

CONTRATO DE TRABAJADORES EXTRANJEROS EN EL PERÚ. ESPECIAL REFERENCIA AL CASO DE TRABAJADORES VENEZOLANOS*

*Contract for foreign workers in peru. Special reference to the case of
venezuelan workers*

Rebeca Karina Aparicio Aldana**

Recibido: 30 de noviembre de 2017

Aprobado: 15 de diciembre de 2017

Para citar este artículo / To cite this article

Aparicio, A., Rebeca, K. (2018) Contrato de trabajadores extranjeros en el Perú. Especial referencia al caso de trabajadores venezolanos. Revista Alma Mater, 14 (1), pp. 107 - 124.

Resumen

El presente artículo tiene por objeto brindar al lector una visión esquemática y explicativa de la contratación laboral de extranjeros en el Perú, deteniéndose especialmente en la contratación de trabajadores de nacionalidad venezolana, dada la reciente explosión migratoria de personas oriundas de este país que ha roto el tradicional paradigma de considerar al Perú como un país no receptor de fuerza laboral de otras nacionalidades, sino migrante.

Palabras clave

Contrato laboral, extranjeros, Venezuela.

Abstract

The purpose of this article is to provide the reader with a schematic and explanatory view of the hiring of foreigners in Peru, especially in the hiring of workers of Venezuelan nationality, given the recent migratory explosion of people from this country that has broken the traditional paradigm of considering Peru as a country not receiving labor force of other nationalities, but migrant.

Key Words

Employment contract, foreigners, Venezuela

INTRODUCCIÓN

El mundo globalizado ha generado cambios significativos en la forma en que las personas se relacionan. Actualmente, es mucho más sencillo poder mantenerse en contacto y las posibilidades de redes de conocimiento e intercambio son ilimitadas. Estos cambios han trastocado algunos conceptos que hasta hace poco tiempo estaban restringidos a determinadas zonas geográficas, como, por ejemplo, el de ciudadanía o el requisito de nacionalidad para desempeñar funciones o ser contratado en un país; nace el ciudadano global y se regulan formas para poder celebrar contratos con personas extranjeras, abriendo, literalmente, no sólo fronteras físicas, sino mentales y jurídicas.

* Trabajo clasificado como artículo de reflexión. Desarrollado en el marco de la investigación de la Universidad de Piura - Perú para el V Congreso Iberoamericano y Europeo Alcalá de Henares.

** Doctora en Derecho al Trabajo y la Seguridad Social Universidad Rey Juan Carlos (España). Profesora de Derecho del Trabajo en la Universidad San Ignacio de Loyola (Perú).

Una de las cuestiones que más efectos genera en este mundo globalizado son las crisis económicas y políticas de un país, porque uno de los efectos directos de estas es búsqueda de alternativas de mejora por parte de sus ciudadanos fuera de su lugar de origen migrando, en su gran mayoría a latitudes próximas que les proporcionen el bienestar económico, político y social que han perdido dentro de las localidades de las que son nacionales.

Así, la difícil situación sociopolítica y económica que actualmente atraviesa Venezuela ha generado que sus ciudadanos y los residentes de este país busquen fuera de sus fronteras alternativas de mejora, migrando principalmente a países vecinos que les brinde cierto grado de acogida. Entre estos países se encuentra el Perú, que se ha convertido en uno de los principales países receptores de ciudadanos y residentes venezolanos¹, situación del todo novedosa y sorpresiva para un país acostumbrado a no ser visto, dentro de su región, como destino económicamente atractivo, para personas inmigrantes. En virtud de lo expuesto resulta interesante estudiar las peculiaridades y características del contrato de trabajo del personal extranjero en el Perú y, cómo el ordenamiento peruano ha afrontado la particular situación de los nacionales venezolanos en lo que respecta a su incorporación en el mercado laboral.

1. CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO DE PERSONAL EXTRANJERO: ASPECTOS GENERALES

La contratación de trabajadores extranjeros se encuentra regulada en el Perú 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.

El contrato de trabajo de personal extranjero es aquel celebrado entre un empleador nacional o extranjero que preste servicios en el Perú, y una persona cuya nacionalidad no es peruana, en virtud del cual este trabajador se compromete a realizar su prestación en el centro de trabajo ubicado en territorio peruano, por ende, el desarrollo de las obligaciones laborales las llevará a cabo en un país distinto al de su nacionalidad o residencia. Los Contratos de Trabajo de personas extranjeras son a plazo determinado, de máximo 3 años prorrogables, sucesivamente por periodos iguales; debe constar, además, el compromiso de capacitar al personal nacional en la misma ocupación.

