

# BASE NORMATIVA



## DIRECCION DE REGISTROS NACIONALES DE RELACIONES DE TRABAJO

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

Dictan Ley para la contratación de  
trabajadores extranjeros

**DECRETO LEGISLATIVO N° 689**

Reglamento de la Ley de Contratación de  
Trabajadores Extranjeros

**DECRETO SUPREMO N° 014-92-TR**

Aprueban normativa complementaria  
para la aprobación, prórroga o  
modificación de los contratos de trabajo  
de personal extranjero, a través del  
"Sistema Virtual de Contratos de  
Extranjeros – SIVICE"

**RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 291-2018-TR**

Actualizado al 30/06/2024

## Dictan Ley para la contratación de trabajadores extranjeros

### DECRETO LEGISLATIVO N° 689

*(Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 5 de noviembre de 1991)*

#### EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

#### POR CUANTO:

El Congreso de la República, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 189 de la Constitución Política del Perú, mediante Ley 25327 ha delegado en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar la materia de empleo, para promover el acceso masivo al trabajo, crear nuevas oportunidades de empleo y flexibilizar las modalidades de contratación laboral;

Que, de conformidad con el artículo 42 de la Constitución Política del Perú se debe señalar por ley la proporción preferente que corresponde a los trabajadores nacionales, tanto en el número como en el monto total de remuneraciones de la empresa, según el caso;

Que, esta preferencia a la contratación de personal nacional disponible en el país y en el extranjero, de realizar sin descuidar la contratación de personal extranjero para labores técnicas, gerenciales u otras especialidades que signifiquen transferencia de tecnología y creación de nuevos puestos de trabajo.

Que, es necesario flexibilizar la contratación de personal extranjero y reducir los costos para estimular el desarrollo de la inversión privada en los diversos sectores productivos y de servicios, con criterio descentralista, que signifiquen la creación de nuevos puestos de trabajo para personal nacional;

Que, es necesario simplificar los procedimientos de aprobación de contrato trabajo para personal extranjero, al estar en vigencia la Ley de Simplificación Administrativa N° 25025;

Que, el Gobierno del Perú tiene celebrado con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), un convenio incorporado al ordenamiento jurídico mediante Decreto Ley 23018, razón por la cual resulta

conveniente tenerlo en cuenta para la mejor aplicación de la presente Ley;

De conformidad con lo establecido en el inciso 10) del Artículo 211 de la Constitución Política del Perú;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; y

Con cargo a dar cuenta al Congreso;

Ha dado el Decreto Legislativo siguiente:

#### LEY DE CONTRATACIÓN DE EXTRANJEROS

**Artículo 1°.** – Los empleadores, cualquiera fuere su actividad o nacionalidad, darán preferencia a la contratación de trabajadores nacionales.

**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 artículo 2° y 4° de esta Ley:

- a) Al extranjero con cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos peruanos;
- b) Al extranjero con visa de inmigrante;
- c) Al extranjero con cuyo país de origen exista convenio de reciprocidad laboral o de doble nacionalidad;
- d) Al personal de empresas extranjeras dedicadas al servicio internacional de transporte, terrestre, aéreo o acuático con bandera y matrícula extranjera;
- e) Al personal extranjero que labore en las empresas de servicios multinacionales o bancos multinacionales, sujetos a las normas legales dictadas para estos casos específicos;
- f) El personal extranjero que, en virtud de convenios bilaterales o multilaterales celebrados por el Gobierno del Perú, prestare sus servicios en el país;
- g) Al inversionista extranjero, haya o no renunciado a la exportación del capital y utilidades de su inversión, siempre que ésta

- tenga un monto permanente durante la vigencia del contrato no menor a 5 U.I.T.;
- h) Los artistas, deportistas y en general aquellos que actúen en espectáculos públicos en el territorio de la República, durante un periodo 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 artículo 4° de la presente Ley.

