



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

La contratación de personas extranjeros y su reglamentación en el
derecho del trabajador, Perú, 2021

AUTORAS:

Malca Torres, Sheylla Lizbeth ([ORCID: 0000-0001-7721-6019](https://orcid.org/0000-0001-7721-6019))

Rengifo Curico, Rutti Melissa ([ORCID: 0000-0002-6975-1801](https://orcid.org/0000-0002-6975-1801))

ASESORA:

Mg. Arevalo Santa Maria, Claudia Jimena ([ORCID: 0000-0002-0278-5054](https://orcid.org/0000-0002-0278-5054))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y reforma procesal laboral, negociación
colectiva e inspección de trabajo y sistemas provisionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA:

Dedico a Dios, a mis padres y familiares por el apoyo constante, consejos y valores que me han forjado desde siempre, de igual manera a Juan Torres y Blanca Malca quienes están en el cielo, ellos han sido desde un inicio mi fuente de inspiración para no desistir, continuar y cumplir con la culminación de nuestra carrera pese al dolor por su partida.

Sheylla Lizbeth Malca Torres

Este trabajo de tesis está principalmente dedicado a Dios y a cada uno de nuestros padres ya que ellos nos han forjado y nos han dado una fuerza indetenible, son el motor de nuestras vidas a seguir creciendo como profesionales y como persona.

Rutti Melissa Rengifo Curico

AGRADECIMIENTO:

Agradecemos a Dios por darnos fortaleza durante la vida universitaria, a la Universidad César Vallejo por darnos esta oportunidad de formación en nuestra carrera convirtiéndonos en profesionales, a los docentes y asesores que cada día nos guiaron con sus conocimientos.

Índice de contenidos

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización.....	11
3.3. Escenario de estudio.....	12
3.4. Participantes	12
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.6. Procedimiento	14
3.7. Rigor científico	14
3.8. Método de análisis de la información	15
3.9. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	16
V. CONCLUSIONES.....	29
VI. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Categorías y subcategorías.....	14
Tabla 2: Participantes.....	15
Tabla 3: Validación de instrumento de la guía de entrevista.....	16

Índice de figuras

Figura 1. Gráfico de la contratación de personas extranjeras y el derecho del trabajador.....	19
Figura 2. Gráfico de desconocimiento de contratación.....	19
Figura 3. Gráfico de otra perspectiva de afectación al trabajador extranjero.....	20

RESUMEN

La migración es el principal motor de la globalización y el trabajo, a lo largo de los años estas tendencias han cambiado, al punto que las cifras mencionadas muestran qué países son los más activos en el ámbito laboral. La investigación actual aflora en base a la problemática mencionada; siendo materia de objeto ya que dicha normativa no es tan sustanciosa en la práctica, por eso se formuló como **objetivo** analizar de qué forma el desconocimiento en la reglamentación que regula la contratación de extranjeros afecta los derechos del trabajador, con el propósito de que contribuya con esta investigación.

Es así que, el método científico empleado es de **enfoque cualitativo, de tipo básico, de nivel descriptivo y el diseño de una teoría fundamentada**, que nos permite mostrar los hallazgos encontrados a través de la recolección de datos; obteniendo como conclusión que, al desconocer la reglamentación de la contratación de personas extranjeras y sus derechos del trabajador genera una vulneración a los derechos de los trabajadores extranjeros; verificándose también en que no hay una correcta regulación al ser contratados; de hecho, existe una contraposición por no cumplirse ni aplicar a cabalidad los derechos correspondientes.

Palabras clave: Contratación de personas extranjeras, reglamentación, derecho del trabajador, régimen laboral.

ABSTRACT

Migration is the main engine of globalization and work, over the years these trends have changed, to the point that the figures mentioned show which countries are the most active in the workplace. Current research emerges based on the aforementioned problem; being a matter of object since said regulation is not so substantial in practice, that is why it was formulated as an objective to analyze how ignorance in the regulation that regulates the hiring of foreigners affects the rights of the worker, with the purpose of contributing with this investigation.

Thus, the scientific method used is a qualitative approach, basic type, descriptive level and the design of a grounded theory, which allows us to show the findings through data collection; obtaining as a conclusion that, by ignoring the regulation of the hiring of foreigners and their worker's rights, it generates a violation of the rights of foreign workers; also verifying that there is no correct regulation when being hired; in fact, there is a contradiction because the corresponding rights are not fully complied with or applied.

Keywords: Recruitment of foreign people, regulations, worker's rights, labor regime.

I. INTRODUCCIÓN. - Inicialmente debido a las grandes tendencias en el mundo del trabajo, la migración ha surgido a nivel internacional y la razón principal es la globalización, sin embargo, ante este surgimiento y para proteger a los residentes de otros países, la Declaración de la OIT de 1998 describe los principios de los derechos fundamentales en el lugar de trabajo consagrados en dichos acuerdos interregionales. En 2019, un aproximado de 169 millones de trabajadores migrantes en todo el mundo, dos tercios de los trabajadores migrantes viven en países de gran altura y alrededor del 60,6% en otras subregiones: el 24,2% en Europa septentrional, meridional y occidental; 22,1% en América del Norte; y el 14,3% en los países árabes (OIT, 2021).

Ante esta situación, en los últimos siglos nuestro país ha tenido que lidiar con la migración en la forma en que migran cada vez más por motivos laborales, turísticos o convivencia razones por la cual se ha dado este aumento progresivo, por lo que, al hacer un acuerdo con los países, también crearon dentro del territorio, leyes, normas, etc., para los extranjeros que es el Decreto Legislativo No. 689, aprobado en 1991 sobre el empleo de extranjeros, vigente a la fecha, se ha levantado con el propósito de agilizar los empleos de los trabajadores junto con el permiso de trabajo hasta que se obtenga un permiso activado, tarjeta de inmigración específica para inmigrantes; y su reglamento, el Decreto Supremo No. 014-92-TR, es la orden de contratación de trabajadores extranjeros.

De manera similar, Vílchez (2019) en la reserva de disertación, protege los derechos de los trabajadores en regulaciones, normas y constituciones internacionales, por lo que refiere aún no pueden respetar los proyectos que indican principios especiales. Sin embargo, el Decreto Legislativo 1350, mostrando el artículo 9, inc. 1 y 2, que regula sobre los derechos fundamentales hacia los extranjeros, y el otro inciso acerca de los requisitos que deben tener en cuenta para sus fines el de ingresar, residir, permanecer o salir. No obstante, a pesar de la enmienda de la ley, todavía hay una aspiradora legal en la contratación de extranjeros, porque estos trabajadores deben seguir en las actividades privadas del régimen de trabajo, que se encuentran en un régimen especial que dominan sus contratos, por lo que no se especifica esta regla aplicada al programa general; en este sentido, pertenece al D. Leg. 728, Ley de Productividad Laboral y Competitividad, con el único orden de texto que ha sido

D.S 003-97-TR (en adelante, LPL), es el estatuto de las otras reglas dominan las actividades del sector privado.

Es por ello este estudio es importante porque nos permite conocer el empleo de extranjeros y sus disposiciones en la legislación laboral en el sector privado, para que la sociedad reconozca este tema y a la vez sea necesariamente abordado, siendo así un hecho fundamental, no solo porque es un país de igualdad, sino también cabe resaltar los derechos de los trabajadores están protegidos y reconocidos ante todas las formas de protección.

En este sentido, el Perú sufrió hace unos años un éxodo masivo de ciudadanos venezolanos, que derivó en una crisis económica y política en su país, desde luego se entiende hacia una búsqueda de un mejor futuro para ellos y su patria. Así es como miramos el **problema general**, ¿De qué manera el desconocimiento en la reglamentación que regula la contratación de extranjeros afecta los derechos del trabajador?, ya que al ser contratados muchos de ellos no conocen la reglamentación en nuestra legislación, nos referimos al momento de ser contratados transgrede indirectamente sus derechos del trabajador, aprovechándose de tal modo que no cumplen con lo dispuesto. Formulando como **problema específico 1**, ¿Cómo el desconocimiento de contratación vulnera el derecho a una contratación formal?; del mismo modo, el **problema específico 2**, ¿Cómo la contratación en el sector privado afecta los principios del derecho del trabajador?

En términos de **justificación teórica**, este estudio propone a través de la investigación dar respuesta sí los derechos de los trabajadores se han visto afectados. Del mismo modo, la **justificación práctica**, se enfoca en proponer cambios referentes a la reglamentación para dar una solución en la contratación del sector privado. Por último, la **justificación metodológica**, respondió a la elaboración y empleo de los instrumentos para recolectar datos, tal como la guía de análisis documental recogidos a través de la información en materia de derecho laboral y que ésta a su vez pueden ser replicadas para futuras investigaciones.

Por ende, el **objetivo general** es analizar de qué forma el desconocimiento en la reglamentación que regula la contratación de extranjeros afecta los derechos del trabajador, Perú, 2021, del mismo modo, como **primer objetivo específico** es describir el desconocimiento de contratación vulnera el derecho a una contratación formal, el **segundo objetivo específico** es identificar la contratación en el sector privado afecta los principios del derecho del trabajador.

Finalmente, se establece como **supuesto general**, el desconocimiento en la reglamentación que regula la contratación de personas extranjeros sí afecta los derechos del trabajador, dado que al existir un contrato pues las empresas privadas muchas veces tienden a optar por la informalidad generando afectación al trabajador migrante de la misma manera tenemos el **primer supuesto específico** es el desconocimiento de contratación sí vulnera el derecho a una contratación formal, ya que al no haber una correcta gestión de trámite ante el MTPE se incurre a dicha vulneración y el **segundo supuesto específico** es la contratación en el sector privado sí afecta los principios del derecho del trabajador, puesto que todo trabajador está amparado bajo estos principios y al existir una relación laboral podemos apreciar que desde un inicio al ser contratados no siempre existe un contrato o caso contrario no se da tal cumplimiento conllevando esto a que dicha contratación posea irregularidades frente al trabajador extranjero.

II. MARCO TEÓRICO: Para orientar esta investigación, se utilizó estudios previos para sustentar información relevante a este tema, por lo que los siguientes antecedentes nacionales son claros, como Edquen (2021) presentó su tesis titulada: “Modificatoria del artículo 4 del Decreto Legislativo N.º 689 para aumentar la contratación de trabajadores extranjeros en el marco jurídico laboral”, su objetivo general es sugerir la modificatoria del artículo 4º del D. Leg. 689 para subir el índice de contratos de personal extranjeros en el mercado laboral, por consiguiente, muestra un enfoque cuantitativo-cualitativo, de esta manera el autor confirma que sí hay un alto índice de discriminación en las empresas a los ciudadanos de otra nacionalidad tanto como se aprecia en la Carta Magna dicha preferencia sobre tal factor.

Asimismo, Paucar (2019) realizó la tesis: “El desconocimiento de los Derechos Laborales de los Migrantes Extranjeros y el Derecho del Trabajo”, como objetivo general será determinar de qué manera el desconocimiento de los derechos laborales de los migrantes extranjeros vulnera el derecho del trabajo de los mismos, se ha empleado en método mixto de investigación, el autor llega a concluir que los inmigrantes extranjeros desconocen que existe un organismo gubernamental al que deben recurrir en caso de vulneración de alguno de sus derechos laborales, lo que afecta directamente los resultados de su trabajo por su imposibilidad de llegar a la autoridad competente.

Por último, Aguirre y Arroyo (2019) nombraron en su tesis: “Régimen laboral de trabajadores inmigrantes y consecuente vulneración de los derechos fundamentales”. Establecieron como objetivo general, determinar si los regímenes de los trabajadores inmigrantes en Perú están relacionados con los derechos básicos, porque el método de aplicación es un tipo real de investigación mediante la recopilación de eventos, herramientas y otros, por lo que los autores llegan a concluir el final de las inconsistencias entre los operadores extranjeros a reclutar las leyes y su influencia en esta ley.

Contribuyendo a esto, sostenemos a los **antecedentes de carácter internacional**, los cuales son los siguientes: Lemes (2016) designo en su tesis “Los principios de dignidad humana, proporcionalidad y buena fe como límites a

los derechos del trabajador”, que la libertad de elegir una carrera o un oficio para respetar la religión de cada persona, intimidad y honor, en este sentido, la dignidad de la persona es el origen de todos los derechos, de hecho, son congénitos para los trabajadores al permitirles apreciarlos en su campo donde trabajan, el autor concluyó que inmediatamente después adaptado el derecho fundamental a su contenido esencial de dignidad, se investiga si su ejercicio en las relaciones laborales es de buena fe y, finalmente, tras esas fases, el empresario ejerce el poder de gestión dentro de los límites de ese mismo derecho, se respete el principio de proporcionalidad.

Por otro lado, Merizalde (2019) en su tesis denominada “El principio de reciprocidad y la contratación con personas”, propuso como objetivo general analizar el régimen jurídico aplicable a la celebración de contratos o convenios cuando actúan agentes extranjeros y organizaciones internacionales desde la expedición de la Ley 80 de 1993 hasta la ley 1950 de 2019, seguidamente la metodología aplicada es dogmática. Llega a la conclusión que los colombianos son discriminados en Ecuador al querer ingresar a un puesto laboral o ya estando laborando.

Asimismo, Vintimilla (2017) afirmó en su tesis “Análisis de la discriminación a inmigrantes, el caso de colombianos en la Ciudad de Cuenca”, el cual tuvo como objetivo general analizar el nivel de discriminación en los ciudadanos colombianos en Cuenca, que concluyó que su investigación realiza una contribución necesaria a esta ciudad y elimina el nivel actual de la igualdad social.

Respecto a las teorías relacionadas a nuestro tema, como **primera categoría** fue la **contratación de personas extranjeros**, en líneas generales como describe el **Decreto Legislativo N° 689** en mención a lo siguiente en el 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”. Según Ataca y Galindo (2014) reflejaron que según

la LCPE los contratos para personal extranjero deben contener un conjunto mínimo de datos que indique la fecha mínima de contratación. En ese mismo orden de ideas el autor manifestó el significado de los elementos del contrato de trabajo, como la descripción del trabajo a realizar, la jornada laboral, ubicación, la retribución diaria o mensual, desempeño, duración de los términos y condiciones entre otros (p. 163).

Además la realidad de un trabajador de otro país para que pueda laborar acá tiene que cumplir con ciertos requisitos a través el cual al no encontrarse previsto pues se aplica al régimen general; debe ser en esta situación lo que está relacionado con un cierto límite de reclutamiento, tanto en las áreas nacionales como extranjeros, es así que, Pérez y Redinha (2017) resaltaron en “el contrato de trabajo extranjero debe cumplir con la formalidad por escrito de acuerdo al Código de Trabajo en Portugal, en caso contrario exista alguna inobservancia el contrato no es válido” (p. 96).

