



**USMP**  
UNIVERSIDAD DE  
SAN MARTIN DE PORRES

**FACULTAD DE DERECHO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**TEMA DE INVESTIGACIÓN**

**SITUACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES  
EXTRANJEROS EN AREQUIPA- AREQUIPA**

**Mg GIOVANNI PAOLO RICALDE DE VILLENA**

**Mg. ADRIANA LUCIA CARNERO HERRAN**

**AREQUIPA- PERÚ**

**2019**

## ÍNDICE

### PREÁMBULO

<b>I. PLANTEAMIENTO TEÓRICO</b> .....	4
<b>1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b> .....	4
<b>1.1. Enunciado del Problema</b> .....	4
<b>1.2. Descripción del Problema</b> .....	4
<b>1.2.1. Área del conocimiento</b> .....	4
<b>1.2.2. Análisis de las variables</b> .....	5
<b>1.2.3. Interrogantes básicas</b> .....	5
<b>1.2.4. Tipo y nivel de investigación</b> .....	5
<b>1.3. JUSTIFICACIÓN</b> .....	5
<b>2. MARCO TEÓRICO</b> .....	6
<b>2.1 LEGISLACIÓN LABORAL EN EL PERÚ</b> .....	6
<b>2.2 RÉGIMEN LABORAL DE LOS EXTRANJEROS EN EL PERÚ</b> .....	7
<b>2.3 SITUACIÓN DE LOS EXTRANJEROS EN LA CIUDAD DE AREQUIPA</b> 8	
<b>2.4 TRÁMITE DE PERMISOS LABORALES EN AREQUIPA</b> .....	10
<b>2.4.1. NUEVAS REGLAS PARA LA CONTRATACIÓN DE</b> <b>TRABAJADORES EXTRANJEROS</b> .....	10
<b>2.5 LA SITUACIÓN DE LOS CIUDADANOS VENEZOLANOS EN</b> <b>AREQUIPA</b> .....	12
<b>3. OBJETIVOS</b> .....	14
<b>4. HIPOTESIS</b> .....	14
<b>II PLANTEAMIENTO OPERACIONAL</b> .....	14
<b>1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b> .....	15
<b>1.1. Técnicas:</b> .....	15

1.2. Instrumentos:.....	15
2. CAMPO DE VERIFICACIÓN .....	15
2.1. Ubicación Espacial .....	15
2.2. Ubicación Temporal.....	16
2.3. Unidades de Estudio.....	16
3. ESTRATEGIAS DE RECOLECCION DE DATOS.....	16
III RESULTADOS .....	17
TABLA 1.....	17
TABLA 2.....	20
V BIBLIOGRAFÍA BÁSICA .....	23

## **PREÁMBULO**

A lo largo de los años, los conflictos sociales a nivel internacional han generado la migración de grupos de personas de un país a otro en búsqueda de una estabilidad económica y política. Esta situación, ha puesto en evidente las carencias en las legislaciones de los países en Latinoamérica, en especial el Perú, en lo referente a la situación legal de los extranjeros que vienen en busca de trabajo.

Se ha observado que el Perú, a raíz de la crisis en Venezuela, se ha convertido en un país con el mayor número de ciudadanos venezolanos en búsqueda de refugio que han ingresado al país de forma legal e ilegal y que se quedan a trabajar de forma clandestina, sin contar con los beneficios laborales establecidos en la Ley. Más aun las carencias legislativas de nuestros códigos en cuanto a la obtención de permisos de trabajo, frente a la creciente demanda acrecientan esta precaria situación.

En la ciudad de Arequipa la fuerza laboral extranjera es enorme, siendo una de las ciudades con mayor movimiento económico, resulta necesario un análisis de este escenario más aun cuando la situación laboral de los trabajadores en la actualidad es incierta.

### **I. PLANTEAMIENTO TEÓRICO**

#### **1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

##### **1.1. Enunciado del Problema**

Conocer cuál es la situación legal de los trabajadores extranjeros en Arequipa – Arequipa – Cercado

##### **1.2. Descripción del Problema**

###### **1.2.1. Área del conocimiento**

El problema de investigación se encuentra ubicado en:

- a) Campo : Ciencias Sociales
- b) Área : Derecho

### 1.2.2. Análisis de las variables

TIPO	VARIABLE	INDICADORES
General	Normativa aplicable a la situación laboral de los extranjeros	Situación legal de los trabajadores extranjeros en Arequipa.
		Situación legal de los permisos de empleo para los extranjeros en Arequipa.
		Situación de la aprobación de los contratos de los trabajadores extranjeros en Arequipa

### 1.2.3. Interrogantes básicas

- a) ¿Cuál es la situación legal de los trabajadores extranjeros en Arequipa?
- b) ¿Cuál es la situación legal de los permisos de empleo para los extranjeros?
- c) ¿Cuál es la situación de la aprobación de los contratos de los trabajadores extranjeros en Arequipa?

