuanto tal, retribuido). Diciendo esto no se ignoran los recientes e insistentes esfuerzos doctrinales por incorporar al Derecho del Trabajo diversos tipos de trabajo autónomo, lo cierto es que aunque este pueda regirse por ciertas normas laborales (v.g.: sobre seguridad y salud en el trabajo), el ámbito característico del Derecho del Trabajo ha sido, es y seguirá siendo el trabajo dependiente y por cuenta ajena (pág. 5).

Del modo como se define el trabajo, y en lo relacionado a la investigación de mi tema, es que el trabajo va hacer como lo describen en sus obras los autores citados dependiente, a cuenta ajena, voluntariamente en la que siempre un denominado trabajador dará prestación de servicios al empleador; este último ofrecerá beneficios de acuerdo a las normas que favorezcan a un trabajador nacional o extranjero que dependan de él, en la que

empleador se regirá a las leyes que son admitidas por el Estado en el Derecho laboral peruano.

2.4.2 EL ACCESO A LA OFERTA DE TRABAJO A NIVEL CONSTITUCIONAL.

EL **Dr. Rubio Correa Marcial** en su obra titulada: ***Para Conocer la Constitución de 1993***. Comenta lo siguiente:

La Carta Magna 1993 establece, en su artículo 2 inciso 2 expresamente el derecho de igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

Esto implica tener un trato igual como personas ante la ley, en general la constitución prohíbe toda clase de discriminación entre humanos, lo que equivale a buscar una sociedad cada vez más solidaria (pág. 308).

Artículo 23.-

El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado (...).

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. (...)

El **Dr. Rubio**, comenta lo siguiente:

El primer párrafo establece que el Estado protege el trabajo en sus diversas modalidades, lo que quiere decir que, hasta donde le es posible, el gobierno protege los derechos laborales y los puestos de trabajo de los trabajadores sin diferencias entre ellos, dando preferencia a la madre, al menor y al impedido. Con esta finalidad, existe una legislación laboral con derechos y beneficios especiales para estos grupos de trabajadores.

Artículo 26.-

(...) 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación, 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la

Constitución y la ley, 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

El **DR. Rubio Correa, Marcial** en su obra titulada: **ESTUDIO DE LA CONSTITUCION POLITICA DE 1993.**

Comenta lo siguiente:

Este principio tiene relación con el artículo 2 inciso 2 de la Constitución pero aborda de manera especializada el tema en el Derecho del Trabajo Significa que los trabajadores deben tener a igual calidad y rendimiento iguales posibilidades de remuneración de ascenso y de capacitación dentro de su relación laboral Para quienes aún no la han iniciado significa también el derecho a la oportunidad de prepararse y de informarse en igualdad de condiciones que las demás personas para poder desarrollar y obtener un empleo (pág. 232).

Puedo decir, que la Constitución es clara en salvaguardar el acceso al trabajo para todos (nacionales o extranjeros), puesto que aquel que no respeta lo que la Carta Magna establece, recibirá una sanción o de acuerdo a las concordancias (ley N° 27270 LEY CONTRA ACTOS DE DISCRIMINACIÓN) que son amparadas por los artículos mencionados de nuestra Constitución. Sin embargo también debemos tener en cuenta que debe haber una diferenciación que se debe plantear en la constitución, puesto que se contradice en igualdad, en la cual no es verdad; pero eso ya lo veremos más adelante en el avance del tema.

2.4.2.1Discriminación y Diferenciación (pág. 314)

No todo trato diferenciado implica una discriminación. Pero, para que ese trato diferenciado no sea considerado como discriminatorio, debe analizarse si el mismo se encuentra justificado, para lo cual ellos son los siguientes:

- Trato diferenciado debe llevarse a cabo respecto a personas que se encuentran en una situación de desigualdad.
- El trato diferenciado debe sustentarse en un objetivo legítimo (**Principio de Razonabilidad**). Esto significa que la diferenciación debe basarse en causas o motivos objetivos y razonables. Estas causas o motivos pueden ser de diferente índole, no necesariamente relacionados con la necesidad de garantizar algún valor constitucional, sino orientados a enfrentar una situación de desigualdad.
- El trato diferenciado debe guardar una relación con el objetivo legítimo que se debe alcanzar (**Principio de Racionalidad**).
- El trato diferenciado debe aplicarse o llevarse a cabo en forma proporcional al objetivo legítimo que se desea alcanzar (**Principio de Proporcionalidad**).

2.4.2.2 El Derecho de Igualdad ante la Ley (pág. 315)

El derecho a la igualdad ante la ley forma parte del contenido del derecho a la igualdad, pero, por lo general, es objeto de estudio en forma separada. Esto es particularmente importante, pues, en no pocos casos, la relación entre ambos derechos no se comprende adecuadamente. En el caso de la Constitución de 1993, ésta hace referencia al derecho a la igualdad ante la ley, mas no al derecho a la igualdad.

2.5 CONTRATACION LABORAL

2.5.1 CONTRATO DE TRABAJO

Encontramos la definición de contrato de trabajo, en lo

referenciado por los juristas el **Dr. Jiménez Coronado Ludwing, Dr. Quispe Carlos Magdalena, Dr. Fernández Huayta Carolina y la Dr. Pérez Carrasco Katherine (2015)**, en su obra titulada: **Manual Práctico Laboral del Régimen de la Actividad Privada**, en el que cita al profesor **Wilfredo Sanguinetti**, en la cual señala:

“Un convenio mediante el cual una persona física (el trabajador) se obliga a poner a disposición y, consecuentemente, subordinar su propia y personal energía de trabajo (su actividad) a la voluntad y fines de otra, física o jurídica (el empleador) a cambio de remuneración” (pág. 14)

Es así entonces, que el contrato de trabajo representa el vínculo laboral de los sujetos que intervienen en la formalización de dicho acuerdo; por lo que uno de los sujetos llamado empleador, pague según como son los reglamentos o las políticas de las empresas el pago (remuneración) sea: por día, semanal o dentro de cada quincena y por último la totalidad de su sueldo cada mes que se efectúa al trabajador por la actividad que ofrece a la empresa que labora.

2.6 Legislación Nacional

2.6.1 Decreto Legislativo N° 689

Publicado: 05/11/1991

Registro: Ley para la Contratación de Trabajadores Extranjeros

ARTÍCULO 1°.-

Los empleadores, cualquiera fuere su actividad o nacionalidad, darán preferencia a la contratación de trabajadores nacionales.

El tratadista **Arévalo Vela (2008)**, cita al **Dr. Ávalos Jara** en su libro titulado: **Régimen Laboral Privado**, en la cual refiere:

“Por el trabajador extranjero puede entenderse a

aquel que presta servicios en un país distinto al de su nacionalidad, es por ello que el ordenamiento jurídico nacional es claro al establecer que las políticas de los empleadores – sea cual fuese su actividad o nacionalidad – deben otorgar preferencia en favor de los trabajadores nacionales.

Por eso, de proceder a celebrar un contrato con un trabajador extranjero, este surtirá efectos luego de ser aprobado por la autoridad administrativa de trabajo. Entonces, estamos refiriéndonos a un contrato meramente formal” (VELA, RÉGIMEN LABORAL PRIVADO, 2008)

ARTÍCULO 2°.-

La contratación de trabajadores extranjeros está sujeta al régimen laboral de la actividad privada y a los límites que establece la presente Ley y sus servicios están comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada. El contrato de trabajo y sus modificaciones deben ser autorizados por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

ARTÍCULO 3.-

Para los efectos de la presente Ley, no se consideran en las limitaciones sobre contratación de trabajadores extranjeros a que se refieren los Arts. 2 y 4 de esta Ley;

- Al extranjero con cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos peruanos;
- Al extranjero con visa de inmigrante;
- Al extranjero con cuyo país de origen exista convenio de reciprocidad laboral o de doble nacionalidad;
- Al personal de empresas extranjeras dedicadas al servicio internacional de transporte, terrestre, aéreo o acuático con bandera y matrícula extranjeras;
- Al personal extranjero que labore en las empresas de servicios multinacionales o bancos multinacionales,

sujetos a las normas legales dictadas para estos casos específicos;

- El personal extranjero que, en virtud de convenios bilaterales o multilaterales celebrados por el Gobierno del Perú, presta sus servicios en el país;
- 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 U.I.T;
- 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.

El personal comprendido en este Artículo no está sujeto al trámite de aprobación de los contratos ni a los porcentajes limitativos establecidos en el Art. 4 de la presente Ley.

El **Dr. Martínez Isuiza Benjamín (2011)**, en su obra: **Regímenes Laborales Especiales**, indica el convenio laboral en la que nuestro país permite trabajar al migrante:

“La Decisión N° 545, es una norma creada en el seno de la Comunidad Andina de Naciones (anteriormente conocida como la Comunidad Andina y que actualmente comprende a Ecuador, Colombia, Bolivia y Perú) que tienen como objetivo el establecimiento de normas que permitan de manera progresiva y gradual la libre circulación y permanencia de los nacionales andinos en la subregión con fines laborales bajo relación de dependencia.

Así, el ámbito de aplicación de esta Decisión se circunscribe a los trabajadores migrantes andinos, quedando excluidos de la misma los que se encuentran dentro de la Administración Pública y aquellas actividades contrarias a la moral, a la preservación del orden público, a la vida y a la salud de las personas, y a los intereses esenciales de la seguridad nacional

(págs. 265-266).

Por último en **Dr. Martínez Isuiza (2012)**, en su libro titulado: **Compendio Laboral Teoría y Práctica**, encontramos a lo referido a la aplicación de porcentajes de los espectáculos artísticos, haciendo hincapié la **Ley N° 28131**:

“Para la aplicación de los porcentajes establecidos en los puntos presente (espectáculos artísticos, producciones audiovisuales, espectáculos circenses y publicidad comercial) se tomara en cuenta lo siguiente: Los empleadores de artistas y trabajadores técnicos comprendidos en el ámbito de la Ley N° 28131 están obligados a registrar en sus planillas de remuneraciones distinguiendo a dichos trabajadores según su categoría.

En las planillas de remuneraciones se considera el total de trabajadores por cada categoría de las indicadas por la Ley N° 28131, conforme a lo registrado o por registrarse en planillas, considerando a los nacionales o extranjeros, con contrato a tiempo indeterminado o sujeto a modalidad, con vínculo laboral vigente. A dicho total se le aplicaran los porcentajes limitativos previstos por la Ley N° 28131 para apreciar el cumplimiento de esta.

Para la determinación de las remuneraciones, el cálculo del porcentaje se efectuara en forma diferenciada entre artistas y técnicos comprendidos en la ley, sobre el total de las remuneraciones a pagarse en la obra, actuación o temporada conforme a la actividad artística a realizarse.

Para efectos de la aplicación de lo dispuesto en este artículo, ello podrá efectuarse a través de Declaración Jurada, la que será materia de fiscalización por la Autoridad Administrativa de Trabajo (pág. 187).

Es claro, que un trabajador que labora en empresa pública o privada tiene una remuneración muy diferente a uno que es artista, tal y conforme nos refiere el Dr. Martínez; puesto que ellos podrían ganar más dependiendo lo que ofrecen en sus espectáculos y también por la categoría y la modalidad que tengan en donde laboran.

ARTÍCULO 4.-

Las empresas nacionales o extranjeras podrán contratar personal extranjero en una proporción de hasta del 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.

ARTÍCULO 5.-

Los contratos de trabajo a que se refiere esta Ley serán a plazo determinado por un plazo no mayor de tres (3) años, pudiendo prorrogarse sucesivamente por plazos no mayores a tres (3) años, la Autoridad competente al otorgar la visa correspondiente tendrá en cuenta el plazo del contrato.

El **Dr. Arévalo**, cita al jurista **Ávalos Jara**, en la cual refiere a este **artículo 5** de esta ley que:

“En lo concerniente al plazo, el contrato obligatoriamente debe tener un término, el cual no podrá ser mayor a los tres años; sin embargo, este es renovable por periodos menores a tres años. A tal efecto, debe tenerse en consideración las disposiciones pertinentes que para los contratos de trabajo sujetos a modalidad se encuentran reguladas en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral” (pág. 589).

ARTÍCULO 6.-

Los empleadores podrán solicitar exoneración de los porcentajes limitativos prescritos en el Art. 4 de esta Ley, en los casos siguientes:

- a) Cuando se trate de personal profesional o técnico especializado;
- b) Cuando se trate de personal de dirección y/o gerencial de una nueva actividad empresarial o en caso de reconversión empresarial;

- c) Cuando se trate de profesores contratados para la enseñanza superior, o de enseñanza básica o secundaria en colegios particulares extranjeros, o de enseñanza de idiomas en colegios nacionales, o en centros especializados de enseñanza de idiomas;
- d) Cuando se trate de personal de empresas del sector público o de empresas privadas que tengan celebrados contratos con organismos, instituciones o empresas del sector público;
- e) Cualquier otro caso que se establezca por Decreto Supremo, siguiendo los criterios de especialización, calificación, o experiencia.

ARTÍCULO 7.-

La solicitud de aprobación de contratos de trabajo y la documentación respectiva, será presentada ante la Autoridad Administrativa de Trabajo de la jurisdicción donde se encuentre el centro de trabajo.

Dicha solicitud contendrá la declaración jurada que el trabajador no se encuentre incurso en las limitaciones del Art, 4° de la presente Ley. El contrato se considerará aprobado a la presentación de la solicitud, sin perjuicio que la Autoridad Administrativa de Trabajo disponga la realización de una visita de inspección, cuando lo considere conveniente.

La Autoridad Administrativa de Trabajo, responsable del trámite, llevará un registro de contratos de trabajo de personal extranjero. La Autoridad Administrativa de Trabajo Regional informará a la sede central del Ministerio de Trabajo y Promoción social sobre los contratos registrados, a fin de contar con un registro nacional.