De manera similar la revista de reforma fomento social (2018) afirmó que “una de las características del mercado laboral español son las dos partes del reclutamiento, una de ellas, la existencia del contrato permanentes y temporales” (p.17). Por otro lado, Gil y Vidal (2015) argumentaron que la crisis actual ha afectado más a la población hispana que a los inmigrantes (extranjeros o doble nacionalidad), ya que ha aumentado el número de desempleados. En el primero subió un 232% (de 1,4 a 4,7 millones), mientras que en el segundo “solo” subió un 217% (de 392.000 a 1,2 millones) (p.104).

En comparación a la **primera subcategoría** partiendo del **desconocimiento de contratación**, cito a Serrano (2021) mencionó quienes trabajan en el campo legal están invirtiendo con más frecuencia, normas internacionales del trabajo, convenios, etc.; en ese sentido se tuvo el Acuerdo Internacional de Servicios de la OIT, para resolver los conflictos, es más pronunciado en casos de discriminación, estabilidad laboral, libertad de asociación, seguridad, seguridad pública, en referencia a normas nacionales, violaciones de los principios del derecho a pesar de las disputas o cuando exista una ley interna contraria al derecho consuetudinario (p. 604).

Si bien Ruiz (2016) identificó que cuando hay un problema migratorio laboral este es debido a la migración laboral como consecuencia, empero esta no puede estar relacionada a la legislación existente de ese país que acoge a la propia persona y a su familiar, transformándose como un malentendido denominado migración ilegal, generando una serie de problemas entre ellas la seguridad nacional (p. 12).

En concordancia con Domínguez (2016) afirmó que se aplican reglas especiales a los contratos de trabajo de los trabajadores migrantes y permitirles quedarse viola los derechos mínimos de estos trabajadores, ya que crean un régimen de trabajo especial menos seguro y flexible negando los derechos del trabajador migrante debido a la ignorancia de sus contratos de trabajo conlleva a las irregularidades administrativas de estos trabajadores, vinculando el permiso de trabajo con un empleador específico (p. 210). Por tanto, Ocegüera y Aguilar (2020) enfatizaron que el sistema legal que protege a los trabajadores es completamente independiente de su origen inmigrante, porque los derechos son generalmente uno y el mismo para todos. Como complemento el autor señala que existen normas para estos contratos laborales donde promueven y desalientan la realización de cursos, así como recursos contra el despido injustificado (párr. 5).

En el mismo orden de la **segunda subcategoría**, en relación a la **contratación en el sector privado**, donde sabemos que existen ciertas limitaciones en función del tipo de contrato y servicios prestados, por lo que Jacobo (2020) añadió “el concepto de abstracción laboral como un activo emergente que surge de la racionalidad de los trabajadores y su capacidad para transformar su fuerza laboral de una actividad a otra” (p. 125). De acuerdo con Lovón et al. (2021) quienes destacaron que “el MTPE inspeccione a los empleadores si están cumpliendo con la sujeción al régimen del ámbito privado, además ante una infracción automáticamente recibirán una multa o sanción administrativa. La formalización es un desafío constante, al existir la informalidad se vincula con lo clandestino” (p. 196).

Como resultado, se ha generado el siguiente escenario agregado por Villavicencio (2013) informó respecto a la duración del contrato que es, una materia que escapa la libertad de las partes que a su vez ha trascendido en el

ámbito de la regulación legal, es así que utilizan una variedad de tipología contractual ya que la naturaleza de las labores temporales así lo requiere, se puede ver que se transgreden las reglas de temporalidad (párr. 3). Al igual que con Mounsey (2014) explicó “en la teoría de la diferencia compensatoria se argumenta que la desigualdad salarial por tamaño de empresa existe debido a la desigualdad en las condiciones laborales o la calidad del trabajo” (p. 79).

Luego, una **segunda categoría** es **derecho del trabajador** relacionada con García y Caicedo (2018) quienes hicieron hincapié sobre la Asamblea General de las Naciones Unidas en el año de 1990 adopta la Convención Internacional acerca de la Protección de todos los trabajadores migrantes y sus familias. Conteniendo la extensión del goce de los derechos humanos a todos los empleados estén reconocidos o no, sin que cause perjuicio sobre otros derechos adicionales en el caso de los que se encuentren en situación regular y de sus parientes (párr.5). Para Leiva, Mansilla y Comelin (2017) añadieron en su artículo de investigación acerca de “la contratación de servicio doméstico extranjero quienes realizan esta labor no cuentan con un permiso de trabajo causando una desprotección a sus derechos como persona y en su entorno de labores” (párr. 1). Según Mendizabal (2019) hizo de conocimiento que todos los países sustentan la inspección del trabajo según sea su máxima ley; la contratación y aunque se encuentran con algunas disposiciones de las leyes reglamentarias de las constituciones, las normas que realmente dan origen son de carácter administrativo, decretos o reglamentos (p. 483).

En este contexto, el Perú cuenta con la flexibilidad que la legislación laboral otorga a los empleadores en cuanto al tiempo de trabajo, en este sentido Toyama y Zarins (2015) señalaron que en la práctica tiende a satisfacer las necesidades de los trabajadores con mayor valor que actualmente se asigna a este tema en los lugares de destino. Es por eso que hay cambios en los horarios de trabajo, horarios laborales flexibles, así como en su capacidad para disfrutar de sus vacaciones (párr. 3).

Es así que, una **primera subcategoría** es **derecho a una contratación formal**, Ramírez y Chuquillanqui (2014) sostuvieron que, “para efectos puramente laborales, se deben tener en cuenta los siguientes aspectos: cláusulas obligatorias en la redacción de contrato, aprobación del contrato ante

el MTPE y obtención de la calidad migratoria habilitante” (párr. 1). Bajo este supuesto Charro (2016) refirió que el Tribunal Constitucional, en la Decisión 107/1984, 23 de noviembre, muestra que "no hay tratados ni leyes de tratamiento iguales entre ciudadanos y personas extranjeras para acceder a un trabajo, pero es para los bienes raíces y ejercicios de derechos laborales después de que se haya producido el contrato" (p. 134).

De hecho, Rodríguez-Piñero (2020) demostró que las circunstancias de las personas necesitan trabajar en un sentido estricto, en el mercado global, han acusado de contratos con beneficios con un elemento a través del país en el contexto, esto son los inmigrantes tradicionales, los trabajadores reubicados, las víctimas de la trata de personas y los extranjeros. También hay regímenes internacionales del trabajo que se han comparado inicialmente con las políticas unilaterales de la compañía (párr. 1). A diferencia de Martínez (2020) refirió sobre “las regulaciones oficiales de validación del contrato se organizan dentro de las leyes laborales locales de cada país, donde ambas entidades legales contratan y contratan al personal contratado por la ley actual; la aplicación de las leyes está registrada” (p. 132).

Por su parte, Ilo (2014) señaló lo siguiente en lo que respecta a los convenios de jornada laboral, la comisión está obligada a reafirmar que el convenio permite una asignación variable de horas de trabajo por semana siempre que no se supere el tiempo máximo de trabajo. Por lo tanto, la Comisión solicitó al Gobierno que considere la posibilidad de modificar las disposiciones pertinentes del decreto legislativo núm. 854 para garantizar que sean plenamente compatibles con los términos del acuerdo (p. 516).

Finalmente, otra **segunda subcategoría** tenemos los **principios del derecho del trabajador**. En particular fue necesario mencionar a Gómez (2014) quien en su artículo de investigación indico que “la Organización Internacional de Trabajo declara en función a los principios y derechos fundamentales expresados como derecho y obligaciones en función a los convenios se reconozcan en esencia dentro y fuera de esta organización” (párr. 6). Es por ello que se debe tener en cuenta lo acotado anteriormente por tratarse de una

normativa internacional, en concordancia con Ortiz y Realpe (2019) recalcaron que los principios son mandatos de mejora caracterizadas por su implementación de medidas de posibilidades reales o legales, esta última definida por principios y reglas que operan en direcciones opuestas (p. 13).

Al realizar una comparación con Penido (2017) aseveró que el principio de igualdad y su correspondiente prohibición de discriminación limitaría la autonomía privada y la libertad de contratación hasta el punto de imponer el deber de contratar a los particulares, al prohibir al contratante elegir el otro sujeto contractual en función de sus características personales, como la edad, género, orientación sexual, raza, o cualquier otro similar (p. 4). En cierto modo, Morales (2019) aludió a lo siguiente, señaló que las controversias entre empleados y empleadores suelen favorecer a estos últimos. Por su parte el mismo autor también sugiere cuatro instituciones sustanciales de la legislación laboral vigente: la protección del Estado a través de las bases del derecho laboral, la conciliación como recurso económico privilegiado para intervenir judicialmente, el derecho de sindicación de los trabajadores (sindicato) y el derecho a la huelga (p. 82).

A continuación, se proseguirá con los enfoques conceptuales de la investigación: el **contrato de trabajo**, se entiende en términos del servicio prestado para el desempeño de una actividad profesional o comercial, basado en la confianza del cliente en la formación personal encomendada, mientras que el **contrato de locación de servicios** se plasma en el art. 1764 del Código Civil mediante el cual se da la figura que el locador presta sus servicios por un lapso corto o determinado tiempo recibiendo un estipendio, con la diferencia que no existe la subordinación a diferencia de otros contratos que existen. Con respecto al **trabajador migrante**, es aquel que va a realizar o ya realizó una actividad remunerada en otro Estado que sea diferente al que se encontraba. Es preciso mencionar que los **principios jurídicos del derecho laboral** están asociados a la íntegra muestra de comportamiento como son las normas y sus definiciones que pueden ser reglas o principios.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación: Para ilustrar el presente estudio, el **tipo de investigación** elegida fue de tipo básica, a la vez tiene un enfoque cualitativo debido a que no requiere una actuación numérica. En concordancia con Esteban (2018) planteó que la investigación básica también es denominada pura porque está genuinamente preocupada por el propósito del objetivo crematístico, además su razón está orientada a la curiosidad y la pura alegría de hallar recientes conocimientos es básica porque se sustenta a la investigación aplicada o tecnológica; es esencial porque es necesario para el progreso de la ciencia (p. 1). Desde esta perspectiva, se analizó la cuestión del empleo de extranjeros y sus disposiciones en la legislación laboral en el sector privado, utilizando diversas fuentes como tesis, artículos y revistas que permitirán la obtención de las respuestas brindadas en las entrevistas dadas por los expertos en la materia de derecho laboral.

En este sentido, para relacionarse con el diseño de estudio, según Núñez (2014) indicó que el **diseño** es como una de las acciones de los planes estratégicos, la estructura teórica y la metodología en una síntesis para que los investigadores permitan aplicar un trayecto ordenado, las operaciones lógicas proporcionado, y tiene una propuesta de conocimiento en la investigación (párr. 2). Sin embargo, nos referimos a la contribución científica del autor, procederemos a optar el plan de **diseño de teoría fundamentada** el cual se fundamentó en una estrategia debidamente diseñada siendo así que, este trabajo se ha basado en conceptos, teorías o supuestos de diversos autores nacionales como internacionales, asimismo se estableció mediante las estructuras y decisiones de este método se tomará las metas correspondientes a los objetivos.

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización: Esta tesis requirió la conceptualización de los términos empleados, en primer lugar, se determinó nuestras categorías y subcategorías, para así luego obtener las respuestas necesarias que formó parte de nuestra investigación proporcionando a través de la siguiente tabla 1 que se muestra a continuación; por otra parte, tal matriz de categorización se encuentra vinculado en el anexo N.º 1.

Tabla 1

Categorías y subcategorías

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
Contratación de personas extranjeros	Desconocimiento de contratación
	Contratación en el sector privado
Derecho del trabajador	Derecho a una contratación formal
	Principio del derecho del trabajador

Fuente: Elaboración propia (2021).

3.3. Escenario de estudio: El escenario de esta investigación se basó en la aplicación de la legislación laboral a nivel nacional en el sector privado. La razón por la cual se eligió es porque el problema no solo afecta a ciertas ubicaciones, sino que también se ha encontrado que tiene una gran incidencia general en el Perú.

3.4. Participantes: Para realizar esta investigación, todos los participantes fueron abogados especialistas en derecho laboral de Lima y regiones del Perú, entre otros magistrados, los cuales poseen amplia experiencia y conocimiento especializado. En torno a esto, se tuvo la participación de diez especialistas que laboran de forma independiente o en instituciones públicas en relación al tema a tratar quienes aportarán información, hechos y discutirán sobre la contratación de extranjeros y su regulación en el derecho del trabajador, siendo de esta manera un requerimiento necesario al presente tema. Es así como se describió con más detalle en la siguiente tabla N.º 2.

Tabla 2

Participantes

NOMBRES	PROFESIÓN	CARGO	EXPERIENCIA LABORAL
Leonor Pajuelo Benites	Abogada	Sala Laboral Permanente del Callao	03 años
Roxana Cota Mamani	Abogada	Ex Abogada de la Superintendencia Nacional de Migraciones	05 años
Mariela Damaris zevallos Dávila de Zegarra	Abogada	Especialista en materia laboral (especialista en contratación con personal extranjeros)	08 años
Rosalina Soraya Flores Ponce	Abogada	Asesora Jurídica, litigante	10 años
Victor Manuel, Pizarro Hurcaya	Abogado	Abogado Estudio Jurídico "Solorzano"	10 años
Fabiola Meza Alipazaga	Abogada	Abogada litigante Estudio Jurídico "Fabiola Meza Alipazaga"	15 años
Joan Luis Escobedo Pastor	Abogado	Abogado Procuraduría	21 años
Walter Peralta Cabrera	Abogado	Abogado consultor del MTPE	21 años
Luis Cruz Hurtado	Abogado	Abogado litigante Estudio Jurídico "Cruz Hurtado"	20 años
Abundio Solorzano Bonifacio	Abogado	Abogado Estudio Jurídico "Solorzano"	28 años

Fuente: Elaboración propia (2021).

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Respecto a este punto se empleó como técnica de recolección de datos, la entrevista que nos permitirá finalizar con lo planteado. Seguidamente el instrumento de recolección de datos de la técnica anterior, es la guía de entrevista que contiene preguntas en forma precisa y comprensible, mediante ello responderán a los objetivos de la

investigación que se dirigen a nuestros especialistas que cuentan con amplia experiencia en analizar cómo la contratación de extranjeros garantiza su regulación en el derecho del trabajador, encontrándose adjunta en el anexo N.º 2.

Asimismo, se utilizó la otra técnica del análisis documental que nos coadyuvará a extraer información necesaria de jurisprudencia, leyes, legislación comparada o textos científicos en relación al tema que contribuyan al estudio de nuestra investigación, es menester señalar la guía de análisis documental como una herramienta de recolección de datos porque también nos ayudará a recolectar información esencial.

