



SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
FISCALIZACIÓN
LABORAL

CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS



BASE LEGAL



NORMATIVA NACIONAL

- Constitución Política del Perú.
- Decreto Legislativo N° 689, Ley para la contratación de trabajadores extranjeros.
- Decreto Supremo N° 014-92-TR, Reglamento de la ley de contratación de trabajadores extranjeros.

DERECHOS Y PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES



**TODA PERSONA TIENE
DERECHO A LA IGUALDAD
ANTE LA LEY**



El Estado promueve la **NO DISCRIMINACIÓN** por motivos de origen y de raza.
Numeral 2 del Art. 2.



**IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES SIN
DISCRIMINACIÓN**



Principio que debe ser respetado en toda relación laboral.
Numeral 1 del Art. 26.



CONCEPTOS BÁSICOS

CALIDAD MIGRATORIA

La Calidad migratoria es la **condición que otorga el Estado Peruano al extranjero** en atención a su situación personal o por la actividad que va a desarrollar en el territorio nacional. Las calidades migratorias habilitan para el ejercicio de una actividad específica y otras que no sean incompatibles.

VISAS

La visa es la **autorización de una determinada calidad migratoria**, otorgada por RREE a través de las oficinas consulares del Perú en el exterior. Acredita que el extranjero reúne los requisitos de admisión al territorio nacional por un plazo de permanencia y actividad determinados.

CARNÉ DE EXTRANJERÍA

El carné de extranjería es el **documento de identidad oficial** para los extranjeros en el territorio nacional, **a los que se les otorgue la calidad migratoria de residente**, emitido por MIGRACIONES para acreditar su identidad y residencia en el Perú.

PERMISO TEMPORAL DE PERMANENCIA

Es un documento emitido por MIGRACIONES, a través del cual **se acredita la situación migratoria regular en el país** y que **habilita a la persona beneficiaria a desarrollar actividades en el marco de legislación peruana**.

CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS



Nuestro ordenamiento prevé que los empleadores, en su política de contratación, **deberán brindar preferencia a la contratación de trabajadores nacionales**, por lo que este régimen de contratación tiene ciertas particularidades, siempre sujeto a la normativa laboral.

En ese sentido el contrato de trabajo y sus modificaciones deben ser aprobados por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

DERECHOS Y DEBERES DE LOS EXTRANJEROS



DERECHOS DE LOS EXTRANJEROS

El Estado reconoce al extranjero el goce y ejercicio de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución, tales como el acceso a la salud, a la educación **y trabajo en igualdad de condiciones que los nacionales, salvo las prohibiciones y limitaciones establecidas en la ley.**

DEBERES DE LOS EXTRANJEROS

- ✓ Exhibir su documento de identidad o viaje que acredite su situación migratoria vigente, cuando le sean requeridos por las autoridades peruanas.
- ✓ Mantener su situación migratoria regular para la permanencia o residencia.
- ✓ Desarrollar únicamente las actividades autorizadas en la visa o calidad migratoria otorgada.



FASES DE LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS

FASE LABORAL

Autoridad Administrativa
de Trabajo

FASE MIGRATORIA

Migraciones



El personal extranjero *sólo podrá iniciar la prestación de servicios luego de la presentación de su contrato ante la Autoridad Administrativa de Trabajo (salvo los casos exceptuados) y obtenida la calidad migratoria habilitante.*

La pérdida de la calidad migratoria habilitante constituye una condición resolutoria que extingue automáticamente el contrato de trabajo

EXCEPCIÓN DE LOS LÍMITES Y TRÁMITES DE CONTRATACIÓN

Los empleadores podrán contratar a trabajadores extranjeros sin considerar las limitaciones de contratación, en los siguientes casos:



- Si contrata a un extranjero con cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos peruanos.
- Al extranjero con visa de inmigrante.
- Al extranjero con cuyo país de origen exista convenio de reciprocidad laboral o de doble nacionalidad.
- Al personal de empresas extranjeras dedicadas al servicio internacional de transporte, aéreo o acuático con bandera o matrícula extranjera.
- Al 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 del Perú, prestare sus servicios en el país;
- Al inversionista extranjero, haya o no renunciado a la exportación del capital y utilidades de su inversión, siempre que ésta tenga un monto permanente durante la vigencia del contrato no menor de 5 UIT;
- 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.