ARTÍCULO 8.-

Las solicitudes deberán ser acompañadas con los siguientes documentos:

- a) Declaración jurada de la empresa donde conste que la contratación del extranjero se encuentra dentro de los porcentajes limitativos establecidos en el Art. 4to.
- b) El contrato de trabajo escrito.
- c) El título profesional o los certificados correspondientes debidamente legalizados por las autoridades competentes;
- d) Fotocopia legalizada del pasaje o billete de transporte del trabajador extranjero y su familia que garanticen su retorno a su país de origen o al que convengan.

ARTÍCULO 9.-

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

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

ARTÍCULO 10.-

La Dirección General de Empleo y Formación Profesional tendrá como función recomendar a la Alta Dirección los criterios referidos a la formulación y ejecución de la política de migración laboral.

ARTÍCULO 11.-

En el marco de los convenios entre el Gobierno del Perú y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), el Ministerio de Trabajo y Promoción Social coordinará la cooperación de la OIM y difundirá sus planes y programas a efectos de la localización de personal idóneo extranjero y nacional residente en el exterior, la verificación y presentación de la documentación, traslado y retorno de personal comprendido por la presente Ley, así como la aprobación de los contratos del personal extranjero que sean canalizados mediante esta organización.

Podemos decir, que el Decreto Legislativo 689 es muy preciso en confirmarnos en cada uno de sus artículos, que si existe una desigualdad, ya que se tiene como prioridad al nacional que al extranjero; esto permite que exista contradicción con nuestra Carta Magna en art. 1 inciso 2 (igualdad ante la ley).

2.6.2 Decreto Supremo 014-92-TR

Publicado: 23/12/1992

Registro: Reglamento de la Ley para la Contratación de Trabajadores Extranjeros

ARTÍCULO 1.- DECRETO SUPREMO N° 008-2018-TR, que modifica el artículo del reglamento.

Los contratos de trabajo de personal extranjero se consideran aprobados desde su presentación ante la Autoridad Administrativa de Trabajo a través del sistema virtual de contratos de extranjeros. La Autoridad Administrativa de Trabajo sistematiza y monitorea la información registrada en el sistema virtual de contratos de extranjeros.

La Autoridad Migratoria constata la aprobación del contrato de trabajo de personal extranjero en virtud a lo regulado en el

presente decreto supremo. Ninguna autoridad administrativa puede exigir requisito adicional.

El personal extranjero sólo podrá iniciar la prestación de servicios luego de la presentación de su contrato ante la Autoridad Administrativa de Trabajo y obtenida la calidad migratoria habilitante.

La pérdida de la calidad migratoria habilitante 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.

EL Contrato de Trabajo con Extranjero lo definen los tratadistas **Martínez e Infantes**, en su obra titulada: **Manual Práctico Laboral, Tratamiento Legal y Casuístico Aplicada** como:

“Es el acuerdo por el cual la parte trabajadora, que ostenta la calidad de extranjera, presta a otra su trabajo cambio de una remuneración y bajo un vínculo de subordinación jurídica.

La formalidad que se necesita en esta modalidad de contracción es la de su celebración por escrito, no pudiendo celebrarse en forma verbal, debiendo seguir además con el procedimiento de aprobación de contratos” (pág. CAP:20).

ARTÍCULO 2.- DECRETO SUPREMO N° 008-2018-TR, que modifica el artículo del reglamento.

Se encuentran exceptuados de los trámites de contratación de personal extranjero, los empleadores que contraten a los extranjeros incluidos en el artículo 3 de la Ley.

El empleador deberá conservar, hasta por un plazo máximo de cinco (5) años desde la extinción de la relación laboral, los documentos que acrediten que el trabajador se encuentra incurso en alguno de los casos de excepción.

En caso que la Autoridad Administrativa de Trabajo disponga una fiscalización posterior, la documentación debe encontrarse a disposición inmediata de la Autoridad Inefectiva de Trabajo.

De constatarse que el trabajador no se encuentra exceptuado, se requerirá al empleador regularice la situación contractual según la normativa vigente.

ARTÍCULO 3.-

Los contratos del personal extranjero exceptuados, incurso en los incisos a,b,c y g, se rigen por las mismas normas de contratación aplicables a los trabajadores peruanos, pueden ser contratados a tiempo indefinido o sujetos a modalidad conforme las reglas establecidas en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por el D.S N°003-97-TR.

En casos estos trabajadores extranjeros celebren contratos de trabajo a tiempo indefinido, deben formalizarlos por escrito a efectos de presentarlos ante la Autoridad Migratoria para la obtención de la calidad migratoria habilitante.

Los demás casos contemplados en el artículo 3° de la Ley se rigen por sus propias normas.

ARTÍCULO 4.-

El estado civil a que se refiere el inciso a) del artículo 3 de la Ley, será acreditado mediante las constancias o certificados de inscripción en el Registro de Estado Civil del Perú.

ARTÍCULO 5.-

La calidad de inversionista a que se refiere el inciso g) del Artículo 3 de la Ley, así como el monto de su inversión, serán acreditados con la certificación expedida por la Comisión Nacional de Inversiones y Tecnologías Extranjeras (CONITE) o con vista del libro de Registro de Transferencia de Acciones de la Empresa o empresas respectivas.

Los inversionistas que no acrediten como mínimo en monto de la inversión exigido en el inciso antes referido, se sujetarán a todos los alcances de la Ley.

ARTÍCULO 6.-

El plazo de 3 meses a que se refiere el inciso h) del Artículo 3 de la Ley se computará de modo consecutivo o alternado, en el lapso de un año calendario, computado desde la primera prestación de servicios.

Si los artistas, deportistas y, en general, aquellos, que actúen en espectáculos públicos celebran contratos que superen el plazo de 3 meses indicado, se sujetarán a todos los alcances de la Ley.

Sólo en este caso la autoridad respectiva podrá exigir, para efecto de los trámites migratorios, la aprobación del contrato prevista en el inciso i) del Artículo 11 del Decreto Legislativo N° 703.

ARTÍCULO 7.-

Para determinar el 20% del número total de servidores a que se refiere el Artículo 4 de la Ley, se procederá de la siguiente manera:

- a) Se tomará el total del personal de la planilla, computando conjuntamente a todos los trabajadores, sean nacionales o extranjeros, estables o contratados a plazo determinado, con vínculo laboral vigente. Este número total de servidores será considerado el 100%.
- b) Luego, se determinará el porcentaje de la planilla que representan los trabajadores nacionales y el porcentaje que representan los trabajadores extranjeros.
- c) Se compara el porcentaje que representan los trabajadores extranjeros frente al porcentaje de 20% autorizado por la Ley, con el fin de apreciar el número de extranjeros que pueden ser contratados.

ARTÍCULO 8.-

Para determinar si el empleador se encuentra dentro del 30% del total de la planilla de sueldos salarios, a que se refiere el Artículo 4 de la Ley, se procederá de la siguiente manera:

a) Se tomará el total de la planilla de sueldos y salarios que corresponden a los trabajadores nacionales o extranjeros, estables o contratados a plazo determinado, pagados en el mes anterior al de la presentación de la solicitud ante la Autoridad Administrativa de Trabajo. El monto total resultante será considerado el 100%.

En los casos que se pacte el pago de la remuneración en moneda extranjera, se tomará en cuenta el tipo de cambio de venta del día, del mercado libre, publicado en el Diario Oficial por la Superintendencia de Banca y Seguros, vigente al momento de presentación de la solicitud.

b) Luego se determinará el porcentaje del total que representan las remuneraciones de los trabajadores nacionales y el porcentaje que representan las remuneraciones de los trabajadores extranjeros.

c) Se comparará el porcentaje que representan las remuneraciones los trabajadores extranjeros frente al 30% autorizado por la Ley, con el fin de apreciar el monto máximo de remuneraciones que pueden ser otorgadas.

ARTÍCULO 9.-

Cuando el personal solicitado va a ingresar en sustitución de otro extranjero, no se incluirá en los cálculos de los porcentajes limitativo al que va a ser reemplazado, sino sólo al que pretende ingresar.

El empleador podrá solicitar la aprobación del contrato del extranjero que ingresa en sustitución del que se encuentra

laborando, con una anticipación máxima de 3 meses calendario, a la fecha de vencimiento de la relación laboral.

ARTÍCULO 10.-

Los trabajadores extranjeros exceptuados a que se refiere el Artículo 3 de la Ley, sujeto al Régimen Laboral de la Actividad Privada serán considerados como nacionales para el cálculo de los porcentajes limitativos.

ARTÍCULO 11.-

Los Contratos de Trabajo a que se refiere la Ley serán a plazo determinado y tendrán una duración no mayor de tres años, pudiendo prorrogarse sucesivamente por plazo no mayores a tres años.

El **Dr. Arévalo**, cita al **Dr. Ávalos Jara**, en la cual refiere a este artículo 11 de esta ley que:

“En lo que concierne plazo, el contrato obligatoriamente debe tener un término, el cual no podrá ser mayor a los tres años; sin embargo, este es renovable por periodos menores a tres años. A tal efecto, debe tenerse en consideración pertinentes que para los contratos de trabajo sujetos a modalidad se encuentran reguladas en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral” (pág. 595).

ARTÍCULO 12.- DECRETO SUPREMO N° 008-2018-TR, que modifica el artículo del reglamento.

La solicitud de aprobación de los contratos de trabajo de personal extranjero debe acompañar lo siguiente:

1. Contrato de trabajo por escrito, preferentemente según modelo;
2. Declaración Jurada, preferentemente según modelo, donde se señala que la contratación de extranjero cumple las condiciones establecidas por la Ley y cuenta con la capacitación o experiencia laboral requerida por la misma; y,

3. Comprobante de pago del derecho correspondiente a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Se debe tener en cuenta, que en la actualidad se está viendo una expansión masiva de extranjero de nacionalidad venezolana, en las cuales el sistema de nuestro país ha dispuesto, fijar disposiciones para la contratación laboral de venezolanos en Perú con Permiso Temporal de Permanencia (PTP) o Acta de Permiso de Trabajo Extraordinario – Provisional; en que el Ministerio de Trabajo a través de la resolución ministerial que emitió el día 6 de Julio 2018 , con el propósito de que el contrato laboral, así como sus prórrogas y modificaciones, se celebran por escrito y a plazo determinado, y no debe ser superior a la vigencia del Acta de Permiso de Trabajo Extraordinario - Provisional o del PTP.

ARTÍCULO 13.-

El contrato se considerará aprobado al ingresar la solicitud a la subdirección competente encargada del trámite. La constancia de ingreso será el sello de "aprobado" o de "desaprobado" que se estampará en los contratos respectivos.

Dos copias del contrato con sus constancias respectivas le serán devueltas al empleador, a las 24 horas de ingresar la solicitud a la oficina pertinente, bajo responsabilidad, salvo el caso de regularización previsto en el inciso c) del Artículo 12 de este reglamento.

En caso de desaprobación del contrato se deberá expedir además, resolución debidamente motiva.

ARTÍCULO 14.-

En el contrato de trabajo escrito a que se refiere el inciso b) del Artículo 8 de la Ley se deberá consignar como mínimo:

- a) Los datos identificatorios del empleador: nombre o razón social de la empresa, libreta tributaria, domicilio, inscripción

en los registros de Ley, actividad económica específica y fecha de inicio de la actividad empresarial, identificación del representante legal.

b) Los datos identificatorios del trabajador nombre, lugar de nacimiento, nacionalidad, sexo, edad, estado civil, documento de identidad, domicilio, profesión, oficio o especialidad.

c) Los datos mínimos de la contratación: descripción de las labores que desempeñará el contratado, jornada laboral, remuneración diaria o mensual, en moneda nacional o extranjera, bonificaciones o beneficio adicionales, fecha prevista para el inicio del servicio, plazo del contrato y demás estipulaciones contractuales.

d) La remuneración indicada en el contrato será igual a la remuneración computable regulada en el Artículo 8 del Decreto Legislativo N° 650. En el contrato se deberá desagregar los conceptos y valores de la remuneración en especie.

La remuneración dineraria y en especie servirá para el cálculo del porcentaje limitativo previsto en el Artículo 8 de este Reglamento.

e) Se deberán incluir además tres cláusulas especiales en que conste lo siguiente:

- Que la aprobación del contrato no autoriza a iniciar la prestación de servicios hasta que no secunde con la calidad migratoria habilitante, otorgada por la autoridad migratoria correspondiente, bajo responsabilidad del empleador.
- El compromiso del empleador de transportar al personal extranjero y los miembros de la familia que

expresamente se estipulen, a su país de origen o al que convengan al extinguirse la relación contractual.

- El compromiso de capacitación del personal nacional en la misma ocupación.

ARTÍCULO 15.-

La declaración jurada referida en el inciso a) del Artículo 8 de la Ley consistirá en un formulario en el que constará, bajo juramento, que del contrato se encuentra dentro de los porcentajes limitativos. Además especificará:

- a) Identificación del empleador y del trabajador contratado.
- b) Número total de trabajador (100%)
- c) Número total de trabajador nacional y el porcentaje que representan del total.
- d) Número total de trabajadores extranjeros y el porcentaje que representan del total.
- e) Saldo disponible de trabajadores extranjeros por contratar y su respectivo porcentaje.
- f) Monto total de la planilla de remuneraciones (100%)
- g) Monto total de remuneraciones de los trabajadores nacionales y el porcentaje que representan del total.
- h) Monto total de remuneraciones de los trabajadores extranjeros y el porcentaje que representan del total.
- i) Saldo disponible en monto de remuneraciones por pagar y su respectivo porcentaje.

ARTÍCULO 16.-

Para cumplir con el requisito señalado en el inciso d) del Artículo 8 de la Ley, bastará con presentar fotocopia legalizada del o de los billetes o pasajes respectivos por el término máximo posible.

El cumplimiento del retorno del trabajador y su familia, si fuere el caso, podrá sustituirse por una constancia de la Organización

Internacional para las Migraciones (OIM), que garantice que se han hecho los arreglos de retorno del extranjero y los familiares estipulados en el contrato.

De producirse el cese, el empleador procederá a entregar el o los pasajes o billetes al trabajador.