**Artículo 4°.** – Las empresas nacionales o extranjeras podrán contratar personal extranjero en una proporción de hasta el 20% del número total de sus servidores, empleados y obreros. Sus remuneraciones no podrán exceder del 30% del total de la planilla de sueldos y salarios.

**“Artículo 5°.** – Los contratos de trabajo a que se refiere la presente Ley deberán ser celebrados por escrito y a plazo determinado, por un período máximo de 3 años prorrogables, sucesivamente, por períodos iguales, debiendo constar además, el compromiso de capacitar al personal nacional en la misma ocupación. La autoridad competente al otorgar la visa correspondiente tendrá en cuenta el plazo de duración del contrato.” *(\*) Artículo modificado por el artículo único de la Ley N° 26196, publicada el 10 de junio de 1993.*

**Artículo 6°.** – Los empleadores podrán solicitar exoneración de los porcentajes limitativos prescritos en el artículo 4° de esta Ley, en los casos siguientes:

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

- 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 encuentra incurso en las limitaciones del artículo 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:

- Declaración Jurada de la empresa donde se señale que la contratación del extranjero cumple las condiciones establecidas por esta ley y cuenta con la capacitación o experiencia laboral requerida por la misma.
- El contrato de trabajo escrito.” *(\*) Artículo modificado por la cuarta disposición complementaria modificatoria del Decreto Legislativo N° 1246, publicado el 10 de noviembre de 2016.*

**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:

- Omisión del trámite de aprobación del contrato de personal extranjero comprendido en la presente Ley;
- Fraude en la declaración jurada o en la documentación acompañada para la aprobación del contrato de trabajo;
- Incumplimiento en la ejecución de los contratos de trabajo;

- d) Realización de fines distintos al propósito legal que mereció la aprobación del contrato;
- e) Incumplimiento del 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 del personal comprendido por la presente Ley, así como la aprobación de los contratos del personal extranjero que sean canalizados mediante esta Organización.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

**Primera.** – El poder Ejecutivo reglamentará la presente Ley en el plazo improrrogable de 90 días, contados a partir de su vigencia.

**Segunda.** – El presente Decreto Legislativo entrará en vigencia treinta (30) días después de su publicación en el Diario Oficial “El Peruano”.

**Tercera.** – Los empleadores omisos al trámite de aprobación de contratos de trabajo de personal extranjero deberán regularizar la contratación en un plazo máximo de 60 días, contados a partir del día siguiente de la vigencia de la presente Ley, sin que haya lugar a la imposición de multa por la referida omisión.

**Cuarta.** – Los expedientes en trámite se adecuarán a las disposiciones de la presente Ley a partir de su vigencia.

**Quinta.** – La presente Ley se aplica sin perjuicio de la observación de los tratados internacionales sobre la materia, en lo que sean más favorables.

**Sexta.** – Derógase el Decreto Ley 22452, su Reglamento y demás normas que se opongan a la presente Ley.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los cuatro días del mes de Noviembre de mil novecientos noventa y uno.

**ALBERTO FUJIMORI FUJIMORI**

Presidente Constitucional de la República

**ALFONSO DE LOS HEROS PEREZ-ALBELA**

Ministro de Trabajo y Promoción Social

### Reglamento de la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros

### DECRETO SUPREMO N° 014-92-TR

*(Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 22 de diciembre de 1992)*

**EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA**

**CONSIDERANDO:**

Que, la Primera Disposición Transitoria y Final del Decreto Legislativo N° 689, Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros, establece que la misma será objeto de Reglamentación;

Que bajo tal marco legal, es necesario dictar las normas que regulen adecuadamente la citada Ley, en concordancia con las disposiciones contenidas en los Decretos Legislativos Nos. 663 y 703, Ley que regula el "Programa de Migración - Inversión", y de Extranjería, respectivamente;

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 560, Ley del Poder Ejecutivo; y,

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros:

**DECRETA:**

**Artículo 1.** – Aprobar el Reglamento de la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros, Decreto Legislativo N° 689, que consta de 28 Artículos y cuatro Disposiciones Transitorias y Finales, que forman parte integrante del presente Decreto Supremo.

