



Contratación de personal extranjero

Informativo Laboral N° 19

Febrero 2023



Contenido

1. Introducción
2. Normativa que regula la contratación de extranjeros
3. Límite a la contratación de personal extranjero
4. Formalidades del Contrato de Trabajo de Extranjero
5. Aprobación de contratos con personal extranjero
6. Derechos y beneficios sociales
7. Infracciones administrativas
8. Calidad Migratoria Habilitante para trabajar
9. Trabajadores extranjeros exceptuados del régimen de contratación especial

1. Introducción

La normativa vigente establece que los ciudadanos extranjeros podrán desarrollar actividades laborales en el país, siempre que cuenten con un contrato de trabajo de personal extranjero debidamente aprobado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), y cuenten con la calidad migratoria habilitante otorgada por la Superintendencia Nacional de Migraciones (Migraciones) que los faculte a prestar servicios remunerados en el Perú.

El presente informativo tiene como finalidad brindar información sobre los requisitos formales que deben cumplir las empresas peruanas, tanto a nivel laboral, como a nivel migratorio, para contratar válidamente a un extranjero en el Perú.

2. Normativa que regula la contratación de extranjeros

La contratación de personal extranjero se encuentra sujeta a un régimen especial de contratación regulado por la Ley para la Contratación de Trabajadores Extranjeros, Decreto Legislativo N° 689, y su Reglamento, Decreto Supremo N° 014-92-TR. Estas normas incluyen disposiciones específicas que deben ser consideradas para los contratos de trabajo celebrados con extranjeros.

3. Límite a la contratación de personal extranjero

La normativa vigente establece dos tipos de límites para la contratación de trabajadores extranjeros, el primero de ellos relacionado con la remuneración, y el segundo relacionado con el número de trabajadores contratados en la planilla:

Primer Límite

Las remuneraciones del personal extranjero no podrán exceder del 30% del total de la planilla de sueldos y salarios.

Segundo Límite

Las empresas pueden contratar personal extranjero en una proporción de hasta el 20% del total de sus trabajadores.

Sin embargo, las empresas podrán solicitar la exoneración de estos porcentajes limitativos, en los siguientes casos:

- i. Se trate de personal profesional o técnico especializado.
- ii. Se trate de personal de dirección y/o gerencial de una nueva actividad empresarial o en caso de reconversión empresarial
- iii. Se trate de profesores contratados para la enseñanza superior, o de enseñanza básica o secundaria en colegios particulares extranjeros, o de enseñanza de idiomas en colegios particulares nacionales, o en centros especializados de enseñanza de idiomas.
- iv. Se trate de personal de empresas del sector público o de empresas privadas que tengan celebrados contratos con organismos, instituciones o empresas del sector público.
- v. Cualquier otro caso que se establezca por Decreto Supremo, siguiendo los criterios de especialización, calificación o experiencia.



4. Formalidades del Contrato de Trabajo de Extranjero

Los contratos de trabajo de extranjeros son celebrados necesariamente por escrito y a plazo determinado, por un periodo máximo de tres (03) años, pudiendo ser prorrogados por periodos iguales.

Además, los contratos de trabajo deben incluir, por mandato legal, las siguientes cláusulas especiales:

- a. Efectos de la Aprobación del Contrato: Los contratos de trabajo celebrados con extranjeros deben ser presentados ante el Ministerio de Trabajo para su registro.

En ese sentido, el texto del mismo debe indicar expresamente que las partes son conscientes que la aprobación del Ministerio de Trabajo del contrato, no autoriza al inicio de la prestación de servicios, mientras que no se cuente con la calidad migratoria habilitante otorgada por la Autoridad Migratoria.

- b. Capacitación: El empleador debe asumir el compromiso de capacitar personal nacional en el mismo puesto en que se contrata a el trabajador extranjero.
- c. Retorno: La empresa se compromete a cubrir íntegramente el costo del traslado del trabajador, a su país de origen.