### 1.2.4. Tipo y nivel de investigación

La investigación será:

- a) Por su finalidad : Cualitativa
- b) Por el tipo de información : Normativa aplicable a la contratación de personal extranjero
- c) Por el ámbito : Gerencia Regional de trabajo y promoción del empleo  
Gobierno Regional de Arequipa

## 1.3.JUSTIFICACIÓN

La investigación tiene como fin, dar a conocer la situación legal de los trabajadores extranjeros en la Ciudad de Arequipa

El fin de este proyecto es que, a través de este, se reflejen la problemática en la aplicación de la legislación a casos concretos, en especial, la legislación aplicable a los permisos laborales de ciudadanos venezolanos en la ciudad de Arequipa.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1 LEGISLACIÓN LABORAL EN EL PERÚ**

La legislación peruana en materia laboral establece derechos y beneficios generales para todos los empleados que laboren en el sector privado. La relación que se genera entre el empleador y el empleado, debe contar con los siguientes elementos:

1. El servicio debe ser personal (no se puede delegar)
2. Relación de subordinación entre el trabajador y el empleador.
3. Salario que el empleado recibe por el trabajo realizado.

La especialidad de los contratos, sin embargo, dispone algunas características y condiciones especiales para la suscripción de contratos en razón de la industria, ocupación o actividad. Así los contratos pueden ser:

1. Contratos de plazo indefinido: Constituyen la regla general para la contratación en el Perú y no tienen una duración expresamente definida.
2. Contratos de duración determinada: Para esta modalidad de contratación, la legislación requiere prueba de una causa objetiva que permita esta condición.

La relación laboral genera obligaciones en los empleados, al estar estos en el deber de realizar una labor, a cambio de una remuneración pactada con anterioridad, sin embargo, el nacimiento formal de la relación laboral, mediante un contrato, genera también beneficios para los empleados.

Los principales beneficios derivados de la relación laboral son (Agencia de Promoción de la Inversión Privada – Perú s.f.):

1. Vacaciones anuales: El trabajador tiene derecho a disfrutar de vacaciones anuales pagadas de 30 días calendario por cada año completo de servicios. El salario pagado durante vacaciones es equivalente al salario mensual del empleado.
2. Gratificaciones: De acuerdo a la legislación peruana, el empleado tiene derecho al pago de 2 gratificaciones por año, la primera en julio (Día de la Independencia) y la segunda en diciembre (Navidad). Cada gratificación es equivalente al salario mensual que el empleado está recibiendo en el momento en que se paga dicha gratificación.

3. Seguro Social de Salud: El empleador está obligado a pagar aportaciones al sistema de salud pública con el fin de permitir que proporcione servicios de salud a los empleados. Este aporte es equivalente al 9% del salario mensual del empleado y es responsabilidad del empleador declararlo y pagarlo.
4. Asignación familiar: Es un pago mensual de 10% sobre el salario mínimo vital vigente. Se paga a los empleados que tienen uno o más hijos dependientes menores de 18 años, o hijos mayores de 18 años inscritos en programas de educación profesional o universitaria.
5. Participación en los beneficios: Las empresas que cuentan con más de 20 empleados y que desarrollan actividades que generan ingresos con su actividad comercial tienen la obligación de distribuir un porcentaje de sus ingresos anuales entre sus empleados, antes de deducir impuestos. Este porcentaje depende de la actividad principal de la empresa.
6. Compensación por Tiempo de Servicios (CTS): Es un beneficio social que busca cubrir las contingencias derivadas de la terminación del empleo. Esta compensación se devenga desde el primer mes del inicio de la relación laboral. El monto semestral a ser depositado equivale a un doceavo de la remuneración por cada mes completo de servicios durante dicho período. En este sentido, la cantidad que se deposite en un año por cada empleado será de aproximadamente un salario mensual.
7. Sistema de Pensiones: El empleado puede optar por unirse al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o al Sistema Privado de Pensiones (SPP). La tasa aplicable del SNP es del 13% de la remuneración mensual del trabajador y la tasa del SPP es en promedio de 13.2%. Esta aportación es asumida por el empleado, pero el empleador es responsable de su cobro.

## **2.2 RÉGIMEN LABORAL DE LOS EXTRANJEROS EN EL PERÚ**

El régimen laboral general para la actividad privada en el Perú es aplicable a la contratación de personal extranjero, con los mismos derechos y beneficios reconocidos a los empleados locales.

