



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

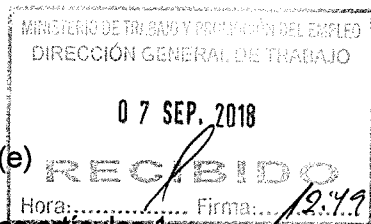
**INFORME N° 0120- 2018-MTPE/2/14.1**

**PARA :** EDUARDO GARCÍA BIRIMISA  
Director General de Trabajo

**DE :** VÍCTOR RENATO SARZO TAMAYO  
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)

**ASUNTO :** Proyecto de Decreto Supremo que modifica los artículos 1, 2, 12, 18, 21 y 25 del Reglamento de la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros, aprobado por Decreto Supremo N° 014-92-TR, y modificado por el Decreto Supremo N° 023-2001-TR

**FECHA :** 07 de setiembre de 2018



Es grato dirigirme a usted a fin de alcanzarle el presente informe relativo al Proyecto de Decreto Supremo que modifica los artículos 1, 2, 12, 18, 21 y 25 del Reglamento de la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros, aprobado por Decreto Supremo N° 014-92-TR, y modificado por el Decreto Supremo N° 023-2001-TR (en adelante, Proyecto de Decreto Supremo).

**I. BASE LEGAL**

- Constitución Política del Perú.
- Decreto Legislativo N° 689, Ley de Contratación de extranjeros.
- Reglamento del Decreto Legislativo N° 689, Ley para la Contratación de Trabajadores Extranjeros, aprobado por Decreto Supremo N° 014-92-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 023-2001-TR.

**II. ANTECEDENTES**

Mediante Resolución Ministerial N° 181-2018-TR se dispuso la publicación del Proyecto de Decreto Supremo para la recepción de comentarios, sugerencias o recomendaciones, los mismos que se han recibido hasta el 29 de agosto de 2018.

Los comentarios que recibió esta Dirección se han sistematizado y tras una revisión de los mismos, se han acogido aquellos que se estimaron oportunos, elaborando para tales efectos una matriz de dichos comentarios.

Atendiendo a ello, en conjunto con la matriz citada anteriormente, se presenta sustento técnico del Proyecto de Decreto Supremo, con el presente informe.

**III. ANÁLISIS**

**a) Regulación en torno a la contratación de extranjeros**

El régimen laboral para los trabajadores extranjeros se encuentra regulado en la Ley para la Contratación de Trabajadores Extranjeros, Decreto Legislativo N° 689, y su reglamento,



aprobado por Decreto Supremo N° 014-92-TR, y modificado por Decreto Supremo N° 023-2001-TR. Ambos instrumentos normativos, nos permiten determinar cuáles son las restricciones o excepciones en su aplicación, así como, los procedimientos a seguir para la contratación de trabajadores internacionales.

Ahora bien, para efectos del presente informe se destacan las siguientes disposiciones de los instrumentos ya mencionados:

MATERIA	DESCRIPCIÓN
Contratación prioritaria	Los empleadores, cualquiera fuere su actividad o nacionalidad, <b>darán preferencia a la contratación de trabajadores nacionales.</b>
Régimen Laboral	La contratación de trabajadores extranjeros <b><u>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.</u></b> El contrato de trabajo y sus modificaciones <b><u>deben ser autorizados por la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT).</u></b>
Exceptuados de la ley	<ul style="list-style-type: none"><li>a) Al extranjero con cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos peruanos.</li><li>b) Al extranjero con vía de inmigrante.</li><li>c) Al extranjero con cuyo país de origen exista convenio de reciprocidad laboral o de doble nacionalidad.</li><li>d) Al personal de empresas extranjeras dedicadas al servicio internacional de transporte, terrestre, aéreo o acuático con bandera y matrícula extranjera.</li><li>e) Al personal extranjero que labore en las empresas de servicios, multinacionales o bancos multinacionales, sujetos a las normas legales dictadas para estos casos específicos.</li><li>f) Al personal extranjero que, en virtud de convenios bilaterales o multilaterales celebrados por el Gobierno del Perú, prestare sus servicios en el país.</li><li>g) Al inversionista extranjero, haya o no renunciado a la exportación del capital y utilidades de su inversión, siempre que ésta tenga un monto permanente durante la vigencia del contrato no menor de 5 UIT.</li><li>h) Los artistas, deportistas y en general aquellos que actúen en espectáculos públicos en el Territorio de la República durante un período máximo de tres meses al año.</li></ul>
Porcentaje de Trabajadores	<ul style="list-style-type: none"><li>• 20% del número total de sus servidores, empleados y obreros.</li><li>• Las remuneraciones no podrán exceder del 30% del total de la planilla de sueldos y salarios.</li></ul>
Exoneración al Porcentaje	<ul style="list-style-type: none"><li>a) Cuando se trate de personal profesional o técnico especializado.</li><li>b) Cuando se trate de personal de dirección y/o gerencial de una nueva actividad empresarial o en caso de reconvención empresarial.</li><li>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 particulares nacionales, o en centros especializados de enseñanza de idiomas.</li><li>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.</li></ul>