Dado el origen extranjero de la persona del trabajador, este contrato tiene ciertas peculiaridades, con la finalidad de brindar las garantías necesarias para asegurar que la persona que desempeñará las funciones se encuentra en situación regular dentro del país, lo que le habilita para poder realizar negocios jurídicos o ser contratado laboralmente, sin inconvenientes. Así, por ejemplo, el trabajador extranjero deberá contar con la calidad migratoria habilitante o, en su defecto, solicitar ante Migraciones el permiso especial correspondiente.

La principal peculiaridad de la contratación de trabajadores extranjeros es que esta se encuentra condicionada a la aprobación previa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para que pueda surtir plenamente sus efectos. La autoridad administrativa de trabajo deberá llevar un registro de los contratos de trabajo de personal extranjero, de igual forma, la autoridad administrativa de trabajo regional, deberá informar a la sede central del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre los contratos registrados, a fin de contar con un registro nacional. Asimismo, puede dejar sin efecto las resoluciones de aprobación de comprobarse la falsedad de los documentos presentados².

Además, para prorrogar o modificar este contrato el empleador deberá hacerlo en instrumento separado y contemplar los mismos datos y cláusulas exigidas para el contrato originario, efectuando algunas precisiones en las que el empleador deberá consignar en la solicitud el

1 Al respecto: Luis Álvaro GONZÁLEZ RAMÍREZ, «Contratación de Trabajadores Venezolanos a propósito del permiso temporal de permanencia dictado por Decreto Supremo N° 002-2017-IN», Soluciones Laborales, núm. 113, 2017, p. 98.

2 Luis VALDERRAMA VALDERRAMA y Otros, Régimen laboral explicado 2017, Gaceta Jurídica, Lima, 2017, pp. 483 - 484

número de registro con que se aprobó el contrato originario, adjuntando copia del contrato original aprobado³.

Ahora, también se establecen una serie de limitaciones con la finalidad de dar preferencia a la contratación de personal nacional entre las cuales se destaca, que el total de personal extranjero no podrá exceder del 20% del número total de trabajadores empleados. Para determinar el 20% del número total de servidores el empleador debe proceder de la siguiente manera:

a) Se tomará el total del personal de la plantilla, computando conjuntamente a todos los trabajadores, sean nacionales o extranjeros, estables o contratados a plazo determinado, con vínculo laboral vigente. Este número total de servidores será considerado el 100%

b) Luego, se determinará el porcentaje de la plantilla que representan los trabajadores nacionales y el porcentaje que representen los trabajadores extranjeros.

c) Se comparará el porcentaje que representa los trabajadores extranjeros frente el porcentaje de 20% autorizado por la Ley, con el fin de apreciar el número de extranjeros que pueden ser contratados.

Además, se busca que no existan grandes diferencias de carácter remunerativo entre el personal extranjero y el nacional, por ello, se ha establecido que el total de las remuneraciones abonadas a los trabajadores extranjeros no podrá exceder del 30% del total de la plantilla de remuneraciones.

Para determinar si su personal extranjero, con respecto a su remuneración, se encuentra dentro del porcentaje limitativo del 30%, el empleador tomará el total de la plantilla de sueldos y salarios correspondiente a los trabajadores nacionales y extranjeros, estables o contratados a plazo determinados, pagados en el mes anterior al de la presentación de la solicitud ante la autoridad administrativa de trabajo. El monto total resultante será considerado el 100%.

Ahora, en caso en que se pacte el pago de la remuneración en moneda extranjera, se tomará en cuenta el tipo de cambio de venta del día, del mercado libre, publicado en el diario oficial por la Superintendencia de Banca y Seguros, vigente al momento de la presentación de la solicitud; luego se determinará el porcentaje del total que representan las remuneraciones de los trabajadores nacionales y el porcentaje que representan los trabajadores extranjeros; después se comparará el porcentaje que representan las remuneraciones de los trabajadores extranjeros frente al 30% con el fin de apreciar el monto máximo de remuneraciones que pueden ser otorgadas⁴.

Es importante indicar que la remuneración consignada en el contrato será la misma que se considera como remuneración computable a efectos del pago de la CTS. También, deberán ser desagregados los conceptos que se otorgue al trabajador extranjero como remuneración sean en dinero o en especie. En caso de que el personal extranjero perciba más de 2 UIT el empleador podrá celebrar un convenio de remuneración integral anual⁵.