3.6. Procedimiento: La presente tesis tuvo un enfoque cualitativo, su diseño fue teoría fundamentada encontrándose dentro del método de tipo básico, cuyo propósito es recabar nueva información, con la recopilación de datos y aplicando la técnica de la entrevista realizada a los especialistas en la materia de derecho laboral, por lo que ellos aprobarán y validarán los instrumentos. De tal forma que se recurrió a diversas fuentes para plantear el marco teórico y el método, pues se utilizará la técnica de análisis documental con instrumentos de guía de análisis.

3.7. Rigor científico: Este se encuentra sustentado en la calidad otorgada a esta investigación, como consecuencia, previo a la aplicación de nuestras herramientas de recolección de datos, se acordó solicitar la evaluación de nuestras herramientas a 3 expertos en metodología de la investigación científica, por otro lado tuvimos a los participantes que también son expertos en materia laboral entre ellos algunos especializados en contratación con personal extranjeros, en el cual se logró un resultado confiable a través de la guía de entrevista que se mostró en la tabla 3.

Tabla 3

Validación de instrumento de recolección de datos de la guía de entrevista

VALIDADOR	CARGO	PORCENTAJE	CONDICIÓN
Vargas Huamán Esau	Docente de la Universidad César Vallejo	98%	Aceptable
La Torre Guerrero Angel Fernando	Docente de la Universidad César Vallejo	95%	Aceptable
Rodriguez Figueroa Jose Jorge	Docente Investigador RENALYT Universidad César Vallejo	95%	Aceptable

Fuente: Elaboración propia (2021).

3.8. Método de análisis de la información: Para el desarrollo del análisis de datos se utilizó el método descriptivo, inductivo y hermenéutico es así como Abreu (2015) indicó que el método descriptivo explora en función a un conocimiento inicial de los hechos resultante de la percepción directa del investigador y los conocimientos adquiridos mediante la lectura o el estudio de información proporcionada por otros autores (p. 198). En concordancia a lo indicado por el autor, este método se sostuvo en la existencia de los hechos, en orientación al tema, de modo que se logró obtener los resultados a través de este instrumento de recolección de datos entre ellas la guía de entrevista en la cual respondieron los especialistas de derecho en materia laboral.

Del mismo modo citamos al autor Sánchez (2019) quien insistió en las explicaciones que da el modelo inductivo, basado en el conocimiento de ciertos hechos, aunque sean legítimos y confiables, solo tienen el propósito del grupo particular analizado se limita a su propio contexto, no puede ser de otra manera, porque está completamente empoderado arriba (p. 114). Y, por último, Fuster (2019) manifestó sobre el enfoque hermenéutico que este enfoque está orientado a describir y explicar las estructuras básicas de la experiencia vivida, hacia un reconocimiento consciente del valor educativo de esa experiencia.

Este método constituyó un enfoque coherente y riguroso para analizar los aspectos éticos, relacionales y prácticos de la enseñanza cotidiana, de difícil acceso, a través de métodos de investigación tradicionales. En este aporte se reveló los aportes potenciales y específicos del método de encuesta educativa y se presentan algunos conceptos de la metodología y actividades básicas para la práctica investigativa (párr. 1).

3.9. Aspectos éticos: En lo que referimos a este aspecto de la tesis, se desarrolló en cumplimiento con los lineamientos establecidos por la normativa APA 7ma edición, haciendo uso de las citas correctas, fuentes bibliográficas y demás, en cuanto a la redacción es primordial respetar los principios éticos y morales ya que como autoras e investigadoras hemos realizado un exhaustivo trabajo, es por ello que al extraer la respectiva información se consideró tener en cuenta el Código de Ética y el derecho a la propiedad intelectual.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este apartado se reflejó a través de los instrumentos de recolección de datos aplicados que es la guía de entrevista y guía de análisis documental, las evidencias de los resultados obtenidos. En principio se explicó los datos recabados de la guía de entrevista manifestado por los expertos como corresponde en función al objetivo general el cual es analizar de qué forma el desconocimiento en la reglamentación que regula la contratación de extranjeros afecta los derechos del trabajador, Perú, 2021; se suscitó como **primer resultado**: “Mayormente la contratación de personas extranjeras sí se ve afectado por el desconocimiento de la migrante reglamentación”, en el cual se identificaron las categorías de la contratación de personas extranjeros y reglamentación; en este resultado, los entrevistados señalan que en la contratación de personas extranjeros, no se posee una adecuada información al respecto ya sea al momento de ser contratados o al encontrarse laborando; asimismo se puede observar que hay un aprovechamiento por parte del empleador.

Del mismo modo la mayoría de los entrevistados señalaron evidentemente que esta afectación ha generado que estos trabajadores se conviertan en indefensos, condicionando a mantener su trabajo. Se advierte que este desconocimiento en los empleadores, los coloca en una situación riesgosa o si los contratan es de manera informal. Sin embargo, uno de los entrevistados opina distinto, no hay afectación pues cuentan con medios y oportunidades para conseguir trabajo y si tienen estudios es más factible acceder a un puesto laboral, asimismo la SUNEDU y el Estado podrán validar sus títulos. A la par con lo expresado anteriormente, hay que hacer énfasis en los extranjeros les resulta inaccesible el trabajar acá porque en principio sus derechos de los trabajadores extranjeros se ven afectados, y están supeditados a empleos informales ahondando así en verse notoriamente inmersos a una explotación laboral impactando su calidad de vida o de su familia, por ende, les queda aceptar las condiciones laborales que les impone el empleador optando por la confianza.

Prosiguiendo con los entrevistados, en concordancia este desconocimiento es perjudicial, hay poco acceso al empleo formal y lo más importante si los extranjeros al firmar un contrato de trabajo se están afectando directamente sus derechos laborales o si dicho contrato es válido. También otro problema es identificar que hacer en casos de discriminación y/o xenofobia, ellos podrían quejarse. Teniendo otra opinión diferente que excluyen algunos requisitos, tienen que aportar estos extranjeros para poder en algunos aspectos disfrutar de los beneficios. En cuanto a otra entrevistada, obtuvimos una respuesta contraria, quiere decir que no se genera afectación porque tienen la información a tiempo. Por ende, los plazos en los procesos de trámites es otro dilema: supuestamente realizan funciones de un trabajador formal pero no hay un contrato de por medio, retribuyendo así por una cantidad menor o dar menos beneficios, en efecto, ellos solo se adhieren a los cambios del país migrado pues adolecen sus derechos y aceptan acuerdos desfavorables.

De cierto modo, la mayoría de los entrevistados manifestaron que al migrar y buscar un empleo al cual pueda acceder ya está contribuyendo en la medida que el empleador cumpla con el debido registro y así pueda poseer de las condiciones laborales que nuestro país ofrece bajo el amparo de la norma en función a dicha contratación. Entonces al existir una reglamentación varios

ignoran los derechos regulados en tal regla lo cual conlleva el pensar que no es razonable por lo cual no conocen estas regulaciones y es primordial como extranjeros sepan cuáles son las normas, sin embargo, las organizaciones tienen la posibilidad de perjudicar los derechos de los trabajadores extranjeros para contratarlos, empero de forma informal gracias a el tamaño de su explotación perteneciente de otros territorios, un inmigrante extranjero no se ve perjudicado por el desconocimiento de las reglas pues unos acceden con visa de turista y otros con visa de trabajo, más que sus derechos se estaría perjudicando sus expectativas de trabajo, por cuanto en un territorio como lo nuestro la mayor parte de los empleados son informales.

Por otro lado, con relación a los hallazgos de la guía de análisis documental respecto a este objetivo, en la Casación Laboral N° 11560-2016, Lima - Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República, las Autoridades migratorias confirman la aprobación del contrato del empleado con los países extranjeros según lo dispuesto por este Decreto Supremo N° 014-92-TR, Reglamento de la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros; los organizadores no pueden solicitar requisitos adicionales, los empleados solo pueden comenzar a proporcionar servicios aprobados en contratos de trabajo relevantes y obtención de la calidad migratoria habilitante.

En relación con ello, respecto a la **discusión** encontramos que nuestro resultado guarda relación en lo concerniente al **Decreto Legislativo N° 689** según el artículo 2 se entiende que esta contratación está anexada con el régimen laboral de la actividad privada conjuntamente con los límites, también que los contratos y modificaciones son autorizados por la Autoridad Administrativa de Trabajo; debe ser en esta situación lo que está relacionado con un cierto límite de reclutamiento, tanto en las áreas nacionales como extranjeros. En consecuencia, se puede observar que hay una violación estándar en cuestión a lo anterior, siendo los perjudicados las personas extranjeras. El presente decreto se enlaza con el hallazgo encontrado en la Cas. Laboral N° 1156-2016, destaca pues es responsabilidad del empresario cerciorarse de la aprobación del contrato siendo esto importante para que el empleado empiece la prestación de servicios.

Incluso Ataca y Galindo (2014) reflejaron, que la LCPE los contratos para personal extranjero deben contener un conjunto mínimo de datos que indique la fecha mínima de contratación. En ese mismo orden de ideas el autor manifestó el significado de los elementos del contrato de trabajo, como la descripción del trabajo a realizar, la jornada laboral, ubicación, la retribución diaria o mensual, desempeño, duración de los términos y condiciones entre otros (p. 163). Entonces con lo plasmado en líneas anteriores por los especialistas, con la ley y con los autores se puede inferir que estos contratos necesariamente deben cumplir con los elementos básicos que se deben respetar en dicho contrato sin embargo la mayoría de veces solo pactan de forma verbal y hacen creer que no es necesario un documento firmado por ambas partes.

Bajo esta óptica en su tesis Aguirre y Arroyo (2019) señalaron que el régimen laboral de trabajadores inmigrantes está relacionado con los derechos fundamentales, pues hay inconsistencias entre los operadores extranjeros a reclutar las leyes y su influencia en esta ley. Sin embargo, los entrevistados señalaron que muchas empresas no cumplen con la formalidad en los contratos es decir no hay coherencia con lo demás que corresponde al trabajador migrante ni con los derechos emanados, desde luego está claro que también se transgrede el derecho del trabajo.

Gráfico N° 1:

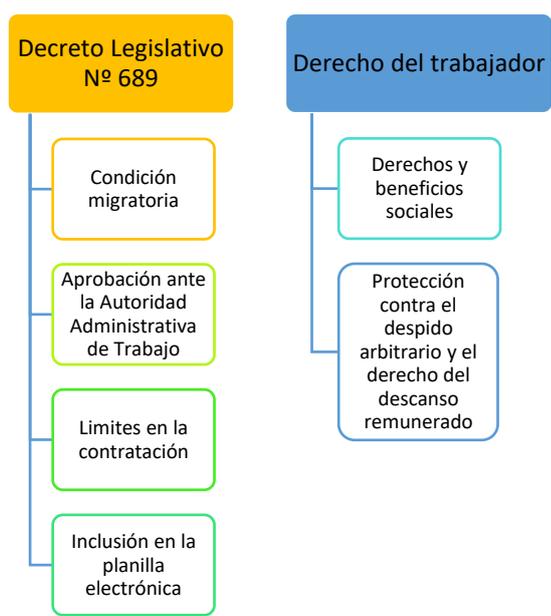


Figura 1. Gráfico de la contratación de personas extranjeras y el derecho del trabajador.

Como complemento a lo abordado se ha elaborado el siguiente gráfico N° 1 en el cual se va apreciar el Decreto Legislativo N° 689 contiene en sus artículos los temas a tratar mientras que en el derecho del trabajador sucede que los derechos están amparados globalmente inclusive en alusión a este decreto hay dos condiciones especiales que los protege.

En síntesis la mayoría de los entrevistados han coincidido que el desconocimiento de la reglamentación afecta al derecho del trabajador por lo que para contratarlos es dado de manera informal, debido a la medida de su explotación proveniente de otros países, han violado más nuestras regulaciones a lo largo del tiempo, por ende hay un cuestionamiento entre los preceptos expuestos, en efecto quebranta la relación del trabajo por no ser eficaz en la práctica y consecuente a ello no se ajusta a los tipos de contratación. Una aproximación sobre la discusión se puede afirmar que nuestro **supuesto general** cumplió con lo siguiente el desconocimiento en la reglamentación que regula la contratación de personas extranjeros sí afecta los derechos del trabajador, dado que al existir un contrato pues las empresas privadas muchas veces tienden a optar por la informalidad generando afectación al trabajador migrante.

De la misma forma, enlazamos el **objetivo específico 1**; que es describir el desconocimiento de contratación vulnera el derecho a una contratación formal, en este planteamiento se alcanzó como **segundo resultado**, que “esta figura genera afectación también porque al momento de tratar de acceder a un trabajo es dificultoso” para ellos siendo contrario a la contratación formal es decir la informalidad, optando así que no dispongan de los elementos básicos que le puedan ofrecer algunos empleadores, asimismo se identificó la subcategoría el desconocimiento de contratación y la categoría contratación formal; primero es importante recordar lo ilustrado por los especialistas entrevistados, consideran que la globalización ha influido en parte la migración internacional del trabajo, conllevando a la búsqueda de nuevas oportunidades laborales, empero se sabe que en nuestro país el ente encargado es el MTPE para la gestión de los trámites correspondientes quien registra y aprueba el contrato de extranjeros, contrarrestando para la verificación con los documentos presentados.

Es por ello que los abogados entrevistados reiteran que algunas irregularidades deben ser reveladas oportunamente, destacando la función fiscalizadora de SUNAFIL si las empresas privadas no cumplen con lo previsto serán sancionadas y obligadas a regularizar las observaciones realizadas, no obstante uno de los entrevistados añadió que en dicho decreto hace referencia a las limitaciones en cuanto al 20%, en ello significa que hay un menor costo en pago de sueldos, estando frente a mano de extranjera barata y con el pretexto de la demora de trámites o que no pueden superar ese porcentaje limitativo. De la visión compartida por los mismos especialistas, trabajar horas extras o no tener las herramientas necesarias para el trabajo es otro aspecto importante a considerar, que no solo genera ansiedad en los inmigrantes, sino que también afecta a los empleadores.

De las evidencias anteriores obtuvimos respuestas similares por los expertos, las causas principales son la baja producción humana y el nulo acceso a la contratación formal, evitar los costos laborales en consecuencia con esto existe ausencia con los beneficios de ley entre otros, así como los costos tributarios laborales dado en el proceso de inscripción de los extranjeros hay una cantidad de documentos que se deben implementar, la realización de contratos sin planilla aqueja demasiado a los empleados migrantes, asimismo una influencia notoria recae en la omisión de contribuciones al estado dejando así de percibir ingreso de los impuestos laborales, si bien vemos la mayoría de los extranjeros se encuentran en una situación ilegal coadyuvando a un perjuicio personal laboral y familiar.