ARTÍCULO 17.-

Los títulos o certificados de carácter profesional o técnico y los certificados laborales expedidos en el exterior, debidamente visados por el Servicio Consular y el Ministerio de Relaciones Exteriores del Perú serán presentados en fotocopia certificada. Si estos documentos fueron confeccionados en idioma extranjero, serán acompañados de una traducción oficial.

ARTÍCULO 18.- *DECRETO SUPREMO N° 008-2018-TR*, que modifica el artículo del reglamento.

Las exoneraciones se tramitan a través del procedimiento de aprobación automática y se consideran aprobadas desde su presentación a través del sistema virtual de contratos de extranjeros.

ARTÍCULO 19.-

Para efecto de lo dispuesto en el inciso b) del Artículo 6 de la Ley, se entiende como nueva actividad tanto el inciso de la actividad productiva como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados. Sí como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa. Se entiende como reconversión empresarial, la sustitución, ampliación, o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa y, en general, toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos.

ARTÍCULO 20.-

La exoneración por nuevas actividades o reconversión empresarial se gozará por el plazo de tres años, pudiendo prorrogarse por una única vez.

ARTÍCULO 21.- *DECRETO SUPREMO N° 008-2018-TR*, que modifica el artículo del reglamento.

Las prórrogas o modificaciones se tramitan bajo el procedimiento de aprobación automática, y se consideran aprobadas desde su presentación a través del sistema virtual de contratos de extranjeros.

ARTÍCULO 22.-

La Organización Internacional para las Migraciones (OIM) prestará sus servicios a los empleadores que le soliciten asistencia en lo siguiente:

- Búsqueda de personal nacional calificado con residencia en el exterior y dispuesto a retornar al país.
- Búsqueda de personal extranjero calificado dispuesto a migrar.
- Facilidades en el traslado al Perú y retorno al país de origen.
- Asistencia en arreglo de aspectos migratorios en el país de origen y en el Perú.

ARTÍCULO 23.-

En ningún caso las remuneraciones, derechos y beneficios del personal extranjero serán menores de los reconocidos para el Régimen Laboral de la Actividad Privada.

ARTÍCULO 24.-

Si el empleador resolviera injustificada y unilateralmente el contrato, deberá abonar al trabajador las remuneraciones dejadas de percibir hasta el vencimiento del contrato, las mismas que tienen carácter indemnizatorio.

El pago de la remuneración en la forma prevista en el párrafo anterior sustituye a las indemnizaciones por despedida injustificada.

ARTÍCULO 25.- *DECRETO SUPREMO N° 008-2018-TR*, que modifica el artículo del reglamento.

La Autoridad Administrativa de Trabajo encargada del trámite de aprobación de contrato de trabajo de personal extranjero queda a cargo de la fiscalización posterior prevista en el artículo 33 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, sin perjuicio de las actuaciones inspectivas a cargo de la Autoridad Inspectiva del Trabajo competente.”

ARTÍCULO 26.-

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

De no regularizarse la situación en el término concedido se procederá a imponer una multa mayor y se requerirá el 6 cumplimiento, bajo el apremio de multas sucesivas y mayores, con sujeción a las normas vigentes sobre el particular.

Contra lo resuelto en primera instancia se podrá interponer el recurso de apelación previsto en el inciso d) del Artículo 12 del Reglamento.

ARTÍCULO 27.-

La conformidad de los datos referentes a los porcentajes limitativos deberá ser verificada al momento de la presentación de la solicitud de aprobación.

ARTÍCULO 28.-

El inspector velará especialmente que al momento de su visita el trabajador posea la calidad migratoria habilitante.

De constatarse que el trabajador se encuentra laborando sin la calidad migratoria habilitante, la Autoridad Administrativa de Trabajo cumplirá con comunicar tal hecho a la Autoridad Migratoria competente.

2.7 Convenios Laborales y Migratorios

2.7.1 CAN (Comunidad Andina)- Decisión 545 (Instrumento Andino de Migración Laboral

Considerando: Que durante la reunión del XI Consejo Presidencial Andino, efectuada en Cartagena de Indias en mayo de 1999, se fijó como propósito el establecimiento del Mercado Común Andino, creando las condiciones para que a la libre circulación de bienes se añada la libre movilidad de servicios, capitales y persona en la Subregión, y se encomendó a los Ministros del Trabajo de los Países Miembros desarrollar acciones tendientes a avanzar en la coordinación de políticas referentes al fomento del empleo y las migraciones laborales;

Países Miembro: Perú, Ecuador, Bolivia, Colombia y Venezuela¹.

A los fines de esta Decisión, se establece la siguiente clasificación de los trabajadores migrantes andinos (pág. 266):

| TRABAJADOR | DEFINICIÓN |
|-------------------|---------------------|
| | Aquella persona con |

¹ Cabe recordar que Venezuela no pertenece a la Comunidad Andina desde el año 2006.

| | |
|--|---|
| <p>Trabajador con desplazamiento individual</p> | <p>nacionalidad de un País Miembro que migra a otro País Miembro con fines laborales, por:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Haber suscrito un contrato de trabajo bajo relación de dependencia; o, • Tener o responder una oferta de empleo desde el país de Inmigración, bajo relación de dependencia |
| <p>Trabajador de empresa</p> | <p>Nacional andino que se traslada a otro País Miembro distinto al país de su domicilio habitual por un período superior a 180 días y por disposición de la empresa para la cual labora bajo relación de dependencia, sea que la misma ya este instalada en el otro país, tenga en curso legal un proyecto para establecerse o realice un proyecto especial allí.</p> |
| | |

| | |
|---------------------------------------|---|
| <p>Trabajador de temporada</p> | <p>Nacional andino que se traslada a otro País Miembro para ejecutar labores cíclicas o estacionales, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Labores de carácter agrario, entre otras, las tareas de siembra, plantación, cultivo y cosecha de productos agrícolas. • Tareas relacionadas con los procesos temporales propios de la actividad pecuaria. • Tareas relacionadas con los procesos temporales propios de la actividad forestal; y, • Otras actividades reguladas por el régimen de trabajadores agrarios, pecuarios y forestales cuya explotación sea de carácter cíclico o estacional. |
| <p>Trabajador fronterizo</p> | <p>Nacional andino que, manteniendo su domicilio habitual en un País Miembro, se traslada continuamente al ámbito</p> |

| | |
|--|--|
| | fronterizo laboral de otro País Miembro para cumplir su actividad laboral. |
|--|--|

2.7.2 Convenio Perú – Argentina

Los ciudadanos extranjeros de nacionalidad argentina podrán obtener una “residencia temporaria” mediante la calidad migratoria de “Trabajador Residente” por un plazo de 2 años improrrogables.

Posteriormente, en caso los referidos ciudadanos extranjeros deseen mantener su residencia en el país, podrán obtener el otorgamiento de una “residencia permanente” bajo la calidad migratoria de “Inmigrante”.

2.7.3 Acuerdo de residencia de MERCOSUR, Bolivia y Chile

Los ciudadanos extranjeros de los referidos países tendrán facilidades para la obtención de residencias en los mismos. Posteriormente, Perú y Colombia se adhirieron a dicho Acuerdo en el año 2011, haciendo Ecuador lo mismo en el año 2012.

Teniendo en cuenta ello, los ciudadanos extranjeros de todos los países antes mencionados podrán obtener una “residencia temporaria” por un plazo de 2 años improrrogables. A dichos efectos, Migraciones otorga dicha residencia con calidad de “trabajador residente” o “familiar de residente”.

Posteriormente, en caso los referidos ciudadanos extranjeros deseen mantener su permiso de residencia en el país, deberán solicitar ante Migraciones el otorgamiento de una “residencia permanente” bajo la calidad migratoria de

“Inmigrante”.

Estos convenios, permitirán a que tengan un mismo trato que los nacionales y también las mismas oportunidades laborales, puesto que permitirá a que exista un orden constitucional que permite la convivencia pacífica en la sociedad, pero dependerá con el respaldo de la organización del Estado Social y Democrático de Derecho.

2.7.4 El derecho internacional y los derechos humanos

2.7.4.1 La Declaración Universal de Derechos Humanos (Alto, 2015)

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición [...].²

El derecho internacional de los derechos humanos, aplica en sus artículos al trabajador migrante, puesto que da preferencia no sólo a los nacionales de un Estado sino que están incluidos los migrantes. Sus derechos humanos no están aislados de los derechos de otros y, con la excepción del derecho a entrar en otro país y postular a un cargo público o privado, los migrantes disfrutan de los mismos derechos humanos y laborales que los nacionales. Hay que tener en cuenta que los Estados que acogen a

²Declaración Universal de Derechos Humanos, Resolución 217 A (III) de la Asamblea General de las Naciones Unidas, 10 de diciembre de 1948, artículos 1 y 2.

migrantes refugiados o que piden asilo, cual fuese la índole, tienen prohibido devolver a cualquier persona a países en los que podrían sufrir tortura y otras graves violaciones de los derechos humanos o persecución, en virtud de lo establecido en la Convención de Ginebra de 1951 sobre el Estatuto de los Refugiados y el Protocolo de 1967.

2.7.5 Los instrumentos de las Naciones Unidas que protegen los migrantes.

- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, 21 de diciembre de 1965.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 18 de diciembre de 1979.
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 6 de octubre de 1999.
- Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, 18 de diciembre de 1990.
- Declaración Universal de Derechos Humanos, 10 de diciembre de 1948.
- Declaración sobre los Derechos Humanos de los Individuos que no Son Nacionales del País en que Viven, 13 de diciembre de 1985.
- Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT.
- Convenio de la OIT sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949.

Estos derechos humanos que se han dado durante muchos años y que gozan los migrantes, están amparados por las convenciones de

las Naciones Unidas y los convenios de la OIT, que hacen que el migrante extranjero logre una mejor calidad de vida tanto personal como es el núcleo familiar.

CAPÍTULO III

III. ANALISIS Y RESULTADOS

En esta parte de la investigación corresponde plasmar los resultados que se han obtenido del análisis de los aspectos que han estructurado el trabajo de campo, dada la constitución de la investigación una de tipo descriptiva, procedimos a analizar cuantos extranjero vienen laborando en nuestro país y también en la Región Lambayeque en los sectores públicos y privados en donde se recogieron datos estadístico de las instituciones públicas como: el *Instituto Nacional de Estadística e Informática* que brindo datos de cuantos inmigrantes en el Perú hay en estos últimos 10 años y a la Superintendencia Nacional de Migraciones.

Cabe resaltar, que anexare los datos obtenidos por la *Gerencia Regional de Trabajo y Promoción de Empleo Lambayeque*, ya que garantiza cumplimiento de la normativa laboral vigente, la prevención y solución de los conflictos laborales, la mejora de las condiciones de trabajo y el respeto de los derechos fundamentales del trabajador para el progreso de nuestras empresas en beneficio del desarrollo socio económico de la región.

3.1 Análisis de los resultados.

Tal cual lo detallado anteriormente, procederemos a plasmar los resultados, rubro por rubro de la siguiente manera:

3.1.1 Resultados del análisis estadístico.

Con el fin de establecer un criterio exacto del tema investigado, se ha determinado los siguientes resultados:

3.1.1.1 Análisis Estadísticos de Migración Internacional en las Américas SICREMI 2015

Perú

En el año 2013, Perú recibió 440 solicitudes de asilo,

mostrando un incremento del 17% en relación a las solicitudes de asilo de 2012. Colombia, Cuba y República Dominicana son los países de procedencia más importantes. Para el mismo año, residían en el país 1162 refugiados.

En el año 2013 las remesas ascendieron a 2.707 millones de dólares, siendo el segundo mayor receptor de remesas en Sudamérica después de Colombia. Estados Unidos (34,5%), España (12,4%), Japón (8,9%) e Italia (7,8%) son los países remitentes de remesas más importantes, seguidas de Chile (7,5%) y Argentina (5,2%).

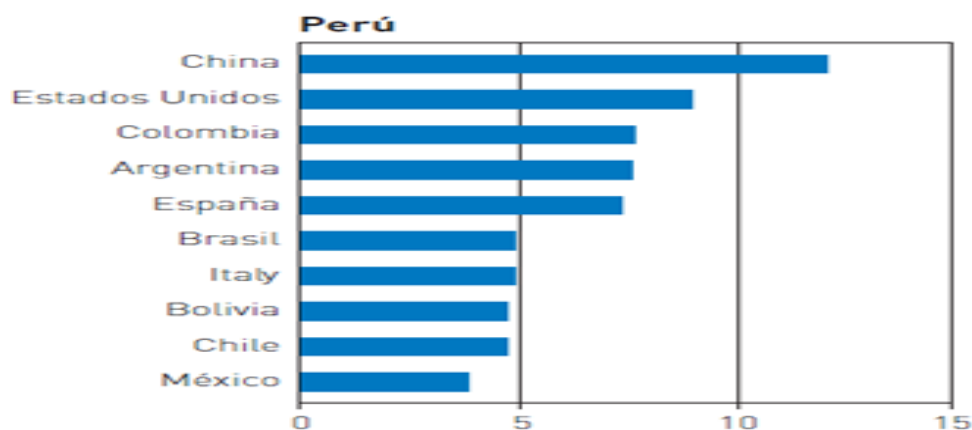
En el 2013 se aprobó el reglamento de la Ley N° 30103 que establece el procedimiento para regularizar la situación migratoria de los extranjeros que hayan ingresado al país antes del 31 de diciembre de 2011, a través de puestos migratorios y que se encuentre en situación irregular como consecuencia del vencimiento de la autorización de permanencia o residencia en el país. La ley establece el otorgamiento de una visa temporal o de residente (máximo de dos años) bajo la calidad migratoria de trabajador, de profesional independiente o familiar residente, según sea el caso. El reglamento establece un plazo de 180 días a partir de su aprobación para que los extranjeros presenten su solicitud de regularización migratoria.