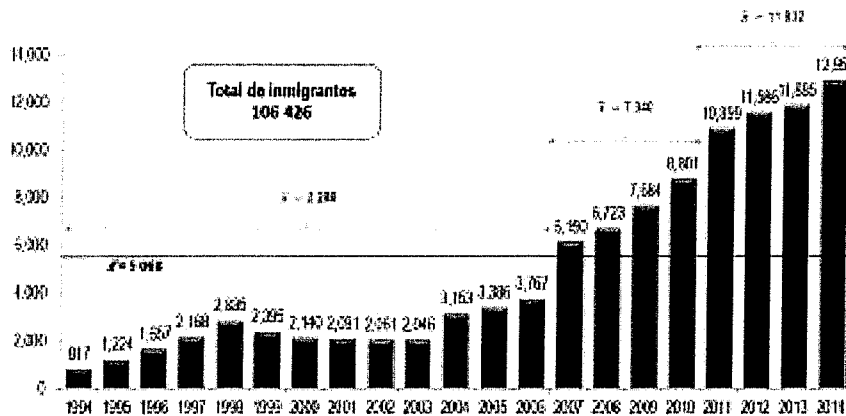
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

		<b>e) <u>Cualquier otro caso que se establezca por decreto supremo, siguiendo los criterios de especialización, calificación o experiencia.</u></b>
<b>Requisitos de Contratación</b>	<b>Ley</b>	<p>a) Declaración Jurada de la empresa donde se señale que la contratación del extranjero cumple las condiciones establecidas por esta ley y cuenta con <b><u>la capacitación o experiencia laboral requerida por la misma.</u></b></p> <p>b) El contrato de trabajo escrito.</p>
	<b>Reglamento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El contrato de trabajo, preferentemente según modelo, en tres ejemplares.</li> <li>• La declaración jurada, según formato, que el contrato no se excede los porcentajes limitativos autorizados.</li> <li>• Comprobante de pago del derecho correspondiente a la AAT.</li> <li>• Alternativamente, <b><u>el título profesional o los títulos o certificados de estudios técnicos o certificados de experiencia laboral vinculados con el objeto del servicio;</u></b> en fotocopia legalizada del original visado por el Servicio Consular y el Ministerio de Relaciones Exteriores del Perú.</li> <li>• Fotocopia legalizada del pasaje o billete que garantiza el transporte pertinente.</li> </ul>

**b) Sustento de la propuesta normativa**

El movimiento migratorio de la población extranjera hacia el Perú ha aumentado. Tal como se demuestra en el Gráfico N° 1, los extranjeros y extranjeras que llegaron al Perú entre los años 1994 y 2014 fueron 106 426. El promedio anual de este flujo asciende a 4,976 personas<sup>1</sup>.

**GRÁFICO N° 1**  
**Inmigración de extranjeros y extranjeras, según año de entrada al país, 1994-2014**



<sup>1</sup> Esta información ha sido recogida del numeral 1.4.4.2.4 denominado "Problemática de extranjeros y extranjeras en el Perú" de la Política Nacional Migratoria 2017-2025, aprobada mediante Decreto Supremo N° 015-2017-RE.



A nivel normativo, el concepto de migración laboral es recogido en el "Glosario de Términos" de la Matriz de Competencia del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2010-TR, cuando en el numeral 9 del anexo de la citada norma, se señala que: **"Migración Laboral es el proceso por el cual, buscadores de empleo o trabajadores se trasladan de su lugar de origen a otros países, ciudades o regiones, en el que las personas pueden ejercer su derecho a desplazarse a través de las fronteras, sin que sus derechos humanos sean mermados por su condición de migrantes"**.

En este orden de ideas, la migración laboral como derecho para su plena efectividad debe considerar que la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares<sup>2</sup>, ratificada por el Perú el 14 de setiembre del 2005, en su artículo 25 dispone que: **"no será legal menoscabar en los contratos privados de empleo el principio de igualdad de trato (...)"**.