PORCENTAJES LIMITATIVOS EN LA CONTRATACION DE TRABAJADORES EXTRANJEROS

EXISTEN 2 LÍMITES A LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS:

1

EN CUANTO AL
NÚMERO DE
TRABAJADORES

En una proporción de hasta el 20% del número total de sus servidores, empleados u obreros

- a) Se tomará el total del personal de la planilla, computando conjuntamente a todos los trabajadores, sean nacionales o extranjeros, estables o contratados a plazo determinado, con vínculo laboral vigente. Este número total de servidores será considerado el 100%.
- b) Luego, se determinará el porcentaje de la planilla que representan los trabajadores nacionales y el porcentaje que representan los trabajadores extranjeros.
- c) Se comparará el porcentaje que representan los trabajadores extranjeros frente al porcentaje de 20% autorizado por la Ley, con el fin de apreciar el número de extranjeros que pueden ser contratados.

PORCENTAJES LIMITATIVOS EN LA CONTRATACION DE TRABAJADORES EXTRANJEROS

2

EN CUANTO A LA
REMUNERACIÓN
DE LOS
TRABAJADORES

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

- a) Se tomará el total de la planilla de sueldos y salarios que corresponden a los trabajadores nacionales o extranjeros, estables o contratados a plazo determinado, pagados en el mes anterior al de la presentación de la solicitud ante la Autoridad Administrativa de Trabajo. El monto total resultante será considerado el 100%.
- b) Luego se determinará el porcentaje del total que representan las remuneraciones de los trabajadores nacionales y el porcentaje que representan las remuneraciones de los trabajadores extranjeros.
- c) Se comparará el porcentaje que representan las remuneraciones de los trabajadores extranjeros frente al 30% autorizado por la Ley, con el fin de apreciar el monto máximo de remuneraciones que pueden ser otorgadas.

SOLICITUD DE EXONERACIÓN DEL PORCENTAJE LIMITATIVO

Los empleadores podrán solicitar ante la Autoridad Administrativa de Trabajo la exoneración de los porcentajes limitativos, en los siguientes casos:



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

Las exoneraciones se tramitan a través del procedimiento de aprobación automática y se consideran aprobadas desde su presentación.

EL CONTRATO DE TRABAJO



➤ Formalidad

El contrato y sus prórrogas deben ser celebrados por escrito y aprobados por la AAT.

➤ Duración

Los contratos tendrán una duración determinada no mayor de 3 años, pudiendo prorrogarse sucesivamente por períodos que no excedan de dicho plazo.

➤ Prórrogas o modificaciones del contrato

Las prórrogas o modificaciones se tramitan bajo el procedimiento de aprobación automática, y se consideran aprobadas desde su presentación.

SISTEMA VIRTUAL DE CONTRATOS DE EXTRANJEROS - SIVICE

Los contratos de trabajo de personal extranjero se consideran aprobados desde su presentación ante la Autoridad Administrativa de Trabajo a través del Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros - SIVICE.