Cuadro 1: Principales indicadores de los movimientos migratorios, la población migrante y la inserción laboral de los inmigrantes de los años 2010 hasta 2013

| PERÚ | | | | | | |
|---|--------------------|---------|---------------|---------|---------------------------|--------------------------------|
| Inmigración (extranjeros) | Número de personas | | | | Por 1.000 habitantes 2013 | Cambio en porcentaje 2012/2010 |
| Años | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | | |
| Permanente | 716 | 1.188 | 1.441 | nd | - | 101 |
| Temporal | 649 | 943 | 638 | nd | - | -2 |
| Inmigración permanente (extranjeros) por tipo | Número de personas | | %distribución | | | |
| | 2010 | 2012 | 2010 | 2012 | | |
| Familia | 225 | 412 | 31 | 29 | | |
| Humanitaria | 4 | 13 | 1 | 1 | | |
| Trabajo | 461 | 1.003 | 64 | 70 | | |
| Otros | 26 | 13 | 4 | 1 | | |
| Total | 716 | 1.441 | 100 | 100 | | |
| Inmigración temporal (extranjeros) por tipo | Número de personas | | %distribución | | | |
| | 2010 | 2012 | 2010 | 2012 | | |
| Estudio | 204 | 69 | 31 | 11 | | |
| Trabajo | 104 | 374 | 16 | 59 | | |
| Otros | 341 | 195 | 53 | 31 | | |
| Total | 649 | 638 | 100 | 100 | | |
| Emigración (nacionales) Datos sin estandarizar de los países de destino | Número de personas | | | | % del total | |
| | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | | |
| Todos los países | 128.204 | 118.483 | 121.514 | 129.939 | 100 | |
| Argentina | | | | | | |
| Chile | 29.673 | 28.150 | 37.697 | 46.089 | 35 | |
| Estados Unidos | 27.582 | 27.714 | 30.699 | 36.736 | 28 | |
| | 28.347 | 22.122 | 21.789 | 20.658 | 16 | |

| | | | | | | |
|--|--------------------------|--------|-------|-------|--------------------|-------------------------|
| España | 16.304 | 10.045 | 9.301 | 6.977 | 5 | |
| Solicitudes de asilo y refugiados | Por millón de habitantes | | | | Promedio 2010-2013 | Número de personas 2013 |
| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | | |
| Solicitudes de asilo | 10 | 16 | 13 | 14 | 13 | 440 |
| Refugiados | 39 | 39 | 37 | 38 | 38 | 1.162 |
| Componentes del crecimiento Poblacional | 2000-2005 | | | | 2005-2010 | |
| Total | | | | | | |
| Crecimiento natural | 12,8 | | | | 10,8 | |
| (vegetativo) | 17,5 | | | | 15,9 | |
| Migración neta | -4,7 | | | | -5,1 | |

Cuadro 2: Perú fue uno de los países principales de origen de migrantes internacionales permanentes y temporales, 2010

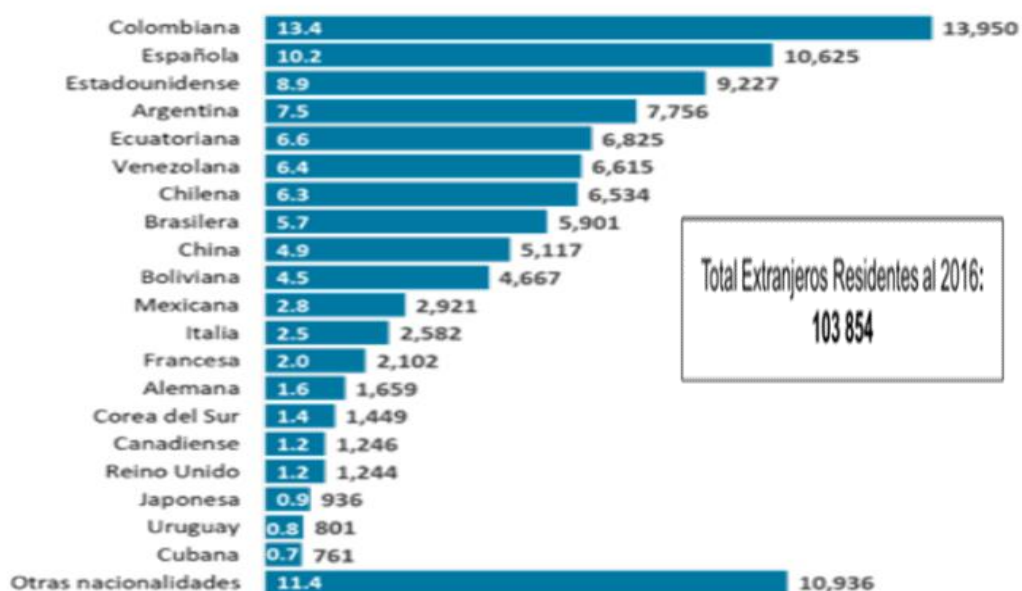


Como se ve en el cuadro, nuestro país ha alojado bastantes ciudadanos chinos seguido de Colombia, Argentina, España en las cuales en ese año esos cuatro países lideraron en migrantes.

3.1.1.2 Análisis Estadísticos del Instituto Estadístico e Informática.

Cuadro 1:

POBLACIÓN INMIGRANTE EXTRANJERA, SEGÚN NACIONALIDAD, 2016

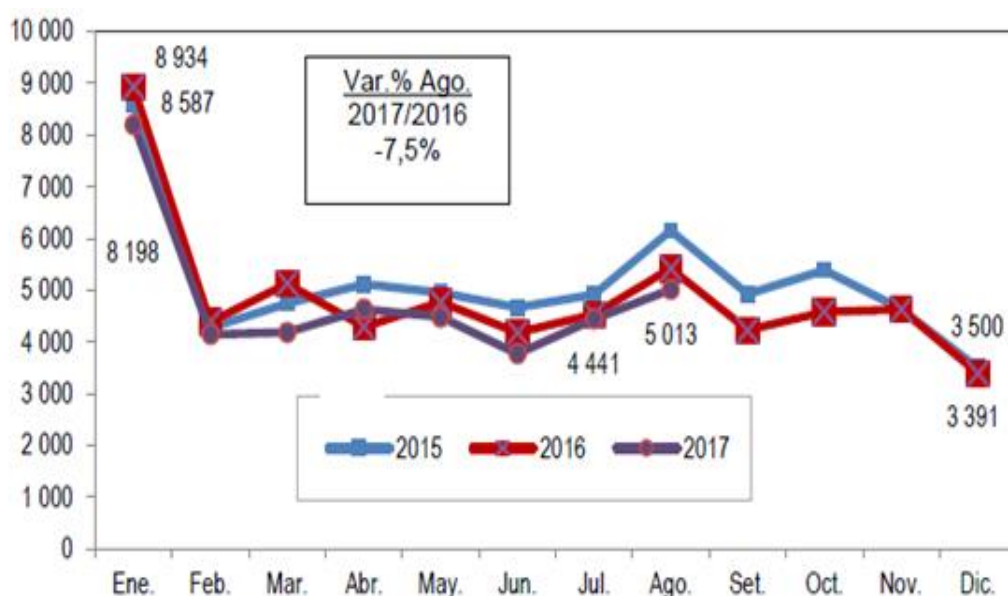


Fuente: Superintendencia Nacional de Migraciones (MIGRACIONES)
Elaboración: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)

En la Revista del Centro de Investigación y Desarrollo del INEI, nos informa que la inmigración extranjera, tanto permanente como temporal, ha crecido de manera constante, de 10% anual desde 2010, a un 31% promedio, en el periodo 2012-2015. Hasta 2016, residían un poco más de 100 mil extranjeros en el país, cifra que, en el 2017, estimo, ha crecido a cerca de 200 mil, el doble, la mayor parte inmigrantes venezolanos. Cabe señalar que, en el periodo 2012-2015, hubo un aumento considerable en la inmigración de venezolanos y colombianos, 148% y 84%, respectivamente, seguido en menor grado por ciudadanos españoles (28%), los flujos migratorios de inmigrantes, al 2017, se ha incrementado. El aumento tan marcado de venezolanos está relacionado con el deterioro de la

situación socioeconómica de Venezuela.

Cuadro 2: Los movimientos de entradas de extranjeras y extranjeros con calidad migratoria de trabajador disminuyeron en 7,5%(2015-2016-2017).



P/ Cifras Preliminares

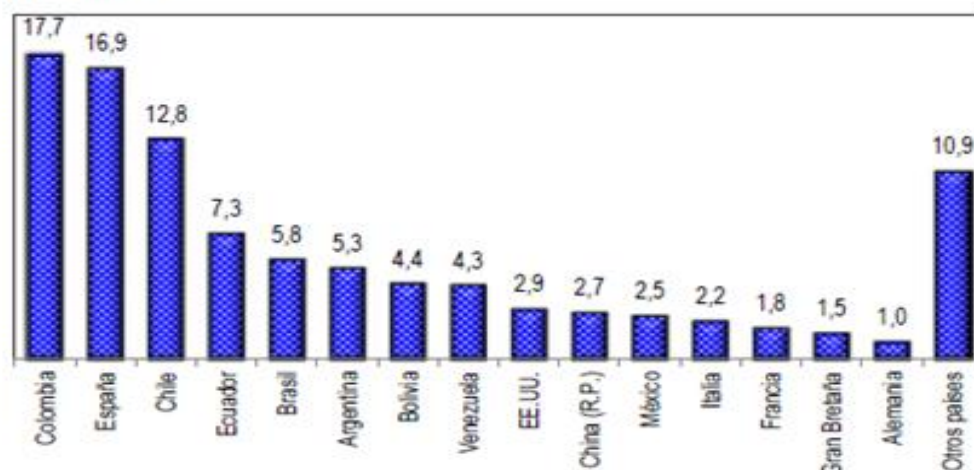
Fuente: Superintendencia Nacional de Migraciones.

Elaboración: Instituto Nacional de Estadística e Informática.

El número de entradas de extranjeras/os con calidad migratoria de trabajador al país por los distintos puestos de control, en agosto 2017, disminuyó a 5 mil 13. Estos disminuyeron en 7,5% en relación al mismo mes del 2016.

Cuadro 3: Según país de nacionalidad de las extranjeras/os que ingresaron con calidad migratoria de trabajador, del mes de Agosto 2017.

Perú: Entrada de Extranjeras y Extranjeros, con Calidad Migratoria de Trabajador por País de Nacionalidad, Agosto 2017 P/ (Porcentaje)



P/ Cifras Preliminares

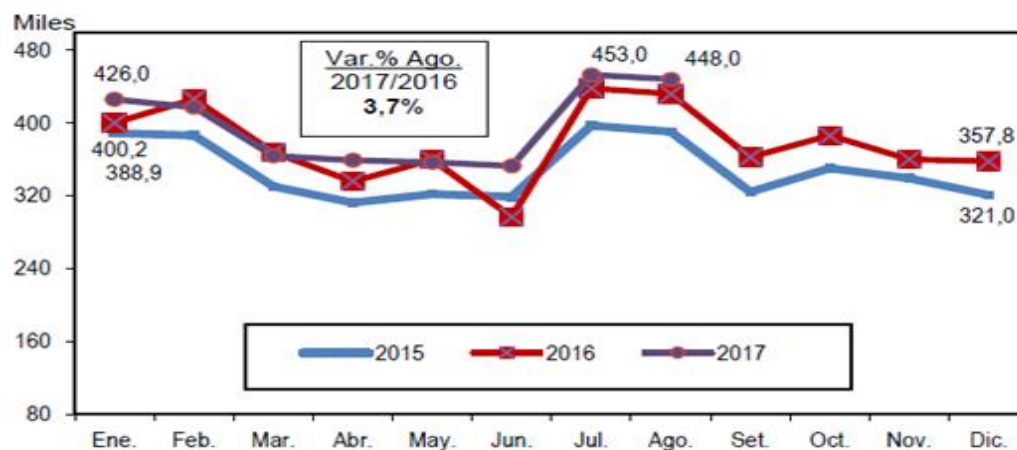
Fuente: Superintendencia Nacional de Migraciones.

Elaboración: Instituto Nacional de Estadística e Informática.

De acuerdo con el cuadro 3, ingresaron principalmente de Colombia 17,7%, España 16,9%, Chile 12,8%, Ecuador 7,3%, Brasil 5,8%, Argentina 5,3%, Bolivia 4,4%, Venezuela 4,3%, EE.UU. 2,9%, China (R.P.) 2,7%, México 2,5%, Italia 2,2%, Francia 1,8%, Gran Bretaña 1,5%, Alemania 1,0%, y otros países 10,9%.

Cuadro 4: Los movimientos de salidas de extranjeras y extranjeros del país se incrementaron en 3,7%.

Perú: Movimiento Migratorio de Salida de Extranjeras y Extranjeros, 2015 - 2017 P/



P/ Cifras Preliminares.
Fuente: Superintendencia Nacional de Migraciones.
Elaboración: Instituto Nacional de Estadística e Informática.

El número de movimientos de salidas de extranjeras/os del país en agosto 2017, fue 448 mil 18, cifra superior en 3,7% a la registrada en similar mes del 2016.

Las salidas de las extranjeras/os se orientaron principalmente hacia Chile con 39,8%, seguido de Estados Unidos 12,0%, Ecuador 11,8%, Bolivia, 6,0%, Colombia y España, 4,9% cada uno, Brasil 3,9%, México 3,2%, Argentina 2,7%, Panamá 2,6%, y otros países 8,2%. Según sexo, el 51,3% fueron hombres y el 48,7% mujeres.