Es posible que el empleador solicite ante la autoridad administrativa de trabajo que le permita la contratación de un trabajador extranjero exonerándole de la obligación de cumplir con tales porcentajes limitativos cuando sea personal profesional o técnico especializado, personal de dirección y/o gerencial de una nueva actividad empresarial, así, como, otros casos que justifiquen tal contratación, como, por ejemplo, que se trate de profesores contratados para la enseñanza superior, o de enseñanza básica o secundaria en colegios particulares extranjeros,

3 Artículo 21 del Decreto Supremo N° 014-92-TR, Reglamento de la Ley de contratación de trabajadores extranjeros, de 21 de diciembre de 1992.

4 Artículo 8 del Decreto Supremo N° 014-92-TR, Reglamento de la Ley de contratación de trabajadores extranjeros, de 21 de diciembre de 1992.

5 Luis VALDERRAMA VALDERRAMA y Otros, Régimen laboral explicado 2017, Gaceta Jurídica, Lima, 2017, p. 483.

o de enseñanza de idiomas en colegios particulares nacionales, o en centros especializados de enseñanza de idiomas⁶.

Debe tenerse en cuenta, además, que si un trabajador extranjero ingresa a sustituir a otro trabajador extranjero no se incluirá en los cálculos de los porcentajes limitativos al que va a ser reemplazado, sino al que pretende ingresar⁷.

2. FORMALIDADES PARA CONTRATAR, CONTENIDO MÍNIMO DEL CONTRATO DE PERSONAL EXTRANJERO Y REQUISITOS PARA SU APROBACIÓN POR LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO

Hasta hace muy poco para contratar a un trabajador extranjero, debía tener en cuenta que los títulos o certificados de carácter profesional o técnico y los certificados de experiencia laboral expedidos en el exterior se presenten en fotocopia legalizada por notario peruano o en fotocopia certificada visada por el Servicio Consular y el Ministerio de Relaciones Exteriores del Perú.

Asimismo, si estos documentos se encontraban en idioma extranjero, debían ser acompañados por una traducción oficial.

Sin embargo, de acuerdo con Decreto Legislativo 1246, de 9 de octubre de 2016, que aprueba distintas medidas de simplificación administrativa, basta presentar a la autoridad administrativa de trabajo una declaración jurada de la empresa donde se señale que la contratación del extranjero cumple con las condiciones establecidas por esta ley y que cuenta con la capacitación para que se pueda proceder a contratar sin inconveniente.

En el caso de expatriados que inician por primera vez sus labores en el Perú, con la finalidad de que estos cumplan con obtener la calidad migratoria de trabajador, el contrato de trabajo deberá ser celebrado con anterioridad a la prestación de servicios y presentado ante la autoridad administrativa de trabajo para su aprobación, también, en fecha anterior al inicio de su prestación.

El contrato de trabajo de extranjeros deberá contener mínimamente los siguientes datos:

- a) Los de identificación del empleador: nombre o razón social de la empresa, RUC, domicilio, inscripción en los registros, actividad económica específica y fecha de inicio de la actividad empresarial, identificación del representante legal.
- b) Los datos de identificación del trabajador: nombre, lugar de nacimiento, nacionalidad, sexo, edad, estado civil, documento de identidad, domicilio, profesión, oficio o especialidad.
- c) Los datos mínimos de la contratación: descripción de las labores que desempeñará el contratado, jornada laboral, lugar donde laborará, remuneración diaria o mensual, en moneda nacional o extranjera, bonificaciones y beneficios adicionales, fecha prevista para el inicio del servicio, plazo del contrato y demás estipulaciones contractuales.
- d) La remuneración indicada en el contrato será igual a la remuneración computable. En el contrato se deberán desagregar los conceptos y valores de la remuneración en especie. La remuneración dineraria y en especie servirá para el cálculo del porcentaje limitativo previsto.

Adicionalmente se deberán incluir tres cláusulas especiales contractuales en las cuales conste lo siguiente:

⁶ Vid. Artículo 6 del Decreto Supremo N° 014-92-TR, Reglamento de la Ley de contratación de trabajadores extranjeros, de 21 de diciembre de 1992, modificado por el artículo 1 del Decreto Supremo 023-2001-TR.