Ingresas a: <https://www.gob.pe/mtpe>



REQUISITOS PARA LA APROBACIÓN DE UN CONTRATO DE TRABAJO DE PERSONAL EXTRANJERO EN EL SIVICE

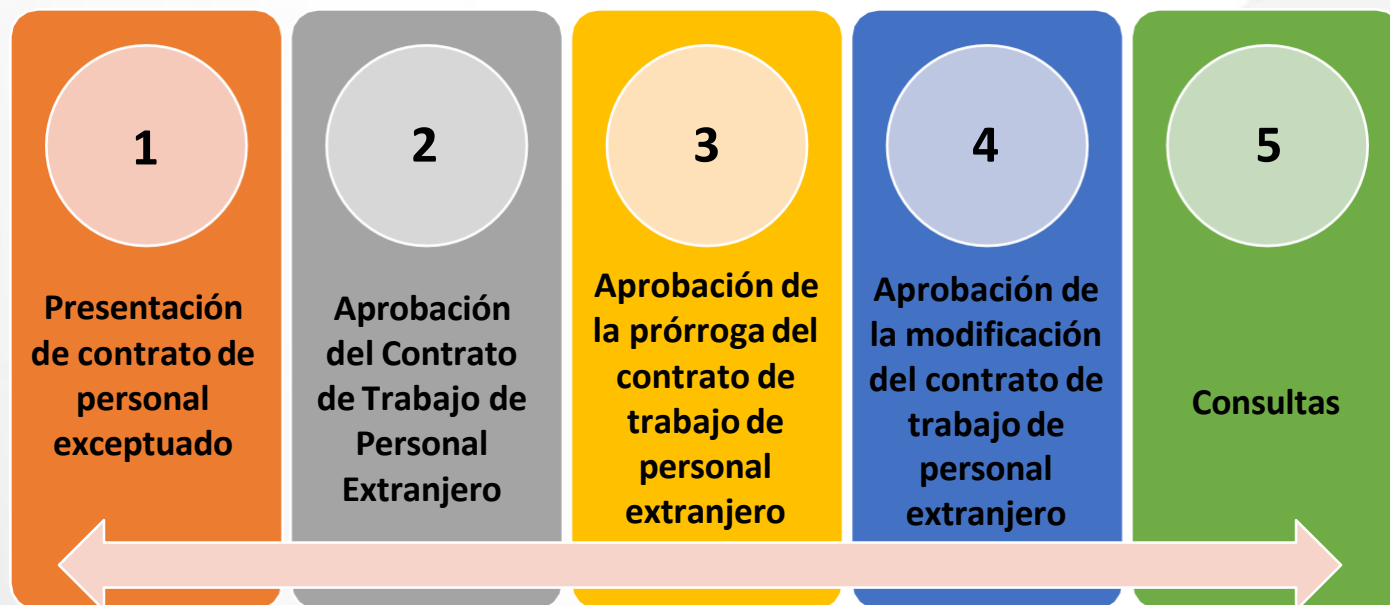
- Clave SOL del empleador.
- Carnet de extranjería, pasaporte o PTP.
- Contrato de trabajo por escrito.
- La contratación del trabajador extranjero debe cumplir las condiciones establecidas en el Decreto Legislativo N° 689 y contar con la capacitación o experiencia laboral requerida por la misma, por lo que, el empleador debe aceptar dicho cumplimiento, en la sección “Declaración Jurada” del sistema.
- Comprobante de pago del derecho de tramitación correspondiente a la Autoridad Administrativa de Trabajo en su TUPA.



El funcionamiento del SIVICE inició el 16/11/2020

SISTEMA VIRTUAL DE CONTRATOS DE EXTRANJEROS - SIVICE

El Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros –SIVICE contiene 05 módulos



Finalizado el ingreso de la información (aprobación, prórroga o modificación), el sistema emitirá una constancia, la misma que se notificará de manera automática e inmediata al correo del empleador, trabajador y AAT.

El registro permite aprobar desde su presentación a través del SIVICE, los contratos de trabajo de personal extranjero, sus prórrogas o modificaciones, sin perjuicio de que se encuentren sujetos a fiscalización posterior a cargo de las Direcciones y Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, en su calidad de AAT competentes en la jurisdicción donde encuentre el centro de trabajo.