En cuanto a la duración del contrato, conforme al Decreto Legislativo N° 689 el plazo máximo es de 3 años, pero prorrogable por períodos de tiempo similares. Una vez suscritos, estos contratos deberán ser aprobados por el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo del Perú. Como regla general, el número de trabajadores extranjeros no debe superar el 20% de todo el personal.

Del mismo modo, las remuneraciones totales percibidas por los empleados extranjeros no deben exceder el 30% de la nómina. Se pueden hacer excepciones a estas restricciones en el caso de los profesionales y técnicos especializados, o personal directivo de una nueva actividad empresarial, entre otros. Los límites a la cantidad de personal y cuantías retributivas no son aplicables, entre otros, a:

- Los empleados extranjeros que tengan esposa, hijos, padres o hermanos con nacionalidad peruana,
- Los empleados extranjeros cuyo país de origen tiene un acuerdo de reciprocidad con el Perú,
- Los empleados extranjeros que se dediquen a los servicios de transporte internacional, ya sea por vía terrestre, aérea o marítima con un pabellón extranjero y registro,
- Los empleados extranjeros que tengan una inversión permanente de al menos 5 Unidades Impositivas Tributarias –UIT, durante la vigencia de su contrato de trabajo.

### **2.3 SITUACIÓN DE LOS EXTRANJEROS EN LA CIUDAD DE AREQUIPA**

Arequipa es la segunda ciudad más importante del Perú. Es por eso, que no es sorpresa que sea un atractivo para personas que buscan mejorar su calidad de vida. Actualmente, según Diario Correo, hay 515 trabajadores laborando formalmente en la ciudad de Arequipa.

El gerente regional de Trabajo, José Luis Carpio Quintana señala que 328 de esos son venezolanos y los otros 187 son de Colombia, Chile y México; estos ciudadanos fueron empleados en su mayoría en servicios como restaurantes entre otros establecimientos y ventas.

Según el funcionario José Luis Carpio Quintana, en Arequipa se estima que viven cerca de 40 mil ciudadanos que llegaron de Venezuela. “Hay que tomar en cuenta que entre el 50% y 60% de las empresas o microempresas en Arequipa son informales, y ellos son quienes contratan la mano de obra venezolana, y en algunos casos les pagan menos del sueldo mínimo y trabajan más de ocho horas”, comentó.

Gerencia de Trabajo advirtió que 40% de negocios intervenidos tenían extranjeros en sus filas, violando la ley. Presencia de venezolanos es aprovechada como mano de obra barata en comercios.

Hasta diciembre del año pasado, se calculaba que 15 mil ciudadanos venezolanos optaron por residir en Arequipa, en busca de oportunidades; lejos de la crisis económica que atraviesa su país.

Sin embargo, su presencia es aprovechada como mano de obra barata en comercios del Centro Histórico, en puestos que no requieren calificación. Según el presidente de la Asociación de Guías Oficiales Profesionales de Turismo de Arequipa (ADEGOPA), Álvaro Benavente Barreda, los peruanos que hacían de mozos o jaladores en restaurantes fueron desplazados, en varios negocios, en su totalidad. Esto pese a que la ley solo permite contar con 20% de personal extranjero.

Según el área de prensa de la Gerencia Regional de Trabajo, por lo menos 40% de comercios inspeccionados en operativos durante el año sobrepasan el límite de extranjeros, la mayoría de nacionalidad venezolana. Hasta diciembre del 2018, se registraron 400 contratos de trabajadores llaneros, pero debe considerarse que otro tanto trabaja en la informalidad.

Las empresas infractoras deben pagar una multa entre 189 y 2 856 soles por cada trabajador extranjero excedente. La penalidad sería un motivo para que algunos dueños desistan de la contratación. Por ejemplo, en enero, se detectó que una heladería en Mollendo (Islay), tenía el total de trabajadores de nacionalidad venezolana (cinco personas). De acuerdo a la proporción dictada por ley, solo uno de ellos podía laborar. En febrero se volvió a realizar un operativo y ya no se halló personal foráneo.

Conforme a la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del empleo del Gobierno Regional de Arequipa, en la Región Arequipa se tiene un promedio de 805 solicitudes de contratos extranjeros presentados ante la Sub Dirección de Registros Generales de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, de esa cifra, la mitad es contratos de trabajadores de nacionalidad venezolana, donde el rubro más solicitado para sus servicios es atención al público como restaurantes y pequeños negocios.

## **2.4 TRÁMITE DE PERMISOS LABORALES EN AREQUIPA**

Para que una persona extranjera adquiriera una autorización laboral en Arequipa, el empleador debe solicitar a la Gerencia de Trabajo una resolución donde se acredite la procedencia y datos del trabajador. Para ello, el visitante debe tener el carnet de extranjería en regla.