Cuadro 5: El saldo migratorio de extranjeras y extranjeros fue negativo

Perú: Movimiento Migratorio de Extranjeras y Extranjeros, 2016 - 2017
(Miles)

| Mes | 2016 P/ | | | 2017 P/ | | |
|-------|----------|---------|-------|----------|---------|-------|
| | Entradas | Salidas | Saldo | Entradas | Salidas | Saldo |
| Total | 4 575,8 | 4 523,9 | 51,8 | 3 231,5 | 3 177,0 | 54,5 |
| Ene. | 391,8 | 400,2 | -8,5 | 418,1 | 426,0 | -7,9 |
| Feb. | 424,2 | 426,3 | -2,1 | 420,2 | 417,3 | 2,9 |
| Mar. | 367,8 | 367,8 | 0,0 | 365,3 | 364,0 | 1,4 |
| Abr. | 336,0 | 335,9 | 0,1 | 378,1 | 359,1 | 18,9 |
| May. | 358,5 | 359,8 | -1,3 | 354,5 | 356,8 | -2,3 |
| Jun. | 317,2 | 296,8 | 20,5 | 378,6 | 352,8 | 25,7 |
| Jul. | 455,7 | 438,3 | 17,5 | 479,4 | 453,0 | 26,5 |
| Ago. | 406,3 | 432,1 | -25,8 | 437,4 | 448,0 | -10,6 |
| Set. | 367,1 | 362,5 | 4,5 | | | |
| Oct. | 393,4 | 386,3 | 7,1 | | | |
| Nov. | 353,2 | 360,1 | -6,9 | | | |
| Dic. | 404,5 | 357,8 | 46,7 | | | |

P/ Cifras Preliminares.

Fuente: Superintendencia Nacional de Migraciones.

Elaboración: Instituto Nacional de Estadística e Informática.

En el mes de agosto 2017, se registró en el país 437 mil 405 movimientos migratorios de entradas de extranjeras/os y 448 mil 18 movimientos migratorios de salidas de extranjeras/os, generando un saldo negativo de 10 mil 613 movimientos migratorios. En el mes de agosto de 2016, el saldo migratorio también fue negativo con 25 mil 798 movimientos migratorios. Por sexo, el saldo migratorio fue negativo en hombres y mujeres con 2 mil 370 y 8 mil 243 movimientos migratorios, respectivamente.

3.1.1.3 Análisis Estadísticos de la Superintendencia Nacional de Migraciones.

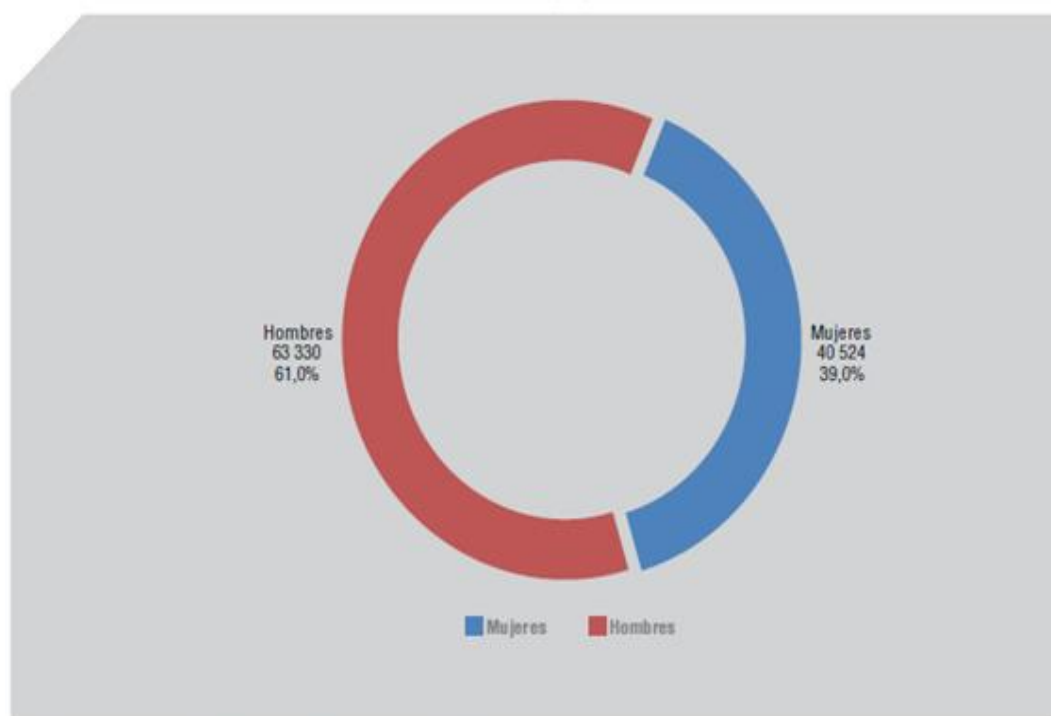
Cuadro 1: Extranjeros Residentes según el sexo en el Perú al 2016

De acuerdo a la información proporcionada por la

Superintendencia

Nacional de Migraciones, el número de extranjeros que estarían residiendo en el país hasta el año 2016 asciende a 103 mil 854 extranjeros. Se puede advertir que la población masculina es mayor que la femenina. El 61,0% son hombres es decir 63 mil 330 personas y sólo el 39,0% son mujeres (40 mil 524 personas). Nacional de Migraciones, el número de extranjeros que estarían residiendo en el país hasta el año 2016 asciende a 103 mil 854 extranjeros. Se puede advertir que la población masculina es mayor que la femenina. El 61,0% son hombres es decir 63 mil 330 personas y sólo el 39,0% son mujeres (40 mil 524 personas).

PERÚ: EXTRANJEROS RESIDENTES, POR SEXO, AL 2016
(%)

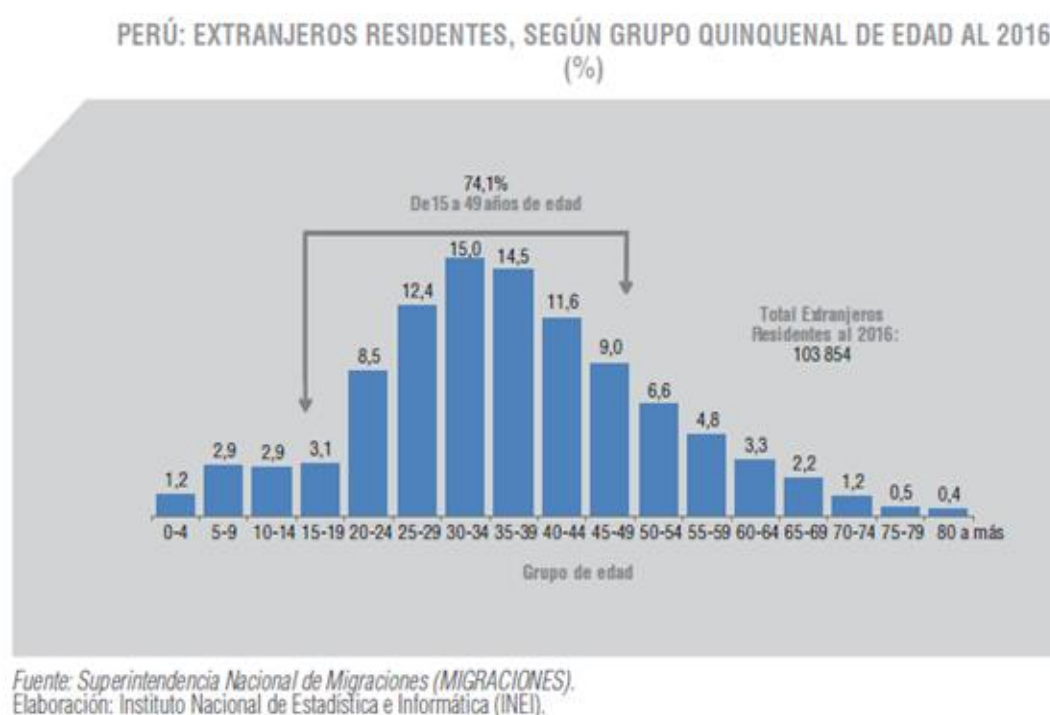


Fuente: Superintendencia Nacional de Migraciones (MIGRACIONES).
Elaboración: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

Cuadro 2: Extranjeros residentes según grupo de edad

A continuación se presenta la distribución de los inmigrantes extranjeros por grupo de edad; se muestra que la proporción de

edad predominante es aquella que va de 30 a 34 años representando un 15,0% del total de extranjeros inmigrantes y de 35 a 39 años, con el 14,5%, seguido del grupo de 25 a 29 años de edad con un 12,4%, continuando con el grupo de 40 a 44 años de edad (11,6%). Asimismo, se resalta que un 74,1% del total de inmigrantes extranjeros tenían entre 15 y 49 años de edad, durante el periodo en estudio.

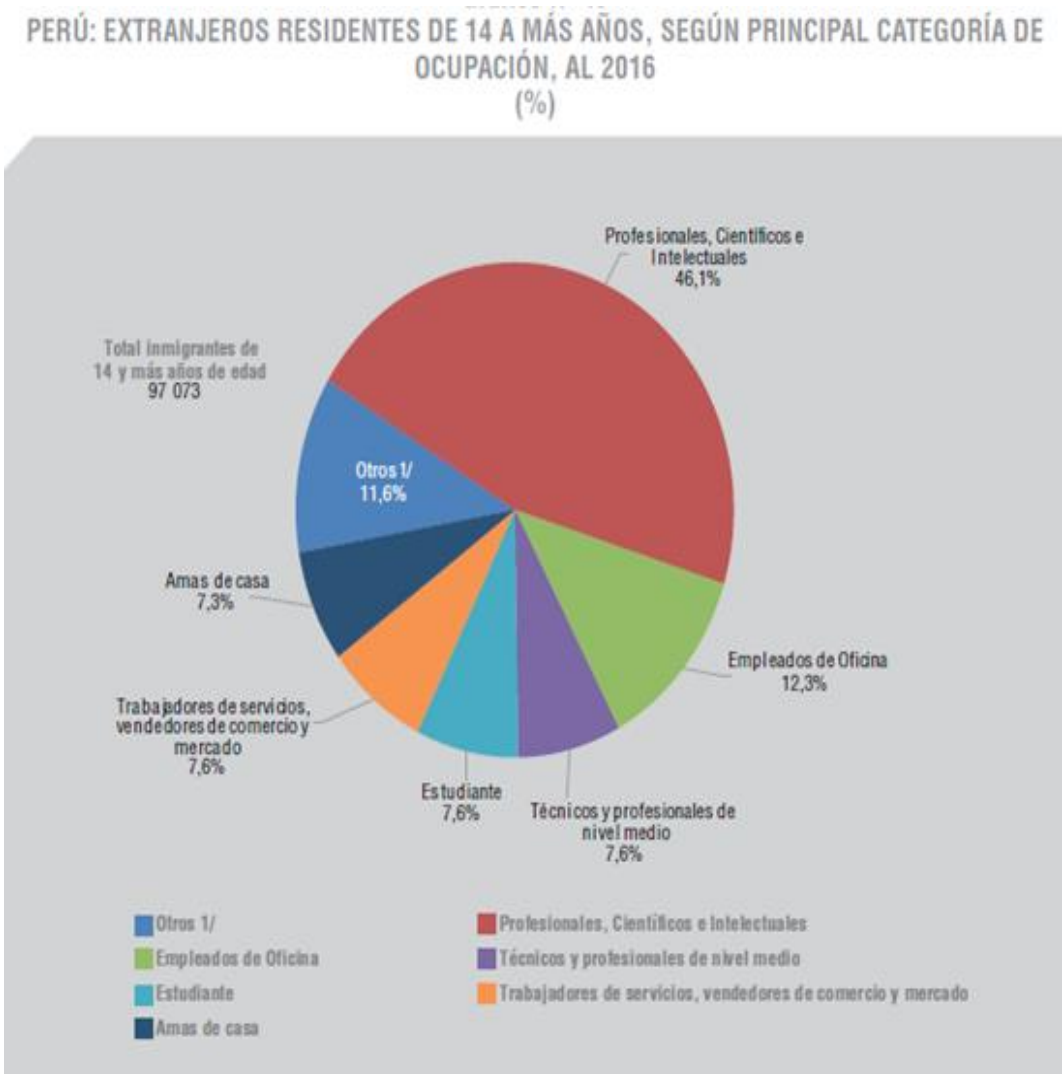


Cuadro 3: Extranjeros Residentes según Principales Ocupaciones y Profesiones.

La población de inmigrantes extranjeros en el Perú de 14 a más años de edad registrados es de 97 mil 073, los cuales se dedican a diversas ocupaciones, asimismo consideraremos a la ocupación principal, es decir, aquella actividad económica a la que la persona dedica la mayor parte de su tiempo útil.

El grupo ocupacional compuesto por profesionales, científicos e intelectuales con 46,1% (44 mil 706) es el más representativo entre

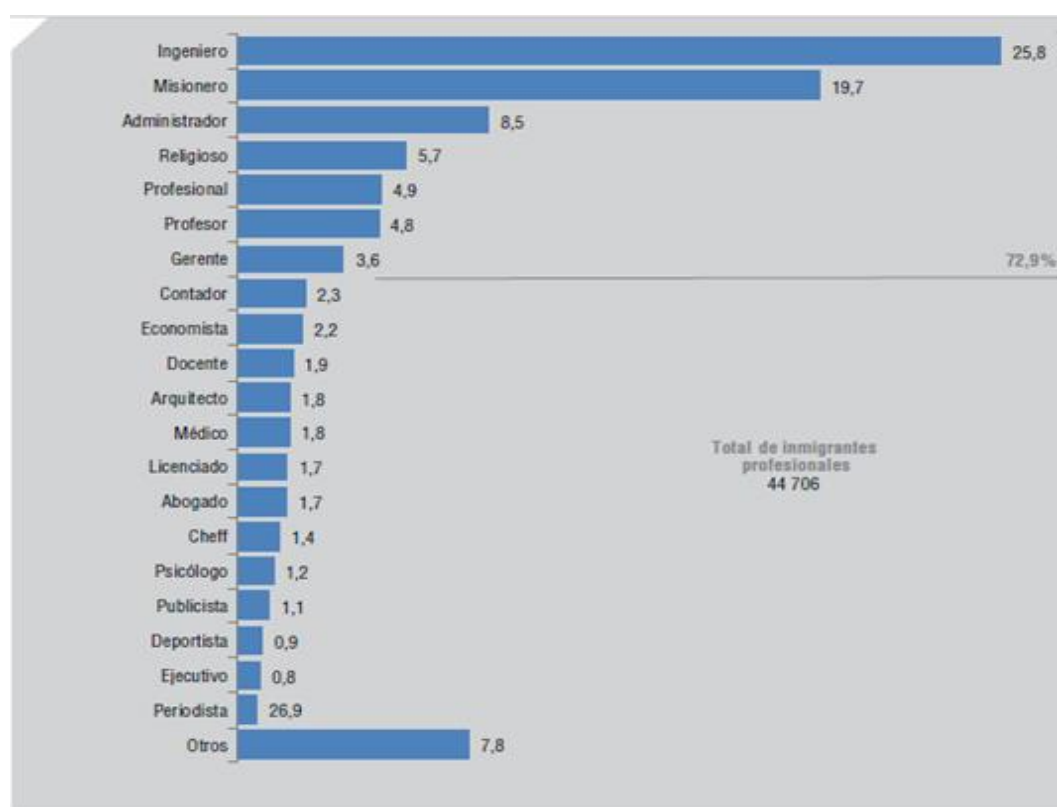
la población de inmigrantes de 14 años a más, seguido de los empleados de oficina con 12,3% (11 mil 947), el grupo de técnicos y profesionales de nivel medio con 7,6% (7 mil 386), los estudiantes que representan similar porcentaje de 7,6% (7 mil 368). Asimismo con 7,6% el grupo de los trabajadores de servicio, vendedores, comercio y mercado (7 mil 345), las amas de casa representan el 7,3% (7 mil 094) y en otras ocupaciones no agrupadas el 11,6%.