CONSTANCIA DE APROBACIÓN Y REGISTRO ANTE EL MTPE



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Nº de Constancia: 0000003066-01-2021-LIM

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO DE PERSONAL EXTRANJERO

De conformidad con lo previsto en el Decreto Legislativo N° 689, Ley para la Contratación de Trabajadores Extranjeros, su modificatoria establecida en la Cuarta Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1246, así como lo dispuesto en el Reglamento de la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros, aprobado por Decreto Supremo N° 014-92-TR, y modificaciones, apruébese el Contrato de Trabajo de Personal Extranjero suscrito con fecha 01/01/2021, celebrado por la empresa / con L. VENEZUELANA SUZABETH MARIA MARTA, de nacionalidad VENEZUELA por el plazo de 0 años, 2 meses, 30 días, conforme consta en el contrato de trabajo que en copia se adjunta a la presente.

Fecha de expedición: 02/03/2021

Vigencia: 31/03/2021


VILMA FANNY RUIZ ROJAS
Sub Directora (e)
Sub Dirección de Registros Generales



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Nº de Constancia: 00000 930-02-2021-LIM

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE PRÓRROGA DE CONTRATO DE TRABAJO DE TRABAJADOR EXTRANJERO

De conformidad a lo previsto en el Decreto Legislativo N° 689, Ley para la Contratación de Trabajadores Extranjeros, su modificatoria establecida en la Cuarta Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1246, así como lo dispuesto por el artículo 14 del Reglamento de la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros, aprobado por Decreto Supremo N° 014-92-TR, y modificaciones, apruébese la Prórroga del Contrato de Trabajo de Personal Extranjero suscrita con fecha 01/05/2021, celebrado por la empresa / con L. VENEZUELANA SUZABETH MARIA MARTA, de nacionalidad VENEZUELA por el plazo de 0 años, 2 meses, 30 días, conforme consta en el contrato de trabajo que en copia se adjunta a la presente.

Fecha de expedición: 04/11/2021

Vigencia: 31/01/2022

Nota: El presente documento prorroga la constancia de aprobación de contrato de trabajo extranjero N° 0000007930-02-2021-LIM


VILMA FANNY RUIZ ROJAS
Sub Directora (e)
Sub Dirección de Registros Generales

DERECHOS LABORALES

En ningún caso las remuneraciones, derechos y beneficios del personal extranjero serán menores de los reconocidos para el Régimen Laboral de la Actividad Privada.



➤ Beneficios sociales

Igual que los nacionales.

➤ Indemnización

Si el empleador resolviera injustificada y unilateralmente el contrato de trabajo modal, deberá abonar al trabajador extranjero, en calidad de indemnización, una remuneración y media por cada mes dejado de laborar hasta la fecha de término estipulado en el contrato, con el límite de 12 remuneraciones mensuales.

➤ Protección

- ✓ Acceso a los servicios de la Autoridad Administrativa e Inspectiva de Trabajo.
- ✓ Acceso a la justicia común y a la constitucional.

DERECHOS LABORALES



➤ Seguridad social

Igual que los nacionales: EsSalud, EPS.

➤ Previsión social

- ✓ Pueden afiliarse al SNP o al SPP.
- ✓ SNP no contempla traslado de fondos al país de origen.
- ✓ SPP sí contempla mecanismos para trasladar fondos al país de origen

➤ Seguros

SCTR de corresponder.

Seguro vida ley, desde el primer día de vínculo laboral.