El periodo para laborar es indefinido de acuerdo a las cláusulas del contrato, que puede ser firmado de uno a 6 meses.

Este documento, en seguida, debe ser trasladado a la Oficina Regional de Migraciones para que sea esta entidad quien reafirme y califique el expediente.

El trámite es sencillo, ya que, desde el 10 de noviembre de 2016, cuando se emitió el D.L. 1246 de simplificación administrativa, se modificó los requisitos en el Decreto Legislativo 689 de Contratación Extranjera. Así, por ejemplo, se eliminó el requisito que obligaba a los extranjeros a presentar certificados de estudios y títulos de universidad o de bachillerato que tenían que ser traducidos y refrendados por un perito grafo técnico y oficial.

### **2.4.1. NUEVAS REGLAS PARA LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) modificó las reglas generales para la contratación de trabajadores extranjeros.

Mientras que mantuvo intacto el régimen especial y transitorio para la contratación del personal venezolano que cuenten con el permiso temporal de permanencia (PTP) o el acta de permiso de trabajo extraordinario provisional (PTEP), de acuerdo con el D. S. N° 008-2018-TR.

En efecto, la norma modifica el reglamento de la Ley de contratación de trabajadores extranjeros en lo que respecta a la aprobación de contratos, la calidad migratoria habilitante, la solicitud de aprobación, la excepción de trámites y la eliminación de requisitos.

#### **A. LINEAMIENTOS**

Respecto a la aprobación de los contratos, la norma precisa que ellos serán considerados aprobados desde su presentación ante la autoridad administrativa de trabajo, por medio del sistema virtual. Además, la autoridad migratoria constatará la aprobación del contrato de trabajo por este medio.

Incluso, añade la norma, los cambios, prórrogas y exoneraciones también se tramitarán de forma online y por aprobación automática.

El gerente legal de la Cámara de Comercio de Lima, Víctor Zavala, al precisar los alcances de la norma explico lo siguiente:

“El personal extranjero podrá iniciar la prestación de servicios, una vez entregado el contrato de trabajo y obtenida la calidad migratoria habilitante. La pérdida de esta calidad resuelve automáticamente el contrato”

En cuanto a la solicitud de aprobación, agregó que ella deberá estar acompañada del contrato de trabajo, de preferencia según el modelo publicado, una declaración jurada de cumplimiento de las condiciones establecidas en la ley y que cuenten con la capacitación o experiencia requerida; y el comprobante de pago del derecho respectivo.

En estos casos, tampoco será exigible la presentación de los pasajes de retorno al personal extranjero.

La norma en comentario, asimismo, adelanta que se aprobarán nuevos formularios en 30 días calendario desde la entrada en vigencia de la norma.

La autoridad laboral, así, decidió eliminar los requisitos de presentación de partida de matrimonio, con el fin de acreditar el estado civil del extranjero casado (a) con peruano (a), copia de los pasajes, títulos del personal técnico, entre otros.

#### **B. EXCEPCIÓN DE TRÁMITES**

El D. S. N° 008-2018-TR exceptúa del trámite de aprobación de contrato a los empleadores que contraten a extranjeros no comprendidos en los límites de contratación, como casado,

hijo, padre o hermano de peruano; o con visa de inmigrante; o provenga de país con el que Perú tiene convenio de reciprocidad laboral o doble nacionalidad; o se trate de personal de empresas extranjeras de transporte internacional; o de empresas de servicios multinacionales o inversionista extranjero, entre otros.

## **2.5 LA SITUACIÓN DE LOS CIUDADANOS VENEZOLANOS EN AREQUIPA**

No obstante, la situación es distinta para los ciudadanos venezolanos y refugiados de otras naciones. Mientras los extranjeros de cualquier país deben pasar antes por la Gerencia de Trabajo, los venezolanos no necesitan hacerlo porque gozan de un Permiso Temporal de Permanencia (PTP) y de un Acta de Permiso de Trabajo extraordinario provisional (PTEP).

El PTP regulado mediante DDSS. 02-2017-IN, 023-2017-IN y 01-2018-IN, del Ministerio del Interior (Mininter), permite a los venezolanos que ingresaron legalmente al país acceder al PTP para conseguir un puesto de trabajo en el país, con el otorgamiento del PTP, se faculta a la persona beneficiaria a trabajar formalmente en el territorio nacional, en el marco de la legislación peruana. Para tal efecto, MIGRACIONES comunicará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo el otorgamiento del permiso, a efectos que se libere a la persona beneficiaria con el PTP de restricciones de carácter laboral. EL PTP será vigente por un plazo de un año antes de su vencimiento la persona beneficiaria deberá optar por una de las calidades migratorias vigente.