En este sentido, mediante el artículo 7 de la Ley para la Contratación de Trabajadores Extranjeros, Decreto Legislativo N° 689, se dispone que el contrato de trabajo de personal extranjero se entiende aprobado a la su sola presentación, considerando que los contratos de trabajo de personal nacional no requieren de evaluación previa de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

No obstante lo citado precedentemente, el artículo 12 del Reglamento de la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros, aprobado por Decreto Supremo N° 014-92-TR, y modificado por Decreto Supremo N° 023-2001-TR, establece que los contratos de trabajo de personal extranjero requieren una evaluación previa de la Autoridad Administrativa de Trabajo, generando una diferenciación con la tramitación de los contratos de trabajo de personal nacional.

En tal sentido, el Proyecto de Decreto Supremo establece:

1. En su artículo 1, consignar que los contratos de trabajo de personal extranjero se sujetan al procedimiento de aprobación automática y que se consideran aprobados desde su presentación ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, en el marco de lo establecido en el numeral 32.4 del artículo 32 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Asimismo, a fin de facilitar su monitoreo y sistematización se establece que su presentación se realizará a través de un sistema virtual denominado, "Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros".

En este artículo, se mantiene la regla establecida en el Decreto N° 023-2001-TR, por la cual, el personal extranjero solo puede prestar servicios, luego de la presentación

<sup>2</sup> Citamos a la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares, en su condición de tratado de derechos humanos, y considerando que dichos tratados tienen como finalidad el equilibrio del orden público común a las partes, y que no tienen como destinatario a los Estados sino a los individuos. DULITZKY, Ariel. "La aplicación de los tratados de derechos humanos por los tribunales locales: un estudio comparado". Editores del Puerto. 1997. p 36. <http://www.utexas.edu/law/faculty/adulitzky/34-Tratados-DDHH-Tribunales-Locales.pdf>. 2 de julio del 2012.



de su solicitud ante la Autoridad Administrativa de Trabajo y una vez obtenida su calidad migratoria.

De otro lado, se establece que si el extranjero pierde su condición migratoria, ello debería ser causal de extinción del contrato de trabajo. En relación con esto último, se precisa además que la pérdida de la calidad migratoria habilitante constituye una condición resolutoria que extingue automáticamente el contrato de trabajo, ello a efectos de que se atienda a 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.

2. En el artículo 2, se regula el tiempo durante el cual, el empleador debe conservar los documentos que acrediten que el trabajador se encuentra incurso en alguno de los casos de excepción, consignando que dicha obligación tiene un plazo de cinco (5) años desde la extinción de la relación laboral. Asimismo, en el artículo 2 se ha eliminado toda referencia a la normativa de inspecciones, que se consignaba en el párrafo 4 del mencionado artículo, considerando que debe aplicarse la normativa de inspecciones vigente.
3. En el artículo 12, tras consignarse que los contratos de trabajo de personal extranjero se sujetan al procedimiento de aprobación automática y que se consideran aprobados desde su presentación, se especifica qué documentos se deben acompañar a la referida solicitud, ello en observancia a la modificación establecida en la Cuarta Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1246.
4. En el artículo 18, se ha establecido que las exoneraciones también se sujetan al procedimiento de aprobación automática y que son aprobadas desde su presentación, precisándose que tal presentación se realiza a través del sistema virtual de contratos de extranjeros.
5. En el artículo 21, se modifican las reglas vigentes para los casos de prórrogas o modificaciones de los contratos de trabajo de personal extranjero y se establece que el procedimiento aplicable es el de aprobación automática y que dichas solicitudes se consideran aprobadas desde su presentación, considerando aplicable la misma regla que se implementará para la aprobación de contrato de trabajo de personal extranjero.
6. En el artículo 25, se precisa que la fiscalización posterior de los contratos de trabajo de personal extranjero aprobados a su presentación queda a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo, sin perjuicio de las actuaciones inspectivas que realiza la Autoridad Inspectiva del Trabajo competente.
7. Adicionalmente, el Proyecto de Decreto Supremo considera cuatro (4) Disposiciones Complementarias Finales, según el siguiente detalle:
  - 7.1. En la Primera Disposición Complementaria Final, se consigna que la vigencia del Decreto Supremo se inicia a los treinta (30) días calendario de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano", con el objeto de que exista un plazo para implementar medidas para hacer eficiente la atención de los procedimientos de aprobación de contratos de trabajo de personal extranjero.