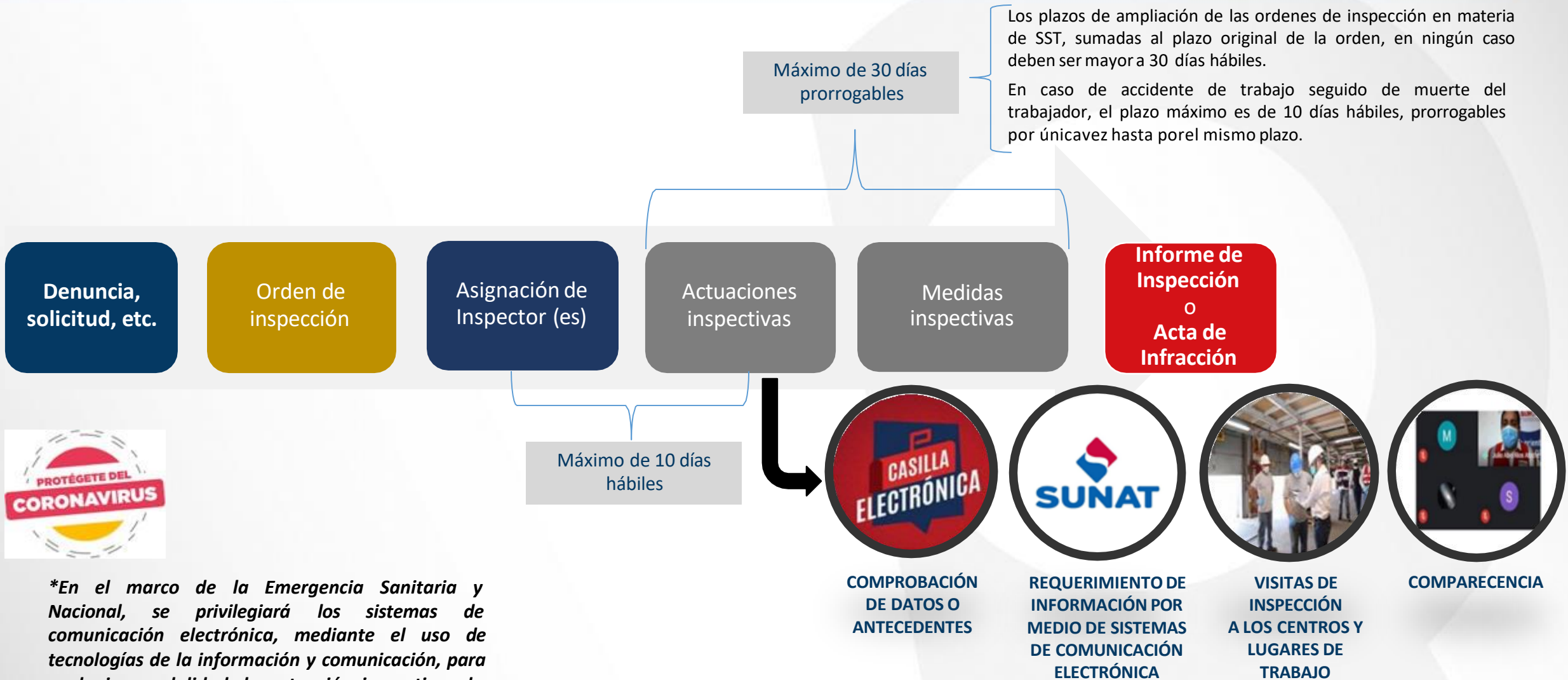


PROCEDIMIENTO INSPECTIVO

PROCEDIMIENTO INSPECTIVO



PROCEDIMIENTO INSPECTIVO



**En el marco de la Emergencia Sanitaria y Nacional, se privilegiará los sistemas de comunicación electrónica, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación, para cualquier modalidad de actuación inspectiva; de forma excepcional se realizarán de forma presencial.*

FIN DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS



- En caso de no advertirse infracciones o de haberse subsanado las mismas se emite el **INFORME** correspondiente y se archiva.



- En caso de no subsanarse las infracciones detectadas o estas tengan el carácter de insubsanable se emite el **ACTA DE INFRACCIÓN**, en mérito a la cual se dará inicio de oficio al procedimiento sancionador.



ASPECTOS SANCIONADORES

INFRACCIONES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS

D.S.N°019-2006-TR y modificatorias

INFRACCIÓN LEVE

Artículo 41

41.1 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.

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

INFRACCIÓN GRAVE

Artículo 42

1. No formalizar por escrito los contratos de trabajo celebrados con trabajadores extranjeros, con los requisitos previstos.
2. No cumplir con los límites a la contratación de trabajadores extranjeros, cuando corresponda.