El PTP se pierde con la ausencia del territorio nacional de la persona beneficiaria por más de ciento ochenta y tres días consecutivos o alternados desde su última salida como residente PTP dentro de un periodo de trescientos sesenta y cinco días sin autorización de migraciones.

EL Acta de Permiso de Trabajo extraordinario provisional (PTEP) aprobado mediante Resolución Ministerial N° 176-2018-TR, es un documento emitido por MIGRACIONES que habilita al ciudadano venezolano a realizar actividades generadoras de renta de manera subordinada o independiente, por el plazo de sesenta (60) días calendario. Este documento se gestiona vía Internet, luego de haber entregado los documentos y registrado sus datos e imágenes para la emisión del Permiso Temporal de Permanencia – PTP. (Migraciones, Superintendencia Nacional del Perú s.f.)

Son condiciones para la expedición del Acta de Permiso de Trabajo Extraordinario – Provisional, las siguientes:

1. Haber solicitado o se encuentre en trámite su pedido de PTP.
2. Haber cumplido con el pago por derecho de trámite del PTP (S/ 41,90)
3. Ser mayor de dieciocho (18) años de edad.

Una vez que haya cumplido con las disposiciones establecidas, el usuario deberá ingresar al Portal Institucional [www.migraciones.gob.pe](http://www.migraciones.gob.pe), con la finalidad de solicitar en línea el “Acta de Permiso de Trabajo Extraordinario – Provisional” (Migraciones, Superintendencia Nacional del Perú s.f.)

Entre otras, las pautas para la contratación laboral de ciudadanos venezolanos son:

- El contrato de trabajo debe celebrarse por escrito y a plazo determinado, que no puede ser superior al plazo contenido en el PTP o Acta del PTEP. En estos casos, no se requiere de aprobación ni registro en el Ministerio de Trabajo.
- La vigencia del PTP o Acta del PTEP son condiciones necesarias para la celebración del contrato, sus prórrogas y modificaciones.
- Puede acordarse la prórroga automática, en función de la prórroga del PTP o Acta del PTEP.
- La pérdida de vigencia del PTP o Acta del PTEP o el no otorgamiento del permiso, extingue automáticamente el contrato de trabajo.
- Durante la vigencia del contrato de trabajo regulado por esta norma, puede iniciarse el procedimiento de aprobación y registro del contrato de trabajo de personal extranjero regulado por el D. Leg. 689 (Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros).
- La obtención de una calidad migratoria distinta a la otorgada por el PTP supone la sujeción de la relación de trabajo a las normas sobre dicha calidad migratoria (En este caso, debe seguirse el procedimiento de aprobación y registro del contrato de trabajo ante el MTPE).
- Si la prestación de servicios se realiza ininterrumpidamente, el tiempo acumulado antes de la nueva calidad migratoria es considerado para los derechos y beneficios

derivados de la nueva contratación, pero no para la aplicación de los límites temporales de contratación previstos en las normas laborales correspondientes.

- En la contratación de trabajadores venezolanos con PTP o Acta de PTEP, deben observarse los límites porcentuales establecidos en la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros (20% del total de trabajadores de la planilla y 30% del total de remuneraciones).
- Los procedimientos de aprobación de contrato de trabajo iniciados por personas de nacionalidad venezolana, continuarán su tramitación conforme a ley. La no aprobación del contrato no afecta la contratación laboral de las personas que cuentan con PTP o Acta de PTEP.

### 3. OBJETIVOS

- a. Analizar la situación de legal de los trabajadores extranjeros en Arequipa – Arequipa - Cercado
- b. Determinar cuál es la situación legal de los trabajadores extranjeros en Arequipa
- c. Determinar cuál es la situación legal de los permisos de empleo para los extranjeros
- d. Determinar cuál es la situación de la aprobación de los contratos de los trabajadores extranjeros en Arequipa

### 4. HIPOTESIS

La situación laboral de los extranjeros en el cercado de la ciudad de Arequipa es crítica, pues la informalidad y abuso contra el trabajador, predomina en la sociedad.

## II PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

### CUADRO DE SISTEMATIZACION

TIPO	VARIABLE	INDICADORES	TÉCNICAS
General	Normativa aplicable a la situación laboral de los extranjeros	Situación legal de los trabajadores extranjeros en Arequipa.	Análisis Normativo: D.S. 014-92-TR D.L. 689 D.S. 008-2018-TR RM 176-2018-TR
		Situación legal de los permisos de empleo para los extranjeros en Arequipa.	

		Situación de la aprobación de los contratos de los trabajadores extranjeros en Arequipa	
--	--	---	--

## **1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS**

### **1.1. Técnicas:**

Para la variable general Índice de casos recibidos por la Defensoría del Pueblo se empleó la técnica de la observación documental, utilizándose fichas bibliográficas y documentales (Anexo N° 1 y 02). Se tabuló la información correspondiente a los casos registrados en un documento Excel para ser procesados en el programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) Versión 21.