Fuente: Superintendencia Nacional de Migraciones (MIGRACIONES).
Elaboración: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

Observando las ocupaciones, el porcentaje de hombres es mayor al de las mujeres dentro de cada categoría a excepción de la categoría estudiantes y amas de casa. El caso de los técnicos y profesionales de nivel medio el 80,2% son hombres y un 74,1% en la categoría de empleados de oficina, entre los más resaltantes.

Cuadro 4: Extranjeros Residentes, según profesión u ocupación principal, al 2016 (porcentaje)

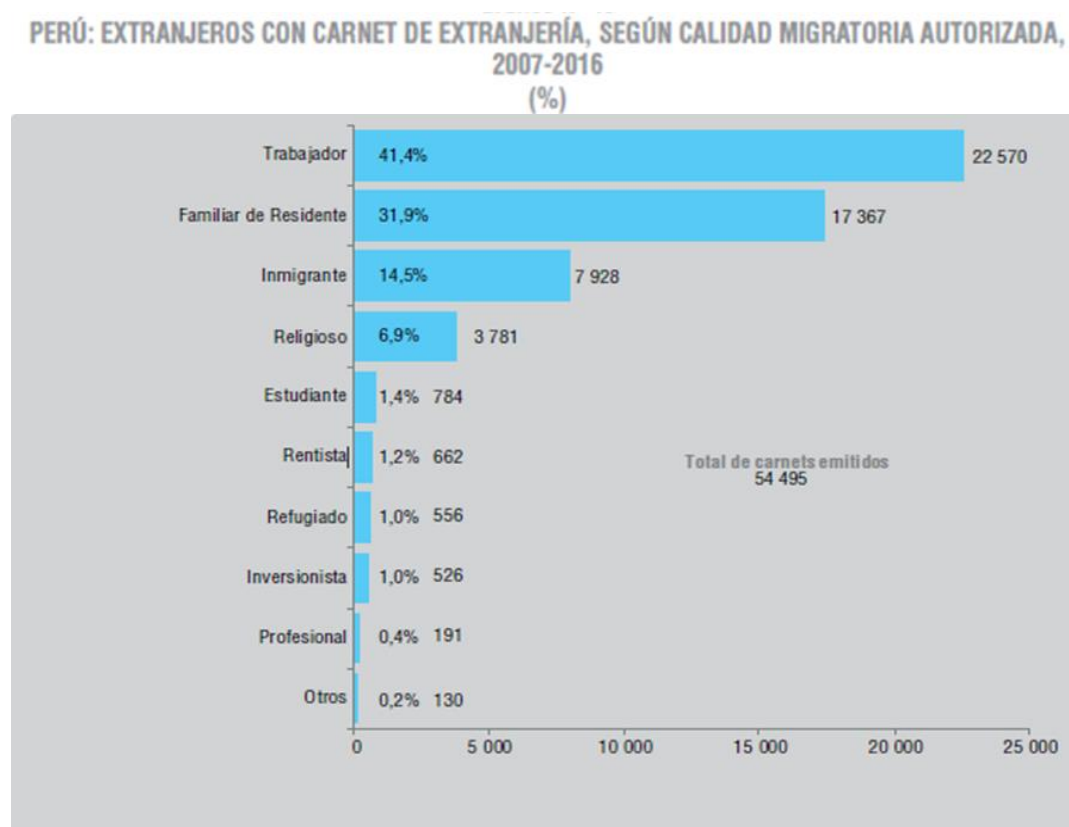


Fuente: Superintendencia Nacional de Migraciones (MIGRACIONES).
Elaboración: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

Cuadro 5: Extranjeros con Carnet de Extranjería según Calidad Migratoria Autorizada

En los carnets de extranjería emitidos en el periodo 2007 – 2016, la calidad migratoria autorizada más resaltante es trabajador, presente en 22 mil 570 carnets (41,4%), lo cual indica que el inmigrante se instala en el Perú por motivo laboral. En segundo

lugar se observa la calidad migratoria familiar de residente con 17 mil 367 (31,9%) e inmigrante con 7 mil 928 (14,5%), las cuales representan el 87,8% del total.



Fuente: Superintendencia Nacional de Migraciones (MIGRACIONES).
Elaboración: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

Cuadro 6: Ciudadanos extranjeros residentes en Perú, 2009-2015.

| RESIDENTES | AÑO INSCRIPCIÓN REGISTRO CENTRAL EXTRANJERÍA | | | | | | | Total General |
|----------------------|--|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|
| | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | |
| RESIDENCIA VIGENTE | 1 781 | 1 873 | 2 405 | 3 513 | 4 774 | 14 423 | 18 468 | 47 237 |
| RESIDENCIA VENCIDA | 578 | 556 | 554 | 903 | 1 429 | 723 | 34 | 4 777 |
| Total General | 2 359 | 2 429 | 2 959 | 4 416 | 6 203 | 15 146 | 18 502 | 52 014 |

Nota: Año de Inscripción del 01ENE2009 al 20NOV2015.

Fuente: Información extraída de la Base de Datos MIGRACIONES el 24.11.2015.

Según los datos de la Superintendencia Nacional de Migraciones,

en el periodo 2009-2015 se calculan 52 mil ciudadanos extranjeros de los cuales más del 90% poseen una residencia vigente, registrándose el mayor número de residentes en el periodo 2014-2015. No obstante, también existe un 9,1% de los ciudadanos extranjeros que cuentan con la residencia vencida (4 777).

Cuadro 7: Ciudadanos extranjeros residentes en el Perú, según calidad migratoria, 2009-2015

| CALIDAD MIGRATORIA | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | Total General |
|-----------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|
| TRABAJADOR | 415 | 473 | 703 | 1 326 | 2 635 | 8 694 | 10 078 | 24 324 |
| FAMILIAR DE RESIDENTE | 827 | 1 029 | 1 426 | 1 930 | 2 448 | 4 197 | 4 939 | 16 796 |
| RELIGIOSO | 209 | 230 | 287 | 389 | 406 | 1 344 | 1 359 | 4 224 |
| INMIGRANTE | 675 | 478 | 315 | 397 | 361 | 441 | 1 504 | 4 171 |
| ESTUDIANTE | 46 | 52 | 67 | 85 | 116 | 150 | 250 | 766 |
| INVERSIONISTA | 83 | 68 | 36 | 82 | 105 | 92 | 79 | 545 |
| RENTISTA | 75 | 55 | 84 | 108 | 65 | 79 | 77 | 543 |
| REFUGIADO | 17 | 31 | 25 | 81 | 43 | 96 | 126 | 419 |
| PROFESIONAL | 8 | 9 | 15 | 14 | 23 | 50 | 89 | 208 |
| FAMILIAR OFICIAL | | 1 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 11 |
| ASILADO | 4 | 3 | | | | | | 7 |
| Total General | 2 359 | 2 429 | 2 959 | 4 416 | 6 203 | 15 146 | 18 502 | 52 014 |

Nota: Año de Inscripción del 01ENE2009 al 20NOV2015.

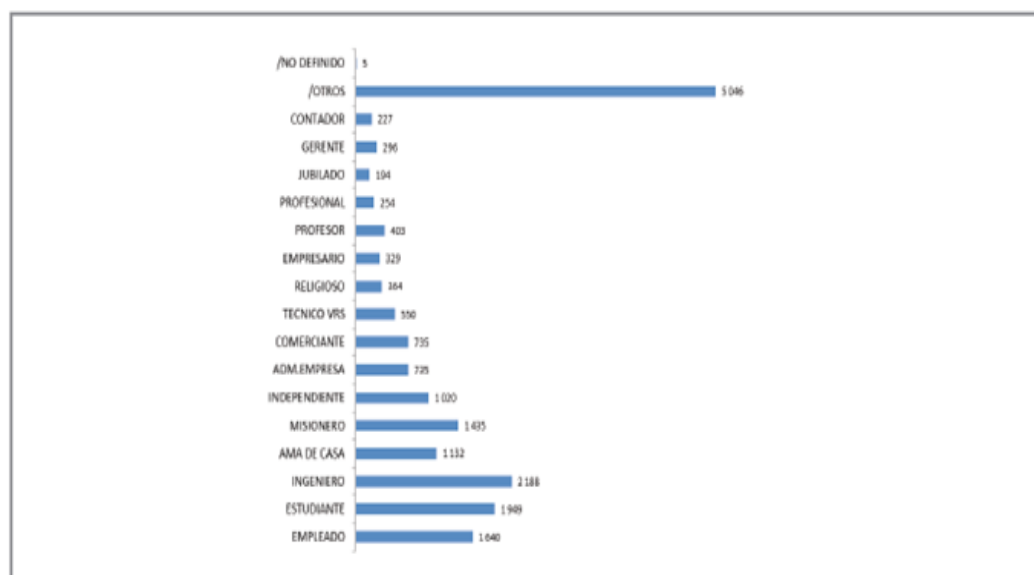
Fuente: Información extraída de la Base de Datos MIGRACIONES el 24.11.2015.

La calidad migratoria de los ciudadanos extranjeros residentes en el Perú, los datos de la Superintendencia Nacional de Migraciones indican que en orden de importancia, desde el 2013 se solicitan con mayor frecuencia la calidad migratoria de trabajador. Esto se debe a que en este país se ofrecen una serie de oportunidades en dichos mercados donde los ciudadanos extranjeros se están incorporando y desarrollando inversiones y/o trabajando en sectores como minería, industria, gas, entre otros. No obstante, antes de 2013 y como se observa., la primera categoría de calidad migratoria solicitada era la de familiar residente.

Por otra parte, a noviembre de 2015, se han solicitado con mayor frecuencia la calidad migratoria de trabajador (10 078) seguido del familiar de residente, religioso, inmigrante, estudiante y en menor medida inversionistas, rentistas, refugiado entre otros.

A noviembre de 2015, los datos de la Superintendencia Nacional de Migraciones indican que las nacionalidades predominantes que residen en este país son los colombianos, seguidos de los españoles, estadounidenses, argentinos y chinos. Los datos muestran un quiebre importante a partir de 2013, donde estos contingentes de migrantes incrementan sus ingresos en más del doble en comparación de 2012.

Cuadro 8: Ciudadanos extranjeros residentes en el Perú, según profesión, a noviembre 2015



Fuente: Información extraída de la Base de Datos MIGRACIONES el 24.11.2015.

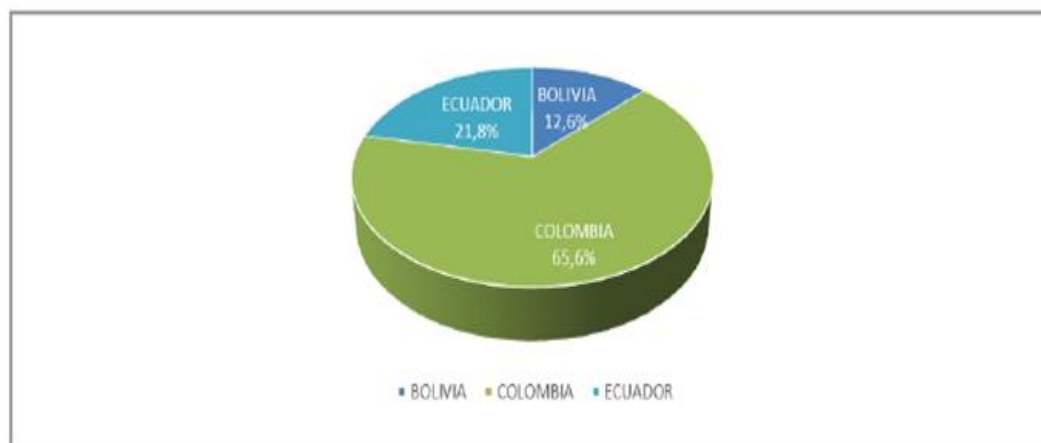
Un aspecto interesante de este nuevo giro migratorio es el arribo de profesionales o trabajadores de alta calificación. De acuerdo a los datos de Migraciones en el 2014, ingresaron un promedio de 18 719 profesionales, los cuales representan un 20% de los extranjeros que ingresan al Perú. De este grupo de profesionales, un 19% de ellos son ingenieros, seguido de un porcentaje mucho menor de profesores (9,6%), religiosos (8%), médicos (5,2%) y profesionales diversos (INEI, 2014). En tanto, los ingresos registrados por ciudadanos extranjeros con calidad migratoria de

trabajador durante los primeros seis meses del 2015 son en su mayoría de ingenieros (8 045) seguidos por empleados de diversos rubros (5 504), administradores de empresas (1 748), gerentes (966), técnicos (800), economistas (612), empresarios (557), pilotos (515), contadores (449), entre otros. A noviembre de 2015, las categorías ocupacionales de los ciudadanos residentes en el Perú, muestra que en mayor número están los ingenieros, seguidos de los estudiantes, empleados, y misioneros.