5. Aprobación de contratos de personal extranjero

Mediante Decreto Supremo N° 008-2018-TR, se modificó el reglamento de la ley de contratación de trabajadores extranjeros estableciendo que los contratos se consideran aprobados desde su presentación en el sistema virtual de contratos de extranjeros del Ministerio de Trabajo (SIVICE), a través del siguiente enlace: <https://app.trabajo.gob.pe/ui-sivice-externo/app/#/>.

El SIVICE es un registro que permite aprobar, desde su presentación a la Autoridad Administrativa de Trabajo, los contratos de trabajo de personal extranjero, sus prórrogas o modificaciones. Estos se encuentran sujetos a fiscalización posterior a cargo de las direcciones y gerencias regionales de trabajo y promoción del empleo.



El personal extranjero sólo podrá iniciar sus labores una vez que haya presentado el contrato de trabajo en el sistema virtual, y cuente con la calidad migratoria habilitante concedida por Migraciones, que le permita prestar servicios remunerados en el Perú.

6. Derechos y beneficios sociales

El trabajador extranjero, con calidad migratoria habilitante, tiene los mismos derechos y obligaciones que un trabajador nacional. Asimismo, en ningún caso, las remuneraciones, derechos y beneficios del personal extranjero serán menores de los reconocidos para el régimen laboral de la actividad privada.

Sin embargo, existe una regulación especial en caso de terminación injustificada y unilateral del contrato de trabajo de personal extranjero, la cual determina que en dicho supuesto, el empleador, deberá abonar al trabajador extranjero las remuneraciones que dejará de percibir hasta la fecha de vencimiento del contrato, las mismas que tienen carácter indemnizatorio y sustituyen a la indemnización por despido arbitrario que dispone la legislación nacional del régimen de la actividad privada.



7. Infracciones administrativas

Los empleadores que no cumplan con las disposiciones relacionadas a la contratación de trabajadores extranjeros podrían ser sancionados por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), por incurrir en infracción administrativa, pudiéndose imponer a la empresa infractora multas que oscilaría entre 0.26 UIT (S/ 1,287.00) y 52.53 UIT (S/ 260,023.50), la cual sería determinada por la gravedad de la infracción imputada y la cantidad de trabajadores extranjeros afectados con dicha infracción.

La normativa laboral determina como infracción en materia de contratación de trabajadores extranjeros, a las siguientes:

Son infracciones Leves:

- | | |
|----|--|
| a) | 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. |
| b) | No entregar al trabajador extranjero, en los plazos y con los requisitos previstos, copia de su contrato de trabajo autorizado por la autoridad competente. |

Son infracciones Graves:

- | | |
|----|---|
| a) | No formalizar por escrito los contratos de trabajo celebrados con trabajadores extranjeros, con los requisitos previstos. |
| b) | No cumplir con los límites a la contratación de trabajadores extranjeros, cuando corresponda. |

Son infracciones Muy Graves:

- | | |
|----|--|
| a) | Ocupar o contratar trabajadores extranjeros sin haber obtenido previamente la autorización administrativa correspondiente. |
| b) | La presentación a la Autoridad competente de información o documentación falsa para la exoneración de los límites a la contratación de trabajadores extranjeros. |
| c) | La contratación fraudulenta de trabajadores extranjeros. |

Por otro lado, en caso Migraciones detecte infracciones por parte de los ciudadanos extranjeros, podrá imponerle a estos, indistintamente las siguientes sanciones, dependiendo de la gravedad de la falta:

- Multas administrativas
- Salida Obligatoria del país del trabajador extranjero
- Cancelación de Permanencia o Residencia del trabajador extranjero
- Expulsión del país del trabajador extranjero



La expulsión de ciudadanos extranjeros:

A través de la Ley N° 31685, publicada el 15 de febrero de 2023, se modificó el Decreto Legislativo de Migraciones, siendo que, a partir de su entrada en vigor, la Superintendencia Nacional de Migraciones y el Ministerio de Relaciones Exteriores no podrán expulsar, ni obligar la salida del territorio a la mujer migrante con hijas e hijos en situación de vulnerabilidad que sean víctimas de violencia familiar y sexual; víctimas de trata de personas y tráfico ilícito de migrantes; siempre y cuando ella no sea responsable de dicha situación de vulnerabilidad.