La presente investigación está basada en el enfoque cuantitativo, porque “utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento de una población”

### **1.2. Instrumentos:**

Análisis Documental.

## **2. CAMPO DE VERIFICACIÓN**

### **2.1. Ubicación Espacial**

Se recopiló la información de la situación actual de los trabajadores extranjeros en la Región Arequipa ante la Gerencia Regional de trabajo y promoción del empleo Gobierno Regional de Arequipa

## **2.2. Ubicación Temporal**

Se recopiló la información de la situación actual de los trabajadores extranjeros en la Región Arequipa ante la Gerencia Regional de trabajo y promoción del empleo Gobierno Regional de Arequipa del año 2019.

## **2.3. Unidades de Estudio**

Las unidades de estudios están constituidas por la normativa aplicable a los trabajadores extranjeros.

## **3. ESTRATEGIAS DE RECOLECCION DE DATOS**

Los datos serán recogidos de forma personal con el apoyo de los colaboradores de la Universidad San Martín de Porres Filial Sur.

### III RESULTADOS

TABLA 1

#### REPORTE MODIFICACIONES NORMATIVAS D.S. 008-2018-TR

TEMA	D.S. 014-92-TR	D.S. 008-2018-TR
<b>APROBACIÓN DE CONTRATOS</b>	Los Contratos de Trabajo para el personal extranjero surtirán efecto a partir de la fecha de su aprobación por la Autoridad Administrativa de Trabajo.	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 Migratoria constata la aprobación del contrato de trabajo a través de este medio. Las modificaciones, prorrogas y exoneraciones también se tramitan de forma virtual y serán de aprobación automática.
<b>CALIDAD MIGRATORIA HABILITANTE</b>	El personal extranjero sólo podrá iniciar la prestación de servicios una vez aprobado el respectivo contrato de trabajo y obtenida la calidad migratoria habilitante.	El personal extranjero podrá iniciar la prestación de servicios, una vez presentado el contrato de trabajo y obteniendo la calidad migratoria habilitantes. La pérdida de esta calidad, resuelve automáticamente el contrato de trabajo.
<b>SOLICITUD DE APROBACIÓN</b>	La solicitud será presentada acompañada de lo siguiente: -El contrato de trabajo, preferentemente según modelo, en tres ejemplares. La declaración jurada según formato, que el contrato no se excede de los porcentajes limitativos autorizados. Comprobante de pago del derecho correspondiente a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Alternativamente, el título profesional o los títulos o certificados de estudios técnicos o certificados de experiencia laboral vinculados con el objeto del servicio; en fotocopia legalizada del original visado por el Servicio Consular y el Ministerio de Relaciones Exteriores del Perú. Fotocopia legalizada del pasaje o billete a que se refiere el inciso d) del	Debe estar acompañada del contrato de trabajo, de preferencia según modelo; declaración jurada de cumplimiento de las condiciones establecidas en la ley y que cuenta con la capacitación o experiencia requerida; y comprobante de pago del derecho correspondiente.

	<p>Artículo 8 o la Declaración Jurada que se garantizará el transporte pertinente, la que puede ser consignada como cláusula en el mismo contrato, o la constancia de las coordinaciones de retorno de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM).</p>	
<p><b>EXCEPCIÓN DE TRÁMITES</b></p>	<p>No deben realizar trámite de aprobación de contrato, los empleadores que contraten a extranjeros no comprendidos en los límites de contratación:  Casado, hijo, padre o hermano de peruano, con visa de inmigrante, proveniente país con el que Perú tiene convenio de reciprocidad laboral o doble nacionalidad, o se trate de personal de empresas extranjeras de transporte internacional o de empresas de servicios multinacionales o bancos multinacionales o inversionista extranjero.</p>	<p>No deben realizar trámite de aprobación de contrato, los empleadores que contraten a extranjeros no comprendidos en los límites de contratación:  Casado, hijo, padre o hermano de peruano, con visa de inmigrante, proveniente país con el que Perú tiene convenio de reciprocidad laboral o doble nacionalidad, o se trate de personal de empresas extranjeras de transporte internacional o de empresas de servicios multinacionales o bancos multinacionales o inversionista extranjero.  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</p>
<p><b>ELIMINACIÓN DE REQUISITOS</b></p>	<p>La solicitud será presentada acompañada de lo siguiente: -El contrato de trabajo, preferentemente según modelo, en tres ejemplares. La declaración jurada según formato, que el contrato no se excede de los porcentajes limitativos autorizados. Comprobante de pago del derecho correspondiente a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Alternativamente, el título profesional o los títulos o certificados de estudios técnicos o certificados de experiencia laboral vinculados con el objeto del servicio; en fotocopia legalizada del original visado por el Servicio Consular y el Ministerio de Relaciones Exteriores del Perú. Fotocopia legalizada del pasaje o billete a que se refiere el inciso d) del</p>	<p>Se eliminan los requisitos de presentación de partida de matrimonio para acreditar el estado civil del extranjero casado (a) con peruano (a); copia de los pasajes; título de personal técnico entre otros.</p>