- 7.2. Considerando que el Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), consigna que la aprobación de contrato de trabajo de personal extranjero se sujeta al procedimiento de evaluación previa, en la Segunda Disposición Complementaria Final, se consigna que el MTPE en un plazo no mayor a treinta (30) días calendario modifica el citado TUPA, para adecuarlo al Decreto Supremo y consignar que la aprobación de contrato de trabajo de personal extranjero se sujeta al procedimiento de aprobación automática.
- 7.3. Asimismo, para facilitar la implementación del Proyecto de Decreto Supremo, en la Tercera Disposición Complementaria Final se establece que en un plazo no mayor a treinta (30) días calendario, el MTPE modifica los formularios aplicables a la aprobación de contrato de trabajo de personal extranjero.
- 7.4. Adicionalmente, se incluye como Cuarta Disposición Complementaria Final, la habilitación normativa para que el MTPE en un plazo no mayor a treinta (30) días calendario emita la normativa complementaria respectiva.
8. Por otro lado, el Proyecto de Decreto Supremo considera dos (2) Disposiciones Complementarias Transitorias, según el siguiente detalle:
  - 8.1. Con relación a los procedimientos de aprobación de contrato de trabajo de personal extranjero que se encontrarían en trámite a la entrada en vigencia del Proyecto de Decreto Supremo, en la Primera Disposición Complementaria Transitoria, se consigna que dichos procedimientos se sujetan a las normas del citado Proyecto de Decreto Supremo, esto es, se tramitan bajo la normativa de la aprobación automática. Esta medida se establece con el objeto de que esta normativa se aplique de manera inmediata a todos los pedidos de aprobación de contrato de trabajo de personal extranjero, y no se continúe realizando un trato diferenciado entre la aprobación de contrato de trabajo de personal nacional y extranjero.
  - 8.2. Asimismo, respecto de los contratos de trabajo de personal extranjero ya aprobados, en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria se consigna que se sujetan a la normativa vigente al momento de su obtención hasta su vencimiento, dado que la solicitud de aprobación de contrato de trabajo ya fue aprobada.
9. Finalmente, el Proyecto de Decreto Supremo establece una (1) Disposición Complementaria Derogatoria, que establece la derogación de los artículos 4, 13, 15, 16, 17 y 26 del Reglamento de la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros, aprobado por Decreto Supremo N° 014-92-TR, y modificado por Decreto Supremo N° 023-2001-TR. Sobre esta disposición, es importante acotar que:
  - 9.1. La derogación del artículo 4 se justifica en razón a que información como "el estado civil del extranjero con cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos peruanos" se encuentra prohibida de solicitar en mérito a lo previsto en el numeral 3.1 del artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1246.





PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

- 9.2. La derogación del artículo 13 se incluye porque el citado artículo regula los procesos internos vinculados a un procedimiento de evaluación previa, el cual, se estaría cambiando por el procedimiento de "aprobación automática".
- 9.3. Se deroga el artículo 15 porque el cumplimiento de los porcentajes limitativos se sujetará a la presentación de una declaración jurada.
- 9.4. La derogación de los artículos 16 y 17 se justifica en razón que mediante la Cuarta Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1246, se derogan los c) y d) del Decreto Legislativo N° 689, Ley para la Contratación de Trabajadores Extranjeros, y dichos literales justificaban su inclusión en la norma reglamentaria de dicho Decreto Legislativo.
- 9.5. Se deroga el artículo 26 a fin que se aplique la normativa de inspecciones vigente.

#### IV. CONCLUSION

De acuerdo a lo expuesto, se pone a su consideración el Proyecto de Decreto Supremo que modifica los artículos 1, 2, 12, 18, 21 y 25 del Reglamento de la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros, aprobado por Decreto Supremo N° 014-92-TR, y modificado por el Decreto Supremo N° 023-2001-TR, con el fin de actualizar la normativa reglamentaria sobre contratación de personal extranjero, generando así un impacto positivo en los procedimientos de aprobación de los contratos de extranjeros y contribuir en la formalización de estos trabajadores en el mercado laboral peruano.

A su vez, como se indica en el punto II del presente informe, se han acogido algunos de los comentarios a dicha propuesta normativa como consecuencia del proceso de consulta con los actores sociales y sociedad civil, establecido mediante Resolución Ministerial N° 181-2018-TR que se acompañan como anexo.

#### V. RECOMENDACION

Con la aprobación de su Despacho, se disponga con el trámite correspondiente al interior de la entidad a fin de aprobar y promulgar el presente Proyecto de Decreto Supremo.

Atentamente,



RENATO SARZO TAMAYO  
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)  
Dirección General de Trabajo

Anexos:

- Proyecto de Decreto Supremo.
- Exposición de Motivos.
- Matriz comparativa del proceso de consulta.
- Resolución Ministerial N° 181-2018.