En el caso de los colombianos, el número de residentes se ha incrementado por las oportunidades laborales y experiencia requerida en el sector gasífero. Gran parte de ellos, trabajan en consorcios o son contratistas de Calidda, empresa que abastece con gas natural en las zonas urbanas de Lima. Todos ellos trabajan en contratos de redes de gas natural tanto redes externas así como las redes internas que se contruyen bajo contratos de Calidda. Entre las empresas más conocidas donde trabajan colombianos en el Perú se encuentran Comercializadora S&E SAC; Natural Gas Company SAC (Nagasco), Construredes SAC, Construcert SAC, JC & INELMEC Asociados SAC, entre otras.

De otro lado, según el Patrón de Españoles Residentes en el Extranjero (PERE), a enero de 2015 se ha incrementado en términos relativos el porcentaje de españoles en el Perú en aproximadamente un 15%. La migración de profesionales de esta nacionalidad está relacionada con el “boom” de la conformación de Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes) españolas que se produjo en el 2010, un año después de la crisis financiera internacional que afectó gravemente a España.

Cuadro 9: Perú: trabajadores migrantes andinos según nacionalidad 2014.



Fuente: Anuario 2014. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Direcciones regionales / zonas de trabajo.
Elaboración: MTPE (2014)

El marco laboral establecido para los trabajadores migrantes andinos, a través de la Decisión N° 545, para el 2014 se registraron en el Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino (SIVITMA) un total de 1 806 trabajadores migrantes andinos, bajo las modalidades de Trabajador con desplazamiento Individual (1 521 trabajadores), Trabajador de empresa (267 trabajadores), Trabajador de temporada (17 trabajadores) y un Trabajador fronterizo. El país de origen del mayor número de estos trabajadores comunitarios es Colombia (67,6%), seguido por Ecuador (19%) y Bolivia (13,4%).

Muchos de los trabajadores andinos registrados se encuentran trabajando en varias actividades económicas del país. Como se aprecia en el siguiente gráfico, el 25,3% y 13,1% se encuentran laborando en actividades inmobiliarias y de construcción respectivamente, es decir una tercera parte de los trabajadores migrantes han identificado como nicho todos los aspectos relacionados a la compra y venta de propiedades inmuebles,

consultorías de bienes raíces, construcción de espacios habitacionales, infraestructura, entre otros. Es interesante observar que el crecimiento del sector mobiliario y de construcción que ha ocurrido en esta última década ha ido atrayendo también a trabajadores comunitarios, de preferencia trabajadores procedentes de Colombia. El ingreso y reingreso de trabajadores migrantes demuestra que la movilidad migratoria, aunque es mucho menor comparada con otros países, está motivada para trabajar en actividades preferentemente profesionales.

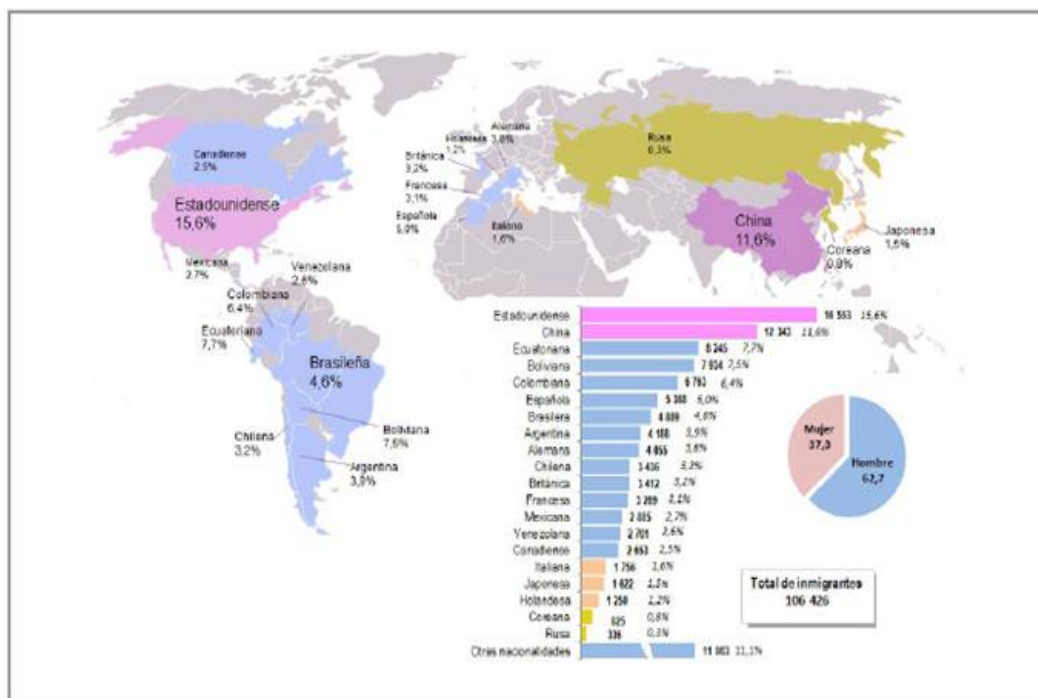
Cuadro 9: Inmigración de extranjeros, según nacionalidad, 1994-2014

Según los datos del INEI, la inmigración de extranjeros a Perú en el período 1994-2014 fue de 106 426 extranjeros los mismos que proceden en un mayor porcentaje de Estados Unidos, China, Ecuador, Bolivia Colombia, España y Brasil. De ellos el 24,7% (4 383) son profesionales destacando las profesiones de ingeniero (26,8%), profesor (9,3%), médico (5,2%), abogado (4,6%) entre otros. De otro lado un 23,5% de los extranjeros son estudiantes, un 9,6% empleados de oficina, 6,3% técnicos y profesionales de nivel medio; 6,1% amas de casa; 5,9% trabajadores de servicios, vendedores de comercio y mercado.

Tanto la Superintendencia Nacional de Migraciones como el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) indican que la tendencia de recepción de trabajadores extranjeros, se ha incrementado en 793 % entre 2004 y 2014 (INEI, 2015).

Según los datos de la Superintendencia Nacional de Migraciones, en el periodo 2009-2015 se calculan 52 mil ciudadanos extranjeros de los cuales más del 90% poseen una residencia vigente, registrándose el mayor número de residentes en el periodo 2014-

2015. No obstante, también existe un 9,1% de los ciudadanos extranjeros que cuentan con la residencia vencida (4 777).



Fuentes: Superintendencia Nacional de Migraciones (MIGRACIONES)

Elaboración: Instituto Nacional de Estadística e Informática

3.1.1.4 PRIMER CONGRESO INTERNACIONAL DE INMIGRACIÓN

Se realizó los días 27 y 28 de Junio del 2018, estuvo a cargo por la **Superintendencia Nacional de Migraciones** representado por el jefe **Eduardo Sevilla Echevarría**; en la cual se informó hasta el momento de cuantos extranjeros venezolanos están en nuestro país y cuantos piden Permiso Temporal de Permanencia, estos son los siguientes datos:

JUNIO

| | |
|--|-----------------------------------|
| ciudadanos venezolanos en el Perú | <i>más de 353 mil venezolanos</i> |
| Permiso Temporal de Permanencia – PTP | <i>53 mil han obtenido PTP</i> |

Esto les permite regularizar su situación migratoria, trabajar y tributar, así como acceder a servicios básicos de salud y educación.

Del total de beneficiarios del PTP son:

| BENEFICIARIOS | PORCENTAJE |
|------------------------|-------------------|
| HOMBRES | 58 |
| MUJERES | 42 |
| MENORES DE EDAD | 10 |

Sevilla señaló que en la actualidad el Perú ha dejado de ser un país de emigrantes para convertirse en un país de inmigrantes, lo que demanda un esfuerzo de las autoridades para atender esta nueva realidad en el marco de la legalidad y el orden.

Por su parte, el **director regional de la Organización Internacional para las Migraciones, Diego Beltrand**, destacó los esfuerzos de los países de la región para atender la inmigración venezolana y prevenir que se convierta en una crisis; y añadió que esas acciones deben incrementarse.

Manifestó que en los últimos tres años la inmigración venezolana representa más de 2 millones de ciudadanos de ese país que han salido de su territorio. De esa cifra, un millón permanece en Colombia.

Durante los dos días del Primer Congreso Internacional sobre Inmigración, se disertará sobre el contexto regional de la inmigración y sus consecuencias, identidad y la migración forzada, los derechos humanos de los y las inmigrantes, la experiencia internacional de los Estados sobre la inmigración, el fenómeno de

la inmigración en el Perú y su contribución al desarrollo económico; así como sus desafíos.

Estas exposiciones permitirán el intercambio de experiencias y constituirán un aporte significativo con miras a una política migratoria interna en el marco del fortalecimiento de la seguridad del Estado y el orden interno, así como de la garantía y respeto de los derechos humanos de los inmigrantes en el Perú.

3.1.1.5 Datos Recientes de Inmigrantes Venezolanos por la Superintendencia Nacional de Migraciones.

Agosto

Los que han obtenido el Permiso Temporal de Permanencia, de acuerdo a los datos de la oficina de migraciones son: 75.000 han sido otorgado, 108.000 en trámite, 42.000 citas perdidas.

Ingresa con pasaporte al Perú son un 80% y 20% con cedula de identidad. Ingreso por día entre 2.800 y 3.500 entre 11 y 25 de agosto son 5.196 y 1.630.

Septiembre

A la fecha hay más de 93,000 beneficiados con el PTP (de los cuales el 11% son menores de edad). Asimismo, más de 100,000 ya presentaron sus solicitudes, de las cuales 70,000 están en espera de recibir la Ficha de Canje Interpol.

Finalmente, el total de ciudadanos de nacionalidad venezolana que han solicitado refugio, el 73.2% también ha solicitado el PTP.

CAPÍTULO IV

IV CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

4.1 DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Corresponde a esta sección la discusión de los resultados obtenidos con el fin de establecer si las variables pueden ser verificadas válidamente en función a ello, por lo mismo que desarrollaremos cada una de ellas para cuestionarlas.

Variable independiente.

Restricción del acceso a la oferta de trabajo para los extranjeros en nuestro país.

En función de los resultado obtenidos **¿Existe restricción de acceso a la oferta de trabajo para extranjeros en Perú?**

Según los resultados por la Superintendencia Nacional de Migraciones, Institución Nacional de Estadísticas e Informática y demás organismos referente a la migración no existe ningún impedimento a que un ciudadano extranjero, cual fuese su nacionalidad de origen pueda trabajar en nuestro país, puesto que existe acuerdos internacionales como: **Declaración Universal de Derechos Humanos** (en su artículo 6), defiende los derechos del trabajador migrante en la cual permita laboral en otro país como un nacional. También como el **MERCOSUR**, este tratado no solo tiene como uno de sus fines el libre comercio sino que el año 2009 incorporo instrumentos que facilitan la libre circulación de personas entre los países que conforman el MERCOSUR, a través del “Acuerdo sobre Residencia para los Nacionales de los Estados Partes del MERCOSUR” y del “Acuerdo sobre Residencia para los

Nacionales de los Estados Partes del MERCOSUR, Bolivia y Chile”. Los mecanismos conceden a los ciudadanos del MERCOSUR el derecho a obtener la residencia legal en el territorio de otro Estado Parte. Actualmente se encuentran en vigencia para Argentina, Brasil, Paraguay, Uruguay, Bolivia, Chile, Perú, Colombia y Ecuador.

Los nacionales del MERCOSUR que obtienen la residencia en otro Estado Parte están habilitados a trabajar en igualdad de condiciones que los nacionales del país donde haya obtenido la residencia, debiendo cumplir con las reglamentaciones específicas que la legislación laboral establece.

Cabe resaltar que nuestra **Carta Magna**, no está excepta de los trabajadores extranjeros, ya que en su artículo 2 inciso 2 expresa el derecho de igualdad ante la ley.

Variable dependiente.

Exista mayor organización por parte del Estado, para la demanda laboral de los peruanos.

En función de los datos adquiridos del tema del trabajador Migrante, se ha corroborado que no quita el trabajo a los ciudadanos de un país, ya que es falsa, como lo demuestra la información concreta de investigaciones de la Superintendencia Nacional de Migraciones y de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), en la cual esta última participo en el Primer Congreso Internacional sobre Inmigración en nuestro país en el mes de Junio de este año, en la cual sostuvo que la migración no afecta plazas laborales para los nacionales más bien ayuda a impulsar el producto interno bruto (PIB), estimula el desarrollo de

las empresas y la creación de empleo, fortalece el desempeño de los sistemas nacionales de seguridad social y fomenta la innovación.

Solo en los datos adquiridos de la investigación, solo se detalla el número de extranjeros que ingresan al país, calidad migratoria que obtienen, que profesionales o técnicos están en nuestro país, mas no se especifica cuantos extranjeros se desempeñan como mozos, comerciantes formales o informales, etc. Con los permisos que la oficina de migraciones está dando; ahí es donde el Estado o sus funcionarios públicos se deben de enfocar por este tema que hoy existe y para algunos es una problemática, ya que como se ve en nuestro país el ingreso masivo de extranjeros venezolanos, que huyen por la dictadura de Maduro.

Hay especialistas que se refieren al tema, del masiva llegada extranjera y el impacto laboral para aquellos peruanos que se desempeñan, como mozos, comerciantes, etc., por ejemplo el abogado laboralista **Jorge Toyama** declaró al diario la **Gestión** (GESTION d. , 2018), que *“Pequeñas y medianas empresas están tomando –por decirlo de alguna manera- ventaja de la demanda. Hoy hay mayor demanda de mano de obra venezolana barata y necesitada. Eso lo ves en los mozos o actividades no calificadas”.*

También el economista **Elmer Cuba**, declara para el mismo diario: *“No es que Perú tenga un ingreso per cápita muy alto, es parecido al de Venezuela aunque a nivel salarial somos un poquito mejor. Están llegando a un país con mucho subempleo, bajos ingresos y aun así vienen”, detalla.*

Pierre Mendoza, gerente del área laboral de PwC³ señala: *“El*

³red de firmas presente en 158 países con más de 250,000 personas comprometidas con entregar calidad en los servicios de auditoría, impuestos y consultoría de negocios.

subempleo de personas extranjeras puede tener un efecto en la informalidad, ya que la mano de obra no calificada podría conducir a la reducción de la oferta salarial en el mercado, así como la competitividad del trabajador.