**Artículo 2.** – El Ministerio de Trabajo y Promoción Social queda facultado para dictar las disposiciones complementarias que considere necesarias para la mejor aplicación del Reglamento aprobado.

**Artículo 3.** – El presente Decreto Supremo entra en vigencia el día de su publicación en el Diario Oficial “El Peruano” y será refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción Social.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintiún días del mes de diciembre de mil novecientos noventidós.

ALBERTO FUJIMORI FUJIMORI  
Presidente Constitucional de la República

AUGUSTO ANTONIOLI VASQUEZ  
Ministro de Trabajo y Promoción Social

## REGLAMENTO DE LA LEY PARA LA CONTRATACION DE TRABAJADORES EXTRANJEROS

### Decreto Legislativo N° 689

#### I. Del Inicio del Servicio

“**Artículo 1.** – 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.” (\*) **Artículo modificado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 023-2001-TR, publicado el 18 de julio de 2001. (\*)**

**Artículo modificado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 008-2018-TR, publicado el 13 de septiembre de 2018. Entró en vigencia el 14 de octubre de 2018.**

#### II. De Los Exceptuados

“**Artículo 2.** – 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 Inspectiva de Trabajo.

De constatare que el trabajador no se encuentra exceptuado, se requerirá al empleador regularice la situación contractual según la normativa vigente.” (\*) **Artículo modificado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 008-2018-TR, publicado el 13 de septiembre de 2018. Entró en vigencia el 14 de octubre de 2018.**

“**Artículo 3.** – Los contratos del personal extranjero exceptuado, 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 a las reglas establecidas en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

En caso 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 modificado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 023-2001-TR, publicado el 18 de julio de 2001.**

**Artículo 4. – (\*) Artículo derogado por la única disposición complementaria derogatoria del Decreto Supremo N° 008-2018-TR, publicado el 13 de septiembre de 2018. Entró en vigencia el 14 de octubre de 2018.**

**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 Tecnológicas 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 el 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.

### III. DE LOS PORCENTAJES LIMITATIVOS

**Artículo 7. –** Para determinar el 20% del número total de servidores a que se refiere al 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 comparará 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 y 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 de 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 extranjero solicitado va a ingresar en sustitución de otro extranjero, no se incluirá en los cálculos de los porcentajes limitativos al que va a ser reemplazado, sino sólo al que pretende ingresar.” **(\*) Artículo modificado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 023-2001-TR, publicado el 18 de julio de 2001.**

**Artículo 10. –** Los trabajadores extranjeros exceptuados a que se refiere el Artículo 3 de la Ley, sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, serán considerados como nacionales para el cálculo de los porcentajes limitativos.

### IV. Del Plazo

**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 plazos no mayores a tres años.

#### V. Del Procedimiento de Aprobación

**Artículo 12.** – La solicitud de aprobación de los contratos de trabajo de personal extranjero debe acompañar lo siguiente:

- (i) Contrato de trabajo por escrito, preferentemente según modelo;
- (ii) 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,
- (iii) Comprobante de pago del derecho correspondiente a la Autoridad Administrativa de Trabajo.” *(\*) Artículo modificado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 023-2001-TR, publicado el 18 de julio de 2001. (\*) Artículo modificado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 008-2018-TR, publicado el 13 de septiembre de 2018. Entró en vigencia el 14 de octubre de 2018.*

**Artículo 13.** – *(\*) Artículo modificado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 023-2001-TR, publicado el 18 de julio de 2001. (\*) Artículo derogado por la única disposición complementaria derogatoria del Decreto Supremo N° 008-2018-TR, publicado el 13 de septiembre de 2018. Entró en vigencia el 14 de octubre de 2018.*

#### VI. Del Contrato

**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, lugar donde laborará, remuneración diaria o mensual, en moneda nacional o extranjera, bonificaciones y beneficios 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 deberán 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 deberá 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 se cuente 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.