Conforme al análisis documental se encontró en la Casación Laboral N° 19599-2015 Lima, cabe señalar que el razonamiento de la Sala Superior señala que "la indemnización termina antes de tiempo" también tiene como objetivo compensar a un actor que es despedido, lo cual está mal, cada vez el contrato de trabajo extranjero es un contrato individual en el acuerdo de voluntades, es el propio acusado la persona que se comprometió a pagar "indemnización por terminación anticipada" en caso de despido; sin embargo, el contrato fue firmado entre las partes por un período de tres años a partir de entonces el actor trabajó solo trece meses, como muestra su versión en su solicitud de notificación formal

y respaldada por un certificado de trabajo en curso y que el empleador no lo negó.

Luego, en base a lo recopilado, continuamos **discutiendo** los resultados en relación a lo identificado en líneas anteriores y con los autores, para Domínguez (2016) afirmó que se aplican reglas especiales a los contratos de trabajo de los trabajadores migrantes y permitirles quedarse viola los derechos mínimos de estos trabajadores, ya que crean un régimen de trabajo especial menos seguro y flexible negando los derechos del trabajador migrante debido a la ignorancia de sus contratos de trabajo conlleva a las irregularidades administrativas de estos trabajadores, vinculando el permiso de trabajo con un empleador específico (p. 210). Es a través de los entrevistados que se advierte el predominio del trabajador migrante ignora los derechos regulados en tal estatuto lo cual conlleva el pensar que no es razonable por lo cual no conocen estas regulaciones y es primordial como extranjeros sepan cuáles son las normas. En cambio, lo que alude el autor no se condice con los expertos pues para él existen reglas especiales a los contratos, pero se arriesgan a decaer en desventaja con el régimen laboral especial oponiéndose a dichos contratos ocasionando desigualdad entre ellos.

Por otro lado, Paucar (2019) en su tesis refirió que los inmigrantes extranjeros desconocen que existe un organismo gubernamental al que deben acudir en caso de vulneración de alguno de sus derechos laborales, lo que afecta directamente los resultados de su trabajo por su imposibilidad de llegar a la autoridad competente. Para los abogados especialistas está claro si los trabajadores extranjeros desconocen la reglamentación peor aún van a saber al acudir a la entidad protectora como SUNAFIL, ya que deben fiscalizar ante posibles casos dados y no callar ni soportar maltratos o tener que verse obligados a renunciar, a razón de ello el autor hace énfasis que por estar desinformados no recurren al órgano especializado, entonces temen que su rendimiento sea calificado bajo por tal motivo no acuden a la entidad competente.

Ante esto es interesante el aporte de Ruiz (2016) identificó que cuando hay un problema migratorio laboral este es debido a la migración laboral como consecuencia, empero esta no puede estar relacionada a la legislación existente

de ese país que acoge a la propia persona y a su familiar, transformándose como un malentendido denominado migración ilegal, generando una serie de problemas entre ellas la seguridad nacional (p. 12). En ese contexto, un experto señaló que hay un efecto escandaloso porque estos trabajadores se ven inmersos en la explotación laboral, lo que afecta su calidad de vida y la de sus seres queridos, y por ende afecta su vida o su autosuficiencia económica, el tema de la migración también es dado por otros temas diferentes como desigualdad entre familias para cruzar fronteras en busca de oportunidades laborales y seguridad, entre otras.

GRÁFICO N° 2:



Figura 2: Gráfico de desconocimiento de contratación.

Respecto al gráfico N° 2, se estima que estos extranjeros no cuentan con un nivel de conocimiento en las contrataciones, de tal modo se encuentran en riesgo y las posibles consecuencias más comunes son las señaladas en el presente esquema.

Por último, pese a que la normativa señala en sus artículos que las empresas están obligadas a cumplir con lo expuesto, no hay una contratación formal como se manifestó anteriormente no es lo mismo legal que formal, sin embargo podemos identificar que hay una confusión en la cual pueden recaer en error o al contrario que no sea cierto y lo hacen a sabiendas, por lo mismo que en

algunas empresas incluyan directamente al régimen general de productividad, además hay otros empleados que no requieren de la aprobación del contrato o realizar dicho procedimiento porque existen convenios que favorecen a los migrantes acogidos a ello. Observamos una **nueva categoría** no contemplada en la presente investigación, la cual es los límites de contratación de personal extranjero estipulado en el artículo 4º de la presente ley; aunque, dicho resultado complementa con el D. Leg. 689 debido a que señala que las empresas privadas tanto nacionales como extranjeras sólo pueden contratar máximo el 20% de los servidores, obreros u otros. Fue también relevante como **primer supuesto específico** es el desconocimiento de contratación sí vulnera el derecho a una contratación formal, ya que al no haber una correcta gestión de trámite ante el MTPE incurre en dicha vulneración.

Por lo tanto, en el **objetivo específico 2** identificar la contratación en el sector privado afecta los principios del derecho del trabajador; en este **tercer resultado** se identificó “la contratación de extranjeros es más común en el sector privado pero que igualmente no siempre hay un adecuado respeto por los principios del derecho del trabajador” distinguiendo como categoría contratación de extranjeros y subcategoría sector privado y principios del derecho del trabajador; asimismo al respecto, nuestros entrevistados respondieron que ante las disposiciones establecidas en el marco normativo para extranjeros se aplica directamente el régimen general 728 por pertenecer al sector privado, entonces porque no emplean un régimen especial si existen distintos tipos de regímenes de trabajo.

En si la afectación deviene por el plazo de contrato, estabilidad laboral o los años de servicio, dado es el caso de los empleadores que se han visto afectados en las gestiones laborales por ende es necesario un control de ingreso y salida. De manera similar, los expertos indican, la movilidad, seguro de vida o asignación familiar entre otros, en cada caso el empleador está obligado a entregar a su personal lo que sea necesario y que a la vez el trabajador cumpla con sus obligaciones. Por otro lado, otra afectación es la posibilidad de realizar algún reclamo ante la inexistencia de un contrato laboral e incumplimiento, ya sea ante el MTPE, SUNAFIL o Poder Judicial, a veces es por carecer de medio probatorio. Por las razones expuestas anteriormente, se promueve

indirectamente la contratación informal de personal nacional y/o extranjero, afectando y desalentando de esta manera la contratación formal de trabajadores extranjeros.

En este contexto, significa que la Calidad Migratoria es el documento necesario en Perú para que el extranjero pueda regularizar su condición y así también su permanencia, esto es otorgado por la Superintendencia Nacional de Migraciones afecta en sentido que no se le otorga las condiciones adecuadas para un buen desenvolvimiento laboral. Ahora bien, desde que se omite la celebración de contrato en consecuencia ya está afectando a las condiciones laborales que cuenta todo trabajador y es distinto en la forma en que se da, porque si bien este contrato pasa por un procedimiento, es por eso que el MTPE ha propuesto en el anteproyecto del código de trabajo que se elimine el porcentaje limitativo y que los derechos sean iguales entre extranjeros y nacionales. Con ello se trata de esclarecer que las mismas sean respetadas ya que están sujetos a todas las normas y protocolos vigentes al momento de la celebración de la relación comercial, en cualquiera de sus formas y modos.

Asimismo, se debe realizar las denuncias respectivas ante las autoridades de trabajo, pero no lo hacen por el temor de perder su puesto de trabajo. Cabe destacar, el fenómeno de la migración venezolana, ha traído una sobre oferta de mano de obra no calificada implicando muchos puestos de trabajo informales en su mayoría cubiertos por extranjeros en perjuicio de los trabajadores peruanos. Es decir, prácticamente el 73% de trabajadores extranjeros registrados son venezolanos, los cuales se benefician en igualdad de condiciones que los peruanos de la formalidad laboral. En consecuencia, para proteger las condiciones de los trabajadores extranjeros en el sector privado, se tendría que dar una reforma total en cuanto a las contrataciones de los extranjeros y darle la autoridad total de la autonomía a la entidad supervisor de SUNAFIL; estos derechos se van a proteger adecuadamente celebrando el contrato de trabajo, de acuerdo a la reglamentación para contratación de personas extranjeras.

Simultáneamente con el análisis documental se identificó en la nota periodística internacional, tal como establece la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, el principio de no discriminación no significa que se aborde cualquier discriminación por alguno de los motivos enumerados en las condiciones. El art. 14 sobre violaciones del Convenio Europeo de Derechos Humanos, incluso este convenio establece tres criterios que distinguen las diferencias de trato de la discriminación. En primer lugar, justificación objetiva y razonable. En segundo lugar, la diferencia en el tratamiento persigue un fin legítimo. En tercer lugar, una relación proporcional razonable entre los medios utilizados y el fin previsto.

Estos elementos conducen a realizar la **discusión** respectiva, ya que el aporte de algunos entrevistados coincide con lo expresado por los autores como Lovón et al. (2021) quienes destacaron que el MTPE inspeccione a los empleadores si están cumpliendo con la sujeción al régimen del ámbito privado, además ante una infracción automáticamente recibirán una multa o sanción administrativa. La formalización es un desafío constante, al existir la informalidad se vincula con lo clandestino” (p.196). De lo anterior, los entrevistados deducen que la entidad de trabajo debe velar por el cumplimiento de la ley, aún más si acá ahonda la irregularidad formal por tanto los trabajadores migrantes al presentar su reclamo buscan y exigen ser valorados en dicha empresa, dejando como precedente tal observación que en adelante al acumularse puede ser multada o sancionada, esto es congruente con lo reflejado por el autor.

En atención a Mounsey (2014) explicó “en la teoría de la diferencia compensatoria se argumenta que la desigualdad salarial por tamaño de empresa existe debido a la desigualdad en las condiciones laborales o la calidad del trabajo” (p. 79). Con lo avocado por los expertos y autores si hay coherencia en que el ente regulador debe proteger a los trabajadores en todo, debe haber equidad ya que va a influir mucho en ellos, pues se supone que desde un inicio de relación laboral tiene el respaldo absoluto, se estima que ellos no perciben un monto justo por su labor que realizan y se encuentran insatisfechos por la remuneración que reciben por ser menor a la de un nacional.

Otro punto importante para Penido (2017) aseveró que el principio de igualdad y su correspondiente prohibición de discriminación limitaría la autonomía privada y la libertad de contratación hasta el punto de imponer el deber de contratar a los particulares, al prohibir al contratante elegir el otro sujeto contractual en función de sus características personales, como la edad, género, orientación sexual, raza, o cualquier otro similar (p. 4). Por otro lado, los entrevistados manifiestan que el sector privado, al contratar a personas extranjeras muchas de esas empresas hacen abuso ya que las empresas se rigen por sus reglas, el contrato de trabajo es la primera etapa para la formalidad, de esta forma se concluye que el derecho laboral es igual para todos ya sea extranjero o nacional, y está protegido por la Constitución Política del Perú. En este sentido los empleadores deben ser flexibles con estas personas extranjeras ya que ellos buscan una estabilidad laboral y económica para una mejor calidad de vida.

GRÁFICO Nº 3:

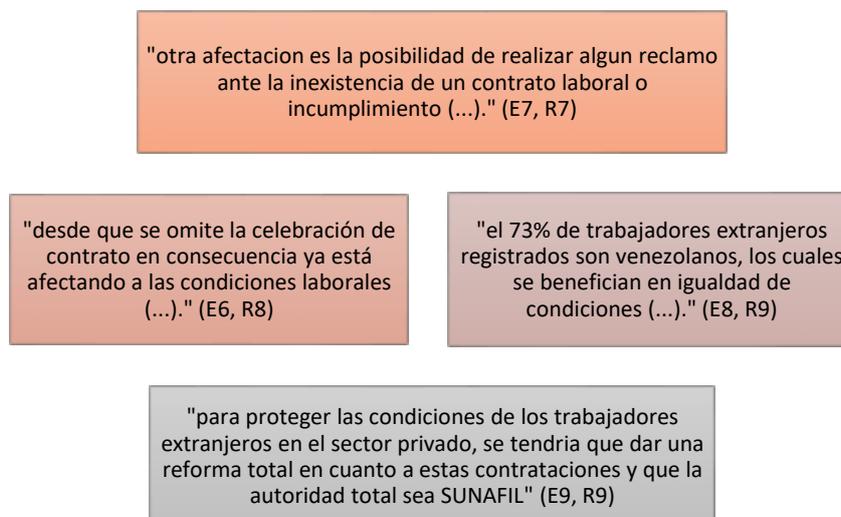


Figura 3: Gráfico de otra perspectiva de afectación al trabajador extranjero.

En el gráfico Nº 3, se puede observar algunos comentarios que tienen sobre la afectación en el sector privado y los principios del derecho del trabajador coinciden en que afectan otros aspectos en el cual el trabajador migrante está expuesto.

Por último, sobre la base de las ideas expuestas tanto con los autores y de los expertos, acerca de la contratación en el sector privado afecta directamente los principios del derecho del trabajador, ya que desde un comienzo debe existir

un respeto para asegurar como fundamento esencial, se supone que en ningún contrato de trabajo se plasman condiciones menos favorables para el empleado teniendo como eje principal a la Organización Internacional del Trabajo, del cual es promover la acción internacional para una mejora en las condiciones de trabajo y nivel de vida de los trabajadores. Queda demostrado que a través de los resultados expuestos y en concordancia a lo referido, si responde a lo obtenido este **segundo supuesto específico** es la contratación en el sector privado sí afecta los principios del derecho del trabajador, puesto que todo trabajador está amparado bajo estos principios y al existir una relación laboral podemos apreciar que desde un inicio al ser contratados no siempre existe un contrato o caso contrario no se da tal cumplimiento conllevando esto a que dicha contratación posea irregularidades frente al trabajador extranjero.

V. CONCLUSIONES

Este estudio concluyó que existe vulneración a los trabajadores extranjeros por la falta de comprensión de las normas de empleo formal y de las empresas que maltratan a los inmigrantes indocumentados, razón por la cual estalló el empleo informal y ante todo porque no saben a dónde recurrir frente a esta situación para reclamar sus derechos afectados. Entonces, ante esta situación de vulneración es posible que exista maltrato a los trabajadores extranjeros como también la no calidad de vida asegurada.

Se ha encontrado que existe afectación en cuanto al contrato de trabajo, ya que el empleador no toma en cuenta la ley para protegerlos a todos, se limita solo a prorrogar el contrato temporal de manera indefinida, es por esto que es importante recalcar primero el respeto es la base en todo entorno empresarial, dónde estos principios parten de ahí, permite a los extranjeros ganarse esta confianza con su jefe y su empresa.