INFRACCIONES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS

D.S.N°019-2006-TR y modificatorias

INFRACCIÓN MUY GRAVE

Artículo 25

25.17 La discriminación del trabajador, directa o indirecta, en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la contratación, retribución, jornada, formación, promoción y demás condiciones, **por motivo de ascendencia nacional**.

Artículo 43

1. Ocupar o contratar trabajadores extranjeros sin haber obtenido previamente la autorización administrativa correspondiente.
2. La presentación a la Autoridad competente de información o documentación falsa para la exoneración de los límites a la contratación de trabajadores extranjeros.
3. La contratación fraudulenta de trabajadores extranjeros.

ESCALA DE MULTAS EXPRESADA EN SOLES

Microempresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leve	222.75	247.50	346.50	396.00	445.50	544.50	693.00	792.00	891.00	1,138.50
Grave	544.50	693.00	792.00	891.00	990.00	1,237.50	1,435.50	1,683.00	1,881.00	2,227.50
Muy grave	1,138.50	1,237.50	1,435.50	1,584.00	1,782.00	2,029.50	2,326.50	2,673.00	3,019.50	3,366.00
Pequeña empresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
Leve	445.50	693.00	891.00	1,138.50	1,584.00	2,227.50	3,019.50	4,108.50	4,999.50	11,137.50
Grave	2,227.50	2,920.50	3,811.50	4,801.50	6,237.00	8,019.00	10,345.50	12,028.50	13,909.50	22,275.00
Muy grave	3,811.50	4,900.50	6,336.00	8,118.00	10,593.00	13,612.50	17,622.00	21,384.00	24,502.50	37,867.50
No MYPE										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1 000 y más
Leve	1,287.00	4,405.50	6,237.00	11,533.50	15,345.00	18,463.50	26,235.00	37,669.50	53,806.50	76,824.00
Grave	7,771.50	19,404.00	25,839.00	32,323.50	38,758.50	51,727.50	64,647.00	90,486.00	103,405.50	129,294.00
Muy grave	13,018.50	25,987.50	39,006.00	57,222.00	70,191.00	91,030.50	117,018.00	156,024.00	208,048.50	260,023.50

¡CON ESTE APLICATIVO PODRÁS CORROBORAR SI TU EMPLEADOR TE HA REGISTRADO EN LA PLANILLA!

El empleador debe dar el alta en el T-Registro de la Planilla electrónica **dentro del día** en que el trabajador inicia la prestación de sus servicios.

1. Ingresar a la página web:

www.ob.pe/sunafil

Opción: *Verifica si estás en planilla*

2. Ingresar en el botón verde:

Verifica si estás en planilla.

3. Opción:

Ingresar



¡EN TODO EL PROCESO SE RESERVA DE TU IDENTIDAD SE ENCUENTRA GARANTIZADA!



RECUERDA

Ingresa a la Casilla electrónica SUNAFIL



Actualiza tus datos



Realiza la activación de tu Casilla electrónica
Ingresa a <https://www.gob.pe/sunafil>
Opción casilla electrónica.



Regístrate



Regístrate para obtener tu usuario y contraseña
Ingresa a <https://www.bob.pe/sunafil>
Opción casilla electrónica.

¡TEN PRESENTE!

La notificación a través de la casilla electrónica sune todos los efectos legales, como si fuera notificada en tu domicilio real y/o procesal.

¡RECUERDA!

Mantén actualizado tu correo electrónico, así podrás informarte oportunamente de las alertas de notificación, que SUNAFIL realice en tu casilla electrónica.



¡MUCHAS GRACIAS!

¿Tienes consultas o dudas sobre
tus **derechos laborales?**

Bienvenido a nuestro sistema de **atención de consultas laborales:**

Síguenos:



SUNAFIL
RESPONDE

ESCANEA ESTE CÓDIGO QR
Y HAZ TU CONSULTA LABORAL