#### VII. De la Declaración Jurada

**Artículo 15.** – *(\*) Artículo derogado por la única disposición complementaria derogatoria del Decreto Supremo N° 008-2018-TR, publicado el 13 de septiembre de 2018. Entró en vigencia el 14 de octubre de 2018.*

#### VIII. Del Retorno del Trabajador

**Artículo 16.** – *(\*) Artículo derogado por la única disposición complementaria derogatoria del Decreto Supremo N° 008-2018-TR, publicado el 13 de*

*septiembre de 2018. Entró en vigencia el 14 de octubre de 2018.*

### IX. De Los Títulos y Certificados

**Artículo 17.** – (\*) *Artículo modificado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 023-2001-TR, publicado el 18 de julio de 2001. (\*) Artículo derogado por la única disposición complementaria derogatoria del Decreto Supremo N° 008-2018-TR, publicado el 13 de septiembre de 2018. Entró en vigencia el 14 de octubre de 2018.*

### X. De Las Exoneraciones

**Artículo 18.** – 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 modificado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 023-2001-TR, publicado el 18 de julio de 2001. (\*) Artículo modificado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 008-2018-TR, publicado el 13 de septiembre de 2018. Entró en vigencia el 14 de octubre de 2018.*

**Artículo 19.** – Para efecto de lo dispuesto en el inciso b) del Artículo 6 de la Ley, se entiende como nueva actividad tanto el inicio de la actividad productiva como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así 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 una nueva actividad o reconversión empresarial se gozará por el plazo de tres años, pudiendo prorrogarse por una única vez.

### XI. De La Prórrogas o Modificaciones

**Artículo 21.** – 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 modificado por el artículo 2*

*del Decreto Supremo N° 008-2018-TR, publicado el 13 de septiembre de 2018. Entró en vigencia el 14 de octubre de 2018.*

### XII. De La Migración Laboral Ordenada

**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.

### XIII. De Los Derechos y Beneficios Sociales

**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.

### XIV. Del Lucro Cesante

**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.

### XV. De La Inspección y Sanciones

**Artículo 25.** – 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 modificado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 008-2018-TR, publicado el 13 de septiembre de 2018. Entró en vigencia el 14 de octubre de 2018.*



**Artículo 26.** – *(\*) Artículo derogado por la única disposición complementaria derogatoria del Decreto Supremo N° 008-2018-TR, publicado el 13 de septiembre de 2018. Entró en vigencia el 14 de octubre de 2018.*

**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.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

**PRIMERA.** – El Ministerio de Trabajo y Promoción Social aprobará mediante Resolución Ministerial los formularios de solicitud, de declaración jurada, de multa, de ficha del registro nacional de contrato de trabajo de personal extranjero; así como un modelo de contrato con cláusulas básicas.

**SEGUNDA.** – La Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo coordinará con las Regiones y emitirá las directivas correspondientes para que las Autoridades Administrativas de Trabajo a nivel nacional apliquen los formatos aprobados por la Resolución Ministerial respectiva y procedan a remitir la información de los contratos aprobados con el fin de mantener actualizado el Registro Nacional.

**TERCERA.** – El plazo de 60 días para la regularización contemplada en la Tercera Disposición Transitoria y Final del Decreto Legislativo N° 689, se entiende como de días hábiles.

**CUARTA.** – El Ministerio de Trabajo y Promoción Social queda facultado para celebrar con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) un “Acuerdo de Cooperación Técnica” para lograr un mejor cumplimiento de la normatividad y procedimientos previstos para la contratación de extranjeros, de conformidad con el Artículo 11 de la Ley.