	<p>Artículo 8 o la Declaración Jurada que se garantizará el transporte pertinente, la que puede ser consignada como cláusula en el mismo contrato, o la constancia de las coordinaciones de retorno de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM).</p>	
<p><b>RESTRICCIONES</b></p>	<p>El personal extranjero contratado no puede superar el 20% del número total de trabajadores en la nómina de la empresa. El total de personal extranjero no podrá recibir más del 30% de la nómina de la empresa en general.</p>	<p>El personal extranjero contratado no puede superar el 20% del número total de trabajadores en la nómina de la empresa. El total de personal extranjero no podrá recibir más del 30% de la nómina de la empresa en general.</p>

**TABLA 2****REPORTE SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES  
VENEZOLANOS CON PERMISO TEMPORAL DE TRABAJO (PTP) O ACTA  
DE PERMISO DE TRABAJO EXTRAORDINARIO PROVISIONAL (PTEP)  
DDSS. 02-2017-IN, 023-2017-IN y 01-2018-IN**

<b>TEMA</b>	<b>PTP y PTEP</b>
<b>APROBACIÓN DE CONTRATOS</b>	El contrato de trabajo debe celebrarse por escrito y a plazo determinado y no puede ser superior al plazo contenido en el PTP o el acta del PTEP. En estos casos, no se requiere de aprobación ni registro en el Ministerio de Trabajo.
<b>VIGENCIA DEL CONTRATO</b>	La vigencia del PTP p Acta de PTEP son condiciones necesarias para la celebración del contrato, sus prórrogas y modificaciones.
<b>PRÓRROGA</b>	Puede acordarse la prórroga automática, en función de la prórroga del PTP o Acta del PTEP.
<b>EXTINCIÓN</b>	La pérdida de vigencia del PTP p Acta del PTEP o el no otorgamiento del permiso, extingue automáticamente el contrato de trabajo.
<b>PROCEDIMIENTO DE APROBACIÓN</b>	Durante la vigencia del contrato de trabajo regulado por esta norma, puede iniciarse el procedimiento de aprobación y registro del contrato de personal extranjero regulado por el D.L. 689 ( 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)
<b>CALIDAD MIGRATORIA</b>	La obtención de una calidad migratoria distinta otorgada por e PTP supone el entorpecimiento de la relación de trabajo a las normas sobre dicha calidad migratoria (debiendo en este caso seguirse el procedimiento de aprobación y registro del contrato de trabajo ante el MTPE)
<b>LIMITACIONES</b>	En la contratación de trabajadores venezolanos con PTP p Acta de PTEP, deben observarse los límites porcentuales establecidos en la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros (20% del total de trabajadores de la planilla y 30% del total de remuneraciones)

#### IV CONCLUSIONES

- Conforme a los resultados obtenidos (TABLA 1), se aprecia que la situación laboral de los trabajadores en la ciudad de Arequipa se encuentra regulada por los parámetros contenidos en el D.S. 008-2018-TR. En el caso de los ciudadanos venezolanos, estos se registrarán de acuerdo al contenido en el permiso temporal de trabajo (PTP) o acta de permiso de trabajo extraordinario provisional (PTEP) DDSS. 02-2017-IN, 023-2017-IN y 01-2018-IN (TABLA 2)
- Respecto a la situación legal de los permisos de empleo, (TABLA 1 y 2) el D.S. 008-2018-TR dispone que el personal extranjero podrá iniciar la prestación de servicios, una vez presentado el contrato de trabajo y obteniendo la calidad migratoria habilitante. La pérdida de esta calidad, resuelve automáticamente el contrato de trabajo.
- En el caso de los permisos de empleo, la situación de los ciudadanos venezolanos es distinta al estar regulada por los DDSS. 02-2017-IN, 023-2017-IN y 01-2018-IN (TABLA 2). Los ciudadanos venezolanos podrán solicitar el permiso temporal de permanencia que los faculta para trabajar formalmente en el territorio nacional, MIGRACIONES comunicará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo el otorgamiento del permiso a efectos de que se libere a la persona beneficiaria con el PTP de restricciones de carácter laboral.
- A su vez, los ciudadanos venezolanos pueden acceder al Acta de permiso de trabajo extraordinario provisional, la que les permitirá laborar mientras continúan el trámite de permiso temporal de permanencia, obteniendo la liberación de las restricciones laborales a que se refiere las normas emitidas por el Sector Interior (TABLA 2).
- Conforme a los resultados de la situación de la aprobación de los contratos de los trabajadores extranjeros en Arequipa (TABLA 1 y 2), se puede apreciar que conforme al D.S. 008-2018-TR 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. Asimismo, en el caso de los ciudadanos venezolanos, estos se regulan por los DDSS. 02-2017-IN, 023-2017-IN y 01-2018-IN que regulan los permisos temporales de trabajo u el acta de permiso de trabajo extraordinario provisional, de modo que el contrato de trabajo debe celebrarse