4.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.

Para alcanzar la contrastación de la hipótesis se procederá a elaborar una hipótesis conclusiva, construida por la unión de las afirmaciones resultantes de la validación de variables, resultado que será confrontado con la hipótesis inicial, operación que a continuación se desarrolla.

Hipótesis conclusiva:

Habiéndose demostrado que la permanencia de extranjeros no origina restricción de acceso a la oferta de trabajo para los peruanos que laboran en sectores públicos y privados; entonces su cumplimiento se puede garantizar a través de leyes (Decretos Legislativos, D. Supremos, Convenciones y tratados internacionales, etc.) que amparan tanto nacionales como extranjeros.

| CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS | |
|---|--|
| HIPÓTESIS INICIAL | HIPÓTESIS CONCLUSIVA |
| Si se establecieran leyes en el ingreso de extranjeros a nuestro país, entonces se tendría una estabilidad laboral mejor. | Habiéndose demostrado que la permanencia de extranjeros no origina restricción de acceso a la oferta de trabajo para los peruanos que laboran en sectores públicos y privados; |

| | |
|--|---|
| | entonces su cumplimiento se puede garantizar a través de leyes (Decretos Legislativos, D. Supremos, Convenciones y tratados internacionales, etc.) que amparan tanto nacionales como extranjeros. |
|--|---|

Del cuadro comparativo se puede apreciar que la hipótesis inicial ha sido contrastada en una parte positivamente, pues la hipótesis conclusiva confirma la suposición de la primera, dando por sentado que el ciudadano extranjero no puede desplazar a un ciudadano peruano que labora en un empresa pública o privada, puesto que se amparan tal como lo hemos mencionado en el capítulo II y por supuesto por algunos acuerdos internacionales ya referidos. Pero lo que sí está claro, es que no beneficia a los que realizan oficios menores, ya que al no conseguir empleo un extranjero en una empresa pública o privada por los requisitos que piden por ley, laboran en restaurantes o en centros de comercio con un salario muy por lo debajo de lo que reciben los peruanos.

CONCLUSIONES

1. Se ha determinado en el ámbito **LABORAL FORMAL**, lo siguiente: no se puede precisar si hay restricción de acceso de trabajo por parte del extranjero hacia el peruano, ya que existe normas establecidas en la ley en las que limitan al extranjero en la contratación, por lo que también estas mismas normas protegen y amparan al nacional que se desempeña en su profesión o técnica; pero, en lo **LABORAL INFORMAL** si está comprobado y dicho en los diferentes medios de comunicación hasta expertos en la materia LABORAL como Dr. Jorge Toyama que en el sector informal si existe falta de ingreso de trabajo de peruanos por el masivo ingreso que se está viendo en estos últimos años de ciudadanos venezolanos que están en nuestro país, esto origina que nacionales que tienen Pequeñas y medianas empresas tomen ventaja de la demanda inmigrantes venezolanos, aprovechándose de la necesidad y la mayor demanda de mano de obra barata, en la cual va provocar que se suela pagárseles un salario menor que recibe un compatriota, también recurren al comercio ambulatorio o brindan servicios domésticos.
2. El control que se está llevando a cabo por el Estado y las instituciones encargadas de la entrada de inmigrantes que quieran permanecer en nuestro país, debería ser más rigurosas, puesto que somos un país en vías de desarrollo económico, laboral, etc. Y esto no genere problemas de trabajo para el informal y evitar posiblemente un problema

en lo formal; si bien es cierto que existe cumplimiento en este último y las garantías necesarias para los ciudadanos nacionales, tal y conforme se ha visto en el Capítulo II.

- 3.** Como se ha comprobado en los datos estadísticos, las calidades migratorias durante los años 2004, 2006, 2008, 2009 hasta 2017 las cifras de ciudadanos extranjeros aumentan, de acuerdo a las posibilidades que les brinda el país en este caso el Perú; también se ha verificado que los que están mayormente en el país laborando son hombres que mujeres; lo que se verifica y precisa en los análisis y resultados de mi investigación, en el año 2015 se incrementó oportunidades laborales y experiencia requerida en el sector gasífero, para los ciudadanos colombianos. Gran parte de ellos, trabajan en consorcios o son contratistas de Calidda, empresa que abastece con gas natural en las zonas urbanas de Lima. Todos ellos trabajan en contratos de redes de gas natural tantas redes externas así como las redes internas que se construyen bajo contratos de Calidda. Entre las empresas más conocidas donde trabajan colombianos en el Perú se encuentran Comercializadora S&E SAC; Natural Gas Company SAC (Nagasco), Construredes SAC, Construcert SAC, JC & INELMEC Asociados SAC, entre otras.

De otro lado, se ha incrementado en términos relativos el porcentaje de españoles en el Perú en aproximadamente un 15%. La migración de profesionales de esta nacionalidad está relacionada con el “boom” de la conformación de Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes) españolas que se produjo en el

2010, un año después de la crisis financiera internacional que afectó gravemente a España.

Lo que si un dato importante es que en nuestra región Lambayeque, existe extranjeros trabajando en sector privado y no en el sector público, tal y conforme está en el documento que anexe de la Gerencia de Trabajo de Lambayeque.

4. El Estado Peruano debe enfocarse a tener límites de ingresos de extranjero, ya que se está generando una baja laboral para el que trabaja en la informalidad, si bien es cierto los migrantes también son más emprendedores que los nacionales del país, creando por lo tanto nuevos empleos; como indico en la contrastación de resultados (variable dependiente), que los peruanos que se dedican a trabajar de mozos o cualquier oficio deben ser amparados, de modo a que no ingresen masivamente extranjeros, ya que no todos los extranjeros encuentran un empleo a la carrera que hayan estudiado sea universitaria o técnica, y por necesidad se dedican a trabajar en restaurantes o en centros comerciantes. Es por eso que se debe reducir o tener límites de ingreso y otorgar PTP (PERMISO TEMPORAL DE PERMANENCIA), y no se vean afectados el grupo laboral minoritario.

RECOMENDACIONES

- * Se debe de brindar protección para aquellos que trabajan en oficios menores como: mozos, de guachimanes, u otros similares a estos oficios; ya que muchos de ellos no reciben sueldo apropiado para su unidad familiar, en la cual esto provoca a que los miembros de la familia como los menores de edad, los ancianos, busquen de alguna manera dinero para su existencia y de la familia.
- * El gobierno peruano debe de controlar el tope de extranjeros que ingresan al país y que deseen permanecer en el Perú, ya que como he mencionado en líneas arriba no todos logran obtener un empleo adecuado a lo que ellos han estudiado; esto conlleva a mas informalidad competitiva.
- * En nuestro país se debe de fomentar charlas de las carreras del futuro, puesto que estamos en una época de cambios tecnológicos tanto para los cultivos, para el manejo de celulares, computadoras etc.; existen extranjeros más capacitados que el propio peruano, ya que en el país no existe carreras como: ingeniería aviónica, ingeniería náutica; al no ver profesionales o técnicos capacitados, contratan a extranjeros.

BIBLIORAFÍA

LIBROS

- ANACLETO GUERREO, Víctor. *Manual de Derecho del Trabajo*; Grijley; Lima-Perú; 2012.
- ARÉVALO VELA, Javier .*Introducción al Derecho del Trabajo*; Iustitia S.A.C; Lima-Perú; 2011.
- ARÉVALO VELA, Javier. *Régimen Laboral Privado*; Grijley; Perú, 2008.
- EFFIO PEREDA, Fernando, VERGARAY ALIAGA, Ynes, MARTÍNEZ ISUIZA, Benjamín. *Regímenes Laborales Especiales*; Primera edición; Entrelineas S.R.Ltda; Perú; 2011.
- FERNÁNDEZ FIGUEROA, Rosario del Pilar, *Constitución Política del Perú*; Editora Perú; Séptima edición; Perú; 2008.
- GÓMEZ VALDEZ, Francisco. *Derecho del Trabajo Individual*; San Marcos E.I.R.L; Cuarta edición; Lima; 2015.
- INFANTES CÁRDENAS, Gisela M y MARTÍNEZ ISUIZA, Benjamín. *Manual Práctico Laboral: Tratamiento Legal y Casuística Aplicada*; Primera edición; Editorial Entrelineas S.R.Ltda; Lima-Perú; 2014.
- JIMÉNEZ CORONADO, Ludwing, QUISPE CARLOS, Magdalena, FERNÁNDEZ HUAYTA, Carolina, PÉREZ CARRASCO, Katerine. *Manual Práctico Laboral del Régimen de la Actividad Privada*; Primera edición; Perú; 2015.
- MARTÍNEZ ISUIZA, Benjamín. *Compendio Laboral*; Primera edición; Entrelineas S.R.Ltda; Perú; 2012.
- NÚÑEZ CALDERÓN, Fernando, PAZ ROJAS, Darly, SÁNCHEZ AGUILAR, Aníbal, TREJO BEDÓN, Juan; PERÚ: Estadísticas de la Emigración Internacional de Peruanos e

Inmigración de Extranjeros, 1990 – 2015; Primera edición; Editorial Super Gráfica EIRL; Lima, Diciembre 2016.

- OBREGÓN SEVILLANO, Tulio. *Manual Laboral*; Instituto Pacífico S.A.C; Primera edición; Perú; 2006.
- TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge, VINATEA RECOBA, Luis, GACETA JURÍDICA S.A. *Guía Laboral: Guía Legal para Jefes de Recursos Humanos, Asesores Legales, Administradores y Gerentes*; Gaceta Jurídica; Primera edición; Lima- Perú, 2008.
- RUBIO CORREA, Marcial. *Para Conocer la Constitución de 1993*; Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú; Segunda Edición,

REVISTAS

- BERNUY ÁLVAREZ, Oscar, “*Contratación de Trabajadores Extranjeros*”, Actualidad Empresarial, Segunda Quincena, No 259, Perú, 2012, Págs. 1-10.
- HUERTA GUERRERO, Luis Alberto, “*El derecho a la igualdad*”, Revista Pensamiento Constitucional, Perú, 2005, Págs. 308-315.
- SÁNCHEZ AGUILAR, Aníbal; “*Revista del Centro de Investigación y Desarrollo del INEI*”; investigación del 2016 y 2017, efectuados por el CIDE – INEI; Págs. 1-48

INFORMES

- INFORME TÉCNICO; “*Evolución del Movimiento Migratorio Peruano -Agosto 2017*”; N° 10 - Octubre 2017; Págs. 1-30
- INFORME “*SITUACIÓN DE LOS MIGRANTES EXTRANJEROS EN EL PERÚ Y SU ACCESO A SERVICIOS SOCIALES, SERVICIOS DE SALUD Y DE EDUCACIÓN*”. Diciembre, 2015.; pág. 19- 25.

- 2012 MIGRACIÓN INTERNACIONAL EN LAS AMÉRICAS; “*MIGRACIÓN INTERNACIONAL EN LAS AMÉRICAS*”; Segundo Informe del Sistema Continuo de Reportes sobre Migración Internacional en las Américas (SICREMI) 2012; Págs. 2-302
- 2015 MIGRACIÓN INTERNACIONAL EN LAS AMÉRICAS; “*MIGRACIÓN INTERNACIONAL EN LAS AMÉRICAS*”; Tercer informe del Sistema Continuo de Reportes sobre Migración Internacional en las Américas (SICREMI) 2015.; Págs. 2- 235

PÁGINAS WEB

- <https://www.migraciones.gob.pe/index.php/quienes-somos/funciones/>, Funciones de la Oficina de Migraciones, 5 de Abril 2018.
- <https://larepublica.pe/sociedad/837875-nueva-ley-de-migraciones-entrara-en-vigencia-desde-marzo>, “Nueva ley de migraciones entrará en vigencia desde Marzo”, 7 de Abril 2018.
- http://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dgt/compendio/2812_2017_Compendio_Normas_2017.pdf, Compendio de Normas sobre la Legislación Laboral, 5 de Abril 2018.
- <http://migrandina.lim.ilo.org/wpcontent/uploads/2011/03/Decision-545-Revisado-15.03.10.pdf>, La Implementación de la Decisión 545 en el Perú, 9 de junio 2018.
- https://www.migraciones.gob.pe/documentos/decision_545.pdf, Decisión 545: Instrumento Andino de Migración Laboral, 9 de junio 2018.
- http://aempresarial.com/web/revitem/4_16419_39131.pdf, Informes Laborales: Contratación de trabajador migrante andino: Derechos y beneficios laborales, 10 de Julio 2018.

- <http://www.bdo.com.pe/espe/publicaciones/outsourcing/guia-para-la-contratacion-de-trabajadores-extranjeros>, Guía para la Contratación de Trabajadores Extranjeros en el Perú, 24 de Julio 2018
- revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/download/10863/11369, La Contratación de Trabajadores Extranjeros en el Perú: Procedimiento y Convenios Suscritos por Nuestro País que Facilitan la Contratación, 13 de Abril 2018
- <https://elcomercio.pe/peru/ministerio-fija-disposiciones-contratacion-laboral-venezolanos-noticia-533652>, Ministerio de Trabajo fija disposiciones para contratación laboral de venezolanos, 12 de Julio 2018.
- https://elcomercio.pe/lima/50-venezolanos-peru-titulo-profesional-maestrias-doctorados-noticia-541450?utm_source=facebook&utm_medium=organic&utm_campaign=venezolanos-peru, El 50% de venezolanos en Perú tiene título profesional, maestrías y doctorados, 1 de Agosto 2018.

ANEXO