**Aprueban normativa complementaria para la aprobación, prórroga o modificación de los contratos de trabajo de personal extranjero, a través del “Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros – SIVICE”**

#### RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 291-2018-TR

*(Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 14 de noviembre de 2018)*

Lima, 13 de noviembre de 2018

**VISTOS:** El Informe N° 0151-2018-MTPE/2/14.1 de la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo; el Oficio N° 3662-2018-MTPE/2/14 de la Dirección General de Trabajo; el Informe N° 331-2018-MTPE/4/9.3 de la Oficina de Organización y Modernización; el Memorandum N° 892-2018-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y el Informe N° 2756-2018-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

#### CONSIDERANDO:

Que, el numeral 5.1 del artículo 5 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece que dicho Ministerio tiene competencia exclusiva para formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en materia de migración laboral;

Que, a través del Decreto Legislativo N° 689, Ley para la Contratación de Trabajadores Extranjeros, se establecieron disposiciones que regulan la contratación de personal extranjero en el mercado laboral peruano; asimismo, mediante Decreto Supremo N° 014-92-TR, se aprueba el Reglamento de la Ley de Contratación de Extranjeros, el cual fue modificado posteriormente por el Decreto Supremo N° 023-2001-TR;

Que, el numeral 32.4 del artículo 32 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, establece que son procedimientos de aprobación automática, sujetos a la presunción de veracidad, aquellos que habiliten para el ejercicio continuado de actividades profesionales, sociales,

económicas o laborales en el ámbito privado, siempre que no afecten derechos de terceros y sin perjuicio de la fiscalización posterior que realice la administración;

Que, mediante Decreto Supremo N° 008-2018-TR, que modifica el Reglamento de la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros, aprobado por Decreto Supremo N° 014-92-TR, se estableció que la aprobación, prórroga y modificación de contratos de trabajo de personal extranjero se consideran aprobados desde su presentación a través del “Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros - SIVICE”;

Que, en la Cuarta Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 008-2018-TR, se establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en un plazo no mayor a treinta (30) días calendario contados desde la entrada en vigencia del citado decreto supremo, mediante resolución ministerial, emite la normativa complementaria para la implementación de lo establecido en la citada norma;

Que, en tal sentido, resulta necesario expedir el acto de administración que regule la operatividad del “Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros - SIVICE”, plataforma a través de la cual se gestionará la aprobación, prórroga o modificación de los contratos de personal extranjero;

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

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el Decreto Legislativo N° 689, Ley para la Contratación de Trabajadores Extranjeros; el Decreto Supremo N° 014-92-TR, que aprueba el Reglamento de Contratación de Trabajadores Extranjeros; el Decreto Supremo N° 008-2018-TR, que modifica el Reglamento de la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros, aprobado por Decreto Supremo N° 014-92-TR; el Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; y el Decreto Supremo N° 004-2014-TR, que aprueba el Reglamento

de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y su modificatoria;

#### SE RESUELVE:

#### Artículo 1. – Objeto

Aprobar la normativa complementaria para la aprobación, prórroga o modificación de los contratos de trabajo de personal extranjero, a través del “Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros - SIVICE”, así como sus Anexos.

#### Artículo 2. – Administración del Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros – SIVICE

La administración del “Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros - SIVICE” se encuentra a cargo de la Dirección de Registros Nacionales de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, sin perjuicio de las competencias asignadas a las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, en el marco de lo previsto en el artículo 7 del Decreto Legislativo N° 689, Ley para la Contratación de Trabajadores Extranjeros.” **(\*) Artículo modificado por el artículo 1 de la Resolución Ministerial N° 117-2021-TR, publicado el 3 de julio de 2021.**

#### Artículo 2. – Módulos del Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros – SIVICE

El “Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros - SIVICE” contiene 05 módulos, según el siguiente detalle:

**Módulo 01:** Presentación de contrato de personal exceptuado.

**Módulo 02:** Aprobación del contrato de trabajo de personal extranjero.

**Módulo 03:** Aprobación de la prórroga del contrato de trabajo del personal extranjero.

**Módulo 04:** Aprobación de la modificación del contrato de trabajo de personal extranjero.

**Módulo 05:** Consultas.

#### Artículo 4. – Presentación de contrato de trabajo de personal exceptuado por la Ley para la Contratación de Trabajadores Extranjeros

A efectos de cumplir con la formalización de la presentación del contrato de trabajo de personal extranjero exceptuado de la Ley para la Contratación de Trabajadores Extranjeros, el empleador ingresa al “Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros - SIVICE”, a través de la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y realiza los siguientes pasos:

4. 1. Consigna su clave SOL.
4. 2. Selecciona el Módulo 01 denominado: “Presentación de contrato de personal exceptuado”.
4. 3. Ingresa el número y tipo de documento de identidad del trabajador, así como su nombre, apellidos y correo electrónico.
4. 4. Ingresa la fecha de suscripción del contrato de trabajo.
4. 5. Adjunta copia del contrato de trabajo debidamente suscrito por las partes.