por escrito y a plazo determinado y no puede ser superior al plazo contenido en el PTP o el acta del PTEP. En estos casos, no se requiere de aprobación ni registro en el Ministerio de Trabajo.

- Como se puede observar las modificaciones normativas permiten un mayor control de los permisos de trabajo en ciudadanos extranjeros al ser un requisito de validez del contrato su presentación ante la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo; a su vez la simplificación laboral en ciudadanos extranjeros ha significado un aumento en la fuerza laboral extranjera que mueve la economía en la ciudad de Arequipa, en especial los trabajadores extranjeros de nacionalidad venezolana.
- En la ciudad de Arequipa, en lo que va del año se tiene un promedio de 805 solicitudes de contratos extranjeros presentados ante la Sub Dirección de registros Generales de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, de esa cifra, la mitad es contratos de trabajadores extranjeros de nacionalidad venezolana, siendo el rubro mas solicitado para sus servicios la atención al público como restaurantes y pequeños negocios.

## V BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

1. Decreto Supremo N° 008-2018-TR Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros, aprobado por Decreto Supremo N° 014-92-TR. (Sin fecha) Recuperado de: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-modifica-el-reglamento-de-la-ley-de-cont-decreto-supremo-n-008-2018-tr-1691028-1/>
2. Ministerio De Trabajo. Pautas para contratar trabajadores Venezolanos (Sin fecha). Recuperado de: <https://www.camaralima.org.pe/RepositorioAPS/0/0/par/060718/MINISTERIO%20DE%20TRABAJO%20DICTA%20PAUTAS%20PARA%20CONTRATAR%20TRABAJADORES%20VENEZOLANOS.pdf>
3. Resolución Ministerial N° 176-2018-TR. contratación laboral de personas de nacionalidad venezolana con Permiso Temporal de Permanencia - PTP o Acta de Permiso de Trabajo Extraordinario – Provisional (Sin fecha). Recuperado de: <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/establecen-disposiciones-para-la-contratacion-laboral-de-per-resolucion-ministerial-n-176-2018-tr-1666953-1>
4. Pro inversión. Agencia de Promoción de la Inversión Privada – Perú. Recuperado de: <http://www.proinversion.gob.pe/apec/pdf/4%20Regimen%20Laboral.pdf>
5. Decreto Supremo N° 023-2017-IN. Otorgamiento del Permiso Temporal de Permanencia para las personas de nacionalidad venezolana (Sin fecha). Recuperado de: <https://www.migraciones.gob.pe/wp-content/uploads/2017/07/1549000-11.pdf>
6. Decreto Supremo N° 002-2017-IN. Lineamientos para el otorgamiento del Permiso Temporal de Permanencia para las personas de nacionalidad venezolana (Sin fecha). Recuperado de: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2017/11018.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2017/11018>
7. Decreto Legislativo N° 1246 (Sin fecha). Recuperado de: [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/104808/1246\\_14-11-2016\\_11\\_54\\_32\\_-Dec.\\_Legislativo\\_N\\_1246.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/104808/1246_14-11-2016_11_54_32_-Dec._Legislativo_N_1246.pdf)

8. Decreto Legislativo N° 689 Ley para la contratación de trabajadores extranjeros (Sin fecha). Recuperado de:  
[https://www.migraciones.gob.pe/documentos/normalegal\\_2.pdf](https://www.migraciones.gob.pe/documentos/normalegal_2.pdf)
9. Decreto Supremo 014-92-TR Reglamento de la ley para la contratación de trabajadores extranjeros (Sin fecha). Recuperado de:  
<https://www.oas.org/dil/Migrants/Peru/Decreto%20Supremo%20N%C2%B0%20014-92-TR.pdf>
10. Migraciones. Superintendencia Nacional Perú. (Sin fecha). Recuperado de:  
[https://www.migraciones.gob.pe/index.php/acta\\_permiso\\_extraordinario/](https://www.migraciones.gob.pe/index.php/acta_permiso_extraordinario/)