⁷ Artículo 9 del Decreto Supremo N° 014-92-TR, Reglamento de la Ley de contratación de trabajadores extranjeros, de 21 de diciembre de 1992, modificado por el artículo 1 del Decreto Supremo 023-2001-TR.

- Que la aprobación del contrato no autoriza a iniciar la prestación de servicios hasta que no se cuente con la calidad migratoria habilitante, otorgada por la autoridad migratoria correspondiente, bajo responsabilidad del empleador.
- El compromiso del empleador de transportar al personal extranjero y los miembros de la familia que expresamente se estipulen a su país de origen o al que convengan al extinguirse la relación contractual.
- El compromiso de capacitación del personal nacional en la misma ocupación⁸.

Ahora, para que el contrato sea aprobado por la Autoridad Administrativa de Trabajo deberá cumplir con:

- Presentar una solicitud dirigida a la Subdirección de Registros Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo de la jurisdicción en donde se encuentre el centro de trabajo.
- Si el desempeño de las labores del personal extranjero se efectúa en diversos centros de trabajo ubicados en distintas regiones del país, podrá presentar la solicitud en cualquiera de las direcciones regionales de trabajo en donde estén ubicados estos.
- Adjuntar el contrato según modelo por triplicado.
- Declaración jurada conforme al formato establecido del cumplimiento o, de ser el caso, exoneración de porcentajes limitativos.
- Comprobante de pago del derecho correspondiente⁹.

Si el empleador no cumpliera con los trámites necesarios podrá ser sancionado por la autoridad administrativa con multa cuando incurra en los siguientes incumplimientos:

- Cuando haya omisión del trámite de aprobación del contrato de personal extranjero.
- Fraude en la declaración jurada o en la documentación acompañada para la aprobación del contrato de trabajo.
- Incumplimiento en la ejecución de los contratos de trabajo.
- Realización de fines distintos al propósito legal que mereció la aprobación del contrato.
- Incumplimiento del contrato de capacitar al personal nacional.

Se considera faltas leves: Los incumplimientos que afecten a obligaciones meramente formales o documentales, en materia de contratación de trabajadores extranjeros, siempre que no estén tipificados como infracciones graves y el no presentar el contrato de trabajador extranjero, en los plazos y los requisitos previstos. Son faltas graves: No formalizar por escrito los contratos de trabajo celebrados con los trabajadores extranjeros con los requisitos previstos y el no cumplir con los límites a la contratación de trabajadores extranjeros cuando corresponda.

Por último, son consideradas faltas muy graves: ocupar o contratar trabajadores extranjeros sin haber obtenido previamente autorización administrativa correspondiente; si se presentan a la

⁸ Artículo 14 del Decreto Supremo 014-92-TR, Reglamento de la Ley de contratación de trabajadores extranjeros, de 21 de diciembre de 1992.

⁹ Artículo 14 del Decreto Supremo 014-92-TR, Reglamento de la Ley de contratación de trabajadores extranjeros, de 21 de diciembre de 1992.

autoridad competente información o documentación falsa para la exoneración de los límites a la contratación de trabajadores extranjeros y la contratación fraudulenta de trabajadores extranjeros¹⁰.

De producirse estos supuestos, la autoridad inspectora laboral requerirá que se regularice la situación contractual en el término máximo de un mes, sin perjuicio de la multa respectiva y de la acción judicial pertinente.

En consecuencia, si el empleador no regulariza la situación en el término concedido, se procederá a imponer una multa mayor y se requerirá el cumplimiento, bajo el apremio de multas sucesivas y mayores¹¹.

3. SITUACIONES EXCLUIDAS DE RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS

Ahora, existen determinados supuestos en los que pese a que la persona que se contrata es un ciudadano extranjero su contratación no se regulará por este régimen especial, sino que deberá normarse por las disposiciones comunes del régimen laboral privado. Los supuestos, entre otros¹², son los siguientes:

- Extranjeros con cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos peruanos.
- Extranjeros que cuenten con una visa de Inmigrante.
- Extranjeros con cuyo país de origen exista Convenio de Reciprocidad Laboral o Doble Nacionalidad.
- Extranjeros que, en virtud de convenios bilaterales o multilaterales celebrados por el Gobierno del Perú, presten sus servicios en el país; entre otros supuestos¹³.