Realizados los pasos descritos, el “Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros - SIVICE” remite de manera automática a los correos electrónicos de la empresa y del trabajador extranjero, la “Constancia de presentación de contrato de trabajo de personal exceptuado por la Ley para la contratación de trabajadores extranjeros”, según Anexo N° 01.

Emitida la constancia, el “Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros - SIVICE” remite la alerta de dicha remisión a la Dirección o Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo correspondiente.

#### **Artículo 5. – Aprobación del contrato de trabajo de personal extranjero en el Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros - SIVICE**

Para la aprobación de los contratos de trabajo de personal extranjero, el empleador accede al “Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros - SIVICE”, a través de la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y realiza los siguientes pasos:

- 5.1. Consigna su clave SOL.
- 5.2. Selecciona el Módulo 02 denominado: “Aprobación de contrato de trabajo de personal extranjero”.
- 5.3. Ingresa los datos identificatorios del empleador, datos identificatorios del trabajador extranjero y los datos mínimos de la contratación, según lo previsto en el Anexo N°

02, y adjunta copia del contrato de trabajo debidamente suscrito por las partes, preferentemente según modelo que se aprueba en calidad de Anexo N° 03.

- 5.4. Confirma con calidad de declaración jurada que la contratación de extranjero cumple las condiciones establecidas por la Ley y cuenta con la capacitación o experiencia laboral requerida por la misma.
- 5.5. Declara si se encuentra o no exonerado de los porcentajes limitativos. De considerar que se encuentra exonerado, debe marcar con carácter de declaración jurada, alguna de las siguientes opciones:
  - 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, debiendo describir en qué consiste la nueva actividad empresarial o reconversión empresarial según lo dispuesto en el artículo 19 del reglamento de la Ley.
  - 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.
  - 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.
- 5.6. En caso no se encuentre exonerado de los porcentajes limitativos, el empleador debe consignar en calidad de Declaración Jurada:
  - a) Que el trabajador extranjero a contratar se encuentra dentro del límite del 20% de trabajadores de la empresa.
  - b) Que la remuneración del trabajador extranjero se sujeta al límite del 30% del

total de la planilla de sueldos y salarios de la empresa.

- 5.7. “Ingresa el número y fecha de comprobante de pago del derecho correspondiente a la Autoridad Administrativa de Trabajo respectiva, así como el número de la Oficina del Banco de la Nación o la entidad bancaria en que realizó el pago correspondiente; en caso de que la cancelación del derecho de tramitación no pueda validarse con la base de datos del Banco de la Nación, se permite adjuntar al SIVICE el comprobante de pago que permita su constatación.” **(\*) Numeral modificado por el artículo 1 de la Resolución Ministerial N° 117-2021-TR, publicado el 3 de julio de 2021.**

Realizado los pasos descritos, el empleador graba los datos y el “Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros - SIVICE”, remite de manera automática a los correos electrónicos de la empresa y del trabajador extranjero, la “Constancia de aprobación de contrato de trabajo de personal extranjero”, según Anexo N° 04.

Emitida la constancia, el “Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros - SIVICE”, remite la alerta de dicha remisión a la Dirección o Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo correspondiente.

#### **Artículo 6. – Aprobación de la prórroga del contrato de trabajo de personal extranjero**

La prórroga del contrato de trabajo de personal extranjero se solicita durante la vigencia del contrato de trabajo de personal extranjero y no excede el plazo de tres (3) años.