8. Calidad Migratoria Habilitante

Una vez que el contrato de trabajo del trabajador extranjero haya sido debidamente registrado ante el SIVICE, el trabajador extranjero podrá iniciar el cambio de su calidad migratoria a “trabajador” a través de la plataforma digital de la Superintendencia Nacional de Migraciones, presentando los documentos exigidos por dicha autoridad.

Para que el extranjero pueda ser registrado en la planilla de la empresa peruana como trabajador, y pueda empezar a prestar sus servicios remunerados a ésta, el extranjero deberá contar con la calidad migratoria aprobada por la Autoridad Migratoria que lo habilite para ello.

9. Trabajadores extranjeros exceptuados del régimen de contratación especial

La normativa vigente contempla supuestos determinados en los que la contratación de extranjeros no se regirá por el régimen laboral especial de contratación de extranjeros, sino por el régimen laboral general aplicable a nacionales. Los extranjeros cuya contratación se regirá por el régimen laboral general, son los siguientes:

- El extranjero con cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos peruanos.
- El extranjero con visa de inmigrante (si bien a la fecha esta categoría existe aún para quienes ya la obtuvieron, a la fecha se denomina Calidad Migratoria Permanente).
- El extranjero con cuyo país de origen exista convenio de reciprocidad laboral o de doble nacionalidad (por ejemplo, los ciudadanos españoles).
- El personal de empresas extranjeras dedicadas al servicio internacional de transporte, terrestre, aéreo o acuático con bandera y matrícula extranjera.





- El personal extranjero que labore en las empresas de servicios multinacionales o bancos multinacionales, sujetos a las normas legales dictadas para estos casos específicos.
- El personal extranjero que, en virtud de convenios bilaterales o multilaterales celebrados por el Gobierno de Perú, prestare sus servicios en el país.
- El inversionista extranjero, haya o no renunciado a la exportación del capital y utilidades de su inversión, siempre que esta tenga un monto permanente durante la vigencia del contrato no menor de 5 UIT (S/ 24,750.00).
- Los artistas, deportistas y en general aquellos que actúen en espectáculos públicos en el territorio de la República, durante un período máximo de tres meses al año.

Asimismo, se encuentran exceptuados del cumplimiento de la Ley para la contratación de extranjeros y su reglamento, los ciudadanos españoles por existir un convenio bilateral entre España y Perú, y los ciudadanos de los países miembros o invitados del Mercosur (Argentina, Brasil, Ecuador, Colombia, Paraguay, Uruguay, Bolivia, Perú, y Chile).

Si bien los extranjeros que cumplan con los supuestos mencionados en este numeral no se encontrarán sujetos al régimen de contratación especial desarrollado en este informativo, sí deberán tramitar la calidad migratoria habilitante de trabajador, a efectos de poder prestar servicios remunerados en el Perú.

Contactos clave



Pamela Duffy
Socia, Lima
D +51 1 208 4200 Ext 124
pamela.duffy@dentons.com



Jaime Zegarra
Asociado Senior, Lima
D +51 1 208 4200 Ext 124
jaime.zegarra@dentons.com



Lucia Varillas
Asociada, Lima
D +51 1 208 4200 Ext 124
lucia.varillas@dentons.com

ACERCA DE DENTONS

Dentons es la firma global más grande del mundo, que pone en contacto el talento del máximo nivel con los retos y oportunidades a nivel mundial, cuenta con 20,000 profesionales, incluyendo 12,000 abogados, en más de 200 ubicaciones en más de 80 países. El enfoque policéntrico y orientado a los objetivos de Dentons, su compromiso con la inclusión y la diversidad y su galardonado servicio al cliente desafían el status para promover los intereses de los clientes.

[dentons.com](https://www.dentons.com)