Así, es posible la existencia de situaciones especiales que se derivan de la nacionalidad del trabajador que deben tenerse en cuenta al momento de contratar siendo estas las siguientes¹⁴:

Trabajadores de nacionalidad española

Los ciudadanos extranjeros de nacionalidad española que deseen trabajar en el Perú pueden ser contratados como un trabajador nacional, es decir, a plazo determinado o indeterminado. En tal sentido, su contratación laboral no se encuentra sujeta a las limitaciones anteriormente mencionadas en la Ley para la contratación de trabajadores extranjeros.

Migrantes andinos

Se ha establecido un régimen de contratación laboral especial para trabajadores inmigrantes andinos (clasificándose en trabajadores con desplazamiento individual, trabajador de empresa, trabajador de temporada y trabajador fronterizo) entendiéndose por éstos, aquellos trabajadores nacionales de los países miembros de la Comunidad Andina de Naciones, que se trasladan con fines laborales, bajo una relación de dependencia temporal o permanente. En el caso de estos trabajadores su contratación podrá ser como la de un trabajador nacional, es decir, a plazo determinado o indeterminado.

Ciudadanos de países de Mercosur

Los trabajadores de los países de Argentina, Bolivia Brasil, Chile, Colombia y Ecuador, Paraguay y Uruguay que deseen trabajar en el Perú, no se encuentran sujetos a los alcances de la Ley para contratación de trabajadores extranjeros, pudiendo ser contratados de la misma manera que un trabajador nacional, esto es, a plazo determinado o indeterminado.

10 Luis VALDERRAMA VALDERRAMA y Otros, Régimen laboral... Op. Cit. p. 484.

11 Artículo 9 del Decreto Legislativo 689 y 26 del Decreto Supremo 014-92-TR, Reglamento de la Ley de contratación de trabajadores extranjeros, de 21 de diciembre de 1992.

12 Jorge TOYAMA MIYAGUSUKU y Luis VINATEA RECOBA, Guía Laboral. Para asesores legales, administrativos, jefes de recursos humanos y gerentes, Gaceta Jurídica, Lima, 2017, p. 481.

13 Artículo 3 del Decreto Legislativo N° 689.

14 Walter SUNI MELGAR y Carina DÁVILA CARDICH, Guía para la contratación de trabajadores extranjeros en el Perú ¿Qué debemos conocer para contrata correctamente a ciudadanos extranjeros, BDO, Lima, 2017, p.4.

Cabe señalar que, aunque los trabajadores de nacionalidad, española boliviana, colombiana, ecuatoriana, argentina, brasileña, chilena, paraguaya y uruguaya pueden ser contratados como trabajadores nacionales, tal situación no les exime de realizar los procedimientos migratorios correspondientes, a efectos de obtener su calidad migratoria habilitante para laborar en el Perú.

4. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS

Los trabajadores extranjeros tendrán derecho a remuneraciones, derechos y beneficios que no podrán ser menores de los reconocidos para el régimen laboral de la actividad privada. Sin embargo, el empleador deberá atender a lo siguiente:

Con respeto al descanso semanal, debe tenerse en cuenta que, en el Perú, el trabajador puede convenir por escrito con su empleador en acumular hasta dos descansos consecutivos, siempre que después de un año de servicios continuos disfrute, por lo menos, de un descanso de siete días naturales. Tratándose de trabajadores contratados en el extranjero, podrán convenir por escrito la acumulación de periodos vacacionales por dos o más años¹⁵.

En caso de despido arbitrario (entiéndase despido improcedente) se calcula de la misma forma que la prevista para los contratos sujetos a modalidad (temporales), es decir, si el empleador, vencido el periodo de prueba, resolviera de manera arbitraria el contrato de trabajo deberá abonar una remuneración y media ordinaria mensual por cada mes dejado de laboral hasta el vencimiento del contrato, hasta un máximo de 12 remuneraciones¹⁶.

En caso de producirse el cese del contrato de trabajo, el empleador procederá a entregar del o los pasajes o billetes de retorno del trabajador y de su familia que fueron presentados por el empleador a efectos de la solicitud de aprobación de contrato de personal extranjero ante la autoridad administrativa de trabajo. El cumplimiento del retorno del trabajador y de su familia, si fuera el caso, podrá sustituirse por una constancia de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) que garantice que se han hecho arreglos de retorno del extranjero y su familia estipulados en el contrato de trabajo¹⁷.

5. CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES VENEZOLANOS

El ingreso al país de una persona extranjera para fines laborales debe cumplir con tener la calidad migratoria de trabajador para lo que se requerirá la aprobación del contrato de trabajo por parte de la autoridad administrativa de trabajo y, posteriormente, seguir el procedimiento administrativo ante la autoridad migratoria correspondiente y el carné de extranjería; condiciones a partir de las cuales el extranjero podrá ingresar a plantilla de la empresa contratante e iniciar sus actividades laborales con regularidad.

Como ya dijimos, actualmente Venezuela atraviesa una difícil situación sociopolítica y económica, motivo por el cual muchas personas nacionales o residentes de este país han atravesado sus fronteras buscando en otras nuevas alternativas para mejorar las condiciones de vida de ellos y sus familias.

Dado que el Perú es uno de los principales países receptores de Venezolanos, por su cercanía y por las estrechas relaciones culturales que unen a ambos países, el gobierno peruano emitió el Decreto Supremo N° 002-2017- IN, de 2 de enero de 2017, que aprueba los lineamientos para el otorgamiento de un permiso temporal de permanencia para personas de nacionalidad venezolana, dado que la mayoría no pueden obtener su residencia permanente legal, pues el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela, en muchas ocasiones, no les hace entrega

¹⁵ Luis VALDERRAMA VALDERRAMA y Otros, Régimen laboral ... Op. Cit. p. 482.

¹⁶ Artículos 38 y 76 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto único ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

¹⁷ Artículo 16 del Decreto Supremo 014-92-TR y Reglamento de la Ley de contratación de trabajadores extranjeros, de 21 de diciembre de 1992.

de los documentos apostillados que les permitan solicitar su calidad migratoria en Perú, entre otros, sus títulos profesionales¹⁸.

Por ello, este permiso tiene como objeto brindar los medios necesarios para que los nacionales venezolanos puedan celebrar contratos de trabajo, evitando las situaciones de irregularidad y de esta forma proteger sus derechos, asegurando que el ejercicio de su prestación laboral se desarrolle dentro del marco de la legislación peruana, finalidad que ha sido resaltada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos que ha considerado esta medida como un ejemplo para la región latinoamericana a nivel internacional¹⁹.

El permiso temporal de permanencia para nacionales venezolanos se otorga por el plazo de un año, para aquellos que hayan ingresado de manera regular al país, es decir, que cuenten con una visa de turistas, negocios, etc., hasta antes de la entrada en vigor del mencionado Decreto Supremo N° 002-2017- IN. Este plazo ha sido prorrogado por el Decreto Supremo N° 023 – 2017- IN, publicado el 29 de julio de 2017.

El plazo para presentar la solicitud de acceso al régimen de permiso de permanencia para los venezolanos es de 120 días hábiles contados, en el caso del Decreto Supremo N° 002-2017- IN, a partir del 3 de febrero de 2017 y en el caso del Decreto Supremo N° 023-2017- IN, contados a partir del 1 de agosto de 2017. Pasados estos plazos, el nacional venezolano no podrá acceder al mencionado régimen migratorio temporal de permanencia.

Para acceder a este permiso, además de haber ingresado de manera regular al Perú y atender a los plazos antes señalados, es necesario cumplir con los siguientes requisitos:

- Encontrarse en el país en situación migratoria irregular como consecuencia del vencimiento de su autorización de permanencia o residencia; o que estando en situación regular opten por el permiso bajo comentario.
- No tener antecedentes penales o judiciales a nivel nacional o internacional.

La solicitud es de carácter personal debiendo presentarse, los siguientes documentos: 1. Constancia de cita electrónica; 2. Copia simple del pasaporte o cédula de identificación con el que el solicitante inscribió su registro de ingreso al país; 3. Pago del derecho de trámite; 4. Declaración jurada de no poseer antecedentes penales y judiciales a nivel nacional e internacional; 5. Ficha de Canje Internacional – Interpol, sólo para mayores de edad con derechos y obligaciones civiles.

Téngase en cuenta, además, que en caso de menores de edad se presentará adicionalmente la partida del acta de nacimiento apostillada o, de no contar con la apostilla, una declaración jurada de autenticidad del documento²⁰.

El trámite deberá realizarse en las áreas de atención de Migraciones destinadas para tal fin, para lo cual deberá pagarse por concepto de este derecho la cantidad de cuarenta y uno con 90/100 soles (S/. 41.90 un equivalente aproximado de 10.95 euros). Excepcionalmente, la oficina de Migraciones podrá diferir el pago del derecho de trámite hasta por un plazo de doce meses contados a partir de la emisión del carné de permiso temporal de permanencia o hasta la solicitud de cambio de calidad migratoria o su salida del país, según corresponda.

En caso de incumplimiento, Migraciones aplicará la sanción correspondiente, de acuerdo con la normativa en vigor²¹.

18 Desde enero de 2012 hasta octubre de 2016 la cifra de venezolanos, cuya situación migratoria es irregular, ha alcanzado la cifra de 12000 personas aproximadamente, según las bases de la Superintendencia Nacional de Migraciones. Vid. Luis Álvaro GONZÁLEZ RAMÍREZ, «Contratación de Trabajadores Venezolanos ... Op. Cit. p. 98.

19 MIGRACIONES, «Gobierno amplió el permiso temporal de permanencia para los ciudadanos venezolanos», Oficina de Imagen y comunicación estratégica, 29 de julio de 2017. En <https://www.migraciones.gob.pe/index.php/gobierno-amplio-el-permiso-temporal-de-permanencia-ptp-para-los-ciudadanos-venezolanos/>, última visualización 22 de octubre de 2017.

20 Artículo 8 del Decreto Supremo N° 023-2017-IN, publicado el 29 de julio de 2017.

21 Artículo 10 del Decreto Supremo N° 023-2017-IN, publicado el 29 de julio de 2017.

Una vez pagado el derecho o aprobada la excepción, la oficina de Migraciones recibirá la documentación y procederá a registrar los datos en el sistema, derivando el expediente al área correspondiente para su calificación. En caso de observar la documentación presentada, se le concederá al nacional venezolano un plazo de diez días hábiles para su subsanación.

Evaluada la solicitud, la oficina de Migraciones, según el caso emitirá la resolución administrativa correspondiente en un plazo máximo de treinta días hábiles. Con la resolución favorable que otorga el permiso temporal de permanencia, la oficina de migraciones emite el carné correspondiente que le habilita para su contratación laboral²². Para tal efecto, Migraciones comunicará al Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo el otorgamiento del permiso, a efectos de liberar, a la persona beneficiada con el permiso, de las restricciones de carácter laboral²³.

Ahora, es posible que la solicitud de permiso temporal de permanencia se declare improcedente. Ello sucederá cuando el nacional venezolano incurra en alguno de los supuestos previstos en el artículo 48 del Decreto Legislativo 1350, de Migraciones, de 6 de enero de 2017, es decir, cuando:

- El extranjero tenga la condición de sancionado con Salida Obligatoria o Expulsión y que no se haya cumplido el plazo de la sanción.
- Si el extranjero supone una situación de peligro o amenaza para la seguridad nacional, el orden público, el orden interno, la protección de los derechos y libertades de otras personas, prevención de infracciones penales o las relaciones internacionales del Estado Peruano o de otros Estados, sobre la base de las obligaciones internacionales suscritas sobre la materia.
- Que el extranjero haya sido incluido en las listas de sanciones, particularmente con impedimento de entrada y tránsito a través del territorio de los Estados Miembros de la Organización de las Naciones Unidas, establecidas conforme a las Resoluciones del Consejo de Seguridad de dicha organización internacional.
- Si se trata de prófugos de la justicia, en otros Estados por delitos tipificados como comunes y delitos graves, como tráfico ilícito de drogas, trata de personas, tala ilegal, lavado de activos, terrorismo y su financiamiento, corrupción, crimen organizado o delitos conexos a la legislación peruana.
- Si ha intentado ingresar al país con información falsa o documentos falsos, adulterados o fraguados.
- Si es sorprendido intentando evadir el control migratorio o ingresando por un lugar no habilitado.
- Cuando el extranjero se detecta en el país sin justificar sus actividades en el Perú, al momento de efectuar el control migratorio.
- Si carece de boleto de retorno cuando corresponda.
- Si no cuenta con el visado requerido para el ingreso al país, de corresponder.

También es posible que MIGRACIONES impida el ingreso al territorio nacional a extranjeros: cuando no cumplan con los requisitos de ingreso exigidos por la legislación vigente; o, la autoridad sanitaria del Perú determine que su ingreso al territorio nacional puede poner en riesgo la salud pública nacional; o, cuando se cuente con información de organismos de inteligencia nacionales o extranjeros en la cual se califique a la persona como riesgosa para la seguridad nacional.

En caso de denegatoria o improcedencia de la solicitud de permiso temporal de permanencia y luego de agotada la vía administrativa, la persona que se encuentre en situación migratoria irregular deberá abandonar el país en el plazo máximo de treinta días calendario, computados a partir del día siguiente de la fecha de notificación de la resolución administrativa. La orden de

²² Artículo 9 del Decreto Supremo N° 023-2017-IN, publicado el 29 de julio de 2017.

²³ Artículo 12 del Decreto Supremo N° 023-2017-IN, publicado el 29 de julio de 2017.

salida puede prorrogarse por única vez, por 15 días calendario adicionales, siempre que medien motivos justificados²⁴.

Ahora, si se otorgó el permiso temporal de permanencia, antes del vencimiento del plazo de un año que otorga el mismo, el nacional venezolano beneficiado deberá optar por una de las calidades migratorias establecidas en la normativa vigente²⁵.

Por último, es posible que el permiso temporal de permanencia se pierda en caso de que la persona beneficiada se ausente del territorio nacional por más de ciento ochenta y tres días consecutivos o alternados desde su última salida como residente con permiso temporal, dentro de un periodo de trescientos sesenta y cinco días, sin autorización de migraciones²⁶.

6. METODOLOGÍA Y RESULTADOS

El método utilizado ha sido el de la revisión de la legislación peruana en torno del tema presentado, así como de doctrina científica con el fin de ilustrar la situación actual de la normativa que sobre contrato de trabajo de extranjeros existe en Perú y la particular situación de los nacionales venezolanos, así como de la respuesta que el gobierno peruano brinda a esta problemática.

La medida migratoria de permiso de permanencia temporal de los nacionales venezolanos responde a las necesidades inmediatas de solucionar el problema de garantizar la estancia regular de estas personas en territorio peruano. Sin embargo, la situación social y económica de Venezuela no tiene visos de solución por lo que debe aceptarse que es una política insuficiente para atender a este problema que, por lo que se conoce a través de los medios de comunicación, tiende a extenderse en el tiempo.

CONCLUSIONES

Los trabajadores extranjeros en el Perú cuentan con una serie de disposiciones normativas que permiten su contratación garantizando sus derechos y asegurando su situación migratoria regular. Dadas las actuales circunstancias políticas, económicas y sociales de Venezuela, muchos de sus nacionales se han visto obligados a migrar a otras localidades, entre los que se encuentra el Perú, como uno de los principales países receptores, por ello, el Gobierno Peruano ha tomado como medida la posibilidad de otorgarles un permiso temporal de permanencia con el objeto de que puedan desempeñar actividades laborales, por un tiempo determinado, sin mayores inconvenientes.

La situación de los venezolanos viene prolongándose, por ello se ha prorrogado el plazo inicial de la normativa que otorga el permiso temporal de permanencia. Sin embargo, a la larga, esta alternativa resultará insuficiente siendo necesario buscar medios de mediano y largo plazo para que este sector de la población en el Perú no se encuentre desprotegida.

24 Artículo 15 del Decreto Supremo N° 023-2017-IN, publicado el 29 de julio de 2017.

25 Artículo 11 del Decreto Supremo N° 023-2017-IN, publicado el 29 de julio de 2017.

26 Artículo 13 del Decreto Supremo N° 023-2017-IN, publicado el 29 de julio de 2017.

BIBLIOGRAFÍA

GONZÁLEZ RAMÍREZ, Luis Álvaro, «Contratación de Trabajadores Venezolanos a propósito del permiso temporal de permanencia dictado por Decreto Supremo N° 002-2017-IN», Soluciones Laborales, núm. 113, 2017.

MIGRACIONES, «Gobierno amplió el permiso temporal de permanencia para los ciudadanos venezolanos», Oficina de Imagen y comunicación estratégica, 29 de julio de 2017. En <https://www.migraciones.gob.pe/index.php/gobierno-amplio-el-permiso-temporal-de-permanencia-tp-para-los-ciudadanos-venezolanos/>, última visualización 22 de octubre de 2017.

SUNI MELGAR, Walter y DÁVILA CARDICH, Carina. Guía para la contratación de trabajadores extranjeros en el Perú ¿Qué debemos conocer para contrata correctamente a ciudadanos extranjeros, BDO, Lima, 2017.

TOYAMA, Jorge MIYAGUSUKU y VINATEA RECOBA, Luis, Guía Laboral. Para asesores legales, administrativos, jefes de recursos humanos y gerentes, Gaceta Jurídica, Lima, 2017.

VALDERRAMA VALDERRAMA, Luis y Otros, Régimen laboral explicado 2017, Gaceta Jurídica, Lima, 2017.