Para la aprobación de la prórroga de los contratos de trabajo de personal extranjero, el empleador accede al “Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros - SIVICE”, a través de la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y realiza los siguientes pasos:

- 6.1. Consigna su clave SOL.
- 6.2. Selecciona el Módulo 03 denominado: “Aprobación de la prórroga del contrato de trabajo del personal extranjero”.
- 6.3. Digita el número de la constancia de aprobación de contrato de trabajo de personal extranjero o el número de documento de identidad del trabajador extranjero y consigna

la fecha hasta la cual será prorrogado el contrato de trabajo de personal extranjero.

- 6.4. Consigna, en calidad de declaración jurada, que solo se modificará el plazo del contrato de trabajo, y adjunta copia de la prórroga del contrato de trabajo debidamente suscrito por las partes, preferentemente según modelo que se aprueba en calidad de Anexo N°05.
- 6.5. “Ingresa el número y fecha de comprobante de pago del derecho correspondiente a la Autoridad Administrativa de Trabajo respectiva, así como el número de la Oficina del Banco de la Nación o la entidad bancaria en que realizó el pago correspondiente; en caso de que la cancelación del derecho de tramitación no pueda validarse con la base de datos del Banco de la Nación, se permite adjuntar al SIVICE el comprobante de pago que permita su constatación.” **(\*) Numeral modificado por el artículo 1 de la Resolución Ministerial N° 117-2021-TR, publicado el 3 de julio de 2021.**

Realizado los pasos descritos, el empleador graba los datos y el “Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros - SIVICE”, remite de manera automática a los correos electrónicos de la empresa y del trabajador extranjero, la “Constancia de aprobación de prórroga del contrato de trabajo de personal extranjero”, según Anexo N° 06.

Emitida la constancia, el “Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros - SIVICE”, remite la alerta de dicha remisión a la Dirección o Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo correspondiente.

#### **Artículo 7. – Aprobación de la modificación del contrato de trabajo de personal extranjero**

Para la modificación del contrato de trabajo de personal extranjero, el empleador accede al “Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros - SIVICE”, a través de la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y realiza los siguientes pasos:

- 7.1. Consigna su clave SOL.
- 7.2. Selecciona el Módulo 04 denominado: “Aprobación de la modificación del contrato de trabajo de personal extranjero.”
- 7.3. Digita el número de la constancia de aprobación de contrato de trabajo de personal

extranjero o el número de documento de identidad del trabajador extranjero.

- 7.4. Adjunta copia de la modificación del contrato de trabajo debidamente suscrito por las partes.
- 7.5. “Ingresa el número y fecha de comprobante de pago del derecho correspondiente a la Autoridad Administrativa de Trabajo respectiva, así como el número de la Oficina del Banco de la Nación o la entidad bancaria en que realizó el pago correspondiente; en caso de que la cancelación del derecho de tramitación no pueda validarse con la base de datos del Banco de la Nación, se permite adjuntar al SIVICE el comprobante de pago que permita su constatación.” **(\*) Numeral modificado por el artículo 1 de la Resolución Ministerial N° 117-2021-TR, publicado el 3 de julio de 2021.**

Realizado los pasos descritos, el empleador graba los datos y el “Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros - SIVICE”, remite de manera automática a los correos electrónicos de la empresa y del trabajador extranjero, la “Constancia de aprobación de modificación del contrato de trabajo de personal extranjero, según Anexo N° 07.

Emitida la constancia, el “Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros - SIVICE”, remite la alerta de dicha remisión a la Dirección o Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo correspondiente.

#### **Artículo 8. – Consultas al Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros - SIVICE**

El empleador puede realizar consultas al “Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros - SIVICE”, sobre la emisión de constancias, ingresando el número de pasaporte, de carnet de extranjería o número de constancia, a través del Módulo 05, denominado “Consultas”.

La Dirección o Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo correspondiente también tendrá acceso al Módulo 05, denominado “Consultas”, para las acciones administrativas correspondientes y en caso el trabajador solicite una copia de las constancias emitidas por el SIVICE.