También se concluyó que las empresas privadas no cuentan con el conocimiento correspondiente de las normas y principios de trabajo igualitario en beneficio de la empresa y los trabajadores, como resultado, los empleadores abusan de la energía y el desempeño de los trabajadores migrantes. En este sentido tampoco cumplen con el pago de salario que corresponde ni beneficios sociales, el empleador se queda toda la ganancia del trabajador migrante.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda que Sunafil realice inspecciones continuas a las empresas privadas para asegurar la calidad de vida de los empleados extranjeros y nacionales. De esta manera, los inmigrantes pueden trabajar con un contrato de trabajo que garantice su desempeño y confianza en la ley estatal, garantizar la reforma laboral en beneficio de todos los trabajadores.

También se recomienda que los contratos de trabajadores extranjeros ingresen a los registros de migraciones y que no sean abandonados ante la autoridad de migraciones, ya que esto es crítico para la empresa en relación al contrato de trabajo, y en este sentido se siguen promoviendo los principios para el derecho laboral y es por ello que forman parte de los derechos fundamentales que nos protege, ya que el trabajo es esencial para el ser humano, y como se explica en la Carta Magna, su finalidad es satisfacer las necesidades de los trabajadores en general.

Por otro lado, se sugiere abordar este tema para futuras investigaciones, además, la universidad debe incentivar más investigaciones en el tema de derecho laboral porque nos falta información y no tomamos en serio los derechos de los trabajadores extranjeros y nacionales, este tema de estudio es muy importante para cualquier persona que difundan conocimientos a todos los niveles para un desarrollo efectivo durante la formación de investigación.

REFERENCIAS

- Abreu, J. (diciembre, 2014). El método de la investigación. Recuperado de <https://idoc.pub/documents/idocpub-143075o9og4j>
- Aguirre, F. y Arroyo, Y. (2019). Régimen laboral de trabajadores migrantes y consecuente vulneración de derechos fundamentales. Universidad Andina del Cusco. Recuperado de https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3902/FI_or_Katherine_Tesis_bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ataca, M. y Galindo, V. (2014). La contratación de trabajadores extranjeros en el Perú: Procedimientos y convenios suscritos por nuestro país que facilitan la contratación. *Dialnet*, (65), 161-172. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5078205>
- Charro, P. (2016). La estabilidad en el empleo como factor de integración del trabajador extranjero no comunitario. *Migraciones. Publicación Del Instituto Universitario De Estudios Sobre Migraciones*, (6), 129-150. Recuperado de <https://revistas.comillas.edu/index.php/revistamigraciones/article/view/4447>
- Decreto Legislativo Nro. 689 Ley para la contratación de extranjeros. http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/descargar/DECRETO_LEGISLATIVO_689.pdf
- Decreto Legislativo Nro. 1350 Ley de migraciones. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1654512/Decreto_Legislativo_N_1350.pdf.pdf
- Decreto Supremo N.º 014-92-TR Reglamento de la Ley Contratación de Trabajadores Extranjeros. Diario Oficial “El Peruano”, Lima, Perú. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-modifica-el-reglamento-de-la-ley-de-cont-decreto-supremo-n-008-2018-tr-1691028-1/>
- Domínguez, C. (2016). Derecho chileno migratorio a la luz del derecho migratorio internacional: ¿ceden los derechos humanos mínimos de los extranjeros ante las prerrogativas soberanas de control migratorio. *Revista*

chilena de derecho, 43(1), 189-217. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-34372016000100009>

Edquen, L. (2021). Modificatoria del artículo 4 del decreto legislativo N.º 689 para aumentar la contratación de trabajadores extranjeros en el marco jurídico laboral. Universidad Señor de Sipán. Recuperado de https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8321/Edque_n%20Santoyo%20Luis%20Celis.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Esteban, N. (2018). Tipos de investigación. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>

Fuster, D. (2019). Investigación cualitativa: método fenomenológico hermenéutico. *Fines y representaciones*, 7(1), 201-229. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>

García, L. y Caicedo, N. (2018). El estatuto jurídico del trabajador migrante internacional en el sistema interamericano de derechos humanos. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 51(152), 537-568. Recuperado de <https://doi.org/10.22201/ijj.24484873e.2018.152.12917>

Gil, F. y Vidal, E. (2015). Inmigrantes extranjeros en el mercado de trabajo español: ¿más resilientes o más vulnerables al impacto de la crisis? *Migraciones. Publicación Del Instituto Universitario De Estudios Sobre Migraciones*, (37), 97-123. Recuperado de <https://revistas.comillas.edu/index.php/revistamigraciones/article/view/5510>

Gómez, D. (2014). Principios y derechos fundamentales de los trabajadores en Colombia, inclusión en tratados de libre comercio y breve comparación con los de otros países iberoamericanos. *Revista IUS*, 8(33), 98-160. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472014000100006&lng=es&tlng=es

Ilo (2014). Informe de la comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones: Aplicación de las normas internacionales del trabajo, 2014. Recuperado de

<https://www.proquest.com/docview/2135972067/bookReader?accountid=37408&ppg=20>

Jacobo, J. (2020). La teoría del valor trabajo y el principio de máxima entropía. *Revista de Economía Institucional*, 22(43), 119-135. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-59962020000200119

Las reformas laborales: ¡algo más que mercado! (2018). *Revista De Fomento Social*, (289), 5-41. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.32418/rfs.2018.289.1433>

Leiva, S., Mansilla, M. y Comelin, A. (2017). Condiciones laborales de migrantes bolivianas que realizan trabajo de cuidado en Iquique. *Si Somos Americanos. Revista De Estudios Transfronterizos*, 17(1), 11-37. Recuperado de <https://www.sisomosamericanos.cl/index.php/sisomosamericanos/article/view/741>

Lemes, C. (2016). Los principios de dignidad humana, proporcionalidad y buena fe como límites a los derechos del trabajador. [Tesis de Doctorado]. Universidad de Burgos. Recuperado de <https://biblioteca.corteidh.or.cr/documento/73187>

Lovón Cueva, M. A., García Liza, A. M., Yogui Gushiken, D. A., Moreno Zegarra, D., & Reyna, B. (2021). La migración venezolana en el Perú: el discurso de la explotación laboral. *Lengua Y Sociedad*, 20(1), 189-220. Recuperado de <http://revista.letras.unmsm.edu.pe/index.php/ls/article/view/2209>

Martínez, O. (2020). Las regulaciones iusprivatistas para el contrato de trabajo internacional como forma de protección al migrante: apuntes desde Cuba. *IUS. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C.*, 14(45), 127-140. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/2932/293264642007/>

Mendizábal, G. (2019). Estudio de derecho comparado de la inspección del trabajo en Latinoamérica. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (28), 157-190. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429662294006>

- Merizalde, J. (2019). El principio de reciprocidad y la contratación pública con personas extranjeras. Recuperado de <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/19402>
- Morales, H. (2019). El naciente derecho laboral mexicano: 1891-1928. *Derecho PUCP*, (82), 257-277. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.18800/derechopucp.201901.009>
- Mounsey, A. (2014). Jamaica: employer size and worker remuneration in the private sector. *Revista de La CEPAL*, 112, 77–92. Recuperado de <https://doi.org/10.18356/e574b90e-es>
- Núñez, M. (2014). Estrategia y técnica del diseño de investigación. *Revista de Instituto de Investigaciones Educativas*, 12(21), 33-41. Recuperado de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/educa/article/view/5190>
- Oceguera, A. y Aguilar, K. (2020). El trabajador migrante en situación irregular: marco normativo y políticas públicas. *Revista IUS*, 14(45), 161-179. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472020000100161&lng=es&tlng=es
- Ortiz, E. & Realpe G. (2020). Manifestaciones actuales del derecho al trabajo en Colombia. *Revista Jurídica Piélagus*, 19(1). Recuperado de <https://www.proquest.com/docview/2465887107/331BE4E8FAEA41B2PQ/43?accountid=37408#>
- OIT. Migración laboral. Publicado el 30 de junio de 2021. Recuperado de https://www.ilo.org/global/about-theilo/newsroom/WCMS_808909/lang-es/index.htm
- Paucar, E. (2019). El desconocimiento de los derechos laborales de los migrantes extranjeros y el derecho del trabajo en la ciudad de Lima, 2019. Universidad Peruana de los Andes. Recuperado de <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3032/TESIS%20para%20sustentar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Penido, T. (2017). Eficácia do princípio da igualdade nas relações jurídicas privadas. *Revista de Derecho Privado*, (32), 109-140. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/4175/417555389005/>
- Pérez, A. y Redinha, M. (2017). El trabajador extranjero en el derecho laboral de la Península Ibérica. *Dialnet*, (50), 77-100. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5876165>
- Ramírez, E. y Chuquillanqui, O. (2014). Implicancias Laborales y Tributarias en la Contratación de Trabajadores Extranjeros y las Peculiaridades de los Países Miembros de la Comunidad Andina de Naciones. *Derecho & Sociedad*, (43), 481-489. Recuperado de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/12592>
- Rodríguez-Piñero, M. (2020). Todos eran mis hijos. El Derecho del Trabajo y las nuevas formas de empleo. *Derecho & Sociedad*, (53), 185-205. Recuperado de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21800>
- Romero, R. (2016). Ética y epistemología en la investigación científica. Tendencias y perspectivas. *Quipukamayoc*, 24(46), 43–54. Recuperado de <https://doi.org/10.15381/quipu.v24i46.13208>
- Ruiz, A. (2016). El Derecho Humano al Trabajo de los Migrantes. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (22),1-20. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429644214007>
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital De Investigación En Docencia Universitaria*, 13(1), 101-122. Recuperado de <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Serrano, L. (2021). Las normas internacionales y los convenios de la organización internacional del trabajo, su impacto en el derecho laboral y en el ejercicio de la función inspectiva de trabajo. *Laborem*, 615-644. Recuperado de <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem24-26-1.pdf>

- Toyama, J. y Zarins F. (2015). Adaptaciones de las condiciones de trabajo y necesidades de la empresa. *Advocatus*, (032), 329-339. Recuperado de <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Advocatus/article/view/4405>
- Villavicencio, A. (2013). El derecho al trabajo: En tránsito del despido libre al derecho constitucional garantizado. *Derecho PUCP*, (71), 309-339. Recuperado de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/8906/9311>
- Vílchez, V. (2019). La experiencia laboral en la función pública y el principio a la igualdad en el programa de derecho de la Universidad Alas Peruanas contexto Chachapoyas. Universidad Alas Peruanas. Recuperado de https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12990/717/Tesis_Experiencia%20Laboral_Función%20Pública_Principio%20Igualdad.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vintimilla, A. (2017). Análisis de la discriminación a inmigrantes. El caso de colombianos en la ciudad de Cuenca. [Tesis de Maestría]. Universidad de Cuenca. Recuperado de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/27144>

ANEXOS

Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “La contratación de personas extranjeros y su reglamentación en el derecho del trabajador, Perú, 2021”

Entrevistado/a:

.....

Cargo/profesión/grado académico:

Institución:

.....

Objetivo general

Analizar de qué forma el desconocimiento en la reglamentación que regula la contratación de personas extranjeros afecta los derechos del trabajador, Perú, 2021

1.- De acuerdo a su experiencia, ¿de qué manera el desconocimiento en la reglamentación que regula la contratación de extranjeros afecta los derechos del trabajador migrante?

.....
.....
.....
.....

2.- En su opinión, ¿se generaría afectación de derechos por el desconocimiento de la reglamentación de contratación de extranjeros?

.....
.....
.....
.....

3.- Diga Ud., ¿cómo la reglamentación en la contratación de extranjeros contribuye en la aplicación de las condiciones laborales de los trabajadores?

.....

.....

.....

.....

Objetivo específico 1

Describir si el desconocimiento de contratación vulnera el derecho a una contratación formal

4.- En su opinión, ¿cómo el desconocimiento de la reglamentación en la contratación extranjera afecta el derecho a una contratación formal?

.....

.....

.....

.....

5.- Según su punto de vista, ¿cómo el desconocimiento de la reglamentación por parte del trabajador extranjero influye en su contratación formal?

.....

.....

.....

.....

6.- De acuerdo a su experiencia, ¿Cuáles serían las causas de contratación informal al contratar a trabajadores extranjeros?

.....

.....

.....
.....

Objetivo específico 2
Identificar si la contratación en el sector privado afecta los principios del derecho del trabajador extranjero

7.- Diga Ud., ¿cómo la contratación laboral en el sector privado afecta algunas condiciones laborales del trabajador extranjero?

.....
.....
.....
.....

8.- En su opinión, ¿Cómo la omisión de celebrar la contratación en el sector privado afecta las condiciones laborales del trabajador extranjero?

.....
.....
.....
.....

9.- Considera Ud., ¿Cómo se protegería adecuadamente las condiciones laborales del trabajador migrante, en el sector privado?

.....
.....
.....
.....

Lima,..... de..... 2021.

FIRMA Y SELLO

Anexo 03: Fichas de validación de Instrumentos de recolección de datos



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Vargas Huamán, Esaú
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la UCV
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 1.4. Autoras del Instrumento: Malca Torres, Sheylla Lizbeth y Rengifo Curico, Rutti Melissa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI
-.-

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

98%

Lima, 9 de noviembre del 2021

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI No 31042328 Telf.: 968415453

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Mgtr. La Torre Guerrero, Ángel Fernando
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la UCV
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 1.4. Autoras del Instrumento: Malca Torres, Sheylla Lizbeth y Rengifo Curico, Rutti Melissa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI
-,-

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Lima, 12 de noviembre del 2021


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 09961844 Telf.: 980758944

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Rodríguez Figueroa José Jorge
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la UCV-INVESTIADOR RENACYT
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 1.4. Autoras del Instrumento: Malca Torres, Sheylla Lizbeth y Rengifo Curico, Ruti Melissa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

95%
--

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 16 de noviembre del 2021



FIRMA DEL EXPERTO
DNI No.10729462 Telf. 92285638



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “La contratación de personas extranjeros y su reglamentación en el derecho del trabajador, Perú, 2021”

Entrevistado/a: Elva Leonor Pajuelo Benites

Cargo/profesión/grado académico: Abogada titulada y colegiada.

Institución: Asistente de Juez Superior- Sala Laboral Permanente del Callao.

Objetivo general

Analizar de qué forma el desconocimiento en la reglamentación que regula la contratación de personas extranjeras afecta los derechos del trabajador, Perú, 2021

1.- De acuerdo a su experiencia, ¿de qué manera el desconocimiento en la reglamentación que regula la contratación de extranjeros afecta los derechos del trabajador migrante?

Afecta a gran magnitud, sobre todo en la escala remunerativa toda vez que a inicios de la gran migración venezolana en específico, un extranjero ofrecía su mano de obra más rentable, en consecuencia, los empresarios, sector público – privado aprovecharon en gran magnitud dicha situación y con ello ahorraron costos de seguro y aumentaron su producción, de modo que, mayormente el trabajador extranjero queda en indefensión, toda vez que, solo busca conservar su empleo, tener un pago así sea mínimo, entre otras circunstancias que rodean a cada caso en concreto.

2.- En su opinión, ¿Se generaría afectación de derechos vulnerados por el desconocimiento de la reglamentación de contratación de extranjeros?

Si, en línea de la respuesta anterior, en general el desconocimiento de una norma legal es bastante perjudicial a cualquier persona, ya que, queda en indefensión sin poder exigir lo que le corresponde.

3.- Diga Ud., ¿cómo la reglamentación en la contratación de extranjeros contribuye en la aplicación de las condiciones laborales de los trabajadores?

La migración tiene diversas causas: los cambios demográficos, los conflictos, las desigualdades de los ingresos, el cambio climático, etcétera, lo que impulsa cada vez a más trabajadores y sus

familias a cruzar las fronteras en busca de oportunidades de empleo y seguridad. Sin duda los motivos que motivan a las personas a migrar son muy variados.

Objetivo específico 1

Describir si el desconocimiento de contratación vulnera el derecho a una contratación formal.

4.- En su opinión, ¿cómo el desconocimiento de la reglamentación en la contratación extranjera afecta el derecho a una contratación formal?

La globalización, el acceso a información, la baja de los costos del transporte y los avances tecnológicos, entre otros, han permitido que se facilite la migración internacional de personas, siendo el principal motivo de la migración, según la Organización Internacional del Trabajo, la búsqueda de nuevas oportunidades de empleo. Si bien hay países que tradicionalmente se caracterizan por ser países de acogida de migrantes en búsqueda de mejores oportunidades de vida, hoy en día, al existir menores dificultades para migrar por los bajos costos de transporte, la disponibilidad de información, la revolución tecnológica, etcétera, casi todos los países reciben migrantes internacionales en alguna medida. Esta situación, exige a todos los países encontrarse preparados para afrontar este fenómeno, más que desde una postura centrada solo en la seguridad nacional o en el proteccionismo nacional, desde un enfoque de políticas adecuadas que aseguren el respeto de los derechos fundamentales de los migrantes.

5.- Según su punto de vista, ¿Cómo el desconocimiento de la reglamentación por parte del trabajador extranjero influye en su contratación formal?

Las empresas peruanas sólo pueden contratar personal extranjero hasta en un 20% del número total de trabajadores de su planilla, y sus remuneraciones no podrán exceder del 30% del total de la planilla. Asimismo, se tiene que actualmente muchos extranjeros a pesar de cumplir con su jornada laboral, realizan horas extras, trabajo en sobretiempo y muchas veces no contar con adecuadas herramientas de trabajo en el caso de obra y construcción. Prima la informalidad, no se cuenta con planilla, seguros, etc. Incluso muchas veces bajo el concepto "propina", "te pago diario", no se llega a establecer el mínimo de una remuneración mínima vital, íntegra.

6.- De acuerdo a su experiencia, ¿Cuáles serían las causas de contratación informal al contratar a trabajadores extranjeros?



El total de trabajador extranjero no puede exceder el 20% del número total de sus servidores, empleados y obreros. En este caso el total de las remuneraciones abonadas no podrá exceder el 30% del total de la planilla de sueldos y saldos. Las causas principales que ocasionan este problema son: el bajo capital humano y el nulo acceso a contratación formal, así como también escasa productividad y falta de recursos para cubrir un salario mínimo elevado. Su impacto se ve reflejado en los salarios que están por debajo del mínimo vital (S/ 930), la pérdida de beneficios laborales (CTS, vacaciones y seguros) y el menor consumo per cápita.

Objetivo específico 2

Identificar si la contratación en el sector privado afecta los principios del derecho del trabajador extranjero

7.- Diga Ud., ¿cómo la contratación laboral en el sector privado afecta algunas condiciones laborales del trabajador extranjero?

La contratación de trabajadores extranjeros se encuentra regulada por las disposiciones establecidas en el Decreto Legislativo N° 689, Ley para la Contratación de Trabajadores Extranjeros, modificada recientemente por el Decreto Legislativo N° 1246; así como su Reglamento, el Decreto Supremo N° 014-92-TR. En Perú la ley sobre los derechos del trabajador no es una sola. Esto se debe a que existen distintos regímenes de trabajo. Por ejemplo, los trabajadores del Estado se encuentran bajo el D.L. N.º 276, mientras que los trabajadores del sector privado están bajo el D.L. N.º 728. Además, existen regímenes especiales como los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), cuyo D.L. N.º 1057 fue recientemente derogado, al igual que la Ley N.º 27360, que regula a los trabajadores del campo y fue recientemente reemplazada por la Ley N.º 31110.

8.- En su opinión, ¿Cómo la omisión de celebrar la contratación en el sector privado afecta las condiciones laborales del trabajador extranjero?

La Calidad Migratoria es el trámite que se realiza en Perú para regularizar la condición con la que el extranjero permanecerá en el país y es otorgada por la Superintendencia Nacional de Migraciones, afecta en sentido que no se le otorga las condiciones adecuadas para un buen desenvolvimiento laboral.



adecuadamente con sus labores.

9.- Considera Ud., ¿Cómo se protegen adecuadamente las condiciones laborales del trabajador migrante, en el sector privado?

Que se tenga la misma formalidad , guardando todas las normas y protocolo que existen al momento de la celebración de un vínculo laboral , en cualquiera de sus formas y modalidades . Al momento de conseguir un empleo bien sea por concurso publico , cuadro de méritos , entre otras ante la mínima irregularidad advertida por el trabajador sea advertido inmediatamente al empleador , caso contrario se haga el seguimiento correspondiente con la entidad que se encargue de ello.


SAN LEONOR PAJUELO BENITES
ABOGADA
Reg. 84042

FIRMA Y SELLO

Lima, 05 de mayo de 2022.



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “La contratación de personas extranjeros y su reglamentación en el derecho del trabajador, Perú, 2021”

Entrevistado/a: Mariela Dámariz Zevallos Dávila de Zegarra

Cargo/profesión/grado académico: Abogada

Institución:

Objetivo general

Analizar de qué forma el desconocimiento en la reglamentación que regula la contratación de personas extranjeras afecta los derechos del trabajador, Perú, 2021

1.- De acuerdo a su experiencia, ¿de qué manera el desconocimiento en la reglamentación que regula la contratación de extranjeros afecta los derechos del trabajador migrante?

Los empleadores que carecen de conocimiento de la Ley y Reglamento de la Contratación de Extranjero, tienden a no contratar a extranjeros por temor a contingencias laborales, generando así pocas oportunidades.

En otras ocasiones, los empleadores tienden a contratarlos informalmente, es decir, aquellos que no cuentan con la calidad migratoria habilitante para que pueda prestar sus servicios de forma legal. Esta decisión genera el incumplimiento de las obligaciones laborales de los trabajadores extranjeros, por ejemplo, a contar con un seguro social de salud, entre otros.

2.- En su opinión, ¿Se generaría afectación de derechos vulnerados por el desconocimiento de la reglamentación de contratación de extranjeros?

La afectación que considero que es más frecuente es el poco acceso al empleo formal.

3.- Diga Ud., ¿cómo la reglamentación en la contratación de extranjeros contribuye en la aplicación de las condiciones laborales de los trabajadores?

El Reglamento de la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros nos señala la



estructura del contrato que deberá ser enviado ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para su registro y aprobación, posteriormente, será posible registrarlo en la planilla electrónica, de esta forma, el extranjero podrá gozar de las condiciones laborales que ofrece nuestros dispositivos legales en materia laboral.

Asimismo, uno de los requisitos que exige Migraciones a los extranjeros que no cuentan con convenios internacionales suscritos con el Perú, es el contrato de trabajo aprobado por el MTPE, generando así, no solo inestabilidad laboral sino también migratoria, poniendo en juego la legalidad en su permanencia del extranjero en el Perú.

Objetivo específico 1

Describir si el desconocimiento de contratación vulnera el derecho a una contratación formal

4.- En su opinión, ¿cómo el desconocimiento de la reglamentación en la contratación extranjera afecta el derecho a una contratación formal?

No gestiona el correcto trámite ante el MTPE para el registro y aprobación del contrato de extranjero, documento que para las partes (empleador y trabajador) serviría para demostrar la formalidad que exige la norma.

5.- Según su punto de vista, ¿Cómo el desconocimiento de la reglamentación por parte del trabajador extranjero influye en su contratación formal?

Es posible que el área de recursos humanos incurra en una incorrecta contratación por el desconocimiento de la estructura del contrato de extranjeros, requisitos de presentación ante el MTPE, entre otros.

6.- De acuerdo a su experiencia, ¿Cuáles serían las causas de contratación informal al contratar a trabajadores extranjeros?

Una de las causas de la contratación informal, son evitar los costos laborales tales como:

- Beneficios sociales: Gratificación, CTS, vacaciones
- Asignación familiar y reparto de utilidades
- Seguro de vida ley
- Sistema de seguro social de salud



Además, de los gastos de trámite para la gestión de la contratación de extranjero ante el MTPE.

Objetivo específico 2

Identificar si la contratación en el sector privado afecta los principios del derecho del trabajador extranjero

7.- Diga Ud., ¿cómo la contratación laboral en el sector privado afecta algunas condiciones laborales del trabajador extranjero?

Creería que los % limitativos afectan el acceso al empleo formal que es lo que nuestro país busca sobreponerse ante la informalidad. Por lo que, el anteproyecto del código de trabajo propondría eliminarlo de los requisitos indispensables para la contratación de trabajadores extranjeros.

8.- En su opinión, ¿Cómo la omisión de celebrar la contratación en el sector privado afecta las condiciones laborales del trabajador extranjero?

Los derechos laborales para un peruano son los mismos para los extranjeros, la diferencia está al inicio de la relación laboral que se requiere de un contrato registrado y aprobado por el Ministerio de Trabajo para ser incorporado en la planilla electrónica.

Ahora bien, la constancia emitida por el MTPE es importante porque forma parte de los requisitos principales para que el extranjero renueve su calidad migratoria adjuntando su contrato y boletas de los últimos 6 meses. Si no cuenta con dichos documentos, no solo le afecta laboralmente si no en temas migratorios para su permanencia legal en el Perú.

9.- Considera Ud., ¿Cómo se protegería adecuadamente las condiciones laborales del trabajador migrante, en el sector privado?

Los derechos laborales para un peruano son los mismos para los extranjeros, la diferencia esta al inicio de la relación laboral que se requiere de un contrato registrado y aprobado por el Ministerio de Trabajo para ser incorporado en la planilla electrónica.

MARIELA DAMARIS
ZEVALLOS DAVILA
ABOGADA
CAL. N° 6400

Lima, 05 de mayo de 2022



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “La contratación de personas extranjeros y su reglamentación en el derecho del trabajador, Perú, 2021”

Entrevistado/a: VICTOR MANUEL PIZARRO

Cargo/profesión/grado académico: Abogado Litigante

Institución: Estudio Jurídico “Solórzano”

Objetivo general

Analizar de qué forma el desconocimiento en la reglamentación que regula la contratación de personas extranjeras afecta los derechos del trabajador, Perú, 2021

1.- De acuerdo a su experiencia, ¿de qué manera el desconocimiento en la reglamentación que regula la contratación de extranjeros afecta los derechos del trabajador migrante?

Cabe señalar que la complejidad de la cuestión de la relación entre el marco normativo y la experiencia en el campo de estudio requiere un estudio adicional de la práctica de los migrantes y las formas en que se adaptan y aplican estrategias en su vida cotidiana para superar las dificultades normativas en la obtención de derechos. En este caso, para los ejercicios como el desarrollo, orientados en identificar los "puntos de fuga" que encuentran en las normativas, hay una tendencia que complementa el seguir orientando al trabajo. Por la complejidad y el desconocimiento de la reglamentación en la contratación de personas extranjeras afecta en gran magnitud los derechos laborales de migrantes.

2.- En su opinión, ¿se generaría afectación de derechos vulnerados por el desconocimiento de la reglamentación de contratación de extranjeros?

De hecho, afecta los derechos laborales de los extranjeros porque desconocen la normativa al momento de firmar el contrato de trabajo, cada país tiene su propia normativa y reglamento respecto a la contratación de extranjeros. Entones para ello los migrantes deben adecuarse a las condiciones de trabajo de cada país.



3.- Diga Ud., ¿cómo la reglamentación en la contratación de extranjeros contribuye en la aplicación de las condiciones laborales de los trabajadores?

La migración laboral contribuye a la existencia conocimiento preciso de las sucursales de la Ley; En estas líneas, mayor análisis laboral y tributario. Obviamente, los trabajadores extranjeros pagarán impuestos lo hagan o no Residente o no residente, de acuerdo con las normas de la ley local.

Objetivo específico 1

Describir si el desconocimiento de contratación vulnera el derecho a una contratación formal

4.- En su opinión, ¿cómo el desconocimiento de la reglamentación en la contratación extranjera afecta el derecho a una contratación formal?

Por lo general las personas extranjeras no cuentan con la documentación en regla, para celebrar un contrato formal de trabajo, tanto es el desconocimiento de los migrantes el tramitar los permisos laborales ante las entidades migratorias.

5.- Según su punto de vista, ¿Cómo el desconocimiento de la reglamentación por parte del trabajador extranjero influye en su contratación formal?

En mi punto de vista, no basta con entender el derecho internacional del trabajo con solo enviar las reglas. Por lo tanto, se considera necesario resaltar el resultado del trabajo del comité de expertos cuyas normas y Principios básicos para evaluar la conformidad con las normas nacionales con las herramientas de la Organización Internacional del Trabajo. Asimismo, es importante hacer un breve inventario que surgen problemas con la aplicación de acuerdos con frecuencia en la legislación nacional. Entonces los trabajadores extranjeros tienen toda una herramienta de principios u organizaciones que respondan el derecho laboral pero estos desconocen estas organizaciones.

6.- De acuerdo a su experiencia, ¿Cuáles serían las causas de contratación informal al contratar a trabajadores extranjeros?

Las causas de la contratación informal en la contratación de trabajadores extranjeros son diversas una de ellas es la demora para solicitar el permiso de trabajo ante la autoridad administrativa de trabajo, por lo que estas personas buscan la informalidad laboral.



Objetivo específico 2

Identificar si la contratación en el sector privado afecta los principios del derecho del trabajador extranjero

7.- Diga Ud., ¿cómo la contratación laboral en el sector privado afecta algunas condiciones laborales del trabajador extranjero?

En esta condición, el trabajador extranjero firma un contrato de trabajo con todo los beneficios laborales, sin embargo las empresas privadas no cumplen adecuadamente con pagar los beneficios sociales de esta manera se estaría afectando las condiciones del trabajador extranjero.

8.- En su opinión, ¿Cómo la omisión de celebrar la contratación en el sector privado afecta las condiciones laborales del trabajador extranjero?

En cuanto a la no contratación en el sector privado, si un trabajador extranjero firma un contrato con el empleador según lo acordado entre las partes, pero el empleador no ha enviado el contrato al Ministerio de Trabajo, en este en este sentido, el trabajador extranjero se ve afectado por su condición de trabajador, de modo que el inmigrante no se beneficia de los beneficios laborales, no se beneficia en absoluto de ellos.

9.- Considera Ud., ¿Cómo se protegería adecuadamente las condiciones laborales del trabajador migrante, en el sector privado?

Con respecto a las condiciones laborales del trabajador migrante, las empresas privadas deberían respetar las horas de trabajo para que ellos puedan disfrutar más tiempo con sus familias y poder descansar para un mejor desempeño


Victor M. Pizarro Huarcaya
ABOGADO
Reg. C.A.H. N° 3688

FIRMA Y
SELLO

Lima, 16 de Mayo 2022.



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: "La contratación de personas extranjeros y su reglamentación en el derecho del trabajador, Perú, 2021"

Entrevistado/a: SONIA FABIOLA, MEZA ALIPAZAGA

Cargo/profesión/grado académico: ABOGADA LITIGANTE

Institución: ESTUDIO JURICO "FABIOLA MEZA ALIPAZAGA"

Objetivo general

Analizar de qué forma el desconocimiento en la reglamentación que regula la contratación de personas extranjeras afecta los derechos del trabajador, Perú, 2021

1.- De acuerdo a su experiencia, ¿de qué manera el desconocimiento en la reglamentación que regula la contratación de extranjeros afecta los derechos del trabajador?

Las empresas pueden afectar los derechos del trabajador extranjero cuando son contratados pero de forma informal, debido a la medida en que se aprovechan por ser de otro país, carecen más sobre nuestra normativa según las fases de contratación tenemos dos que son la autoridad administrativa de trabajo y migraciones en la primera señala esta contratación de extranjeros en el cual señala los requisitos para que estos sean contratados, por otro lado genera afectación ya que no les conviene que estos trabajadores sean inscritos en la planilla electrónica.

2.- En su opinión, ¿se generaría afectación de derechos vulnerados por el desconocimiento de la reglamentación de contratación de extranjeros?

Considero que sí, entre ellos el derecho al trabajo es el más importante, al momento de ser contratados sin la existencia de un contrato podría entenderse que se da estos contratos en cualquier forma, y que este desconocimiento de la ley se priorice para la exigibilidad de los derechos de los trabajadores tanto extranjeros como nacionales.

3.- Diga Ud., ¿cómo la reglamentación en la contratación de extranjeros contribuye en la aplicación de las condiciones laborales de los trabajadores?

En la medida que estas condiciones laborales se encuentran previstas en la reglamentación en mención, ya que son necesarias para que se ejecute el trabajo y a la par el trabajador disfrute, no obstante, hay que tener en cuenta las características que



no formen parte de este pues son distintas a lo señalado en la ley.

Objetivo específico 1

Describir si el desconocimiento de contratación vulnera el derecho a una contratación formal

4.- En su opinión, ¿cómo el desconocimiento de la reglamentación en la contratación extranjera vulnera el derecho a una contratación formal?

Hay que entender cómo se realiza el nuevo procedimiento ante el MITE entonces al no contrastar con los documentos presentados de los contratos de trabajo desde ya está vulnerando, entendiéndose así esta vulneración del derecho a una contratación formal, pues si bien nuestro país recae más en la figura opuesta.

5.- Según su punto de vista, ¿cómo el desconocimiento del trabajador extranjero influye en su contratación formal?

Porque existen convenios entre otros tipos de contratación, incluso se sabe que la normativa que regula la contratación de extranjeros tiene porcentajes limitativos del cual no pueden exceder, y que las empresas cumplan con respetar los derechos emanados en la ley siendo necesariamente de carácter formal.

6.- De acuerdo a su experiencia, ¿Cuáles serían las causas de contratación informal al contratar a trabajadores extranjeros?

En efecto la ausencia de los beneficios laborales entre otros que otorga el régimen laboral N. ° 728 u otro que este supeditado a las empresas privadas, también podríamos decir que los niveles de productividad e ingresos causan mayor competencia y demanda laboral con los demás.



Objetivo específico 2

Identificar si la contratación en el sector privado afecta los principios del derecho del trabajador extranjero

7.- Diga Ud., ¿cómo la contratación en el sector privado afecta algunas condiciones laborales del trabajador extranjero?

De cierto modo creo que afecta cuando el trabajador extranjero no cuente con lo necesario para que pueda solventarse ya sea como la movilidad, seguro de vida o asignación familiar entre otros, en cada caso el empleador está obligado a entregar a su personal lo que sea necesario y que a la vez el trabajador cumpla con sus obligaciones.

8.- En su opinión, ¿Cómo la omisión de celebrar la contratación en el sector privado afecta las condiciones laborales del trabajador extranjero?

Desde que se omite la celebración de contrato en consecuencia ya está afectando a las condiciones laborales que cuenta todo trabajador y es distinto en la forma en que se da porque si bien este contrato pasa por un procedimiento, es por eso que el MTPE ha propuesto en el anteproyecto del código de trabajo que se elimine el porcentaje limitativo y que los derechos sean iguales entre extranjeros y nacionales.

9.- Considera Ud., ¿Cómo se protegería adecuadamente las condiciones laborales del trabajador migrante, en el sector privado?

Nuestra Constitución Política del Perú protege al trabajador y la ley de contratación de trabajadores extranjeros también ahora cuando se dice que no están siendo protegidos como se debe, es ahí cuando recae el sector privado en no efectuar con cumplir las condiciones laborales que todo trabajador posee, peor aún por ser extranjero hay mucha más vulneración un claro ejemplo es la explotación laboral, la mano de obra barata.



FIRMA Y SELLO

Lima, 18 de mayo 2022.



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “La contratación de personas extranjeros y su reglamentación en el derecho del trabajador, Perú, 2021”

Entrevistado/a: Walter Cecilio Peralta Cabrera - CAL 18705

Cargo/profesión/grado académico: Abogado consultor, Docente, Magister.

Institución: MTPE

Objetivo general

Analizar de qué forma el desconocimiento en la reglamentación que regula la contratación de personas extranjeras afecta los derechos del trabajador, Perú, 2021

1.- De acuerdo a su experiencia, ¿de qué manera el desconocimiento en la reglamentación que regula la contratación de extranjeros afecta los derechos del trabajador migrante?

Un emigrante extranjero no se ve afectado por el desconocimiento de la normatividad, algunos ingresan con visa de turistas y otros con visa de trabajo, este último sabe al detalle sobre los derechos que le corresponden y el que ingresa con visa de turista solicita información para cambiar su calidad habitante para trabajar en migraciones o ministerio de trabajo, o como muchos recurren a internet que ahí está la información.

2.- En su opinión, ¿se generaría afectación de derechos vulnerados por el desconocimiento de la reglamentación de contratación de extranjeros?

No, porque tienen la información a tiempo, tal como se establece en la pregunta anterior.

3.- Diga Ud., ¿cómo la reglamentación en la contratación de extranjeros contribuye en la aplicación de las condiciones laborales de los trabajadores?

Toda normatividad publicada en el diario oficial El Peruano, es de cumplimiento obligatorio desde el día siguiente de su publicación, en ese sentido tenemos la normatividad a la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros, aprobado mediante el D. Leg. 689, reglamentado por el D.S. 014-92-TR y la R.M 021-93-TR que aprueba los formularios para la adecuada aplicación de la ley de contratación de trabajadores extranjeros.

Por lo establecido anteriormente, podemos decir que el público usuario tiene que aplicar las



mencionadas leyes a efectos de que los contratos efectuados a los extranjeros sean aprobados por el MTPE y constado por migraciones de su aprobación.

Objetivo específico 1

Describir si el desconocimiento de contratación vulnera el derecho a una contratación formal

4.- En su opinión, ¿cómo el desconocimiento de la reglamentación en la contratación extranjera afecta el derecho a una contratación formal?

En el caso que algún empleador otorgue un empleo a un extranjero que no este de acuerdo a ley de contratación de trabajadores extranjeros y de ser detectado por SUNAFIL, será sancionado y obligado a regularizar, como reitero si no cuenta con contrato laboral, esta prohibido trabajar en el Perú.

5.- Según su punto de vista, ¿Cómo el desconocimiento de la reglamentación por parte del trabajador extranjero influye en su contratación formal?

Primero los que contratan para realizar una labor subordinada es el empleador que puede ser una persona natural o jurídica y si el ciudadano extranjero ingresa con visa de turista, para laborar en el Perú debe de cambiar su calidad habilitante a trabajador y este opera una vez aprobada su contrato, por consiguiente, si no hay contrato no puede laborar y el desconocimiento de la ley de trabajo extranjero en parte perjudicaría al emigrante

6.- De acuerdo a su experiencia, ¿Cuáles serían las causas de contratación informal al contratar a trabajadores extranjeros?

Son varias, pero entre ellos tenemos a la evasión de impuestos por parte de malos empleadores que se dedican a explotar a los trabajadores sin respetar la nacionalidad ni mucho menos sus derechos personales, así como el no pago de los aportes al sistema de seguridad social, incumplimiento de obligaciones sociolaborales como es el derecho al pago de sus beneficios sociales, el no pago de los derechos administrativos para presentar un contrato laboral, contar con mano barata para realizar las labores propias de la actividad económica del empleador.

Objetivo específico 2

Identificar si la contratación en el sector privado afecta los principios del derecho del trabajador extranjero



7.- Diga Ud., ¿cómo la contratación laboral en el sector privado afecta algunas condiciones laborales del trabajador extranjero?

Si no se hace un contrato laboral para los trabajadores extranjeros y en caso de incumplimiento, se vería afectada la posibilidad de hacer algún reclamo, bien sea ante el MTPE, SUNAFIL o poder judicial, a veces es por carecer de medio probatorio.

8.- En su opinión, ¿Cómo la omisión de celebrar la contratación en el sector privado afecta las condiciones laborales del trabajador extranjero?

Como ya se dijo, si no hay algún medio probatorio va hacer imposible realizar algún reclamo, como contrato laboral, boletas de pago, documentos laborales entre otros.

9.- Considera Ud., ¿Cómo se protegería adecuadamente las condiciones laborales del trabajador migrante, en el sector privado?

Haciendo las respectivas denuncias ante las autoridades de trabajo, muchos no lo hacen por el temor de perder su puesto de trabajo ya que por lo menos tienen un ingreso para el mantenimiento del núcleo familiar, siendo la responsabilidad de cada trabajador sin distinción de nacionalidad.



FIRMA Y SELLO

Lima, 16 de mayo de 2022.



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “La contratación de personas extranjeros y su reglamentación en el derecho del trabajador, Perú, 2021”

Entrevistado/a: Joan Luis Escobedo Pastor

Cargo/profesión/grado académico: Abogado – Procuraduría Pública

Institución: SUNAT

Objetivo general

Analizar de qué forma el desconocimiento en la reglamentación que regula la contratación de personas extranjeras afecta los derechos del trabajador, Perú, 2021

1.- De acuerdo a su experiencia, ¿de qué manera el desconocimiento en la reglamentación que regula la contratación de extranjeros afecta los derechos del trabajador migrante?

Mas que sus derechos, diría que afecta sus expectativas de trabajo, por cuanto en un país como en nuestro en que la mayoría de los empleos son informales, se puede generar la expectativa de acceder a un puesto de trabajo formal, lo cual por norma está restringido a un tope para trabajadores extranjeros, y considerando que en nuestro país la gran mayoría de empresas con medianas, pequeñas o microempresas, que cuentan con una planilla muy reducida.

El desconocimiento normativo afecta a cualquier trabajador, nacional o extranjero, en el entendimiento que los extranjeros trabajarían en igualdad de condiciones que los nacionales.

La demora en los trámites administrativos para registrar los contratos del trabajador extranjero, lo que generaría es la imposibilidad de contratar formalmente al mismo, en perjuicio de ambas partes (empleador y trabajador), es por ello que en las empresas formales, el porcentaje de trabajadores extranjeros es mínimo.

2.- En su opinión, ¿se generaría afectación de derechos vulnerados por el desconocimiento de la reglamentación de contratación de extranjeros?

El desconocimiento de los plazos, trámites y resultados del proceso de registro de contratos del trabajador extranjero, podría generar que un trabajador, ante la



necesidad de ingresos, preste sus servicios para la empresa, cumpliendo las mismas funciones que un trabajador formal, pero sin tener los beneficios que podrían generarle la suscripción de un contrato de trabajo.

La contratación de trabajadores extranjeros es un fenómeno que afecta en gran parte también a los peruanos, quienes en muchos casos ven limitada su posibilidad de acceder a un puesto de trabajo ya sea formal o informal, frente a trabajadores extranjeros que en muchas ocasiones aceptan el trabajo por un menor sueldo o menores beneficios.

3.- Diga Ud., ¿cómo la reglamentación en la contratación de extranjeros contribuye en la aplicación de las condiciones laborales de los trabajadores?

El Decreto Legislativo y el Reglamento, así como los Tratados Internacionales que regulan y tocan el tema de la contratación de trabajadores extranjeros, establece un marco normativo necesario y útil para fijar las condiciones laborales con carácter de igualdad para todos.

Objetivo específico 1

Describir si el desconocimiento de contratación vulnera el derecho a una contratación formal

4.- En su opinión, ¿cómo el desconocimiento de la reglamentación en la contratación extranjera afecta el derecho a una contratación formal?

El desconocimiento e inaplicación del Decreto Legislativo 689 y su Reglamento, Decreto Supremo 014-92-TR, podría generar por ejemplo que una empresa contrate más del 20% de trabajadores extranjeros en planilla, si es que ello le significa un menor costo en pago de sueldos.

Superar dicho porcentaje afectaría la contratación formal de trabajadores nacionales.

En el caso de trabajadores extranjeros calificados y dados los beneficios que ello implica, es razonable dicho porcentaje, pero actualmente ante el fenómeno de la mano de obra extranjera barata y no calificada, bajo el pretexto de la demora en el registro de los contratos, así como el argumento de no superar los límites de contratación permitidos, podrían eventualmente significar que las empresas grandes o pequeñas contraten personal extranjero de manera informal sin el otorgamiento de los beneficios que les correspondería en caso de ser formales.



5.- Según su punto de vista, ¿Cómo el desconocimiento de la reglamentación por parte del trabajador extranjero influye en su contratación formal?

Evidentemente que si influye, pero, hay que considerar el supuesto de hecho ideal, en que un trabajador extranjero, presenta sus papeles a la empresa, y esta hace los trámites necesarios previos para registrar el contrato y de esta manera se proceda a iniciar la relación laboral, en este supuesto es importante que el trabajador conozca la normativa laboral peruana en general, es el caso en que el trabajador es requerido y contratado por sus condiciones individuales.

Distinto es el caso en que hay una sobre oferta de trabajadores extranjeros que por el afán de conseguir un trabajo, aceptan condiciones de trabajo menos favorables que sus pares nacionales, llegando incluso a trabajar de manera informal, sin contrato de trabajo alguno.

Es un hecho cierto y conocido, que actualmente existen empresarios que contratan personal extranjero de manera informal, a veces por el límite normativo, otras veces por el menor costo laboral.

La contratación de personal extranjero es un fenómeno que debe ser analizado también desde la perspectiva del empleador también, ya que la carga económica de tener trabajadores formales afecta por igual al empresario, sean trabajadores nacionales o extranjeros.

6.- De acuerdo a su experiencia, ¿Cuáles serían las causas de contratación informal al contratar a trabajadores extranjeros?

- El excesivo costo (carga laboral) de tener una planilla formal.
- La existencia, actualmente, de mano de obra barata para labores no calificadas.
- Existencia de trabajos que actualmente muchos peruanos no desean realizar, como por ejemplo (delivery, mozos, limpieza, entre otros)

Objetivo específico 2

Identificar si la contratación en el sector privado afecta los principios del derecho del trabajador extranjero

7.- Diga Ud., ¿cómo la contratación laboral en el sector privado afecta algunas condiciones laborales del trabajador extranjero?

Por las razones expuestas anteriormente, relacionadas a la carga económica que implica la contratación formal de personal y añadiendo los trámites y requisitos a cumplir para contratar personal extranjero ante el Ministerio de Trabajo, se promueve indirectamente la contratación informal de personal nacional y/o extranjero, afectando y desalentando de esta manera la contratación formal de trabajadores extranjeros.

8.- En su opinión, ¿Cómo la omisión de celebrar la contratación en el sector privado afecta las condiciones laborales del trabajador extranjero?

La contratación informal de trabajadores extranjeros afecta sus condiciones laborales por cuanto no tendrían acceso a los beneficios sociales (vacaciones, cts, gratificaciones, horas extras) o a un sueldo equitativo.

Para el empleador dicha omisión acarrea la imposición de multas por incumplimiento normativo.

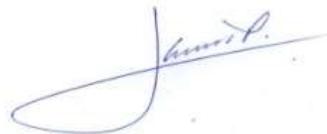
9.- Considera Ud., ¿Cómo se protegería adecuadamente las condiciones laborales del trabajador migrante, en el sector privado?

Normativamente las reglas están dadas de tal forma que un trabajador extranjero, contratado cumpliendo los requisitos y topes establecidos, goza de los mismos beneficios que un trabajador nacional.

Lamentablemente, el fenómeno de la migración venezolana por ejemplo, ha traído una sobre oferta de mano de obra no calificada, y esto traducido a la realidad implica que muchos puestos de trabajo informales en su mayoría, han sido cubiertos por extranjeros en perjuicio de los trabajadores peruanos.

Sin perjuicio de ello, hay que tener en cuenta que prácticamente el 73% de trabajadores extranjeros registrados son venezolanos, los cuales se benefician en igualdad de condiciones que los peruanos de la formalidad laboral.

Lima, 18 de mayo 2022.



JOAN LUIS ESCOBEDO PASTOR
ABOGADO
R.E. C.A.L. N° 35567



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “La contratación de personas extranjeros y su reglamentación en el Derecho del trabajador, Perú, 2021”

Entrevistado/a: ABUNDIO SOLORZANO BONIFACIO

Cargo/profesión/grado académico: ABOGAGO LITIGANTE

Institución: ESTUDIO JURIDICO “SOLORZANO”

Objetivo general

Analizar de qué forma el desconocimiento en la reglamentación que regula la contratación de personas extranjeras afecta los derechos del trabajador, Perú, 2021

1.- De acuerdo a su experiencia, ¿de qué manera el desconocimiento en la reglamentación que regula la contratación de extranjeros afecta los derechos del trabajador migrante?

Afecta de una manera muy notoria toda vez que al desconocer los derechos que le asiste, están inmersos a una explotación laboral que afectan tanto la calidad de vida de ellos como el de sus familiares, poniendo así en riesgo sus vidas al no poder sustentarlo económicamente .

2.- En su opinión, ¿Se generaría afectación de derechos vulnerados por el desconocimiento de la reglamentación de contratación de extranjeros?

Efectivamente por qué, al no conocer sus derechos las personas migrantes se tienen que adherir a los nuevos cambios del país donde ha migrado siendo así que no todas las personas migrantes conocen esos derechos, tampoco que el Estado de alguna manera les capacite para que ellos puedan hacer valer esos derechos.

3.- Diga Ud., ¿cómo la reglamentación en la contratación de extranjeros contribuye en la aplicación de las condiciones laborales de los trabajadores?

Como su mismo nombre lo dice es una regla que el empleador debe de hacer conocer a sus empleadores, para que de alguna manera ellos puedan estar en

una ventaja de poder defender sus derechos laborales y tener los beneficios laborales.

Objetivo específico 1

Describir si el desconocimiento de contratación vulnera el derecho a una contratación formal

4.- En su opinión, ¿cómo el desconocimiento de la reglamentación en la contratación extranjera afecta el derecho a una contratación formal?

En mi opinión personal el desconocimiento genera una afectación notoria en la contratación formal, ya que al desconocer la reglamentación están inmersos a una explotación laboral.

5.- Según su punto de vista, ¿Cómo el desconocimiento de la reglamentación por parte del trabajador extranjero influye en su contratación formal?

En este punto, diría que el desconocimiento de la reglamentación del extranjero estaría influyendo notoriamente ya que al no darse una contratación formal estaríamos omitiendo las contribuciones al estado y consecuentemente el estado dejaría de percibir ingresos de los impuestos laborales

6.- De acuerdo a su experiencia, ¿Cuáles serían las causas de contratación informal al contratar a trabajadores extranjeros?

Las causas o factores son muchos primero que el valor de impuestos laborales por parte del empleador, y así también no brindarles los beneficios laborales que le asiste una contratación formal entonces se diría que hay mucha informalidad en contrataciones extranjeros para evadir ciertos beneficios que se les asiste a los trabajadores migrantes.

Objetivo específico 2

Identificar si la contratación en el sector privado afecta los principios del derecho del trabajador extranjero

7.- Diga Ud., ¿cómo la contratación laboral en el sector privado afecta algunas condiciones

laborales del trabajador extranjero?

El sector privado, al contratar a personas extranjeras muchas de esas empresas hacen abuso ya que las empresas privadas se rigen por sus reglas, en ese sentido dichas empresas no siempre le quieren ofrecer todos los beneficios porque no es conveniente para esas personas que prestan servicios en una empresa privada.

8.- En su opinión, ¿Cómo la omisión de celebrar la contratación en el sector privado afecta las condiciones laborales del trabajador extranjero?

Al no ser formalmente la contratación y esas empresas omitiendo las formalidades de toda contratación siendo indispensables para la calidad de vida de los empleados, no obstante, las empresas privadas prefieren esos trabajadores sigan laborando sin darles ningún beneficios ni garantías de calidad de trabajo, lo hacen porque quieren llevarse líquido todo el dinero del esfuerzo de los trabajadores extranjeros.

9.- Considera Ud., ¿Cómo se protegería adecuadamente las condiciones laborales del trabajador migrante, en el sector privado?

A mi criterio para proteger sus condiciones de los trabajadores extranjeros en el sector privado, se tendría que dar una reforma total en cuanto a las contrataciones de los extranjeros y darle la autoridad total de la autonomía a la entidad supervisor de SUNAFIL.



FIRMA Y SELLO

Lima, 25 de mayo 2022.

Ficha de análisis de fuente documental – jurisprudencia nacional

Objetivo General:

Analizar de qué forma el desconocimiento en la reglamentación que regula la contratación de extranjeros afecta los derechos del trabajador, Perú, 2021.

Autor(a)s: Malca Torres Sheylla Lizbeth Y Rengifo Curico Rutti Melissa

Identificación de la fuente

Casación Laboral N° 11560-2016 Lima

Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República
<https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/Casaci%C3%B3n-Laboral-N%C2%BA-11560-2016-Lima-LALEY.pdf>

Texto relevante

Análisis del contenido

Analizar la norma jurídica invocada y aplicar el método de interpretación sistemática según la posición de la regla, se determina responsabilidad del empleador de verificar que los trabajadores cumplan con los requisitos requerido por ley para iniciar la prestación de servicios, cualquier contrato de Trabajo aprobado por la Autoridad Administrativa de Trabajo y el empleado obtenga la calidad migratoria habilitante; la responsabilidad que se muestra estipulado textualmente), Artículo 9 del Decreto Legislativo N° 689, Ley Contratación de trabajadores extranjeros, publicado el 5 de noviembre de 1990 novecientos noventa y uno, donde se indica que el empleador ser objeto de una multa sin perjuicio de las demás sanciones aplicables especialmente cuando no cumpla con cualquier otra obligación establecida por la ley o sistemas; Además de lo dispuesto en el punto 43.1, artículo 43 del decreto Corte Suprema N° 019-2006-TR, Ley General Reglamento de Inspección del trabajo en el que se determina que establece un delito muy grave contratar o emplear trabajadores extranjeros que no hayan obtenido previamente la correspondiente autorización administrativa.

En este caso, se decidió que el actor comenzará a trabajar el 15 de marzo del 2010, a pesar de su autenticidad, ha obtenido recientemente calidad habilitante migratoria como se muestra en su carnet de extranjería identificación de inmigración, desde ese momento empezó a trabajar en los estándares establecidos en el quinto considerando de la presente resolución; también es cierto que es responsabilidad de la empresa. El demandado, no el demandante, de verificar la aprobación del contrato de trabajo por el cuerpo de trabajo administrativo y que esté habilitado para iniciar la prestación de servicio.

Ponderamiento

Las Autoridades migratorias confirman la aprobación del contrato del empleado con los países extranjeros según lo dispuesto por este Decreto Supremo N° 014-92-TR, Reglamento de la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros; los organizadores no pueden solicitar requisitos adicionales, los empleados solo pueden comenzar a proporcionar servicios aprobados en contratos de trabajo relevantes y obtención de la calidad migratoria habilitante.

Objetivo Específico 1

Describir el desconocimiento de contratación vulnera el derecho a una contratación formal.

Identificación de la fuente

CASACIÓN LABORAL N° 19599-2015 LIMA

<https://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/ar-web/Casacion195992015Lima.pdf>

Texto relevante

Análisis del contenido

Un trabajador extranjero es aquel que presta servicios en un país que no sea él, ni por nacimiento ni por nacionalización; Por lo tanto, el reclutamiento los trabajadores extranjeros están sujetos al régimen laboral de operaciones especiales y los límites previstos en esta ley. Artículo 2 del Decreto Legislativo 689, Ley de Empleo del Personal de extranjeros dicen: “El empleo de trabajadores extranjeros está sujeto a el modus operandi de la actividad privada y las restricciones que impone esta ley y sus servicios están incluidos en el sistema de empleo de actividades especiales. El contrato de trabajo y sus modificaciones deben ser autorizados por la Autoridad de Administración del Trabajo.

Un trabajador extranjero es aquel que brinda servicios en un país que no sea él, ni por nacimiento ni por nacionalización; Por lo tanto, el reclutamiento los trabajadores extranjeros están sujetos al régimen laboral de operaciones especiales y los límites previstos en esta ley, las propias empresas y trabajadores desconocen del reglamento es por ello que caen en error y de esta manera se vulnera los derechos y beneficios laborales

Ponderamiento

Cabe señalar que el razonamiento de la Sala Superior señala que "la indemnización termina antes de tiempo" también tiene como objetivo compensar a un actor que es despedido, lo cual está mal, cada vez el contrato de trabajo extranjero es un contrato individual en él acuerdo de voluntades, es el propio acusado la persona que se comprometió a pagar "indemnización por terminación anticipada" en caso de despido; sin embargo, el contrato fue firmado entre las partes por un período de tres años a partir de entonces el actor trabajó solo trece meses, como muestra su versión en su solicitud de notificación formal y respaldada por un certificado de trabajo en curso y que empleador no lo negó. Quedan veintitrés meses pendientes de labores, lo cual fue por propia voluntad de la empleadora al retirar la confianza, y debe cumplir con el que ha dejado de percibir de la bonificación antes de la extinción del contrato. Tal como lo establece el Artículo 24 del Decreto Supremo N° 014-92-TR, Leyes de empleo para expatriados.

Objetivo Específico 2

Identificar la contratación de extranjeros en el sector privado afecta los principios del derecho del trabajador.

Identificación de la fuente

Nota periodística internacional

<https://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/4249-el-principio-de-igualdad-y-no-discriminacion-en-el-ambito-laboral/>

Texto relevante

Análisis del contenido

Quienes trabajamos en la mediación laboral entre empresas y funcionarios de inmigración hemos tenido la oportunidad de descubrir prácticas discriminatorias y explotadoras en el ámbito laboral. El conocimiento de las herramientas o mecanismos de protección contra la discriminación en el trabajo por parte de los migrantes a nivel internacional y dentro del ordenamiento jurídico interno es objeto de la primera parte del artículo para continuar la normativa vigente desde el punto de vista de la discriminación en el trabajo.

La reacción a esta nueva situación no es única ni del todo clara, pero cada vez hay más signos de rechazo a los inmigrantes, especialmente en el lugar de trabajo. Con demasiada frecuencia, en nuestros lugares de trabajo coexisten empleados nativos y empleados de diferentes orígenes, rompiendo la noción tradicional de una fuerza laboral culturalmente homogénea.

Ponderamiento

Las relaciones laborales de los trabajadores extranjeros en España están reguladas por los tratados internacionales, la Constitución, el Código de Personal y la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de noviembre, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, modificada por la Ley núm. 8/2000, de 22 de diciembre, Ley 14/2003, de 20 de noviembre, y R.D. 2393/2004, de 30 de diciembre.

La STC 227/1998, de 16 de diciembre, trata de la función del legislador en lo que respecta a la defensa del principio de igualdad. El TC destaca que “la asociación con el principio de igualdad no impide que el legislador laboral diversifique los ordenamientos jurídicos, siempre que los estándares adoptados para marcar la diferencia vayan más allá de la norma”. sobre la constitucionalidad prevista en el artículo 35.2.

Tal como establece la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, el principio de no discriminación no significa que se aborde cualquier discriminación por alguno de los motivos enumerados en las condiciones. El art. 14 sobre violaciones del Convenio Europeo de Derechos Humanos, incluso este convenio establece tres criterios que distinguen las diferencias de trato de la discriminación. En primer lugar, justificación objetiva y razonable. En segundo lugar, la diferencia en el tratamiento persigue un fin legítimo. En tercer lugar, una relación proporcional razonable entre los medios utilizados y el fin previsto.