#### **“Artículo 9. – Evaluación y análisis trimestrales**

La Dirección de Registros Nacionales de Relaciones de Trabajo realiza las evaluaciones y análisis trimestrales respectivos sobre la contratación de trabajadores extranjeros en el Perú, considerando la información ingresada al SIVICE, así como la información remitida de manera mensual, dentro de los cinco (5) primeros días del mes siguiente, por parte de las Direcciones y Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, relativa a la contratación de trabajadores extranjeros en la jurisdicción de su competencia.” **(\*) Artículo modificado por el artículo 1 de la Resolución Ministerial N° 117-2021-TR, publicado el 3 de julio de 2021.**

#### **Artículo 10. – Fiscalización Posterior**

La Dirección o Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo competente para la emisión de la constancia de presentación de contratos de trabajadores extranjeros exceptuados por ley, la constancia de aprobación del contrato de trabajo, su modificación o prórroga, queda a cargo de la fiscalización posterior, en el marco de lo previsto en el artículo 33 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS.

#### **Artículo 11. – De la publicación**

Disponer la publicación de la presente resolución ministerial y su anexo en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ([www.gob.pe/mtpe](http://www.gob.pe/mtpe)) en la misma fecha de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, siendo responsable de dicha acción el Jefe de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones. Asimismo, dispóngase su difusión a través de las diferentes Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo del territorio nacional.

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

#### **Primera. – Vigencia de las reglas de la aprobación automática y simplificación de requisitos**

La aprobación automática prevista en el Decreto Supremo N° 008-2018-TR es aplicable a las solicitudes de aprobación de contratos de trabajo de personal extranjero, así como a la de sus prórrogas y modificaciones, desde la entrada en vigencia de la referida norma.

## Segunda. – Implementación progresiva del SIVICE

El “Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros - SIVICE” se implementa de manera progresiva a nivel nacional, e inicia su funcionamiento con la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.

## Tercera. – Vigencia del SIVITMA

El “Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino - SIVITMA”, así como sus normas reglamentarias, sigue vigente y es aplicable a los nacionales de Bolivia, Colombia y Ecuador, en el marco de lo establecido por la Decisión 545, Instrumento Andino de Migración Laboral.

## “Cuarta. – Articulación del SIVICE con otras entidades públicas

La Dirección de Registros Nacionales de Relaciones de Trabajo puede articular el SIVICE con la entidad a cargo de la emisión de la calidad migratoria habilitante, a efecto de remitir información sobre la aprobación de contratos de trabajo de personal extranjero, así como las modificaciones y sus prórrogas, considerando lo previsto en el tercer párrafo del artículo 1 del Decreto Supremo N° 008-2018-TR.” **(\*) Disposición modificada por el artículo 1 de la Resolución Ministerial N° 117-2021-TR, publicado el 3 de julio de 2021.**

## “Quinta. – Capacitación

La Dirección de Registros Nacionales de Relaciones de Trabajo capacita a los empleadores sobre el uso del “Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros - SIVICE”. A nivel regional y local, la capacitación se realizará en coordinación con los gobiernos regionales y locales.” **(\*) Disposición modificada por el artículo 1 de la Resolución Ministerial N° 117-2021-TR, publicado el 3 de julio de 2021.**

## Sexta. – Notificación electrónica requerida para el uso del SIVICE

El acceso y uso del “Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros - SIVICE” requiere la autorización del empleador para el uso de la notificación electrónica, en el marco de lo previsto en el Texto Único Ordenado de La Ley N° 27444.

## Sétima. – Vigencia

Lo establecido en la presente Resolución Ministerial, en lo que se refiere al “Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros - SIVICE”, entra en vigencia en un plazo no mayor a los sesenta (60) días calendario, contados desde la entrada en vigencia del Decreto Supremo N° 008-2018-TR.

## DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

### Única. – Derogación de la Resolución Ministerial N° 021-93-TR

Deróguese la Resolución Ministerial N° 021-93-TR.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

### CHRISTIAN SÁNCHEZ REYES

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo