

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**  
**ESCUELA ACADEMICA PROFESIONAL DE DERECHO**



**TITULO**

**PRINCIPALES DERECHOS VULNERADOS DE LOS TRABAJADORES  
EXTRANJEROS POR INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES EN  
TACNA 2016-2018**

**TESIS PRESENTADA POR LA BACHILLER**

**DIANA MELISSA QUEVEDO PORRAS**

**PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE:**

**ABOGADA**

**ASESOR DE TESIS**

**MGR. RENZO YUFRA PERALTA**

**TACNA-PERÚ**

**2021**

## **DEDICATORIA**

*La presente tesis se la concedo a Dios, debido a que, gracias a él, he logrado concluir mi carrera.*

*Agradezco a mi familia por haberme apoyado a lo largo de mi carrera, por darme la sabiduría y la fortaleza de continuar en mi carrera.*

*Del mismo modo, agradezco a mis mentores por su ímpetu y consagración, quienes, con sus conocimientos y experiencias, he logrado formarme como profesional.*

## RESUMEN

La situación en derechos, en diferentes países, ha generado una creciente crisis humanitaria expresada en los desplazamientos internos y la migración forzada en búsqueda de protección internacional, situación que fue constatada por la Misión Internacional de Verificación. Además, la protección a los migrantes comienza desde los países de procedencia en el sentido de que si la persona, por las razones que sea, ha decidido migrar, la nación que los acoge se encuentra en la obligación de amparar sus derechos. En tal sentido, los instrumentos internacionales buscan que los extranjeros sean reconocidos como refugiados y se les brinde el asilo respectivo. La constante transgresión de los derechos humanos que padecen durante el tránsito migratorio es una problemática que se presenta día a día, en la que distintas personas tratan de salvaguardar su vida en un país que no conocen y pidiendo que se le reconozca su postura de vulnerabilidad en la que se encuentra.

Muchos infantes y adolescentes corren demasiado riesgo, pero, si mencionamos otros factores fundamentales sobre el interés superior, la pregunta es, si cuando retornan o antes de irse, ¿se les está asegurando su derecho a la alimentación, educación, acceso al sistema de salud, recreación? La respuesta es claramente un no rotundo. El 60% de estos niños reúnen todas las características para ser tratados como refugiados, pero desde una determinada política que algunos países aplican para su solución; y muchas veces esta ha sido acelerar la deportación de estos niños y jóvenes.

Las políticas migratorias deben estar enfocadas en el perfeccionamiento de las condiciones de vida desde una visión de seguridad humana: brindar asesoramiento jurídico en su idioma; asegurar el derecho de protección internacional mediante solicitudes de refugio debidamente evaluadas; finiquitar las detenciones familiares; otorgar ayuda humanitaria a las necesidades urgentes y protección a la población migrante; ampliar el reconocimiento a los refugiados (niños, adolescentes, personas con discapacidad y mujeres embarazadas), evitando reparticiones riesgosas. Todo esto son algunas de las recomendaciones que se deben considerar en una política migratoria. Son recomendaciones sostenidas en instrumentos dados por la Organización Internacional de Trabajo, las cuales deben darse mediante un compromiso y una política que el mismo Estado debe y deberá hacer cumplir para la protección y seguridad de cada migrante por tratarse de un derecho fundamental.

**PALABRAS CLAVES:** Migración, Organización Internacional de Trabajo, instrumentos internacionales, desempleo, refugiados, protección.

## **ABSTRACT**

The situation in rights in different countries has generated a growing humanitarian crisis expressed in internal displacements and forced migration in search of international protection, a situation that was confirmed by the international verification mission, protecting migrants starting from the countries of origin in the sense that if the person, for whatever reasons, has decided to migrate, the states have a responsibility to protect their rights, many of them have the right to be recognized as refugees, so that they have asylum, that is what is sought with the International Instruments. The constant violation of the human rights suffered during the migratory transit, a situation in which different people appear every day, try to safeguard their lives by finding themselves in a country they do not know, asking them to recognize the dangerous situation in which they live.

Many children and adolescents are at risk, but if we talk about other fundamental factors about the best interest, the question is whether they are being guaranteed their right to food, education, access to health, recreation and response when they return or before leaving. it is clearly not, 60% percent of these children have all the characteristics to be treated as refugees, but imparting on the policy of some countries their solution has been to accelerate the deportation of these children.

Migration policies that improve living conditions from a vision of human security, access to effective legal advice in their language, refugee applications duly evaluated that ensure the right to international protection, end family detentions,

humanitarian aid for urgent needs and protection of the migrant population, extending recognition to refugees: childhood, adolescents, people with disabilities and pregnant women avoiding risky distribution, are some of the recommendations for which they should be taken into account, recommendations sustained in instruments given by the International Labor Organization , which must be given through a commitment, must be received by the State for the care that Migrants must have.

**KEY WORDS:**

Migration, International Labor Organization, International Instruments, unemployment, refugees, protection.

## ÍNDICE

RESUMEN.....	3
ABSTRACT.....	5
INTRODUCCIÓN .....	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	16
I. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA:.....	17
II. Antecedentes del problema .....	20
2.1. Justificación .....	25
2.2. Importancia .....	26
III. ESTABLECIMIENTO DE LA PREGUNTA SIGNIFICATIVA .....	26
3.1. Formulación del problema .....	26
3.2. Formulación del problema .....	27
IV. OBJETIVOS .....	27
4.1. Objetivo general.....	27
4.2. Objetivo general.....	27
MARCO TEORICO.....	29
I. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	30
II. TRABAJADORES MIGRANTES PROTEGIDOS HOY EN DÍA.....	34
III. CONCEPTO DE MIGRACIÓN .....	36
3.1. Tipos de desplazos .....	37
3.2. Migración laboral:.....	37
3.2.1.El Perú preparado para la migración laboral .....	42
3.3. Instrumentos internacionales sobre migración laboral.....	45
3.3.1.Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares.....	45
3.4. Trabajo .....	46

3.4.1. Humanización del trabajo.....	47
3.5. La OIT y los trabajadores migrantes en el Perú .....	48
3.6. Un enfoque de la migración basado en los derechos humanista	55
3.6.1. Inobservancia de los instrumentos fundamentales de derechos humanos. ....	56
3.6.2. Factores que afectan las diferencias en las condiciones de trabajo	64
3.7. Derechos de los trabajadores en el Perú .....	64
3.8. La migración hoy en día .....	93
3.9. La OIT como pieza fundamental para la protección de migrantes	99
3.9.1. Factores que afectan las diferencias en las condiciones de trabajo	103
3.9.2. Convenios relevantes para los trabajadores migrantes.....	106
3.9.3. Enfoque de la OIT ante la migración .....	107
3.9.4. Derecho de los migrantes que están documentados o en una situación regular .....	118
HIPOTESIS, VARIABLES E INDICADORES.....	125
I. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS.....	126
1.1. Hipótesis general.....	126
1.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA. ....	126
1.2.1. Hipótesis específica 1. ....	126
1.2.1.1. Hipótesis específica 2. ....	126
1.2.1.2. Hipótesis específica 3. ....	126
II. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN .....	127
2.1. Variables e indicadores. ....	127
2.1.1. Identificación de la variable independiente. ....	127
2.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS .....	127
2.2.1. Hipótesis específica 1 .....	127

2.2.2. Hipótesis específica 2 .....	128
2.2.3. Hipótesis específica 3: .....	128
METODOLOGIA .....	130
I. DISEÑO DE LA INVESTIGACION .....	131
1.1. Tipo de investigación .....	131
1.2. Nivel de investigación.....	133
1.3. Determinación metodológica .....	133
1.3.1. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO .....	134
1.3.1.1. Población.....	134
1.3.1.2. Muestra .....	134
1.3.1.3. Selección de la muestra.....	134
1.3.1.4. Criterios de inclusión y exclusión de selección de la muestra.	135
1.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN, PROCESAMIENTO DE ANÁLISIS DE DATOS.....	136
1.4.1. Técnicas. ....	136
1.4.2. Instrumentos.....	136
1.4.3. Procesamiento y análisis de datos.....	137
PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN Y ARGUMENTACIÓN JURÍDICA DE LOS RESULTADOS.....	139
I. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO .....	140
1.1. Fases del planteamiento de la investigación. ....	140
<b>1.1.1. Procesamiento de datos.</b> .....	140
II. RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO. ....	141
2.1. Diseño de presentación de los resultados.....	141
2.1.1. Presentación de la información.....	141
2.1.2. Datos de las unidades de análisis. ....	141
2.1.3. Presentación de los resultados.....	141

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS .....	157
I. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS.....	158
<b>1.1.</b> Verificación y/o contrastación de hipótesis .....	158
<b>1.2.</b> Verificación de la primera hipótesis específica .....	158
<b>1.3.</b> Verificación de la segunda hipótesis específica .....	162
<b>1.4.</b> Verificación de la tercera hipótesis específica.....	167
<b>1.5.</b> Verificación de la hipótesis general.....	172
CONCLUSIONES .....	177
RECOMENDACIONES .....	179
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	181
ANEXOS .....	189
Instrumento .....	190
Validación de instrumento .....	195
(Guía De Análisis Documental) .....	195
Validación de instrumento .....	198
(Guía De Análisis Documental) .....	198
I. Guía de análisis documental N° 01 .....	201
II. Guía de análisis documental N° 02 .....	202
III. Guía de análisis documental N° 03 .....	203
IV. Guía de análisis documental N° 04 .....	204
V. Cálculo del tamaño de la muestra .....	205
VI. PROYECTO DE LEY N° 0001/2021 – CR.....	206
VII. MATRIZ DE CONSISTENCIA: .....	213

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de frecuencias y porcentual en la micro y pequeñas empresa en Tacna 2016 - 2018. Según tipo .....	142
Tabla 2. Distribución de frecuencias y porcentual del trabajador extranjeros en Tacna 2016 - 2018. Según sexo .....	143
Tabla 3. Distribución de frecuencias y porcentual de trabajadores extranjeros trabajando en su empresa en Tacna 2016 – 2018.....	143
Tabla 4. Distribución de frecuencias y porcentual del trabajador extranjeros en Tacna 2016 -2018. Según Nacionalidad .....	145
Tabla 5. Distribución de frecuencias y porcentual del trabajador extranjeros en Tacna 2016 -2018. Según ocupación delegada.....	146
Tabla 6. Distribución de frecuencias y porcentual del trabajador extranjeros en Tacna 2016 -2018. Según documento por el cual se identificaron para obtener el trabajo .	149
Tabla 7. Distribución de frecuencias y porcentual del trabajador extranjeros en Tacna 2016 -2018. Según la subordinación entre trabajador y empleador está dada bajo un contrato de trabajo.....	150
Tabla 8. Distribución de frecuencias y porcentual del trabajador extranjeros en Tacna 2016 - 2018. Según derechos que contienen el contrato.....	152
Tabla 9. Distribución de frecuencias y porcentual de los trabajadores extranjeros en Tacna 2016 -2018. Según tipo de contrato .....	152
Tabla 10. Distribución de frecuencias y porcentual del trabajador extranjeros en Tacna 2016 - 2018. Según excede el 20% de trabajadores extranjeros .....	153
Tabla 11. Distribución de frecuencias y porcentual del trabajador extranjeros en Tacna 2016 -2018. Según excede el 30% del total de planilla de sueldos y salarios .....	154

Tabla 12. Distribución de frecuencias y porcentual del trabajador extranjeros en Tacna 2016 -2018. Según observaciones.....	155
---	-----

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Micro y pequeña empresa.....	143
Figura 2. Sexo .....	144
Figura 3. Trabajadores dependientes.....	145
Figura 4. Documento por el cual se identificaron para obtener el trabajo .....	150
Figura 5. La subordinación entre trabajador y empleador está dada bajo un contrato de trabajo .....	151
Figura 6. Derechos .....	152
Figura 7. Tipo de contrato.....	153
Figura 8. Excede el 20% de trabajadores extranjeros .....	152
Figura 9. Sueldos y salarios .....	155
Figura 10. Observaciones.....	156

## INTRODUCCIÓN

La investigación está orientada a determinar los principales derechos vulnerados de los trabajadores extranjeros por incumplimiento de normas laborales y diversos factores importantes; uno de ellos es el ámbito en el que se encuentren, especialmente aquellos que actualmente residen en la ciudad de Tacna. Todos los migrantes de distintas nacionalidades; colombianos, argentinos y en su mayoría venezolanos, son un grupo significativo de personas que, vienen desarrollando actividades que son conocidas o nuevas para ellos; con la finalidad de sobresalir a la necesidad de supervivencia.

No obstante, para la mayoría de los migrantes, esta situación es vista como una experiencia o vivencia que puede fortalecer su carácter. Por otro lado, es claro que los líderes nacionales y de Tacna carecen de políticas laborales que fomenten la deferencia a los derechos humanos de los trabajadores migrantes, porque exagera la crisis en materia de derechos de los migrantes, especialmente, los relacionados al tránsito y destino (personas en zonas fronterizas).

Otra problemática de los migrantes se encuentra en su situación irregular, es decir, viven y trabajan de manera clandestina con bastante temor a denunciar los deplorables escenarios laborales, además de la privación de sus derechos y libertades; por lo tanto, presentan una mayor vulnerabilidad a diferencia de las demás personas y están más propensos a sufrir algún tipo de discriminación, explotación y marginación.

Es importante indicar que este tipo de vulneraciones y delitos que se producen contra los derechos humanos de los migrantes comienzan por la negación de estos mismos; los cuales forman parte del conjunto de los derechos fundamentales, tales como el derecho a la alimentación, el derecho a una educación de calidad y el derecho al acceso de los servicios de salud, los cuales están vinculados a las leyes además de las diferentes prácticas de discriminación que surgen del prejuicio y la xenofobia.

Es por ello que los principales derechos de nacionalidad, libertad de tránsito, seguridad jurídica en el debido proceso, asistencia social y asilo, a la no discriminación y al reconocimiento en condición de refugiado, se encuentran vulnerados en todos estos trabajadores extranjeros, justamente, por la infracción de normas laborales.

Los mecanismos políticos de derechos humanos deberían ser un tema crucial a nivel mundial para discutir, fomentar y demandar el acatamiento de los derechos humanos, especialmente de los migrantes, sin importar sus características biológicas, sociales, culturales, psicológicas y otras condiciones. Además, colocar especial interés y atención en los infantes, adolescentes, mujeres embarazadas, personas discapacitadas o enfermedad terminal y adultos mayores, debido a que se encuentran más propensos a sufrir la vulneración de sus derechos humanos.

Es necesario precisar, que dada la coyuntura del país se requiere de una revisión a las políticas migratorias, con énfasis en la defensa de los derechos laborales en los extranjeros que migran al Perú; es por eso que, una adecuada política migratoria otorgará reales oportunidades de trabajo a los migrantes y por consiguiente a sus familias.

Por ello, la presente investigación se ha dividido en cinco partes: El primer capítulo, desarrolla el planteamiento del problema, donde se describe minuciosamente la situación real que existe en el país sobre la migración venezolana y la regulación de las contrataciones laborales de éstos, y por consiguiente la delimitación y formulación del planteamiento del problema, consecuentemente planteando objetivos del estudio; se establece la justificación e hipótesis, variables de la investigación y con su respectiva operacionalización.

El Segundo Capítulo, se presentan las bases teóricas que sostienen la investigación, considerando la variable independiente como de la variable dependiente. Se desarrolla las teorías relevantes a la migración venezolana y a la vulneración de sus derechos, así como la regulación de la contratación a extranjeros. Se incluyen,

definiciones conforme a la bibliografía, citando leyes que manifiestan la protección de los migrantes en la materia laboral, mencionando algunos de sus derechos, tales como los contratos, remuneraciones, vacaciones, entre otros. Así como también se enfatiza la migración que hoy en día está surgiendo en la localidad y manifestando opiniones sobre los convenios internacionales sujetos a estos derechos.

El Tercer Capítulo, describe el proceso metodológico que se ha seguido, conformado por el enfoque, tipo y método de investigación, la población y muestra de estudio, detallando las técnicas y procedimientos utilizados en el desarrollo de la investigación.

El Cuarto Capítulo, contiene los resultados de la investigación, es decir su presentación, interpretación y argumentación de los mismo.

El Quinto Capítulo, comprende la comprobación de hipótesis, así como su discusión y que serán sintetizadas detalladamente, además del desarrollo de la vulneración existente en el derecho laboral del extranjero

Finalmente, el Quinto Capítulo constituido por las conclusiones, que fueron elaboradas después del desarrollo de la presente investigación; y las recomendaciones que se proponen como soluciones para la problemática planteada.

**CAPITULO I**

**PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

## **I. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA:**

El fenómeno migratorio a nivel mundial ha ido en aumento, considerándose una alarma generalizada. Cerca de millones de personas que se encuentran en movimiento; probablemente, por motivos económicos, políticos y culturales.

Durante mucho tiempo, en el territorio de América Latina, se ha ido incrementando la migración, lo que ha conllevado a la urbanización de distintas zonas. Las Naciones Unidas estimaron que durante el año 2013, más de 232 millones de personas han emigrado a otros países, incrementándose cada vez más con el transcurso de los años; por lo que, actualmente, hay una probabilidad de que el 90% de los habitantes latinoamericanos estén residiendo en zonas urbanizadas, siempre y cuando el fenómeno migratorio siga generándose.

Asimismo, el Perú, en los últimos siglos, ha presenciado una serie de migraciones europeas, africanas, asiáticas, ya sea por factores comerciales, económicos, sociopolíticos, entre otros; así como, agentes de colonización, víctimas de la esclavitud, en condición de refugiados, huyendo de las crisis y las guerras, en búsqueda de refugio o asilo.

A tal punto, llega el fenómeno migratorio, cuyas consecuencias siguen repercutiendo en la actualidad a través de los diferentes movimientos poblacionales, los cuales son masivos. Un ejemplo en Latinoamérica es Brasil, país que conglomeró la población migrante más grande del mundo.

Además, como uno de los tantos temas de esta situación, América Latina está viéndose afectada por esta crisis, la cual se caracteriza por el masivo desplazamiento poblacional entrelazado. (OIT, 2019)

Los extranjeros necesitan vivir y solventar sus menesteres básicos como alimentación, salud y educación; existiendo limitaciones en el ejercicio de sus derechos.

La OIT, consciente de este fenómeno migratorio que afecta a muchas personas en diversos países de la comunidad, tiene como objetivo combatir la discriminación y proteger a los extranjeros que laboran en diferentes países. En relación con este objetivo, se encuentran los principios de los instrumentos internacionales básicos de la ONU en relación a los derechos humanos, así como los diseñados por la Organización Internacional del Trabajo, especialmente los acuerdos sobre trabajo extranjero.

En un consenso internacional desarrollado sobre la protección de los trabajadores migratorios y su familia (OHCHR, 1990) menciona que puede generarse un contexto de vulnerabilidad en los trabajadores extranjeros:

Considerando que la migración genera problemas más complejos cuando es irregular. Es por ello, que amerita la ejecución de acciones orientadas a controlar y eliminar la movilización clandestina de trabajadores extranjeros, pero asegurando el cumplimiento de sus derechos humanos.

Sin embargo, en esta ocasión, el factor importante estará basado en la afectación que le conlleva a un migrante en una situación laboral ordenada. El Perú ha sido uno de los países, que ha recibido a un mayor número de personas migrantes, pues desde el año 2016 al año 2018, la movilidad de extranjeros sigue aumentando, dando lugar a un incremento de los asalariados extranjeros. Las empresas deben cumplir con la normativa para contratar extranjeros y obtener el estatus migratorio calificado (tarjeta de inmigración con condición de trabajador residente).

Los acuerdos laborales para los migrantes en el Perú tienen características especiales, los cuales deben ser presentados de manera formal y deben cumplir con los requisitos de verificación por parte del Negociado Administrativo Laboral, debiendo la

autoridad administrativa emitir la resolución correspondiente para obtener la autorización, por lo que los extranjeros que quieran trabajar en el Perú deben acreditar las circunstancias especiales para encontrar trabajo en ese país.

La migración laboral formal no debe considerarse como una competencia para los asalariados del territorio nacional, ni mucho menos cavilar una percepción de obstrucción hacia ellos, por el contrario considerarse como una alternativa de desarrollo, teniendo en cuenta que algunos empleados extranjeros poseen habilidades y destrezas en operaciones tecnológicas que son desconocidas en el Perú. (Perú, s.f.)

En el Perú, el Decreto Legislativo N° 689, la Ley de Contratación de Personal Extranjero y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo 014-92-TR conforman el régimen de contratación especial, los cuales presentan características únicas en su proceso y estructura. Esta norma se aplica en base al cumplimiento de los extranjeros que trabajan en el Perú, el cual resaltan aspectos que deben cumplirse, como la disposición para el homenaje de contrato laboral, formalización laboral, tiempo de duración del contrato, cláusulas especiales, información mínima del trabajo e inicio de asistencias.

Actualmente, Tacna, ha ido incrementando la población de extranjeros desde el año 2016 al 2018; lo cual es preocupante por el incumplimiento de las condiciones de contratación en las microempresas, ya que ello se evidencia en la notoria presencia de extranjeros laborando en diversos lugares.

El asesoramiento jurídico y el fortalecimiento de instituciones en la ciudad de Tacna son trascendentales a fin de que puedan desarrollar y adoptar políticas y legislaciones, en la que los extranjeros puedan promover un empleo efectivo y eficaz de su mano de obra. Este asesoramiento jurídico integra a los extranjeros a un nuevo lugar de trabajo, a través de actividades, impidiendo la migración irregular, la explotación laboral y la desinformación; problema que se va agudizando ante tal incumplimiento.

## **II. Antecedentes del problema**

Actualmente, existen investigaciones vinculadas respecto al tema materia de estudio, siendo esta una problemática que ha generado un gran conflicto; por ello, se realizó una búsqueda en el repositorio de la Universidad Privada de Tacna, evidenciándose que no se encuentra investigaciones sobre el problema de investigación presentado; pero sí hay estudios a nivel internacional sobre el tema de investigación.

En antecedentes internacionales encontramos a Tobar & Vidal (2008) en su investigación “Trabajadores migratorios y su protección jurídica en Chile” por el cual obtuvo el título de Licenciado en Ciencias Jurídicas de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile; Santiago de Chile; teniendo como propósito, la defensa del trabajador extranjero, lo cual aborda los esenciales derechos humanos, las herramientas e instituciones internacionales enfocadas a la defensa del trabajador migratorio, presentando una situación problemática en la historia de la redacción donde explica para mayor comprensión el proceso migratorio identificando sus componentes, los gastos, el proceso teniendo como escenario América, la historia de la redacción, su organización, relevancia, haciendo hincapié en los derechos humanos de los trabajadores migrantes expuestos en el mencionado consenso, desarrollando una metodología sobre el instrumento de defensa principal siendo la Convención Internacional abordando la protección de los derechos de los trabajadores migratorios y sus familiares,. También se señalan los cambios que han experimentado las migraciones a raíz del fenómeno de globalización, indicando como las ha afectado la metodología utilizada desarrolló en específico el instrumento de protección principal que es la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y sus familiares. Concluye que la debida protección de un trabajador migrante, amerita la inspección de los derechos humanos por diversos instrumentos internacionales orientado a su protección; enfocándose en la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios

y sus familiares, realizando un adecuado análisis desde sus principios y de su ejecución en busca del bienestar jurídico.

Camacho (2013) en su investigación “Los derechos de los Trabajadores migrantes” de la Universidad Nacional Autónoma de México, México; el movimiento migratorio son el producto de las fluctuaciones económicas y sociales relacionada al proceso de la globalización. El objetivo se basa en que las personas afrontan múltiples obstáculos en su movilización, orientándolos a un contexto de vulnerabilidad y transgresión sus derechos fundamentales teniendo como síntesis problemática el aumento del comercio exterior, la circulación de capital y la universalización del proceso productivo orientándolos a una conexión entre los países, las cuales son economías autónomas. Los criterios que se manejaron crearon en primera instancia índices únicos por medio de cuestionarios en viviendas, lo que permitió identificar la inmigración de la zona rural a la urbana, así como la inserción de los migrantes en el mercado ocupacional urbano y su movilidad laboral, concluyendo que los principios del derecho en el ámbito laboral deben ratificarse y reevaluarse, recordando que los nuevos aspectos laborales que enfrenta las personas como producto de la migración genera una mayor competitividad, trabajo a distancia, honorarios por hora o producto, culminación de la dependencia o subordinación, horario de trabajo, legislación entre países, seguridad social y beneficios complementarios

Palacios (2012) en su trabajo de investigación “La vida digna en el contexto de la inmigración: Los trabajadores migratorios” se planteó los objetivos de reflexión sobre los derechos de los extranjeros y de los trabajadores migrantes desde la disciplina del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, remitiendo una síntesis problemática en la realidad para comprobar el desarrollo paulatino de las normas que protegen a estas personas, o por el contrario las consagraciones normativas existentes aún no logran ser suficientes para atender a sus necesidades, la investigación enfoca una combinación de los análisis aplicados en primera instancia en la cual se aplicó el método analítico además de recopilación de información, permitiendo inferir

conclusiones procedentes de las normas, fallos y comentarios doctrinarios sobre la protección a favor de los trabajadores migratorios teniendo como pilar fundamental los derechos humano..

Ruiz (2016 ) en su artículo científico publicada en la Revista Latinoamérica de derecho social – Scielo con el título “El derecho Humano al trabajo de los migrantes” Doctor en derecho al trabajo y de la seguridad social, cuyo objetivo se basa en el análisis de los tratados internacionales pactando el resguardo completo de los migrantes , a través del ordenamiento de su permanencia en el país que los reciban logrando un salario ponderado, gozando la debida protección social, la visión general de esta problemática se encuentra en el artículo basado en los hechos de la humanidad teniendo en cuenta los grandes movimientos geográficos y culturales, dando origen a desplazamientos en masa de la población, la estrategia para su logro es buscar mediante tratados internacionales concertarse el amparo integral de los trabajadores migrantes por medio de la formalización de su estadía en los países receptores concluyéndose que la migración, el trabajo, los derechos humanos inalienables e irrenunciables tienen que respetarse sin importar el tiempo o lugar.

Arenas (2018) en su tesis “Derechos Humanos y vulnerabilidad de los migrantes provenientes de Centroamérica en el Marco Jurídico Normativo del Estado de Veracruz” para optar el grado de Maestro en estudios de Migración Internacional, teniendo como objetivo delimitar los fundamentos teóricos sobre la vulnerabilidad y la garantía de los derechos humanos de migrantes centroamericanos, asimismo tuvo como reto situacional elaborar una propuesta de ley, por otro lado, se utilizó el método analítico-deductivo, debido ha sido necesario el análisis de información documental, concluyéndose que los derechos humanos son propios de la persona además universales, no discriminatorios , irrenunciables debiéndose garantizar para todas las personas.

Camacho (2020) en su artículo científico publicada en la Revista Latinoamérica de derecho social – Scielo con el título “Los derechos de los trabajadores migrantes” cuyo objetivo es analizar la migración bajo una perspectiva de la globalización enfrentando la múltiples barreras en su desplazamiento, la dificultad encontrada en esta problematización los sitúa en un marco vulnerable y del incumplimiento a sus sustanciales derechos, manejando como criterio metodológico los principios de los derechos del trabajo de los migrantes deben de reafirmarse y revalorizarse tomando como principal eje la seguridad social, teniendo como conclusión principal que las personas de México conforman el mayor número de migrantes, incluyendo tanto los migrantes formales como los informales.

En cuanto a los antecedentes nacionales tenemos a García (2019) en su tesis “Análisis de la Jerarquía normativa del Decreto Legislativo N° 689 y el régimen laboral para venezolanos, regulado en el artículo 12 del Decreto Supremo N° 001-2018-IN” la cual le permitió tener el título de Abogado de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Piura; siendo la finalidad del estudio determinar la presencia de vulneración de la jerarquía normativa como esta regulado el régimen jurídico laboral para venezolanos teniendo como síntesis problemática la adjudicación de los trabajadores extranjeros, atravesando múltiples variaciones con el tiempo, la metodología del estudio es de tipo documental centrándose en el mercado de trabajo nacional que ha sufrido variaciones contrarias a lo previstas ya que los porcentajes de personas desempleadas han ido aumentando en los últimos seis años, demostrado en el reporte del Instituto Nacional de Estadística e Informática-INEI, por lo tanto, concluyo que el ingreso al territorio nacional de un mayor número de venezolanos ocasiona el alza de los valores del desempleo.

Culqui (2015), en su tesis “Derechos laborales de los trabajadores migrantes en el Perú” que le permitió obtener la categoría de Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, de la escuela de posgrado de la UPC; el estudio tiene como finalidad el análisis de los empleados extranjeros, comprendiendo como están inmersos

bajo la normativa laboral interna y que se desempeñan de manera productivo, como síntesis problemática refiere que la migración comprende el traslado de las personas de un territorio a otro, la presente investigación maneja una metodología descriptiva en la que concluyó que son importantes los convenios de unión con temática económica o comercial, debido a que facilita la gestión de la movilización del trabajo humano, es por ello que el Perú necesita emplearlos y de esta manera brindarles ventajas a los empleados extranjeros en nuestro país.

Echevarría (2018), en su tesis “Derechos laborales y la migración venezolana en el Perú”, que le permitió obtener el título de Abogado de la Facultad de Derecho de la Universidad César Vallejo, Lima; el objetivo del estudio es determinar la forma en que los trabajadores acatan el proceso legal aplicable a los migrantes venezolanos, sintetizando la situación problemática en la naturaleza migratoria siendo un componente primordial para el cumplimiento de sus derechos ; esta investigación utilizó una metodología de tipo básico, bajo un enfoque cualitativo, en la que ha concluido que el proceso legal de inmigrantes venezolanos tiene una conexión con la cualidad migratoria debido a que si es de tipo informal no se van a acatar sus derechos y ventajas estipulados en la ley, asimismo el Decreto Legislativo N° 689 contenía requisitos anticuados que imposibilitaban la contratación de extranjeros en el Perú.

Maúrtua (2019) en su Tesis “ Los procesos migratorios y las condiciones laborales de los inmigrantes venezolanos en la Región Piura 2018” que le permitió obtener el título de Abogada de la Facultad de Derecho Escuela Académico Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo cuyo objetivo es reflexionar si existe una vulneración del derecho al Trabajo en la cual describe la realidad situacional del problema en que se desempeñan laboralmente los migrantes venezolanos, siendo una investigación que utilizó una metodología de tipo descriptivo cuyo diseño es no experimental y ha sido desarrollada con un enfoque cualitativo, concluyendo todo extranjero, que se encuentre de manera regular o irregular, no puede verse limitado en el ejercicio de su derecho fundamental al trabajo, confirmando sus resultados en esta

investigación que se desconoce las normas vigentes sobre los derechos del trabajo, por ello se propone una mayor difusión de sus derechos y un riguroso control en los puestos laborales, por cuanto, resultaría un actuar contrario a nuestro estado constitucional de derecho, y, por lo tanto, raudamente reprochable.

El presente trabajo de investigación concluye JUSTIFICACION E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACION

## **2.1. JUSTIFICACIÓN**

Muchos extranjeros que, por necesidad y protección, buscan una estabilidad económica aceptable y condiciones de vida saludables, optan por la decisión de migrar a otros países, para buscar la manera de sobrevivir y dirigiéndose a un nuevo comienzo y a un nuevo hogar.

Bajo esta afectación de derechos, se ven obligados a establecerse en el Perú y tener que seguir una serie de requisitos para poder obtener la residencia permanente o temporal, y de esta manera tener una adecuada calidad de vida.

La finalidad de esta investigación es verificar si las normas legales emitidas en beneficio de las personas migrantes en distintos países son las adecuadas. Siendo el trabajo un derecho fundamental para su supervivencia.

El trabajo de los empleados migrantes en el territorio nacional está regulado por el Decreto No. 689 y el reglamento aprobado por el Decreto Supremo No. 014-92-TR. Donde se desarrollan los requisitos para la adjudicación del trabajo y obtención de la condición migratoria: una tarjeta migratoria con las cualidades de un trabajador residente. Entre estas leyes y reglamentaciones, generalmente, existen puntos de vista restrictivos sobre la contratación de trabajadores extranjeros, así como otros instrumentos que

consideran el derecho del trabajo como un derecho fundamental; y, del mismo modo, su seguridad social y el cumplimiento de los mismos.

## **2.2. IMPORTANCIA**

La importancia de esta investigación es determinar el alcance del impacto en los derechos del trabajo de los migrantes que ingresan en el Perú, específicamente a la ciudad de Tacna.

De igual manera, la importancia radica en determinar los principales factores relacionados con el incumplimiento del ordenamiento jurídico socio-laboral y el resguardo de los empleados extranjeros de Tacna. La situación que viven los extranjeros, incluso los profesionales, dependen del trabajo informal u otro tipo de trabajo para vivir en la ciudad de Tacna.

Esto conlleva a que la protección del migrante sea un constante desafío que involucra la participación de la ciudad de Tacna, considerando en primer lugar, los derechos de la libertad de tránsito laboral y de la no discriminación, así como los pilares que por encima se sostienen los demás marcos legales establecidos por la Ley de Contratación de Extranjeros.

## **III. ESTABLECIMIENTO DE LA PREGUNTA SIGNIFICATIVA**

### **3.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

El problema objeto de investigación, podemos sintetizarla de la siguiente manera:

¿Cuáles son los principales derechos vulnerados de los trabajadores extranjeros por incumplimiento de normas laborales en la Ciudad de Tacna 2016-2018.

### **3.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

- a. ¿Se vulneran en los trabajos de extranjeros, las normas que regulan las formalidades del contrato de extranjeros en la Ciudad de Tacna 2016-2018??
- b. ¿Se vulneran los derechos laborales de la jornada laboral, remuneración gratificaciones y vacaciones de los trabajadores extranjeros en la Ciudad de Tacna 2016-2018?
- c. ¿Se cumple con los límites en la contratación de trabajadores extranjeros con una representación de 20% del total de trabajadores y el 30% en la planilla de sueldos y salarios que se encuentran laborando en las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Tacna 2016-2018?

## **IV. OBJETIVOS**

### **4.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar los principales derechos vulnerados de los trabajadores extranjeros por incumplimiento de normas laborales en la Ciudad de Tacna, 2016 – 2018

### **4.2. OBJETIVO GENERAL**

- a) Identificar la vulneración de los trabajadores de extranjeros por el incumplimiento de las normas que regulan las formalidades del contrato de trabajo de extranjeros en la Ciudad de Tacna 2016-2018

- b) Establecer si se vulneran los derechos laborales de la jornada laboral, remuneración, gratificaciones y vacaciones de los trabajadores extranjeros en la ciudad de Tacna 2016 – 2018
  
- c) Establecer el cumplimiento de los límites en la contratación del trabajador extranjero en una representación del 20% del total de trabajadores y el 30% en la planilla de sueldos y salarios que se encuentran laborando en las micro y pequeñas empresas en la Ciudad de Tacna, 2016-2018

**CAPITULO II**

**MARCO TEORICO**

## **I. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

Desde la Carta de las Naciones Unidas de 1945, se pudo apreciar que había una expansión en los derechos humanos teniendo como base a la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, además de otros acuerdos internacionales, como la Convención de Refugiados de 1951 y los organismos especializados en materia de derechos como la UNESCO, la OIT y la FAO; que posteriormente su objetivo fue dar vida al sistema interamericano de Derechos Humanos.

Como un recorrido metodológico, se puede decir que la globalización empezó desde los tiempos de Cristóbal Colón, ya que, por aquel entonces, se había producido un proceso de expansión del mundo que los historiadores señalan también como un proceso de la globalización, convirtiéndose en un tema que comienza en la Guerra Fría de 1947 y termina, aproximadamente, entre 1989 y 1990; teniendo como indicio el Plan Marshall y la contención de la Unión Soviética durante la Guerra Fría, dando lugar al método de internacionalización debido a la ampliación del mundo en torno a la política de mercado, grandes capitales, bienes y servicios.

Síntesis de la situación problemática es que la globalización puede ser sinónimo de progreso, aunque puede contribuir a la vulnerabilidad de los derechos y generar desigualdades, desplazamientos forzados, trabajo infantil, transgresión de los derechos esenciales como al acceso al servicio de salud, educación y alimentación; por lo que, las empresas e instituciones financieras deben ser conscientes del incumplimiento de los mismos.

Lo importante es que tanto los trabajadores como la población gocen de los derechos fundamentales, incluso en un entorno donde es posible producir, fabricar y crear valor, preservando los derechos de los más vulnerables.

Las personas por muchos años han reclamado el cumplimiento de sus derechos, aquellos que garanticen su progreso en las comunidades. A finales de 1948, se promulgo la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que estipula los siguientes resultados o conclusiones:

Todas las personas tienen el derecho a una vida adecuada que les resguarde, de mismo modo a su familia, con énfasis en la alimentación, vestimenta, hogar, servicio médico y servicios sociales indispensables; por otra parte tiene derecho a seguros y en situación de desempleo; enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otras circunstancias de falta sustentos para la subsistencia independiente.

En nuestra época actual, la globalización ha generado un desequilibrio en todos los determinantes sociales; donde 60 años después, la población aún continúa en búsqueda de justicia e igualdad.

Solanes y La Spina (2015) señalan que “el problema de los migrantes es una alarmante preocupación, porque ellos están siendo discriminados; y esto los obliga a organizarse entre ellos para poder respetar sus derechos (p. 15).”

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) estima que 2.6 millones de personas labora en condiciones deplorables. Además, 185 millones de personas están desempleadas, siendo el 75% mujeres; y 535 millones de personas apenas reciben pagos.

Según la OEA, los empleados extranjeros y sus familias están resguardados por normas de derechos desde contextos universales y latinoamericanos. Asimismo, con respecto al contexto universal de defensa de los derechos humanos, se realizó un consenso y un manuscrito sobre el tema garantizando los derechos de los empleados extranjeros y sus familias. Por otro parte, la OIT dio a conocer dos herramientas con respecto a los trabajadores extranjeros.

Los migrantes son personas susceptibles a que sufran transgresiones de sus derechos humanos, debido a que no pertenecen a los países receptores y porque es frecuente que vivan en condiciones precarias. Las mujeres migrantes deben enfrentar desafíos adicionales, ya que enfrentan violaciones de sus derechos humanos por su situación migratoria y sexo. Ya sea que los migrantes ingresen a los estados “con autorización o que sean indocumentados, los migrantes generalmente verán sus derechos disminuidos en comparación con los ciudadanos del país de residencia”. Aunque los derechos humanos son intransferibles y no deberían otorgarse sobre la base de la ciudadanía, como parte de la noción de soberanía estatal, los estados poseen una gran autoridad para proteger sus fronteras y determinar sus propias leyes.

Por ejemplo, los estados tienen el poder de determinar la admisión de no nacionales en su país, la detención de migrantes y la expulsión o expulsión de extranjeros. Sin embargo, aunque los estados tienen el poder de gestionar los flujos migratorios hacia, desde y hacia su territorio, están obligados por el derecho internacional a hacerlo de tal manera que defiendan los derechos de los individuos en su región y en el marco de su potestad.

Existe el temor de que salvaguardar los derechos y anticipar a los individuos sobre las cuestiones migratorias socave la soberanía del Estado o que colocar la gobernanza de la migración firmemente dentro del marco legal internacional existente pueda, de alguna manera, ser perjudicial para la soberanía estatal. Pero, se destaca que los acuerdos internacionales vigentes no imponen a los estados cómo gobernar sus flujos migratorios ni dicta cómo formular políticas migratorias. De hecho, el marco legal internacional existente en realidad crea una base sostenible para tener una gobernanza migratoria a largo plazo con respeto por el individuo, así como el reconocimiento de la competencia de los estados para regular el acceso y la estadía de los no nacionales.

Los trabajadores migrantes ofrecen otro ejemplo de cómo defender sus derechos y las libertades, así sean documentados o indocumentados. Esto no socava la soberanía del Estado, sino que la fortalece.

Los pactos fundamentales de derechos humanos, incluida la convención para la defensa de derechos de los trabajadores extranjeros y familias, reconocen que todos poseen el derecho a la protección legal dentro del régimen global de derechos humanos. La Convención otorga derechos civiles, sociales y laborales a todos los migrantes independientemente de su condición formal e informal.

En cuanto a la inmigración irregular, el convenio reconoce a los empleados indocumentados que tienden a trabajar en circunstancias laborales desfavorables que el resto de trabajadores. La cuestión de amparar y garantizar los derechos de empleados extranjeros (regulares e informales) no es solo una cuestión de gobernanza migratoria. Abarca la jurisprudencia laboral general, la indagación laboral, la salud y derechos humanos. Las prácticas tradicionales del manejo de la inmigración exacerbaban una susceptibilidad en los inmigrantes.

Los empleados extranjeros se esfuerzan por cruzar las fronteras para trabajar en sectores intensivos en mano de obra por salarios muy por debajo de los estándares mínimos legales o industriales que, a menudo, son negados, incluso por empleadores inescrupulosos que, en cambio, conspiran para organizar su deportación cuando ya no los necesiten. Este es un problema de explotación y, sin embargo, las víctimas de estos escenarios, los migrantes, generalmente son más propensas a ser penalizadas por su papel menor que los empleadores que se benefician de mano de obra ilegal barata o incluso gratuito

## **II. TRABAJADORES MIGRANTES PROTEGIDOS HOY EN DÍA**

Como se ha mencionado, el principal estándar para proteger a los empleados extranjeros proviene de la agencia especialista en temas laborales. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) tiene dos herramientas vinculantes relacionados a los trabajadores extranjeros: el Convenio número 97 del año 1949 sobre las migraciones laborales, y el Convenio número 143 del año 1975 (C143) que destaca las complicadas situaciones, uniformidad en oportunidades y relación para los empleados migrantes.

Estos instrumentos internacionales se aplican a todo el proceso de migración e inserción laboral. Además, cubre las condiciones que rigen el reclutamiento ordenado de trabajadores migrantes. También aclaró el principio de imparcialidad en el trato con los asalariados del Perú con respecto a las condiciones laborales, afiliación sindical y disfrute de la negociación colectiva, alojamiento, seguridad social, impuestos laborales y procedimientos legales relacionados. Relacionado con los temas descritos en la convención.

A pesar de su naturaleza integral, estos instrumentos brindan una protección inadecuada porque el panorama de la migración laboral ha cambiado desde que se adoptaron por primera vez. Estos cambios incluyen la disminución de la importancia del estado en el convenio laboral del inmigrante además de la creciente importancia en los agentes e intermediarios privados. En el sector del sexo y el trabajo doméstico, los trabajadores migrantes están mayoritariamente feminizados. Estos ámbitos se caracterizan por fuertes lazos entre empleadores y empleados, que por lo general escapan del resguardo de la legislación laboral. Por ello, la naturaleza de corto plazo de la migración laboral está aumentando: El aumento masivo de la inmigración y la necesidad del Estado de lograr un equilibrio entre las medidas de control y las disposiciones para fomentar la migración laboral.

En cuanto a las trabajadoras migrantes, generalmente, toman trabajos en sectores no regulados y poco calificados, como el trabajo doméstico, el cuidado infantil, la atención a personas mayores y el trabajo sexual comercial. Además, este empleo tiende a ser irregular, desprotegido por la legislación laboral y, a menudo, en el caso del trabajo sexual, facilitado por redes de tráfico de delincuentes.

De hecho, las presiones económicas de la globalización podrían haber exacerbado la explotación de las mujeres migrantes. Si bien acuerdos internacionales contienen disposiciones específicas que combaten la trata, no ordenan a las naciones que brinden particular trato a los tipos de empleo en los que predomine el sexo femenino, se identifican por separado, pero no se hace referencia específica al trabajo doméstico, por ejemplo<sup>1</sup> **(La traducción es nuestra)**

Al respecto, la OIT sostiene que puede ser necesaria una revisión de las categorías de "artistas" y "miembros de la profesión liberal" en los instrumentos de la OIT.

La globalización impulsa el crecimiento. El proceso de migración es inherente a la especie humana y a muchas otras especies. En este caso, sin importar el país originario o el país receptor, un gran número de países se encuentran inmersos en estos fenómenos. En muchos países, con estos programas, puede ser difícil o incluso imposible para estos trabajadores cambiar de empleador o de trabajo, traer miembros de la familia, obtener una residencia segura y obtener diversos beneficios sociales en el país de empleo

---

<sup>1</sup> Protecting Migrant Workers in a Globalized World. Consultado el 10 de junio de 2018, obtenido de: <https://www.migrationpolicy.org/article/protecting-migrant-workers-globalized-world>

Los sucesos de la migración se enmarcan en los hechos de la humanidad. El proceso de migración es inherente a la especie humana y a muchas otras especies. En este caso, la mayoría de países se encuentra inmersos en estos fenómenos, independientemente del país de origen o destino. Además, estos procesos se producen por instinto de protección y siempre se atribuyen a su entorno y diferentes entornos, en los que, generalmente, se cree que los recursos y posibilidades que aún existen serán cada vez mayores.

Las migraciones ocultan una promesa de vida, ya que se ven obligados a emigrar a otros países donde le ofrecen una mejor expectativa de vida entre las diferentes circunstancias que pueden ser conflictivas (políticas, económicas, raciales), situaciones propias de la convivencia.

### **III. CONCEPTO DE MIGRACIÓN**

Es la movilización de las personas hacia otro contexto, que puede ser un país diferente al de origen o hacia otro departamento dentro del país oriundo.

Para Arango (2005) “las migraciones son desplazamientos de espacio a otro y con ámbito ciertamente permanente o por lo menos con una predisposición de permanencia” (pág. 60)

La movilidad de la población se manifiesta principalmente desde países subdesarrollados hacia naciones desarrolladas. Entre ellos países de Europa, África, Sudamérica y Asia. Algunos países retiran voluntaria o forzosamente grandes poblaciones por razones políticas o religiosas. También, por motivos económicos entre ellos los refugiados de guerra o exiliados.

### **3.1. TIPOS DE DESPLAZOS**

Si analizamos los aspectos conceptuales desde una vision mas rigurosa, Blanco (2000) indica:

La migración es considerado un sistema que aborda subprocesos: la emigración, la inmigración y el retorno. Asimismo, los conceptos varian debido al espacio entre el punto de origen y llegada, ademas de la permanencia en el lugar. Ahora bien, los componentes señalados permiten precisarlos con mayor rigurosidad:

- Emigración: Comprende salir del país de origen o región para desarrollarse en otra nación territorio.
- Inmigración: Consiste a la entrada de individuos que nacieron o proceden de otro lugar a un país o región diferente.

Este fenómeno social que data de épocas antiguas es un hecho real y a las sociedades se deriva por la inevitable diferenciación cultural, económica, social; existente entre las poblaciones.

### **3.2. MIGRACIÓN LABORAL:**

Antes del año 1965, pocos países tenían la denominación de países de destino. Con el tiempo, cualquier país puede recibir a migrantes de cualquier lugar. En la actualidad, la denominación de países de origen, tránsito y destino se dejan de lado debido a que todos los países presentan estas características, como consecuencia de la globalización.

Se conceptualiza la migración laboral como el grupo de individuos que entran a un país con la finalidad de desempeñarse en algún trabajo, siendo conocidos como trabajadores extranjeros, ya que la mayoría de normas y acuerdos nacionales e internacionales y su posición puede ser formal o informal.

Existe una cantidad de países que han considerado el trabajo extranjero como una estrategia de desarrollo y empleo, aprovechando las diferentes ventajas que ellos traen consigo, pudiendo aliviar aquellas presiones que ocasionan el desempleo.

De acuerdo con el Convenio C097 sobre los empleados extranjeros (revisado), de 1949 (núm. 97), el término "migrante" significa que una persona emigra de un país a otro con el fin de ser empleado. El alcance del Convenio C097 excluye a los "trabajadores fronterizos", "miembros de las profesiones y artistas liberales", y a la "gente de mar" (ver artículo 11.2). Los trabajadores migrantes (ver Disposiciones Suplementarias), de 1975 (núm. 143) proporcionan una definición un poco más amplia: también abarca personas que han migrado.

La definición de "trabajador migrante" utilizada en las estimaciones actuales tienen una visión diferente, y es más inclusivo. Comprende a todos los migrantes internacionales en el sentido descrito en la sección anterior que son actualmente empleado o en busca de empleo en su país de residencia habitual actual. Las intenciones o condiciones de su entrada en su país actual de residencia no son relevantes para este propósito.

Por lo tanto, este término incluye trabajadores migrantes desempleados y migrantes trabajadores cuyo estado en el empleo es empleador o trabajador por cuenta propia o trabajador familiar contribuyente. Eso excluye, por supuesto, a las personas que están actualmente empleados o están buscando empleo en un país, además de su país de residencia habitual.

Asimismo, en todo el mundo la migración laboral ha sido difícil detener su avance, debido a: guerras, desastres, pobreza y el desempleo en algunos sectores siendo determinantes esenciales. Esta situación ha generado que se desarrollen programas sociales; Sin embargo esto depende del lugar, los migrantes y las políticas del país.

Aislado de sus seres queridos y redes de apoyo, a menudo, desconocen las leyes, los idiomas y las costumbres locales; con frecuencia, no se les otorga los mismos derechos a diferencia de los asalariados nacionales. Siendo los empleados extranjeros susceptibles a la transgresión de sus derechos y abuso laboral.

Esto, generalmente, comienza incluso antes de que se hayan ido de casa. En muchos países pobres, las agencias inescrupulosas y no reguladas se dirigen a los vulnerables y desempleados, engañándolos para que tomen grandes préstamos para cubrir sus honorarios por organizar viajes y colocarlos en el trabajo.

Pero, una vez en el país de acogida, para demasiados trabajadores migrantes, las esperanzas de construir una vida mejor para sus familias pronto se desvanecen cuando se dan cuenta de que deben destinar la mayor parte de sus salarios al reembolso de los préstamos. Esto les deja poco dinero para sobrevivir y, mucho menos, para ahorrar.

Un estudio realizado (OIT, Migración y latinos en Estados Unidos, s.f.) en la ciudad de México en sus diferentes comunidades estudiadas, concluyó que se encuentran altos índices migratorios, pues casi el 83% de las familias tienen un miembro que ha trabajado o trabaja fuera, predominó el sexo masculino y la edad osciló entre 20 y 40 años.

Se necesita desarrollar un nuevo enfoque para la defensa internacional de los empleados extranjeros que se base en una comprensión clara de lo que salió mal con la Convención de 1990.

A finales del siglo XX, la Asamblea General de las Naciones Unidas desarrolló una convención sobre la defensa de los derechos de los trabajadores extranjeros y de su familia, donde estipulaba un conjunto completo de derechos económicos, políticos, civiles y sociales en favor de los migrantes, incluidos los que viven o trabajan en el extranjero ilegalmente. (OIT, *Migrants Don't need more Rights*, s.f.)  
**(La traducción es nuestra)**

Específicamente, deberíamos considerar la creación de una lista más corta de derechos básicos universales para los trabajadores migrantes. Esto tendría una mayor probabilidad de ser aceptado por un mayor número de países, aumentando así la protección general de los trabajadores migrantes.

Asimismo, determinar qué derechos deben incluirse en esta lista más corta también es un tema importante de debate. Creo que los derechos básicos deberían proteger los derechos básicos de los individuos y empleados, así como el derecho a conservar los propios

documentos de identidad, a la igualdad de acceso a la protección judicial y a disfrutar de las mismas condiciones de empleo.

¿Por qué falló la Convención de 1990? El principal problema es que ha resultado inaceptable para prácticamente todos los principales países receptores de migrantes. Menos de 50 países lo han firmado y ratificado; la mayoría de ellos son predominantemente receptores de migrantes en lugar de receptores de migrantes.

Esto hace que la convención sea la menos ratificada de todos los principales acuerdos globales de derechos humanos; sin embargo es inevitable negar el fracaso de la convención para proteger esos derechos.

Estos casos son típicos de las políticas de inmigración laboral en los países desarrollados que se caracterizan por la compensación entre apertura y derechos: las políticas de admisión más abiertas tienden a asociarse con mayores restricciones de los derechos de los extranjeros, especialmente, en los trabajadores menos calificados.

Sin embargo, los derechos fundamentales no necesitan incluir amplios derechos sociales. Los derechos fundamentales deberían excluir, al menos durante un período de tiempo limitado, el acceso a los beneficios basados en los ingresos, como la vivienda y el apoyo a los individuos con bajos recursos económicos. En la práctica, estos beneficios de bienestar ya están restringidos en la mayoría de los programas de inmigración laboral en todo el mundo.

Una advertencia importante: La lista de derechos básicos debería complementar, en lugar de reemplazar, la convención existente, que debería seguir desempeñando un papel importante como un ideal hacia

el cual debemos esforzarnos. Los ideales y los principios son importantes para colaborar en el desarrollo de la vida de los extranjeros.

### **3.2.1. El Perú preparado para la migración laboral**

Existe un incremento de extranjeros en Perú, no solo de venezolanos. Al respecto, haciendo una reflexión sobre si los instrumentos jurídicos están siendo aplicados correctamente la Cámara de Comercio, en su informe especial, menciona:

En vista de la migración masiva, y teniendo en cuenta que el Perú es considerado un país próspero para invertir, es necesario una reflexión de las políticas migratorias. Actualmente, todos los individuos ingresan al país, sin embargo no poseer políticas específicas sobre este fenómeno, resulta difícil identificar las ventajas que proporciona esta situación, aunque esto tenga un efecto, en algunas situaciones no son positivas. Sin embargo, el efecto positivo es que los empleados migrantes tienen una residencia bajo una circunstancia migratoria formal. Esta situación motiva a los trabajadores extranjeros a adjudicar un contrato formal, donde tienen que presentar comprobantes de pago para una prórroga de su residencia, ingresando al sistema formal del estado. (Comercio, s.f.)

La norma de derechos humanos expresa, de manera amplia, que todos los individuos, sin excepción deberán poseer acceso a los derechos humanos fundamentales con limitaciones limitadas relacionadas con los derechos políticos y la libertad de movimiento. Además, estamos obligados a garantizar que

cualquier trato diferente entre individuos, se lleve a cabo de manera no discriminatoria, es decir, con un objetivo legítimo, y que el curso de acción adoptado para lograr este objetivo es proporcionado y razonable.

El enfoque de derechos humanos de la inmigración esta centrado en la política y el manejo de la inmigración, con énfasis en las condiciones de los inmigrantes soslayados.

Solanes y La spina (2015) en su libro *Instrumentos Normativos Internacionales para la protección de las personas migrantes, un estándar mínimo exigible*, menciona:

Teniendo como objetivo, la cancelacion de la esclavitud, la movilizacion de las personas pertenecientes a China, se elevaron sustancialmente, debido a una forma metodologica por asi decirlo a la urgencia de poseer trabajadores que accedan a salarios minimos en el campo, construccion de obras, trabajo de mineria y entre otras, ya que los trabajadores que realizaban este tipo de actividades habian sido liberados. Concluyendo por ello, que los empleadores tenian que tomar la decision de buscar trabajadores extranjeros (pág. 11)

Estos problemas son aún más severos cuando los gobiernos no han establecido requisitos claros en la ley y las regulaciones para el reclutamiento justo, adoptado bilateral o multilateral y acuerdos para evitar abusos en la contratación principal corredores, o cuando carecen de la facultad para

ejecutar la ley. Una falta de apropiada regulación y supervisión gubernamental, a menudo, crea incertidumbres comerciales y se suma a los costos de hacer negocios. Como resultado, la intermediación de reclutamiento, el paisaje actual es complejo, debido al sistema fragmentado de gobernanza global de la migración laboral y a la gran cantidad de actores involucrados: del empleo privado, agencias, a los niveles múltiples de subagentes, a quien el trabajo es pasado por las agencias principales.

### 3.3. INSTRUMENTOS INTERNACIONALES SOBRE MIGRACIÓN LABORAL

#### 3.3.1. Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares

Se encuentra categorizado como un acuerdo internacional que asegura la dignidad y equidad en el presente periodo.

La Asamblea General de la ONU en la Resolución 45/158 recalcó:

La Asamblea General de la ONU adoptó la Resolución 45/158 a finales de 1990. Donde el comité tiene como objetivo precisar la forma de monitoreo y evaluar las agencias y actores nacionales, responsable de la implementación de los artículos. (worker, s.f.)

**Se puede sintetizar la problemática** que la Convención ha presentado una serie de estándares centrados en disminuir el trabajo en condiciones deplorables para los trabajadores extranjeros, en la cual ha buscado garantizar metodológicamente el aseguramiento de los derechos mediante la elaboración de reportes, cuya finalidad es valorar la situación de sus derechos basado en un plan más eficaz.

Concluyendo que la Convención internacional clasifica categorías específicas de trabajadores migratorios: fronteras, estaciones, autonomía, mares y población flotante. Se divide en nueve partes: alcance y definición; derecho a la no discriminación; todos los derechos humanos de los extranjeros;

ademas de otros derechos de los extranjeros que se encuentren circunstancias normales; regulaciones adjudicables a tipos específicos de extranjeros; promover situaciones saludables, justas y legales relacionadas con la movilización global; aplicación de convenciones; regulaciones grosso modo; y, en última instancia, regulaciones

### **3.4. TRABAJO**

Para Teodosio (1995) se conceptualiza el trabajo como “un grupo de competencias concretas e intelectuales, relacionadas al ser humano y que pertenece a su personalidad”. (pág. 32)

La Real Academia Española da una serie de definiciones de la palabra trabajo, a saber, “acción y efecto de trabajar”. Es sinónimo de operación de máquina, estrechez, pobreza, trabajo humano orientado a la generacion de abundancia.

Desde hace mucho tiempo, la OIT defiende el derecho laboral como pilar importante para el desarrollo y la paz de los estados miembros como entre los estados. Este importante libro ofrece información valiosa sobre la aplicación de las normas internacionales por parte de las naciones, los gerentes y los empleados de todo el mundo de una manera accesible; pero, al mismo tiempo, técnicamente sólida.

Estas normas estan enfocados a los convenios colectivos, labor forzosa, equidad de oportunidades, trato y protección de niños y jóvenes las cuales están estrechamente vinculadas con la Declaración de la OIT con respecto a los principios y derechos laborales, 1998.

### 3.4.1. Humanización del trabajo

Para Arango (2015) La producción industrial es un proceso integrado en el que un ser humano desempeña el papel más crucial y vital. La capacidad de los empleados para realizar tareas en el turno contribuye a una carga significativa de la salud. Por lo tanto, es necesario proporcionarles buenas condiciones de trabajo. Para lograrlo, se deben garantizar sistemas de trabajo seguro y respetuoso con el medio ambiente. (pág.40)

La Constitución Política del Perú señala lo siguiente:

El trabajo, es principal asunto de la nación, por lo que ampara a la madre, niños, adolescentes y al invalido que labora. La nación fomenta las circunstancias para el desarrollo social y economico, a traves de leyes que promuevan los trabajos y la educacion para el trabajo. No existe vinculo laboral que limite el desempeño de los derechos constitucionales, tampoco desconocer o mermar el impetu de los empleados. Por lo que nadie tiene la obligacion de realizar un trabajo sin remuneracion<sup>2</sup>.

La humanización en el desempeño laboral se define como un sistema común de todas las reglas y actividades prácticas que conducen a tal sistema de conformación del trabajo que el trabajo humano es más productivo, pero también ajustado

---

<sup>2</sup> Artículo 23° La constitución Política del Perú de 1993

a sus posibilidades psicofísicas y las necesidades de un cierto humano.

### **3.5. LA OIT Y LOS TRABAJADORES MIGRANTES EN EL PERÚ**

La Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT menciona

La escasez de amparo en el ámbito laboral para los trabajadores extranjeros debilita la defensa de la totalidad de los empleados. Las diversas normas globales sobre el trabajo tienen el rol de proteger la hidalguía y derechos de los asalariados extranjeros.

En su mayoría las normas laborales globales, son aplicadas en los trabajadores extranjeros.

Debido a su condición de extranjeros, los derechos de los migrantes suelen ser transgredidos. Como un grupo extraño en una sociedad, los migrantes pueden ser excluidos por la mayoría debido a las diferencias entre las apariencias, los idiomas y los antecedentes culturales. Su conocimiento limitado de las leyes y normas en el país conduce a una falta de afirmación de los derechos.

Según Álvarez (1999) Los migrantes no son ciudadanos del país en el que permanecen actualmente, por lo que difícilmente pueden gozar de sus derechos, incluso si las leyes en el país de acogida han otorgado los mismos derechos a los trabajadores migrantes que a los nacionales. (pág. 122)

La discriminación es un fenómeno muy común que hace que los migrantes se encuentren bajo un trato desigual y oportunidades

desiguales en la vida ordinaria o en el trabajo. El racismo y la xenofobia también son muy comunes para los migrantes cuando se encuentran en diferentes situaciones sociales.

El contexto de los extranjeros y sus derechos humanos es muy fácil de polarizar, la integración y la igualdad, por un lado, y la exclusión y la discriminación por el otro. Los trabajadores migrantes altamente calificados pueden protegerse mejor y más fácilmente para tener acceso a reclamar sus derechos que los inmigrantes poco calificados y los migrantes irregulares, quienes generalmente tienen el trabajo (sucio, peligroso y degradante) que los nacionales rechazan hacer o con estado ilegal para permanecer en el país de acogida.

En el Perú, cuando un migrante ingresa ilegalmente o permanece en el país luego de la expiración del estatus legal, su vulnerabilidad al abuso y la explotación aumentará drásticamente y su acceso a una defensa y respeto de sus derechos es aún menor.

En consecuencia, las condiciones de los extranjeros en otro país determina su vulnerabilidad, que debería recibir más atención del país de acogida y la sociedad internacional. Un paradigma enfocado en los derechos sería una alternativa para el amparo de los derechos humanos de los trabajadores extranjeros.

Desde la fundación, en 1919, la OIT se lanzó para establecer estándares internacionales para mejorar las condiciones de trabajo mediante la adopción de convenciones y recomendaciones laborales. Estas normas a nivel mundial del ámbito laboral han establecido obligaciones para las naciones que pertenecen a esta organización y

gradualmente han formado los pilares para la legislación social y el trabajo en diversos estados. Por lo tanto, se han aplicado actividades para la defensa de derechos en los trabajadores. Para el año 2012, la OIT ya ha adoptado 189 convenciones y 202 recomendaciones. Las normas laborales reguladas por los convenios de la OIT se han reflejado en otras herramientas a nivel mundial de derechos humanos, que se han ido integrando paulatinamente en el campo de los derechos humanos.

El resguardo de los derechos humanos en los asalariados migrantes y la promoción de la igualdad de oportunidades y de tratamientos para todos los seres humanos también están incluidos en la parte inicial de la Constitución de la OIT del año 1919 y la Declaración de Filadelfia.

Con respecto al acuerdo de Filadelfia, La OIT se trasladó al territorio de los derechos humanos al establecer sus objetivos en términos de valores y aspiraciones humanas: “Todos los individuos, indistintamente de su raza, religion o sexo, poseen el derecho a indagar la manera de obtener el confort material y su crecimiento animico con indoles de libertad y dignidad, estabilidad económica y equidad de oportunidades”.

Los derechos sindicales, discutidos principalmente como la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva, se consideran los derechos laborales básicos y fundamentales. La Constitución de la OIT afirma que se encuentra presente la libertad sindical en la parte inicial siendo uno de los principales recursos para para fortalecer las condiciones de trabajo y asegurar la paz. En la Declaración de Filadelfia de 1944, se reafirma “los principios esenciales

" los cuales incluyen "la independencia de locución y de asimilación siendo esenciales para el desarrollo sostenido".

En cuanto al derecho de negociación colectiva, la Declaración de Filadelfia de 1944 lo establece como "*la necesidad perenne de la OIT es prosperar las metas de los estados internacionales*" para lograrlo. Los derechos sindicales están incorporados en la libertad de asociación y amparo de formar parte de un sindicato.

En la Declaración, aborda la atención particular a "personas con necesidades especiales, particularmente inactivos economicamente y empleados extranjeros. Formula desplazar y fomentar los esfuerzos dirigidos a resolver sus problemas. Esto significa que los principios y derechos son universales y se aplican a todos los seres humanos en los diferentes países, indiferente del país de origen o residencia o estado migratorio. Las cuatro categorías de principios y los derechos deben ser observados desde el inicio del transcurso de migración para proteger bien a los migrantes en diferente estado.

Por otro lado, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y el Comité de Libertad Sindical han reafirmado en repetidas ocasiones que los derechos fundamentales de los asalariados, incluidos los extranjeros e inmigrantes informales, deben ser para formar y unir a sindicatos y protegerlos contra cualquier acto de discriminación por motivo de actividades sindicales.

El trabajo forzoso se aplica en general a los trabajadores indiferente, incluyendo a los empleados migrantes, que son particularmente vulnerable al trabajo forzoso. Entre ellos, los trabajadores migrantes irregulares son además de estar en riesgo. Los

trabajadores forzados, usualmente, sufren una baja excesiva de salarios o no pago, retención de pasaportes u otros documentos, largas horas de trabajo, malas condiciones de trabajo y violencia física.

Los órganos de control de la OIT han demostrado graves preocupaciones sobre el trabajo forzoso, incluyendo la esclavitud por pagos pendientes de los empleados extranjeros y el tráfico de migrantes trabajadores, la prostitución forzada y los trabajos domésticos, con la esperanza de aumentar sanciones penales a los autores de trabajos forzados o de tráfico de migrantes trabajadores.

La no discriminación es una regla fundamental sin importar el contexto, los convenios de la OIT, que se refleja a lo largo de todo el mecanismo legal. El "Acuerdo de igualdad de remuneración" establece la igualdad en la retribución para los empleados de sexo masculino y sexo femenino, que se refiere a una tasa de remuneración sin discriminación de género. Se trata principalmente de un enfoque basado en el género con la finalidad de enfatizar la igualdad entre ambos sexos.

La discriminación comprende "alguna desigualdad, excepción o inclinación sustentada en raza, sexo, credo, postura política, país de origen, donde tenga como finalidad acabar o mermar la igualdad de oportunidades en la ocupación". También se han explicado como un amplio alcance, donde se incluye el ingreso a la formación profesional, el acceso al empleo y a ocupaciones particulares. Estas dos convenciones están enmarcadas a todos los empleados sin distinción, así sean empleados nacionales o no nacionales.

Los empleados extranjeros frecuentemente son afectados por la discriminación en el ambiente laboral en sus diferentes etapas desde la contratación, los ingresos, los términos y estipulación de trabajo, situaciones de estancia en la ocupación, debido a su condición de extranjero.

Además, pueden ser contratados en tiempos de escasez de mano de obra, pero luego son los primeros para despedir cuando el empleador tiene menos trabajo. Entonces, la OIT afirmó que los trabajadores migrantes están protegidos a través del presente instrumento, considerando si se presentan casos de discriminación en ambiente laboral y el trabajo.

En las últimas estadísticas realizadas por la OIT, se establece que la migración es reconocida como una fuerza positiva, teniendo contribuido al crecimiento económico mundial, así como a la evolución de sociedades y el enriquecimiento de las culturas. En 2010, había un número estimado de 213 millones de extranjeros internacionales en el mundo, que expresan el 3,1% de los individuos. De estos, alrededor del 60 % vivía en los países "más desarrollados". Los tres países principales, en cuanto a la inmigración neta de 2000 a 2010, fueron los EE. UU., España e Italia y los tres países con la mayor emigración neta ha sido México, China e India.

Asimismo, la necesidad de atención internacional a los migrantes y los trabajadores migrantes es basado en la presunción de que ellos, como categoría, comparten una vulnerabilidad, debido a su estado de trabajador migrante / migrante. Esta vulnerabilidad deriva de dos factores principales: el de ser extranjero, con sus consecuencias de

las diferencias culturales, problemas de idioma, lagunas legales para cruce de fronteras, etc., y el de ser un trabajador, a menudo, empleado en la mayoría sectores no controlados. Por ejemplo, los trabajadores migrantes, frecuentemente, se enfrentan condiciones de trabajo explotadoras, como el trabajo forzoso, los bajos salarios, los bajos niveles de seguridad laboral, poco de amparo social, incredulidad de la independencia de asociación, discriminación, y otros problemas sociales.

El sociólogo Bustamante (1999) describe la vulnerabilidad de los migrantes como la "condición social de impotencia atribuida a las personas con ciertas características que se perciben como desviadas de las atribuidas a la definición prevaleciente de un nacional", causado por una discriminación premisa en la legislación nacional y la práctica de los efectos sociales de las humanas violaciones de derechos seguidas de impunidad. (pág. 140)

Bustamante observó cómo la vulnerabilidad está vinculada con la demanda de trabajadores migrantes, especialmente en casos de migrantes irregulares, trabajadores domésticos y víctimas de tráfico de personas. Su vulnerabilidad atribuida estaría asociada al menor costo de las prestaciones o mano de obra que entregan. Esto está asociado con una demanda de ellos en los países receptores, lo que a su vez está asociado con el aumento en el número de emigrantes actualmente observado.

### **3.6. UN ENFOQUE DE LA MIGRACIÓN BASADO EN LOS DERECHOS HUMANISTA**

Lastra (1994), narrador sobre los Derechos Humanos de los migrantes expresa lo siguiente:

Las naciones determinan las circunstancias de ingreso y permanencia en su jurisdicción, pero poseen una deber de guardar, defender y aplicar los derechos humanos en los individuos de su territorio (pág. 78)

Los aspectos legales y normativos afectan a los extranjeros por lo que necesita fortalecerse, implementado más eficazmente y aplicado de forma no discriminatoria, con la finalidad de amparar los derechos humanos y normas laborales. Eso debería ser disfrutado por todos los migrantes mujeres y hombres, respetando las disposiciones de esta normativa legal y normativa marco. Los estados y otras partes interesadas deben abordar los problemas de migración de una manera más consistente y coherente<sup>3</sup>.

Aunque muchos países reconocen tener un interés en el diálogo internacional y la colaboración en la migración, se forma parte de una característica intrínseca de la globalización. Además, hay menos claridad en lo que eso significa en términos del marco de normas legales y estructuras organizacionales; en otras palabras, en términos del gobierno.

El régimen de migración global, hasta la fecha, comprende una compleja arquitectura legal relacionada con la colaboración mundial y

---

<sup>3</sup> United Nations Human Rights. Consultado el 25 de marzo de 2018, obtenido de: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Migration/Pages/MigrationAndHumanRightsIndex.aspx>

la comunicación de temas de migración y no hay un solo organismo global unificado o institucional marco con un mandato integral sobre la migración internacional.

Considerar la naturaleza multidimensional de la inmigración y la inmigración involucra muchos aspectos diferentes de la sociedad (incluidos aspectos de salud, educación, justicia, los roles, el confort social, amparo, ámbito laboral, el desarrollo social, económico y aspectos culturales).

### **3.6.1. Inobservancia de los instrumentos fundamentales de derechos humanos.**

El contexto jurídico internacional de derechos humanos presenta diversos acuerdos básicos que son empleados a todos los individuos. El mecanismo, considerado esencial es la Declaración Universal de los Derechos Humanos la cual conforma el derecho internacional consuetudinario. Todos tienen derecho a todos los derechos, sin distinción de ningún tipo. Los derechos humanos esenciales son presentados en este mecanismo, incluido el derecho al reconocimiento ante la ley y el derecho.<sup>4</sup>

Para que su nivel de vida alcance la salud y el confort, es necesaria la disposición de los extranjeros, incluyendo a los cuales se encuentran en condición informal. Según la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las

---

<sup>4</sup> Naciones Unidas. Consultado el 17 de marzo de 2018, obtenido de: [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CMW%2fC%20%2fPER%2f1&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CMW%2fC%20%2fPER%2f1&Lang=en)

Formas de Discriminación Racial, están obligados a defender los derechos económicos, políticos, sociales civiles y culturales.

Los migrantes cuyos derechos están protegidos pueden vivir con dignidad y seguridad, a su vez, pueden contribuir mejor a la sociedad, tanto económica como socialmente, que aquellos que son explotados, marginados y excluidos. Si bien todos los migrantes pueden ser susceptibles a las transgresiones de sus derechos, son verdaderamente los que se encuentran situados de manera irregular los vulnerables a discriminación, exclusión, la explotación y abuso laboral.

La situación de este grupo de migrantes, particularmente vulnerables refieren que la disposición informal en la cual están situados no adeudaría quitarles sus derechos humanos<sup>5</sup>.

Algunas normas y parámetros de derechos humanos pueden ser poderosas herramientas programáticas y metodológicas para la acción. En consecuencia, los principales mecanismos universales de derechos humanos constituyen un marco de acción, así como un conjunto de directrices para los responsables de las políticas de migración. Hay varios ejemplos<sup>6</sup> de buenas prácticas en diferentes regiones del mundo sobre cómo los gobiernos nacionales y locales pueden aplicar sus deberes en materia de los derechos humanos, como despenalizar la migración irregular o garantizar que las funciones de los

---

<sup>5</sup> Los trabajadores y trabajadores migrantes. Consultado 17 de marzo 2019, obtenido de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_117529.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_117529.pdf)

<sup>6</sup> Migration and human rights. Consultado el 02 de abril de 2019, obtenido de: [https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Migration/MigrationHR\\_improvingHR\\_Report.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Migration/MigrationHR_improvingHR_Report.pdf)

proveedores de servicios públicos como enfermeras o docentes se mantienen estrictamente separados de los de las autoridades de inmigración.

La Declaración Universal de Derechos Humanos inicia con el "ímpetu connatural y de los derechos iguales e intransferibles de los miembros de su familia".<sup>7</sup>

La norma de derechos humanos menciona de carácter universal, que todos los individuos no deben ser discriminados y deben poseer acceso a los derechos humanos esenciales con limitaciones limitadas relacionadas con los derechos políticos y la libertad de movimiento. Además, estamos obligados a garantizar que cualquier trato diferente entre individuos, se lleve a cabo de manera no discriminatoria, es decir, con un objetivo legítimo, y que el curso de acción adoptado para lograr este objetivo es proporcionado y razonable. El enfoque de la inmigración, desde los derechos humanos, convierte a la inmigración en el núcleo de la política y el manejo de la inmigración, con énfasis en los extranjeros vulnerables y marginados.

La cuestión de amparo y el aseguramiento de los derechos laborales (tanto regulares como irregulares) no es solo una cuestión de gobernanza de la migración. Abarca la legislación laboral, la valoración laboral, la salud y los derechos

---

<sup>7</sup> Los trabajadores y trabajadores migrantes. Consultado 17 de marzo 2019, obtenido de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_117529.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_117529.pdf)

humanos en general. Las prácticas tradicionales de gestión de la migración exacerban la vulnerabilidad de los migrantes.<sup>8</sup>

Toma la aplicación selectiva de las leyes laborales en ciertos componentes agrícolas, relacionados a la vivienda o servicio doméstico. Los trabajadores migrantes se esfuerzan por cruzar las fronteras para trabajar en sectores intensivos en mano de obra por salarios muy por debajo de los estándares mínimos legales o industriales que, a menudo, son negados incluso por empleadores inescrupulosos que, en cambio, conspiran para organizar su deportación cuando ya no los necesiten. Este es un problema de explotación, sin embargo, las víctimas de estos escenarios, los migrantes, generalmente son más propensas a ser penalizadas por su papel menor que los empleadores los cuales tienen ventaja del trabajo de una remuneración baja.

Resguardar a los extranjeros del trabajo desfavorable, no es solo una cuestión de proteger al individuo por el bien del individuo o de tomar el terreno moral. Es una obligación legal internacional. Tener sectores del mercado laboral que niegan los derechos laborales de los empleadores o violan los códigos laborales (incluso códigos penales) fomenta el comportamiento criminal de los empleadores, socava el estado de derecho y crea competencia desleal para la fuerza de trabajo nacional.

El desarrollo de leyes efectivas que administran la migración, de tal manera que defienda los derechos de los migrantes, beneficia tanto al migrante como a la sociedad en

---

<sup>8</sup> United Nations Human Right. Consultado el 18 de marzo de 2019, obtenido de: <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CMW.aspx>

general. El respeto por el marco jurídico internacional conduce, por lo tanto, a un mayor respeto por la legislación y las instituciones, tanto individuales como nacionales.

Considerando los aspectos enmarcados en los instrumentos de la OIT, especialmente los convenios referentes a la migración para el empleo (Nº 97), las migraciones en situaciones abusivas, fomento de igualdad de Oportunidad y relación de trabajadores extranjeros (No.143), la sugerencia sobre la migración para el empleo (Nº 86), la sugerencia para los trabajadores migrantes (Nº 151), el trabajo forzoso u obligatorio (Nº 29) y la derogación del trabajo forzoso (Nº 105).<sup>9</sup>

Para los trabajadores migrantes, estos pueden ir acompañados de amenazas si los trabajadores desean abandonar a sus empleadores y temen de la expulsión posterior de un país. Una combinación de estos abusos puede equivaler a la trata de personas y el trabajo forzoso y, a menudo, están vinculados a otras infracciones más complejas de los derechos esenciales en el lugar de trabajo. Los empleados son vulnerables a las prácticas abusivas de reclutamiento, especialmente cuando buscan trabajo en un entorno de alto desempleo, huyendo de situaciones de crisis como guerras o desastres, o cuando hay una intensa competencia por puestos de trabajo y cuando no están protegidos por leyes transparentes y aplicación efectiva.

---

<sup>9</sup> United Nations Human Right. Consultado el 02 de marzo de 2019, obtenido de: <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CMW.aspx>

Estos problemas son aún más severos cuando los gobiernos no han establecido requisitos claros en la ley y las regulaciones para el reclutamiento justo, adoptado bilateral o multilateral acuerdos para evitar abusos en la contratación principal corredores, o cuando carecen de la facultad de aplicar la ley. Una falta de apropiado regulación y supervisión gubernamental, generalmente, crea incertidumbres comerciales y se suma a los costos de hacer negocios. Como resultado, la intermediación de reclutamiento, el paisaje actual es complejo, debido al sistema fragmentado de gobernanza global de la migración laboral y la gran cantidad de actores involucrados: del empleo privado, agencias, a los niveles múltiples de subagentes, a quien el trabajo es pasado por las agencias principales.

La industria genera ingresos de los empleados temporales, la colocación de búsqueda y los servicios de capacitación corporativa. Donde es fundamental resaltar que el propósito de la OIT está enmarcado en la Constitución, siendo el amparar los beneficios de los empleados cuando trabajan en diferentes países al suyo, y es necesario tener en cuenta la experiencia y el conocimiento de la organización en asuntos relacionados con los empleados extranjeros y su familia.

Es importante reconocer la estimación que genera el trabajo en los empleados extranjeros y sus familias en varios organismos, especialmente la Comisión de Derechos Humanos y la Comisión de Desarrollo Social. Los trabajadores migrantes son los individuos más susceptibles de la comunidad y reciben la menor protección.

Un gran número de países, han incrementado acciones que fomenten lugares de trabajos. Sin embargo en los demás países, superar esta situación sigue siendo complejo para un trabajador extranjero. Los empleados extranjeros, presentan una adecuada formación profesional pero llegan a invertir elevadas sumas de dinero en su emigración, generándoles situaciones contraproducentes.<sup>10</sup>

Se puede decir, entonces, que la migración, a menudo, causa serios problemas en los hogares de los empleados extranjeros y a ellos mismos, especialmente por los problemas familiares. En el caso de la inmigración informal, este comportamiento es grave y se cree que deben tomarse las medidas necesarias para evitar y erradicar las actividades clandestinas y la trata de empleados migrantes.

Las evaluaciones de la OIT con respecto a la migración refutan las determinaciones de algunos países que pretenden no dejar ingresar a los individuos y controlar la cantidad de empleados migrantes admitidos en sus respectivos países.

La cuestión del amparo y la seguridad de los derechos de los asalariados extranjeros (tanto regulares como irregulares) no es solo una cuestión de gobernanza de la migración. Abarca la legislación, la valoración del trabajo, la salud y los derechos humanos en general. Las prácticas tradicionales del manejo del movimiento migratorio exacerbaban la vulnerabilidad de los

---

<sup>10</sup> United Nations Human Right. Consultado el 02 de marzo de 2019, obtenido de: <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CMW.aspx>

migrantes. Toma la aplicación selectiva de las leyes laborales en ciertas áreas, como el cultivo, las obras o las presentaciones del hogar.

Los trabajadores migrantes se esfuerzan por cruzar las fronteras para trabajar en sectores intensivos en mano de obra por salarios muy por debajo de los estándares mínimos legales o industriales que, a menudo, son negados, incluso por empleadores inescrupulosos que, en cambio, conspiran para organizar su deportación cuando ya no los necesiten. Este es un problema de explotación y, sin embargo, las víctimas de estos escenarios, los migrantes, generalmente son más propensas a ser penalizadas por su papel menor que los empleadores que se benefician de mano de obra ilegal barata o incluso gratuita.

La gran mayoría de países actuales están siendo tomados como países de procedencia, tránsito y receptores de los movimientos migratorios. Con el tiempo, los inmigrantes han contribuido al crecimiento económico y confort social del destino y el país de origen.

Han presidido desde la antigüedad, a pesar de que su naturaleza y número de inmigrantes cambian con el tiempo y el medio ambiente. En estos tiempos la globalización y aumento de la movilidad laboral, siempre que las condiciones sean apropiadas y las condiciones estándar, la inmigración traerá beneficios significativos a las naciones de procedencia y receptoras, también a los mismos inmigrantes.

Mientras que la migración internacional, en sus formas cada vez más complejas, afecta hoy a un mayor número de países

que en el pasado, no existe un sistema mundial para reglamentar el movimiento de personas.

### **3.6.2. Factores que afectan las diferencias en las condiciones de trabajo**

Los trabajadores migrantes, generalmente, caen en una de tres categorías, con su estado sujeto a cambios entre estas categorías. Pueden encontrarse en estado regular con el derecho a un asentamiento permanente y naturalización; pueden ser temporales trabajadores en estado regular, pero que deben irse cuando expiran sus contratos, o pueden estar en estado irregular y sujetos a deportación en cualquier momento.

Como se espera, los trabajadores migrantes en la primera categoría normalmente experimentan mejores hechos laborales que los trabajadores migrantes temporales, que a su vez experimentan mejores circunstancias que los empleados extranjeros informales.<sup>11</sup>

## **3.7. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN EL PERÚ**

El Perú desde hace muchos años se ha convertido en un país de migración extranjera, ello ha sido posible porque los últimos años el país ha mantenido condiciones favorables en términos laborales, comercio, turismo, economía, entre otros aspectos que ha permitido que los

---

<sup>11</sup> Migration, Human Rights And Governance. Consultado el 16 de junio de 2018, obtenido de: [https://www.ohchr.org/Documents/Publications/MigrationHR\\_and\\_Governance\\_HR\\_PUB\\_15\\_3\\_EN.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/MigrationHR_and_Governance_HR_PUB_15_3_EN.pdf)

extranjeros decidan encontrarlo como un lugar atractivo para laborar. Todo ello, más allá de las razones o motivos que se tenga para dejar su país de origen y buscar nuevas oportunidades en otro, o específicamente en el Perú.

En el año 2017, 45 de cada 100 extranjeros en el territorio nacional poseen calidad migratoria para poder laborar, y 46 de cada 100 foráneos que viven el territorio nacional son profesionales<sup>12</sup>. De igual forma en el año 2019 el 57.8% de extranjeros en el Perú pertenecen al grupo de asalariados dependientes; y con respecto a los asalariados independientes está representado por el 22.8%. Del grupo de los dependientes, el 9.3% se desarrolla como obrero, el 6,7 % labora como empleador, el 1,5 % se desempeña en un negocio familiar, el 1,0 % realiza servicios del hogar y el 10,1 % realiza otras labores. Como se aprecia, ello nos revela que existe una gran cantidad de extranjeros que habitan en nuestro país laborando y por tanto, gozan de derechos laborales y su protección como cualquier otro peruano.

Existen diversos acuerdos en el marco internacional a los que el Perú se encuentra inscrito y que protegen los derechos laborales y demás de los extranjeros que deciden vivir en el país. Así tenemos:

- Defensa de las personas extranjeras en el ámbito internacional: Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (1965), s la Declaración Americana sobre

---

<sup>12</sup> Intituto Nacional de Estadística en Informática. Consultado 04 de mayo de 2020, obtenido de: <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/mas-de-100-mil-extranjeros-residentes-en-el-peru-deben-cumplir-con-las-obligaciones-establecidas-en-el-marco-legal-9703/>

los Derechos y Deberes del Hombre (1948), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969), entre otros.

- Herramientas internacionales de derechos humanos de aplicación específica para las personas extranjeras: Los Convenios de la OIT referentes «Los trabajadores migrantes» (Convenio 97) y «Las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes» (Convenio 143), La Declaración sobre los derechos humanos de los individuos que no son nacionales del país en que viven (1985) y la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (CTMF).
- Derecho comunitario: La CAN (Comunidad Andina) considero acciones que están dentro de su estructura jurídica buscando apoyar el transcurso migratorio; y acuerdos del Mercado Común del Sur - MERCOSUR
- Acuerdos bilaterales del Perú: Convenio de Migración entre las Repúblicas del Perú y Argentina, Acuerdo para el Ingreso y Tránsito de Nacionales Peruanos y Chilenos en Calidad de Turistas con Documento de Identidad (2005), y el Estatuto Migratorio Permanente Ecuatoriano- Peruano (2008), entre otros.
- Primordiales deberes universales de los países: Derecho a recepcionar referencias en el trámite migratorio, Derecho a ser amparado, entre otros.

De igual manera, en el marco jurídico nacional, se cuenta con dos leyes principales que sustenta la migración interna, así tenemos:

- La Nueva Ley de Migraciones 1350 del año 2017: con la finalidad de reforzar la caución del país, incentivar las inversiones y al mismo

tiempo fomentar un proceso migratorio con el resguardo garantizado de los individuos más susceptibles.

- Ley de Nacionalidad, Ley N° 26574: ajusta los mecanismos y situaciones de obtención de la nacionalidad peruana por nacimiento y naturaleza.

Como se puede apreciar, existen legislaciones nacionales e internacionales que amparan los derechos de los extranjeros en el Perú, a los cuáles éste se encuentra inscrito. Legislaciones que no solamente protegen sus derechos laborales, sino que también protegen los derechos de recibir información, de inversión, de nacionalidad, etc.

Para desarrollar los derechos laborales que tienen los extranjeros en nuestro país y que son de protección jurídica por nuestra legislación y por acuerdos internacionales, es necesario entender algunas definiciones que ayudará al mejor entendimiento del presente trabajo. Así tenemos a Rosas (2014) que define a la migración como “el movimiento por el cual una persona opta por desplazarse a un destino por situaciones sociales, económicas o políticas, a travesando una serie de modificaciones sociales, e implantación de nuevas comunidades”. (pág. 22)

En la actualidad, para Chacaltana (2010) resalta la capacidad de “seleccionar” dónde laborar; bajo que circunstancias trabajar, y si la decisión tomada le facilitara tener vida de calidad (pág. 101). Por tanto, el proceso cíclico de elegir trabajar en el exterior y que posibilita el retorno al país de origen se le denomina “Migración Laboral”.

Por ello, Verdera (2007) la conceptualiza como una “alternativa de desplazamiento geografico de los trabajadores”, pero bajo la perspectiva de derechos esta enmarcado como: “el transcurso donde los individuos hacen respetar su derecho a moverse sin que sus derechos sean menguados por ser extranjeros” (pág. 109). De igual manera, las palabras claves de la Matriz de Competencia del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 002-2010-TR indica “Migración Laboral ocurre porque los trabajadores se movilizan de su país de procedencia a otros países, donde hacen ejercer su derecho a moverse respetando su situación de migrante.”

Para Bustamante (2001) la migración laboral como derecho integra los derechos identificados en los acuerdos universales relacionados a la migración laboral, por lo que es necesario su aplicación para que se inicie este proceso cíclico. (pág. 82).

En palabras de Quiñones (2007) el derecho a la migración laboral no sólo es de libertad o de justicia, en vista de ello, no solo es una herramienta de defensa en situación de injusticia, sino además en situaciones de exceso de poder, por transgredir sus derechos laborales (pág. 57).

La postura de “enfoque de derechos” señalada por la OIT refiere lo siguiente:

“Entre los ámbitos importantes se encuentra la reglamentación de los flujos de migración laboral, el manejo de los procesos de contratación, el reconocimiento de las capacidades laborales de trabajadores migrantes, la transmisión de los derechos de seguridad social, el resguardo contra los riesgos profesionales, el

perfeccionamiento laboral y el aumento de las conexiones entre migración y desarrollo.”<sup>13</sup>

Bajo esa premisa, los derechos de la migración laboral, son los siguientes:

- Derecho a no migrar: según Marmora (2004) esta referido a toda persona a mantenerse en el lugar en donde se habita y desarrollar su vida económica y social, sin necesidad de trasladarse a otra parte para mantener su sobrevivencia digna (pág. 02). Este derecho ha sido reconocido en el art 2º del Pacto Internacional sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Derecho a la información y orientación: para Perruchoud (2007) Toda persona que está en la búsqueda de un empleo, tiene derecho a recibir información y orientación sobre las implicaciones de su trabajo; además de mejorar las condiciones de vida que posea en su país de residencia (pág. 212). Este derecho se encuentra reconocido en el art 33º de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares
- Derecho al libre tránsito: extraído del art 13º de la Declaración Universal de los Derechos de Humanos, al señalar que: “1.Toda persona tiene derecho a la autodeterminación de movilizarse y poseer un hogar dentro del estado”. además, está dentro del inciso 11 del artículo 2º de nuestra Constitución.
- Derecho a la asesoría para la búsqueda del empleo o la inserción laboral: extraído del art 43º de la Convención Internacional sobre la

---

<sup>13</sup> Organización Internacional del Trabajo. Consultado 20 de julio de 2020, obtenido de: [http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/rights\\_based\\_es\\_sp.pdf](http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/rights_based_es_sp.pdf)

Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.

- Derecho a la capacitación, reconocimiento de títulos y certificación de competencias laborales: identificado en el art 54° de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares
- Derecho a la tutela de los derechos laborales: La Corte Interamericana de Derechos Humanos, establece que los empleados extranjeros al mantener una correspondencia laboral con autonomía consiguen los derechos de un trabajador.
- Derecho a la portabilidad de los derechos de seguridad social: extraído del art 27° de la Convención Internacional de Protección de los Derechos de los Trabajadores Migratorios y su Familia.
- Derecho a la sostenibilidad familiar: El empleado extranjero que se encuentre realizando la prestación de algunos servicios en el país receptor, Bustamante (2001). Este derecho ha sido reconocido en los incisos 1 y 2 del art 47° de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.
- Derecho al retorno productivo: es extraído del art 13° de la (DUDH), cuando señala que: “2. Todo hombre tiene derecho a dejar cualquier país, inclusive al propio y a éste regresar.” De igual manera, se encuentra reconocido en el inciso 11 del artículo 2° de nuestra Constitución.

De lo antes expresado, se advierte que los foráneos que trabajan en el Perú poseen de igual manera los derechos en el territorio nacional. Así tenemos Constitución Política del Perú estipulado en art 2° inciso 2 que señala: las personas tienen derecho

a “*la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier índole.*” De ello se entiende que la igualdad no solamente le corresponde a los ciudadanos peruanos, sino que los migrantes también son iguales ante la ley y no deben ser discriminados por ninguna de las condiciones que señala dicho artículo. Los derechos laborales como la limitación de la jornada laboral, asueto, retribuciones, el amparo contra el despido arbitrario, entre otros se encuentran identificados y pertenecen los individuos, denominados empleados o trabajadores, sin que se haga una distinción entre nacionales y extranjeros.

Son derechos de manera general en los individuos ejercidos aplicados en correlación jurídica laboral por ciudadanos que al mismo tiempo, son trabajadores convirtiéndose en derechos laborales (Palomeque, 2001:148). Por ello, un trabajador no puede desistir a sus derechos elementales y por lo que debe hacerlos cumplir frente a las naciones y frente a los particulares. Asimismo, nuestra Constitución señala en su art 23° lo siguiente: “no existe alguna relación laboral que disminuya la aplicación de derechos constitucionales, ni ignorar o disminuir el ímpetu del trabajador.” Es decir, cuando en el articulado expresa “ejercicio de los derechos constitucionales” hace referencia a los derechos fundamentales, específicamente a los derechos laborales protegidos de carácter general que todo trabajador goza. El Decreto Legislativo N°1350, Decreto Legislativo de Migraciones, en su artículo 3, expresa: “*El presente Decreto Legislativo tiene como finalidad contribuir a la integración de los migrantes y garantizar los derechos a todas las personas nacionales y extranjeros en el territorio peruano, conforme*

*al ordenamiento jurídico vigente*". De igual manera, el Artículo I del título Preliminar expresa lo siguiente: *"En atención al respeto de la dignidad de toda persona humana conforme a la Constitución Política del Perú, el Estado garantiza al extranjero el respeto de sus derechos fundamentales conforme a lo previsto en el marco normativo vigente"*.

En palabras de Ermida (2006) los derechos laborales son reconocidos los migrantes, debido a que en la Constitución, como una norma fundamental del estado, es la ley máxima, reconociendo los derechos fundamentales que tiene cada persona, y que les teniendo en cuenta que existe una relación laboral. (pág. 120)

Blancas (1994) expresa lo siguiente respecto a los derechos esenciales y derechos constitucionales:

Existen diferencias entre los derechos fundamentales y derechos constitucionales, con respecto a los primeros considera a los reconocidos en la Constitución, y su validez no se somete al reconocimiento, pero procede de su índole propia del individuo, contando con una especial relevancia material. Por otro lado, la concepción clásica de derecho constitucional posee un sentido más reducido, describiendo a algunos que pertenecen formalmente en la Constitución. En ese sentido pueden estar presentes algunos derechos con una categoría "constitucionales" por encontrarse en la Constitución Política del Perú de 1993. (pág. 10)

Los derechos fundamentales que no pertenecen al documento constitucional, se considerara como derechos constitucionales implícitos. Sagardoy (2005).

Por tanto el al Decreto Legislativo de Migraciones manifiesta que el migrante tiene el deber de respetar la paz interna, la seguridad ciudadana, orden público y la seguridad nacional. Aunque también es necesario mencionar que, el Decreto Legislativo Nro 1350 al hacer referencia a los derechos y obligaciones de los extranjeros, no teniendo valor si su contexto migratorio es formal o informal, por lo tanto, se interpreta que hace refiere al extranjero en términos generales, más allá de su condición.

Del art 2° de la constitución política del Perú se encuentra una restricción expresa, y es que el Decreto Legislativo Nro 1350 restringe a los extranjeros el derecho a seleccionar su lugar de vivencia manteniendo en reserva el dominio e ingreso de los extranjero al territorio nacional, regulado de acuerdo a las políticas de migración. De otro lado, el decreto de migraciones establece el principio de libre tránsito y soberanía. El inciso 19 del art 2 de la Constitución expresa el derecho de los migrantes a utilizar su lengua materna pero en la circustancias de estar frente a una autoridad será necesario que se encuentre un intérprete. De igual forma, todos los extranjeros en la demarcación peruana tienen derechos sociales y económicos que se encuentra contemplados en el capítulo II de la Constitución. Más allá de los derechos de los trabajadores extranjeros contemplados en la Constitución, también gozan del derecho al no sometimiento de intervenciones injustas o informales, derecho a no ser privados arbitrariamente de sus bienes, derecho a no ser objeto de expulsión colectiva, entre otros. En cuanto a los derechos políticos, éstos son exclusivos del ciudadano peruano, más no del extranjero.

El Decreto Legislativo Nro 1350 menciona que cada extranjero representa una situación migratoria, cuya calidad se expande a los integrantes de su familia.

Ahora bien, un extranjero en territorio nacional para optar por la calidad migratoria de trabajador previamente debe poseer un contrato formal en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Por tanto, para contratar a personas extranjeras, éstas deben tener dos características: pertenecer a los estándares de la empresa, y realizar el proceso de aceptación de contrato extranjero.

La ley de contrataciones de trabajadores extranjeros estipula porcentajes limitativos, teniendo en cuenta su art 4°:

- En cuanto a la cantidad de trabajadores extranjeros: Las organizaciones pueden contratar a recursos humanos extranjeros de hasta el 20% del total de sus trabajadores.
- Respecto a las remuneraciones: La retribución del personal extranjero no debe sobrepasar el 30% de la planilla de la organización.

Se evidencia que la legislación del Perú ha limitado la contratación de personal extranjero con la finalidad de mermar el ingreso de trabajadores extranjeros. Ahora bien, art 6° de dicha ley presenta excepciones a la aplicación en los índices establecidos, tales como:

- En el caso de que sean profesionales o técnicos.

- Cuando se trate de personal de dirección y/o gerencial de una nueva actividad de la organización y situación de reconvención empresarial.
- Profesional contratado para la enseñanza superior o básica o secundaria en instituciones privadas, nacionales o especializadas.
- Persona que pertenezcan al sector público o empresas privadas.
- En la situación de establecerse por Decreto Supremo.
- El art 3° de la ley mencionada señala los criterios en los cuales no es aplicable los parámetros porcentuales de contratación, tales como:
  - Al extranjero cónyuge o con familiares peruanos;
  - A las personas visa de inmigrante;
  - Al migrante que su país de origen tenga un convenio de reciprocidad laboral o de doble nacionalidad;
  - A los recursos humanos extranjeros que laboren en la prestación de transporte internacional, con bandera y matrícula extranjera;
  - Al personal extranjero que trabaje en las empresas multinacionales que estén bajo normas legales específicas;
  - El personal extranjero sea beneficiado por convenios bilaterales o multilaterales;

- Al inversionista extranjero, que haya o no renunciado a la exportación del capital y utilidades de su inversión, siempre que ésta tenga un monto no menor de 5 UIT;
- Los artistas, deportistas y en general aquellos que actúen en espectáculos públicos en el territorio nacional, durante máximo tres meses al año.

El plazo de los contratos de los extranjeros oscila en tres años como límite máximo sin embargo puede ser aplazado.

La contratación de los empleados extranjeros está ubicado en el régimen laboral de la actividad privada conforme a la Ley del Régimen Laboral Peruano, ello en concordancia con el art. 2° de la Ley de contrataciones de trabajadores extranjeros. De igual manera, art 23° de la citada norma, también indica que las retribuciones percibidas por los extranjeros, al igual que sus derechos y beneficios no serán menores que los establecidos en la Ley del régimen laboral peruano. Ahora, tomando en cuenta el aspecto constitucional, los extranjeros gozan de los siguientes derechos: protección y fomento del empleo, jornada máxima de trabajo, remuneración suficiente y equitativa, utilidades, protección frente al despido arbitrario, derechos colectivos del trabajador.

En definitiva, los migrantes poseen igualdad de derechos laborales que cualquier otra persona; por tanto se desarrollará algunos de dichos derechos:

**1. Remuneración mínima vital.** - Este derecho es uno de los más relevantes del ordenamiento jurídico laboral, es por ello que está enmarcado fundamental y como derecho con contenido constitucional. Para Lopez (1988) la remuneración es “la actividad en consecuencia del trabajador, por su empleador, en conexión sinalagmática con una retribución expendida por el (pág. 33). Para De La Cueva (2005) la remuneración “es la retribución necesaria por impartir un servicio que corresponda al ímpetu de la persona, o bien una retribución que consolide al empleado y a su familia” (pág. 73)

Cabanellas (2001) señala respecto a la remuneración, que éste es considerado como sueldo, retribución, recompensa, salario jornal, honorarios, estipendio. La remuneración constituida por el pago que es recepcionado por el empleado como consecuencia de lo establecido en el contrato de trabajo. Respecto al monto del salario, no debe ser menor al mínimo vital. El empleador debe retribuir a pesar de que no aplique intervenciones, será suficiente con la predisposición de él.

Morales (2008) señala que en toda relación de trabajo y con perspectiva jurídica, el salario es componente principal que tiene dos características esenciales: como retribución al contrato y como deber por parte del empleador, en el cual es exigible de parte del empleado, considerado un derecho.

Nuestra Constitución Política en su art 23° establece la garantía de la retribución: “...nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento”. De acuerdo a

Broenstein (1994) el origen de la determinación del derecho fundamental a la retribución económica en nuestra Constitución expresa que esta presente, “una relación directa entre la remuneración y la prestación realizada. (pág. 54).

El art 24° de nuestra Constitución, indica lo siguiente: “el pago de la remuneración y de las ventajas sociales del empleado posee una prioridad sobre otra obligación del empleador.” Ahora bien Cabanellas (1989) la prioridad de la remuneración radica en diversos medios los cuales están bajo una percepción efectiva considerando al trabajador como su finalidad procurando para él y los integrantes de su familia el confort material y espiritual. (pág. 22)

Asimismo, la remuneración se identifica como derecho humano en el art 23° de la DUDH, indicando lo siguiente: *“Toda persona que trabajo tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualquiera de otros medios de protección social”*.

Los Convenios Internacionales que ha emitido la Organización Internacional del Trabajo (OIT) vinculados al derecho esencial de la remuneración son:

- El Convenio 95, sobre Protección del Salario, determina la seguridad de defensa del salario establecido con un empleador y con el desarrollo de la relación laboral.

- El Convenio 100, Sobre Igualdad de Remuneraciones controla un elemento relevante que está vinculado al derecho a la remuneración: la aplicación del principio de igualdad en materia remunerativa.
- El Convenio 131, sobre Fijación de Salarios Mínimos establece los parámetros para establecer y ejecutar una retribución mínima.

**2. Gratificaciones.** - constituyen una ventaja social proporcionada 2 veces al año, recibiendo el nombre de gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad. Para Bernedo (2017) las gratificaciones tiene como propósito cubrir los gastos por el trabajador en los periodos establecidos, usualmente, aumentan debido a viajes familiares, compras adicionales y entre otras cosas (pág. 28). Según Chirinos (2018) las gratificaciones legales conforman una ventaja social que los trabajadores públicos o privados perciben dos veces al año. La ley que regula las gratificaciones en nuestro país, es la Ley N° 27735 del año 2002 – Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidades. (pág. 17).

Del mismo modo, las gratificaciones son recibidas sin tener en cuenta la modalidad del trabajo, esto quiere decir que la totalidad de los empleados contratados independientemente de su contrato poseen este derecho a al beneficio económico. En esa línea, Gurevitch (2013) de conformidad con la Ley N° 27735, los empleados se encuentra inmersos al régimen laboral de la actividad privada, por lo cual poseen el derecho a percibir dos

gratificaciones en el año, siempre que hayan laborado un mes en el lugar de trabajo. (pág. 67)

Existen tipos de gratificaciones legales:

- a) Proporcional: la organización abona a aquel individuo que labora en sus instalaciones. Para que sea efectivo no amerita un tiempo establecido en la organización.
- b) Trunca al cese: está indicado abonar al empleado durante el cese de la organización, sin importar la causa del mismo. Donde mínimamente debe haber trabajado un mes.

Las gratificaciones, como cualquier otro derecho se encuentra protegido en la Constitución y las normas peruanas, también se extienden como derechos a los extranjeros que laboran en el Perú.

**3. Vacaciones anuales.** - Es un derecho que posee todo trabajador luego de cumplir determinados criterios, dentro de ellos gozar de treinta días de descanso remunerado hasta un año completo. Por otra parte, la remuneración vacacional se le brindara antes que se haga efectiva sus vacaciones, quedando como evidencia un comprobante de pago.

El art 10° del Decreto Legislativo 713 indica que todo trabajador tiene derecho a recibir vacaciones anualmente, si previamente cumplen con algunos criterios estipulados (detallados en el punto

2 y 3 del presente tríptico) a disfrutar de 30 días calendarios de descanso físico remunerado de manera ininterrumpida por cada año completo de servicios. La remuneración vacacional se realizara antes del inicio de las vacaciones.

El art 11° del Decreto Supremo 012-92-TR y el Reglamento Del Decreto Legislativo 713 manifiesta que: los trabajadores podrán acceder a vacaciones siempre que cumplan por lo menos una jornada ordinaria de 4 horas de manera diaria, y aquellos que no cumplan con este criterio serán excluidos del beneficio.

(AVALOS, 2008) expresa que el periodo de vacaciones implica la suspensión de las actividades protegidas por ley, otorgando un descanso anual con pago. (pág 19)

De igual manera, el artículo 25° inciso 1 literal a) de la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, indica: Los empleados extranjeros poseerán una relacion que no sea menos favorable que los demás empleados con respecto a la remuneración y entre otras actividades como: horas extraordinarias, horario de trabajo, descanso semanal, **vacaciones pagadas**, seguridad, salud.

Nuestra normativa, Decreto Legislativo N° 713 y su Reglamento el Decreto Supremo N° 012-92-TR, dictamina que el trabajador puede descansar 30 días por cada año de laborado en la organización, siempre que exista un registro de días de asistencia o de días considerados como laborados (Palma 2013:33)

El art 15° y 16° del D Leg. 713 estipula que la gratificación vacacional es igual al pago que recibe mensualmente por realizar su trabajo. Asimismo, será abonado antes de iniciarse su periodo vacacional.

Por otro lado, el art 22° del D Leg. 713 y artículo 23° del Decreto Supremo 012-92-TR estipula que las vacaciones trucas se producen porque el empleado ha cesado no habiendo desarrollado sus actividades en el periodo de un año y el correspondiente criterio vacacional para producirse el derecho de vacaciones; en ese sentido se le brindara un aporte como vacaciones trucas dando dozavos de acuerdo a los meses que haya trabajado y en cuanto a las partes del mes (días) será estimado por treintavos. Para sea efectivo, el trabajador deberá haber desarrollado sus servicios por lo menos un mes en la organización.

**4. Exoneración.** - Desde un enfoque jurídico, Para Paredes (2013) la exoneración es la liberación o descargo de alguna obligación o culpa (pág. 25).

El art 4° del D Leg. N° 689 – Ley para la Contratación de trabajadores extranjeros- establece: *Las empresas nacionales o extranjeras podrán contratar personal extranjero en una proporción de hasta del 20% del número total de sus servidores, empleados y obreros. Sus remuneraciones no podrán exceder del 30% del total de la planilla de sueldos y salarios.*

De igual manera, el art 6° señala: Los empleadores tienen en su potestad de solicitar la anulación de índices estandarizados prescritos en el Art. 4 de esta Ley, en los casos siguientes:

- a. En caso los recursos humanos sean profesionales o técnicos especialistas;
- b. En caso que el personal de dirección y/o gerencial tenga una insólita actividad empresarial o reconversión empresarial;
- c. En caso que sean docentes contratados para los diferentes niveles educativos en instituciones particulares extranjeros o de idiomas en instituciones nacionales, o centros especializados.
- d. En caso que el personal de una organización pública o privada posea contratos con otras entidades del sector público;
- e. Cualquier otra situación que se indique por Decreto Supremo, que contenga aspectos de especialización, calificación, o experiencia.

No se va a incluir en las estimaciones de los índices estandarizados al que se reemplazara, por el contrario sólo lo que se desea ingresar.

Se debe tener en cuenta, según De La Piedra (2018) los migrantes no son registrados si es conyuge o tiene algún familiar peruano. (pág. 36)

De igual manera son extraídos los migrantes que posean la calidad de residentes permanentes o posea algún convenio entre su país de procedencia y el Perú.

**5. Contrato de trabajo.** - Para Alonso (2001) es la unión de decisiones entre el trabajador que realiza el trabajo humano y el empleador que es la persona que posee el poder de dirección en las prestaciones. (pág. 84)

Para Millas (2012) el contrato de trabajo, tiene como finalidad un servicio privado con implicancias económicas, donde el que brinda el servicio recibe una retribución económica por una de las partes a cambio de la actividad realizada. (pág. 26). En ese sentido, Sanguinetti (1997) refiere que representa un derecho para el empleado, convirtiéndose en un deber del gestor. (pág. 62)

Así tenemos, incluso que el art 54° en su inciso 2 de la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, establece: “Si un trabajador migratorio alega que su empleador ha violado las condiciones de su contrato de trabajo, tendrá derecho a recurrir ante las autoridades competentes del Estado de empleo, con respecto a lo estipulado en el párrafo 1 del art 18 de la presente Convención.” Es decir, da por sentado que el trabajador migratorio debe tener un contrato de trabajo como cualquier nacional. Asimismo, el art 88° de la Ley de Migraciones -Decreto Legislativo N° 1354-, indica: Migraciones brinda esta condición migratoria a las personas extranjeras que requieran efectuar acciones productivas de manera dependiente o independiente para sectores privados o públicos, previamente bajo un contrato de trabajo.

De acuerdo al art 2° de la Ley para contrataciones de empleados extranjeros establece: *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.*

Como sabemos la los contratos de extranjeros pueden realizarse dentro o fuera de territorio nacional; por lo que si se realiza fuera del Perú debe ser analizado por el MTPE y regularizado por el Ministerio del Interior, donde posteriormente se realizara el envío para la visa de trabajo y su ingreso al país extranjero. Ahora, si el extranjero quiere realizar trabajo dentro del territorio nacional, previamente debe haber ingresado al país con una visa de negocio, por lo que cuando se apruebe el contrato de trabajo, el extranjero deberá presentarse ante el Ministerio de Interior para efectuar el cambio de calidad migratoria.

Ahora bien, el derecho al trabajo es una doctrina que está enfocada al análisis de los vínculos jurídicos como producto de los vínculos de trabajo entre el gestor y el empleado. Rendón (2002).

Las normas están orientadas a defender siempre a la fracción más tenue en el contacto de índole laboral, el trabajador, donde el trabajador no se beneficia ni de forma excesiva ni podrá recibir menos de lo que sea justo, de lo indicado por la norma. Es por ello que Rendón expresa: no hay un pacto establecido o indicado en ley que permita cambiar, quebrantar, cualquier acápite del contrato que haya beneficiado o soslayado algún derecho social estipulado en la ley, serian considerados nulos del derecho, esto para proteger las normas laborales y teniendo en cuenta lo inmutable de los criterios remunerativos y producción las cuales no deben ser menores a la norma.

El contrato laboral con trabajadores extranjero, como ya se había mencionado, se encuentra reconocido por el Decreto Legislativo N° 689, Ley de Contratación de Extranjeros y por su Reglamento, en el que a través del procedimiento administrativo estipulado en el Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establecido en el numeral 42° (contrato de trabajo extranjero) y 43° (prorroga y modificación del contrato de trabajo extranjero) son realizados en la Sub dirección de Registros Generales del Ministerio.

Los requisitos para la aceptación en el contrato del empleado extranjero, están comprendidos por los siguientes:

- El contrato deberá tener tres copias óptimamente suscritos entre los involucrados
- Declaración Jurada de los estándares indicados sobre los empleados en planilla.
- solicitud con dirección a las oficinas de registros generales del Ministerio.
- Constancias de pagos o voucher al banco de la nación por tributo.
- Constancia de trabajo o certificado de pericia laboral, documento que certifique el estudio de alguna profesión.

Por último, no se debe olvidar que, el acuerdo de trabajo se desprende de un contacto laboral, que tiene tres elementos de relevancia, que la ausencia de uno de ellos haría imposible dicha relación: subordinación, prestación de servicio y remuneración.

**6. Horas extras.** – En la Ley General del Trabajo en el art 267° indica: el tiempo excedido en una jornada laboral diaria o semanal es considerado como hora extra, por lo que es recompensado con una retribución exigua del 25% del valor por hora en las dos primeras horas, y posteriormente del 35% por las siguientes horas que sean excedidas. En ese sentido, el art 25° inciso 1 literal a) de la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, expresa: Los empleados extranjeros disfrutaran de un relacion igual que los que reciben los empleados locales en lo referente a la remuneración y de otras condiciones de trabajo como, **horas extraordinarias**, horario de trabajo, descanso, vacaciones pagadas, seguridad, salud y entre otras, conforme a las normas nacionales. Además, las horas adicionales están reguladas, en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo (LJT), aprobado por D.S. N° 007-2002- TR

Por tanto, las horas adicionales es el periodo laboral que es aplicado más allá de una trabajo usual, diaria o semanal cumpliéndose antes o al término de su jornada (SOTO, 2014). El tiempo adicional es facultativo, tanto del gestor como del empleado. No se debe realizar si el gestor conmina al empleado a realizarlo o viceversa. (TOYAMA, 2008). El gestor deberá reconocer el trabajo adicional

realizado a través de manuales seguros y confiables. Sin embargo, aunque exista una escasez de registro, esto no significa que no se hará efectivo el pago, debido a que el empleado puede acreditarlo por medios reales y efectivos. (SALAZAR, 2013).

Chamané (2007) señala en el art 25° de la Constitución Política del Perú, que la jornada usual laboral es 8 horas diarias o 48 horas semanales como máximo, esto indica que el empleado tiene contraindicado trabajar por más de 8 horas diarias o 48 horas semanales, ante dicha situación el trabajador estaría realizando lo que se denomina “horas extras”.

**7. Seguro de trabajo.** - Los seguros laborales para León (2014) es una protección que se le otorga los trabajadores de una organización, en el caso de ocurrir algún incidente que altere la integridad del empleado, logrando recibir una retribución económica de manera directa o indirecta (pág. 35). La seguridad, según Nava (2013) es un derecho esencial para los empleados, además de ser un determinante que las organizaciones tienen la obligación de garantizar. (pág. 25).

Así tenemos al seguro de vida que esta reglamentado por el Decreto Legislativo N° 688 (modificado por la Ley N° 29549) que conmina a los gestores en un periodo de cuatro años a brindar este tipo de poliza.

El Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, aborda a las instituciones públicas y privadas de los trabajadores de manera diaria se exponen a peligros, por lo cual se les otorga un seguro

adjunto. Estas actividades de riesgo deben indicarse en el Anexo cinco – D.S N°. 009-97-SA. El SCTR está dentro de la seguridad social que asiste a los empleados susceptibles de accidentes laborales.

El SCTR está englobado dentro de la seguridad social donde presenta una base constitucional que permite asegurar el derecho universal y gradual de la seguridad social, así pues el art 10° de la Constitución Política del Perú indica los siguiente: *El Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida.*

Montoya (1996) señala que el ambiente de trabajo comprende una concepción que abarca todos los factores que influyen en el empleado, enfocado a aspectos materiales, psicológicos y sociales.

**8. Asignación Familiar.** – En Sudamérica se evidencia que las familias vinculadas al trabajo son aceptadas por la Seguridad Social, tales como Argentina, Brasil, Colombia y entre otros. Sin embargo, en Bolivia y Perú es de acuerdo al gestor.

La Asignación Familiar no es un pago que la empresa otorga al empleado como retribución por las actividades realizadas, por el contrario que es una bonificación al cual los empleados tienen derecho por la circunstancia de tener hijos que son menores de edad. De igual manera, se define como el monto económico que es otorgado al empleado con hijos menores de edad o que estén

estudiando. Estando representada por el 10% de la remuneración mínima.<sup>14</sup>

La consignación Familiar no es criterio retributivo, debido a que la suma brindada no es significativa. Además, en el Acuerdo al Convenio N° 102 de la OIT, está indicado como un servicio económico del Derecho de Seguridad Social

El pertenecer a un núcleo familiar no representa un criterio remunerativo. Pero, el Ministerio de Trabajo como SUNAFIL y la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT) le proporcionan importancia e índole retributiva con sustento en el art. 3° de su reglamento. Así pues, la familia conforma los pilares para la estimación de bonificaciones laborales, aportes, contribuciones sociales e Impuesto a la Renta de 5ta categoría.

**9. Compensación por Tiempo de Servicio (CTS).** - El empleado lo adquiere al cesar su vínculo laboral. Es realizado el depósito en los meses de mayo y noviembre anualmente de tanto dozavo de la remuneración recibida por el empleado<sup>15</sup>.

La compensación por tiempo de servicio (CTS) es una bonificación social adquirido por los individuos que han dejado

---

<sup>14</sup> Artículo 4° del Decreto Supremo N° 035-90-TR

<sup>15</sup> Artículo 21° del Decreto Supremo N° 001-97-TR, TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios

de prestar sus servicios. También se considera como un garante de desempleo.

La CTS se deberá entregar a mediados del mes de mayo, equivalente al período noviembre-abril (50%), y en el mes de noviembre, equivalente al periodo mayo-octubre (50%).

Los depósitos de recompensa por periodo de servicio son realizados a través de una entidad financiera seleccionada por el empleado y en la moneda elegida por el mismo. Las retribuciones remitidas en abril y octubre, noviembre-abril y mayo-octubre, respectivamente; se toman en cuenta para el cálculo de las CTS. (Bueno, 2005)

Respecto a su naturaleza jurídica, existen teorías que nos ayuda a entender mejor este derecho laboral:

- a) Teoría del premio a la fidelidad: se sostiene que la CTS es un beneficio a la lealtad, apoyo y vetustez del empleado en trabajo. Se sustenta en reflexionar a esta bonificación como un premio al empleado que se ha desempeñado por un periodo de tiempo cuantioso.
- b) Teoría del salario diferido: Álvarez (1985) señala que el empleado recibe una retribución por sus servicios además de poseer un derecho a recibir una indemnización por los años laborados, teniendo la jurisdicción el empleador en realizar la entrega de la remuneración.

- c) Teoría de la previsión y asistencia social: para esta teoría la Compensación por tiempo de servicio es una bonificación que es otorgada al empleado cuando cese, indiferentemente de las causas, de acuerdo al periodo de tiempo que haya brindado sus servicios, teniendo como finalidad controlar las eventualidades que se produzcan durante el cese en el empleo.

**10. Participación de utilidades.-** Es aplicado a las organizaciones con producción de tercera categoría<sup>16</sup>.

Ahora bien, al igual que los extranjeros tienen derecho a muchos beneficios que se han detallado, también poseen un libre ingreso a los servicios de salud aportando el 9% de su sueldo al sistema de seguro que aporta directamente el empleador a ESSALUD.

Finalmente, se evidencia en el avance del trabajo, que los extranjeros independientemente de su nacionalidad, encuentran en el Perú, un país que cuenta con un ordenamiento jurídico que les brinda protección. Hablamos de una legislación nacional como internacional. Los derechos laborales de los extranjeros dentro del territorio peruano, son exactamente los mismos que los derechos de cualquier otro nacional. Considerado como el marco legal que les brindará protección en caso de necesitarla; de igual forma, cuentan con la ayuda de la Autoridad Administrativa de Trabajo que supervisará que sus derechos sean cumplidos y los hará prevalecer frente a cualquier empleador.

---

<sup>16</sup> Artículo 1° del Decreto Legislativo N° 892 que regula el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría.

El Congreso de Internaciones del Reparto de Utilidades de 1989 señala que la concepción del reparto de utilidades se alude a la transacción perenne de los cuales los empleados son beneficiados ocasionalmente, aparte de sus remuneraciones. La cantidad que les asigna a los empleados dependerá del nivel de productividad. Las utilidades son uno de los beneficios que generan muchas controversias ya que a veces se anhela percibir un poco más pero no siempre es así, ya que esto son por muchas causas, como las ventas bajas o poca cartera de clientes etc., que se encuentra a lo largo del ejercicio contable.

El caso que los trabajadores estén exentos al no pago de las utilidades son las siguientes: Empresas sin fines de lucro, empresas con una antigüedad menor o igual a dos años y cooperativas.

### **3.8. LA MIGRACIÓN HOY EN DÍA**

La migración internacional se refiere a las personas que cruzan los límites de los estados para habitar de manera perenne o temporal en un territorio, siendo diferente al país de nacimiento o nacionalidad.

Según las Naciones Unidas (ONU) calculo en el 2013 que alrededor de 232 millones de personas habitaban al exterior del territorio de origen en el periodo mayor al año. Esto significa que más del tres por ciento de la población mundial. Si bien el número de migrantes internacionales ha crecido constantemente, el indicador antes mencionado ha permanecido igual en las últimas décadas.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Organización de las Naciones Unidas. Consultado 15 de mayo 2020, obtenido de: [https://www.un.org/es/ga/68/meetings/migration/pdf/press\\_el\\_sept%202013\\_spa.pdf](https://www.un.org/es/ga/68/meetings/migration/pdf/press_el_sept%202013_spa.pdf)

La migración está determinada por una variedad de determinantes económicos, políticos y sociales. Asimismo, los migrantes logran retirarse su territorio de nacimiento porque existen pugnas, transgresiones de derechos humanos u otras razones que ponen en peligro la vida.

Además pueden migrar a adherirse a miembros de la familia preestablecidos afuera del país. La inmigración es el ingreso a un destino, donde frecuentemente expresa estándares históricos de migración.

Parafraseando lo indicado por la ONU, esta menciona sobre los migrantes internacionales como aquellos que habitan en el exterior de su país de procedencia. Aunque esta población incluye a trabajadores migrantes, migrantes irregulares y refugiados, no incluye la gran cantidad de individuos que en todo el orbe viajan hacia y desde otro país (generalmente algunos países vecinos) en períodos cortos o estacionales. Pero, muchos de ellos están incluidos en la definición legal de "trabajadores migrantes".

El uso del término "ilegal" debe evitarse con respecto a los extranjeros y la migración porque representa aspectos negativos relacionados al crimen.<sup>18</sup>

En efecto, en 1975, la Asamblea General de la ONU solicitó a las agencias de la ONU que utilizaran en todos los documentos el término 'trabajadores migrantes no documentados o irregulares' permitiendo estandarizar un término que represente a los trabajadores extranjeros ilegales.

---

<sup>18</sup> Artículo 6° de la Resolución 217 A (III) de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

La migración es un fenómeno global; ninguna región y pocos países no se ven afectados por ella. En 2013, la cantidad de extranjeros que se movilizaron entre los países en vías de desarrollo y desarrollado representaba la misma cantidad de los movimientos sur-norte.

Si bien la migración internacional afecta hoy a más países que en el pasado de forma cada vez más compleja, no se encuentra un método universal que regule el desplazamiento de los individuos, por lo que los principios fundamentales de la soberanía nacional aún existen en este campo.

Cada país conserva sus privilegios soberanos para determinar los criterios para admitir y expulsar a los no nacionales, incluidos los criterios para los no nacionales en un estado anormal. Sin embargo, el privilegio debe estar sujeto a sus responsabilidades de derechos humanos u otro posible acuerdo que disminuya la soberanía del país, como la participación en el sistema de movilidad regional. Además, las naciones no presentan una responsabilidad legal sobre la situación de los trabajadores extranjeros.

Se debe tener en cuenta las normas nacionales adjudicables y los acuerdos internacionales, considerar el estado de entrada de cada persona, su duración de la estadía y otros factores relevantes, y considerar si es posible formalizar la situación de cada persona. Especialmente, aquellos relacionados con su situación familiar.

Existe el temor de que resguardar sus derechos y poner al individuo a la vanguardia de las cuestiones migratorias socave la soberanía del Estado o que colocar la gobernanza de la migración firmemente dentro del marco legal internacional existente pueda, de

alguna manera, ser perjudicial para la soberanía estatal. Pero, es fundamental mencionar que las normas internacionales vigentes no imponen a los estados cómo gobernar sus flujos migratorios ni dicta cómo formular políticas migratorias.<sup>19</sup>

De hecho, el aspecto legal internacional, crea un sustento sostenible que permite tener una gobernanza migratoria a largo plazo con respeto por el individuo, así como el reconocimiento de la competencia de las naciones para controlar el ingreso y la estadía en los extranjeros

Las leyes del manejo del fenómeno migratorio amparan los derechos humanos en los extranjeros. Sin embargo se pueden fortalecer para mejorar la soberanía del estado protegiendo la seguridad nacional y el control de las personas. Tales como, al desarrollar leyes y prácticas que protegen los DDHH de migrantes irregulares, víctimas del tráfico ilícito, problemas de corrupción y delincuencia transnacional organizada, que a menudo, se encuentran relacionados al comercio ilegal de personas. Estas leyes promueven la protección de la seguridad nacional y el orden público.

Además, instituir una legislación contra la trata de personas que requiera que los estados protejan a las víctimas de la trata de la explotación y ayuden a las víctimas a rehabilitar proporcionándoles una vivienda adecuada, asesoramiento y asistencia médica, psicológica y material, no cuestiona la soberanía estatal y no infringe el derecho del estado a proteger sus fronteras y aquellos dentro de ellas.

---

<sup>19</sup> Protection of Migrant Roght. Consultado el 17 de junio de 2019, obtenido de: <https://www.un.org/chroniclearticle/protection-migrants-rights-and-state-sovereignty>

La controversia de la defensa y la garantía de los derechos de los empleados extranjeros no es solo una cuestión de gobernanza de la migración. Abarca aspectos legales del trabajo, evaluación laboral, la salud y los derechos humanos en general. Las prácticas tradicionales del manejo del fenómeno migratorio exacerban la vulnerabilidad de los extranjeros. Es importante tomar la aplicación selectiva de las leyes laborales en ciertas áreas, como labranza, construcción y prestación de servicio..

Los trabajadores migrantes se esfuerzan por cruzar las fronteras para trabajar en sectores intensivos en mano de obra por salarios muy por debajo de los estándares mínimos legales o industriales que, a menudo, son negados, incluso por empleadores inescrupulosos que, en cambio, conspiran para organizar su deportación cuando ya no los necesitan. Este es un problema de explotación y, sin embargo, las víctimas de estos escenarios, los migrantes, generalmente, son más propensas a ser penalizadas por su papel menor que los empleadores que se benefician de mano de obra ilegal barata o incluso gratuita.

Amparar a los extranjeros del aprovechamiento y excesos no es solo una cuestión de proteger al individuo por el bien del individuo o de tomar el terreno moral. Es una obligación legal internacional. Tener sectores del mercado laboral que niegan los derechos laborales de los empleadores o violan los códigos laborales (incluso códigos penales) fomenta el comportamiento criminal de los empleadores, socava el estado de derecho y crea competencia desleal para la fuerza de trabajo nacional.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Protection of Migrant Roght. Consultado el 17 de junio de 2019, obtenido de: <https://www.un.org/chronicle/article/protection-migrants-rights-and-state-sovereignty>

El desarrollo de leyes efectivas que administren la migración, de tal manera que defiendan los derechos de los migrantes, beneficia tanto al migrante como a la sociedad en general. El respeto por el marco jurídico internacional conduce, por lo tanto, a un mayor respeto por la legislación y las instituciones, tanto individuales como nacionales.

Hoy en día, es tan importante la migración, pues favorece los aspectos económicos y sociales inclusivos y desarrollo sostenibles. Todas las indicaciones sugieren que será aún más significativo en el curso de esta década y más allá. Las poblaciones y la mano de obra están envejeciendo y disminuyendo en cada vez más en los estados, y el fenómeno migratorio probablemente sea más relevante fuente de habilidades para mantener la fuerza de trabajo viable y competitivo en un mundo globalizado economía mundial. Hacer las cosas bien hoy sobre leyes y políticas migratorias será esencial para el rendimiento nacional y el bienestar del mañana, por lo que las naciones necesitan lograr una migración óptima, resaltando su rol en el sector económico, la mano de obra nacionales y por lo tanto la cohesión social.

La opinión difundida sobre que los trabajadores extranjeros les apartan de trabajo a los peruanos es falsa, como lo demuestran los sólidos datos de investigación de varios países. En un estudio de la OIT en Europa han demostrado cuales son los estándares de los empleados extranjeros para aceptar un trabajo que son rechazados por los empleados originarios del lugar, por lo cual se concluyó que los extranjeros pugnan solo con las áreas marginales del ámbito laboral nacional y en la situación que sea suficientemente sustentados por los

preceptos de bienestar, en áreas específicos y en menos desarrolladas dentro de estos países.<sup>21</sup>

Los ejemplos anteriores ilustran que la soberanía estatal no se ve socavada cuando los estados desarrollan leyes y prácticas del manejo de la migración para proteger los derechos de migrantes, afectados de la trata, objetos de tráfico ilícito y los trabajadores migratorios. La soberanía del Estado tampoco se cuestiona cuando los estados defienden los derechos humanos particulares de los migrantes en sus jurisdicciones. Por ejemplo, los instrumentos internacionales de derechos humanos articulan claramente el "derecho a un elevado nivel de salud física y mental".

### **3.9. LA OIT COMO PIEZA FUNDAMENTAL PARA LA PROTECCIÓN DE MIGRANTES**

La OIT es una institución establecida en los derechos. Donde la prioridad fundamental es amparar a los extranjeros. El Convenio sobre los trabajadores migrantes (núm. 97), de 1949, abarca la paridad en las relaciones en estos empleados, particularmente quienes presentan una situación jurídica. Los preceptos complementarios del Convenio sobre los trabajadores migrantes (núm.143) aprobadas en 1975 extienden el amparo de los trabajadores migrantes informales que están en una postura de explotación.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Migration, Human Rights and Governance. Consultado el 16 de junio de 2019, obtenido de: [https://www.ohchr.org/Documents/Publications/MigrationHR\\_and\\_Governance\\_HR\\_PUB\\_15\\_3\\_EN.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/MigrationHR_and_Governance_HR_PUB_15_3_EN.pdf)

<sup>22</sup> Los trabajadores y trabajadora migrantes. Consultado el 24 de Agosto de 2019, obtenido de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_117529.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_117529.pdf)

Los trabajadores extranjeros asisten al progreso de las naciones receptoras, al mismo tiempo, los países de procedencia se enriquecen de las destrezas adquiridas de la pericia en remesas e inmigración. Pero, el fenómeno migratorio involucra competencias difíciles en los gobiernos, la defensa en los empleados extranjeros, los vínculos de migración y progreso, además la colaboración internacional. Es por ello que la OIT se compromete a formular políticas para maximizar los beneficios de la migración laboral para todo el personal relevante.

Se podría agregar que los trabajadores extranjeros han aportado un gran desarrollo y crecimiento en las naciones que han llegado, sumando que las naciones de procedencia están beneficiadas por las habilidades que estos migrantes han llegado a adquirir, pero vale constatar que este proceso migratorio se ha vuelto un reto que no solo implica conocer ciertos aspectos superficiales si no aborda más allá; tal como la gobernabilidad, defensa de los empleados extranjeros vinculados a colaboración internacional; por lo que la Organización Internacional de Trabajo se encuentra trabajando arduamente para poder establecer nuevas políticas que puedan beneficiar a la migración laboral.

Si bien encontrándose Convenciones que establecen normativas que aportan un gran apoyo para el objeto estudiado, la Organización Internacional del Trabajo esta organización manifiesta que:

Incluso cuando algunos preceptos de estas herramientas brinden una percepción de encontrarse caducas, sus componentes esenciales todavía tienen un rol fundamental. Asimismo, las normas de la OIT, incorporadas las normas laborales, deben ejecutarse en los empleados migrantes. Uno de los beneficios de las normas de la OIT es que son

adjudicables en diversas situaciones, como el caso de la la Convención de las Naciones Unidas de 1990.<sup>23</sup>

Una de las responsabilidades de la OIT es lograr fomentar un mercado laboral ordenado por parte de los inmigrantes que se encuentran transitando ilícitamente. Su finalidad es plantear condiciones laborales legales factibles evitando la opción de que ellos trabajan en condiciones inaceptables, siendo esta responsabilidad de la OIT. Esta brinda una opinión sobre la libertad de circulación.

La indulgencia hacia las limitaciones de independencia a la movilización, las extensas agendas laborales, la falta de amparo con respecto a la salud y seguridad, ausencia de remuneración, hogares que no cuentan con los criterios mínimos [...].<sup>24</sup>

Otros derechos de particular importancia para los migrantes, figuran en ciertos acuerdos sectoriales elaborados por la OIT, muchos de los cuales prevén evitar la discriminación e igualdad en las relaciones sociales (enumerados en el anexo a este breve).

Además de la igualdad y la no discriminación disposiciones contenidas en la OIT, convenios sobre trabajadores migrantes, promoción de la igualdad oportunidad y tratamiento y erradicar la marginación entre los empleados locales y extranjeros sobre la base de ascendencia, sexo, doctrina y entre otros. 1958 (núm. 111).

---

<sup>23</sup> Migration, Human Rights and Governance. Consultado el 16 de junio de 2019, obtenido de: [https://www.ohchr.org/Documents/Publications/MigrationHR\\_and\\_Governance\\_HR\\_PUB\\_15\\_3\\_EN.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/MigrationHR_and_Governance_HR_PUB_15_3_EN.pdf)

<sup>24</sup> Migration, Human Rights and Governance. Consultado el 16 de junio de 2019, obtenido de: [https://www.ohchr.org/Documents/Publications/MigrationHR\\_and\\_Governance\\_HR\\_PUB\\_15\\_3\\_EN.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/MigrationHR_and_Governance_HR_PUB_15_3_EN.pdf)

En el mundo laboral, el derecho a organizarse y formar sindicatos, representa una parte de los derechos fundamentales, siendo importante para los empleados extranjeros y locales

La representación de los sindicatos y una voz colectiva en el trabajo ayudan enormemente a los migrantes trabajadores para asegurar sus derechos y mejorar sus condiciones de trabajo. Esta se puede brindar asistencia no solo a los trabajadores migrantes que esperan establecerse en el país de forma permanente, sino también en los empleados extranjeros temporales e irregulares.

Cuando los empleados extranjeros forman parte de los sindicatos, se reduce la competencia desleal entre empleadores que respetan las leyes laborales y aquellos que no, es decir, los cuales solo buscan tener trabajadores con salarios mínimos.

Mientras tanto los trabajadores migrantes permanentes son más, a menudo, capaces de ejercer el comercio derechos sindicales que los trabajadores temporales o los trabajadores en situación irregular, incluso estar sujeto a restricciones basadas en su estado migratorio. Las restricciones legales basadas la nacionalidad pueden dificultar que los trabajadores migrantes actúen como dirigentes sindicales, para participar activamente como miembros, o para formar sus propios sindicatos.

Por lo tanto, no tienen experiencia del valor de la acción sindical o de los beneficios que puede traer.

La Convención internacional sobre los derechos de los migrantes, trabajadores y familiares articula incluso más ampliamente el principio de igualdad en las relaciones sociales entre trabajadores

migrantes y nacionales en relación a la remuneración y otros aspectos laborales, así con respecto los empleados extranjeros ameritan un ingreso libre para recibir asistencia médica urgente y educación para hijos de trabajadores migrantes.

La OIT se desempeña con gobiernos, organizaciones y trabajadores con el objetivo de fortalecer las políticas de migración laboral y de esta manera lograr un progreso justo con un enfoque en las necesidades de hombres y mujeres que generan beneficios para el desarrollo y que manteniendo su contexto social en los países de procedencia y recepción.

### **3.9.1. Factores que afectan las diferencias en las condiciones de trabajo**

Como los convenios de la OIT se aplican a los trabajadores, generalmente se realizan a todos los empleados, con la excepción que este contraindicado, todos los convenios de la OIT son aplicables, por lo tanto no deberían recibir un trato diferente, porque no son nacionales de los países en los que trabajan. Si bien algunos convenios establecen explícitamente que no hay exclusiones para ningún trabajador, otros convenios cubren a los trabajadores migrantes en virtud del hecho de que no los excluyen específicamente de ninguna disposición.

Cuando se confirmara algún convenio expuesto por la OIT, los Estados se comprometen a aplicarlo en legislación y práctica y presentar informes a la OIT a intervalos regulares sobre su aplicación. Quejas que alegan el incumplimiento de un convenio ratificado puede presentarse contra un estado miembro.

Para Rodríguez (2009) manifiesta que los convenios contienen lo que se consideran derechos humanos laborales. La totalidad de los gobiernos pertenecientes a la OIT presentan el deber derivada del hecho mismo de ser miembro cumplir con estos convenios fundamentales, independientemente de si ellos los han ratificado. Además de los convenios de declaración aplicables a trabajadores migrantes, la Declaración indica que la OIT tiene el deber de brindar un servicio especial a los altercados de las personas con necesidades sociales peculiares, especialmente a los desempleados y empleados extranjeros". (pág. 21)

En la Declaración de Principios Fundamentales y derechos de 1998, declara la OIT que centró su atención en ocho convenios en cuatro áreas clave en su Declaración sobre los principios y derechos esenciales del ámbito laboral resaltando también los principios esenciales en el que se basa la migración laboral.

Sobre migración laboral, los cuatro principios fundamentales son: libre asociación y el reconocimiento operativo del derecho a la independencia grupal de negociación; la erradicación de los trabajos forzados; la anulación operativa del trabajo infantil y la supresión de la discriminación.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Migration and Human Rights. Consultado el 02 de abril 2020, obtenido de: [https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Migration/MigrationHR\\_improvingHR\\_Report.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Migration/MigrationHR_improvingHR_Report.pdf)

Para que los países formulen y hagan cumplir con sensibilidad leyes justas, las cuestiones de migración laboral y empleo son una de las cuestiones más complejas porque están relacionadas con muchos factores políticos y económicos que requieren empleos en el extranjero en un mundo globalizado, pero al mismo tiempo, buscar restringir la inmigración. En muchos países, la percepción de los trabajadores migrantes no es nueva, porque, en muchos casos, la xenofobia, la discriminación y las “epidemias” inflamatorias se introducen a menudo en la imagen de estos trabajadores viéndose perjudicados y, a base de ello, siendo explotados.

Según las últimas investigaciones sobre el trabajo desarrollado por la OIT, UNESCO y la ACNUR se destacó que en gran parte de países desarrollados, los empleados extranjeros se desempeñan en trabajos que sus nacionales no quieren hacer debido a los mínimos criterios físicos y seguridad que brindan sus nacionales. Debido a sus bajos salarios o su coacción, el país requiere de una economía competitiva y por lo tanto, un mercado de trabajo más sólido.

La OIT ha advertido la difícil situación que atraviesa el mundo, en el cual un gran número de gobiernos difieren de lo que mencionan en sus disertaciones, las cuales indican la restricción de la inmigración y reducción de empleados legales que se encuentran en sus fronteras, incluidos los trabajadores ilegales. En la praxis, perfila una postura comprensiva con la explotación careciendo de leyes que protejan los derechos del trabajo, sociales y salud de los empleados extranjeros.

### **3.9.2. Convenios relevantes para los trabajadores migrantes**

Los convenios de la OIT se ejecutan generalmente a la totalidad de los empleados, incluyendo a los empleados extranjeros, otros convenios son particularmente relevantes para los trabajadores migrantes a través de su compromiso con ciertos aspectos de su empleo como migrantes y ciertos sectores de trabajo en los que están concentrados.

Para Rodríguez (2009) estos incluyen los siguientes convenios: sobre la inspección, 1947 (número 81), la inspección del trabajo, 1969 (número 129), la defensa del salario, 1949 (número 95), la fijación de salarios mínimos, 1970 (número 131), plantaciones Convenio, 1958 (número 110), la seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (número 155) y los servicios de salud en el trabajo, 1985 (número 161).

Desde el establecimiento de la OIT, la situación en los empleados extranjeros siempre ha sido motivo de preocupación y ha atraído la atención de la Organización Internacional del Trabajo. En ese momento, la institución recientemente establecida se estableció en el preámbulo de su constitución para mejorar la "protección del empleo en el extranjero". Obligaciones por los intereses de los trabajadores

Con la gestión eficaz de la migración, se debería afrontar los altercados particulares que afrontan los empleados extranjeros informales además de la susceptibilidad al abuso de los trabajadores. Por lo tanto es imprescindible que los derechos humanos de los empleados extranjeros informales

estén resguardados. Debe ser recordado los instrumentos de la OIT que se ejecutan en la totalidad de los empleados, incorporando a los empleados extranjeros informales, a menos que se expresa una excepción. Se debe considerar la posición de empleados extranjeros irregulares, garantizando que sus derechos humanos y sus derechos fundamentales los derechos laborales están efectivamente protegidos y no son explotados ni tratados arbitrariamente. También se debe suministrar la atención en la dimensión de género aplicación de las normas internacionales del trabajo pertinentes, tales como los diferentes rangos de empleados extranjeros.

### **3.9.3. Enfoque de la OIT ante la migración**

Los trabajadores migrantes tienen derechos humanos y laborales, detallados en los convenios internacionales del contexto laboral adoptados por los miembros tripartitos de la OIT. Son derecho a estos derechos, porque son trabajadores. La OIT reconoció en el preámbulo de su Constitución la necesidad de proteger a los trabajadores empleados en países distintos al suyo. Al ratificar Convenios de la OIT, los Estados miembros acuerdan implementar sus disposiciones en la legislación y política nacional. También hay un grupo de principios y derechos en funcionamiento en ocho convenciones fundamentales que deberían ser acatados, promovidos y realizados por los gobiernos pertenecientes a la OIT, por el hecho de que son integrantes, aun cuando no hayan asistido a esas convenciones. Siendo el propósito de la Declaración Fundamental de la OIT de 1998 los Principios y derechos

laborales y su seguimiento. Por otro lado, las ocho convenciones garantizan la protección de los empleados, incluyendo a los empleados extranjeros, y también promover su contribución al desarrollo. Proporcionar derechos a los trabajadores migrantes no solo protege esos trabajadores, pero también refuerza los positivos vínculos entre migración y desarrollo. Eso también se debe enfatizar que aumentar el empleo y oportunidades en el hogar proporciona a los trabajadores el derecho a trabajar en sus propios países y no a emigrar. La migración se convierte en una elección y no en una necesidad de vida.

Para la OIT, las raíces esenciales de la migración laboral yacen en el déficit de los puestos de trabajo en sus regiones. Por lo cual se refleja el desempleo, subempleo y la consiguiente pobreza. Sin embargo, la elaboración productiva, empleo libremente elegido y trabajo decente debería consentir en los empleados a desempeñar el derecho para trabajar en sus propios países.<sup>26</sup>

La sugerencia que brinda la OIT en cuanto a la política de empleo, 1984 (n.º 169), explícitamente nota de los convenios y recomendaciones de la OIT con respecto a los empleados extranjeros en su preámbulo. El párrafo I (1) de la Recomendación n.º 169 establece que la promoción de plena, productiva y libre elección de empleo previsto en el Empleo Convenio y Recomendación sobre políticas, 1964 (n.º 122),

---

<sup>26</sup> Migration and human rights. Consultado el 16 de abril de 2019, obtenido de: [https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Migration/MigrationHR\\_improvingHR\\_Report.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Migration/MigrationHR_improvingHR_Report.pdf)

debe considerarse como un medio para lograr practicar la realización del derecho al trabajo. Debajo Convenio núm. 122, los Estados ratificantes tienen la obligación formular y llevar a cabo políticas de empleo y modificarlos si no producen el esperado resultado. La OIT apoya a los Estados miembros, a través de cooperación sistemática, en el planteamiento y diseño de las políticas de empleo y para garantizar las demandas de asistencia. Además de la elaboración de puestos de trabajo decente, donde los derechos laborales se ejercen, se brinda protección social y el diálogo se practica. En los países de origen, las ganancias y ahorros deben ser maximizados de acuerdo con las capacidades de los trabajadores migrantes y las recompensas potenciales deben ser proporcionales a sus habilidades y los trabajos que realizan.

Los trabajadores migrantes deben tener la posibilidad de desarrollarse en su profesión y ejercer plenamente su potencial. Las ganancias, los ahorros y las habilidades se maximizan cuando los migrantes legalmente dentro del territorio son tratados no menos favorablemente que nacionales. Por lo tanto, el artículo 6 de El Convenio núm. 97 determina la igualdad de retribuciones, incluidos bonificaciones por familia cuando se cumplan los criterios, horas de servicio, horas adicionales, vacaciones pagadas, limitaciones para el trabajo a distancia, edad mínima para empleo, aprendizaje y capacitación, alojamiento, seguridad social (es decir, disposición legal en respecto de lesiones en el lugar de trabajo, maternidad, padecimiento, invalidez, vetustez, óbito, desempleo y responsabilidades familiares, y cualquier

otro inconveniente cubierta por un régimen social sujeto a las limitaciones específicas previstas por arreglos apropiados, leyes nacionales o regulaciones. Las asignaciones de seguridad social están rezagadas recompensas laborales; impuestos de empleo, cuotas o contribuciones a pagar con respecto a la persona empleada.

Los trabajadores migrantes, a veces, experimentan falta de pago o pago insuficiente de sus salarios, negando ellos sus ingresos obtenidos y privando a sus países de origen de las remesas y las inversiones que podría haber sido utilizado para mermar la escasez y fomentar el desarrollo. Asegurando el estipendio de los salarios, por lo tanto, es un derecho importante para ambos trabajadores migrantes y sus países de origen.

Para lograr un trato justo en los empleados extranjeros es necesario un paradigma sustentado en derechos, asimismo que este en conformidad a los acuerdos universales del ámbito laboral y pilares de la OIT, permitiendo reconocer los menesteres del mercado laboral y derecho soberano de los gobiernos determinando sus particulares políticas de migración, incluida la determinación de la entrada en su territorio y bajo qué condiciones los migrantes pueden permanecer.

Se puede afirmar que, cuando los inmigrantes no tienen contrato, les resulta difícil postular a ciertos campos, con las siguientes condiciones: Trabajo, salarios y seguridad social, así como accidentes o enfermedades profesionales. Sin embargo,

las agencias de contratación y los empleadores a menudo no ofrecen contrato de inmigración por escrito. Algunos inmigrantes obtienen contratos en un idioma que no hablan llegando a no entender este por lo que requieren de una traducción precisa. Otros piensan que el empleador no está cumpliendo con el contrato, especialmente en términos de salarios y condiciones laborales. Después de llegar a los siguientes países el contrato que firmaron en su país de origen es reemplazo por otro, a menudo con diferentes funciones y un salario muy bajo.

Los acuerdos universales de derechos humanos conforman una serie de convenios elementales que son aplicados en las personas en general. La DUDH es la herramienta fundamental de los derechos humanos, estando considerado dentro del derecho internacional. Todos tienen derecho a todos los derechos, sin distinción de ningún tipo.<sup>27</sup>

Según la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, es necesario asegurar el progreso civil, político, económico, social y cultural en toda la población.

Los migrantes cuyos derechos están protegidos pueden vivir con dignidad y seguridad y, a su vez, pueden contribuir mejorar la sociedad, tanto económica como socialmente, que aquellos que son explotados, marginados y excluidos. Si bien

---

<sup>27</sup> United Nations Human Rights, Consultado el 17 de marzo de 2020, obtenido de: [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CMW%2fC%20%2fPER%2f1&Lang](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CMW%2fC%20%2fPER%2f1&Lang)

todos los migrantes pueden ser susceptibles a las transgresiones de sus derechos, aquellos que son informales pueden ser más vulnerables a la discriminación, la exclusión, la explotación y exceso en este proceso migratorio. En 2010 se evidenció la inquietud por este grupo de migrantes particularmente vulnerable e indicó que su condición informal no debería privarles de sus derechos.

La normativa de derechos humanos pueden ser poderosas herramientas programáticas y metodológicas para la acción. En consecuencia, las principales herramientas internacionales de derechos humanos constituyen un ámbito de acción, así como un conjunto de directrices para los responsables de las políticas de migración. Hay varios ejemplos de buenas prácticas en diferentes regiones del mundo sobre cómo los gobiernos nacionales y locales pueden obedecer sus deberes con eficacia, como despenalizar la migración irregular o garantizar que las funciones de los proveedores de servicios públicos como enfermeras o docentes se mantienen estrictamente separados de los de las autoridades de inmigración.

El asunto de la defensa y la garantía de los derechos de los empleados extranjeros (tanto regulares como irregulares) no es solo una cuestión de gobernanza de la migración. Abarca la legislación laboral, evaluación del ámbito laboral, la salud y los derechos humanos en general. Las prácticas tradicionales sobre manejo del fenómeno migratorio exacerban la susceptibilidad de los migrantes.

Tome la aplicación selectiva de las leyes laborales en ciertas áreas, como agricultura y los servicios del hogar. Los trabajadores migrantes se esfuerzan por cruzar las fronteras para trabajar en sectores intensivos en mano de obra por salarios muy por debajo de los estándares mínimos legales o industriales que a menudo son negados incluso por empleadores inescrupulosos que, en cambio, conspiran para organizar su deportación cuando ya no los necesiten. Este es un problema de explotación y, sin embargo, las víctimas de estos escenarios, los migrantes, generalmente son más propensas a ser penalizadas por su papel menor que los empleadores que se benefician de mano de obra ilegal barata o incluso gratuita.

La defensa de los migrantes sobre el exceso de poder no es solo una cuestión de proteger al individuo por el bien del individuo o de tomar el terreno moral. Es una obligación legal internacional. Tener sectores del mercado laboral que niegan los derechos laborales de los empleadores o violan los códigos laborales (incluso códigos penales) fomenta el comportamiento criminal de los empleadores, socava el estado de derecho y crea competencia desleal para la fuerza de trabajo nacional. El desarrollo de leyes efectivas que administren la migración de tal manera que defiendan los derechos de los migrantes beneficia tanto al migrante como a la sociedad en general. El respeto por el marco jurídico internacional conduce, por lo tanto, a un mayor respeto por la legislación y las instituciones, tanto individuales como nacionales.

Considerando los principios y normas indicadas en las herramientas diseñadas en el contexto de la OIT, podemos

resaltar los siguiente convenios y recomendaciones: migración para el empleo (N° 97), migraciones en condiciones abusivas y la promoción de la igualdad de Oportunidad y trato de los trabajadores migrantes (N°143), la migración para el empleo (N° 86), los trabajadores migrantes (N° 151), el trabajo forzoso u obligatorio (N° 29) y sobre la abolición del trabajo forzoso (N° 105).<sup>28</sup> **(la traducción es nuestra)**

Para los trabajadores migrantes, estos pueden ir acompañados de amenazas si los trabajadores desean abandonar a sus empleadores y temen de la expulsión posterior de un país. Una combinación de estos abusos puede equivaler a la trata de personas y el trabajo forzoso y, a menudo, están vinculados a infracciones más críticas de los derechos esenciales en el lugar de trabajo. Los asalariados son vulnerables a las prácticas abusivas de reclutamiento, especialmente cuando buscan trabajo en un entorno de alto desempleo, huyendo de situaciones de crisis como guerras o desastres o cuando hay una intensa competencia por puestos de trabajo y cuando no están protegidos por leyes transparentes y aplicación efectiva.

Los ingresos generados por la industria provienen de las tarifas, cobra por el personal temporal, búsqueda-colocación y entrenamiento corporativo servicios.

---

<sup>28</sup> United Nations Human Rights. Consultado el 02 de marzo 2020, obtenido de: <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CMW.aspx>

Resaltando lo sustancial de los contenidos en la Convención contra la Discriminación de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, se destaca uno de los objetivos de la OIT que está establecido en la Constitución, el cual pretende amparar los intereses de los empleados cuando trabajan en gobiernos extranjeros, y tener en cuenta la experiencia y el conocimiento de la organización en asuntos relacionados a los empleados extranjeros y su familia.

La Convención extiende la concepción "igualdad de trato" al demandar en los empleados extranjeros y los miembros de sus familias ser tratados con igualdad, pero no deben contar con más derechos que los empleados locales.

La segunda parte explica el principio de no discriminación, que es esencial para que los derechos de los migrantes trabajadores sean aplicables. El art 7 obliga a los Estados a:

[...] respetar y asegurar a todos los trabajadores migratorios y sus familias dentro de su territorio o sujetos a su jurisdicción los derechos indicados en la Convención sin excepción de cualquier tipo, como sexo, raza, color, idioma, doctrina o ideal, política u otro tipo, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, posición económica, propiedad, estado civil, nacimiento u otro estado.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Promoting and Protection of the Rights of all migrant workers. Consultado el 21 de mayo 2020, obtenido de: <https://nhri.ohchr.org/EN/IHRS/Documents/APF%20publication%20-%20promoting%20and%20protecting%20the%20rights%20of%20migrant%20workers.pdf>

La tercera parte de la Convención establece la amplia serie de derechos que pertenecen a los empleados y sus familias, autónomamente de su situación migratoria. Muchos de estos derechos replantean los incluidos en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Los derechos culturales y otros tratados básicos de derechos humanos que han sido ampliamente ratificados en todas las regiones del mundo.

La Convención también incluye derechos que abordan un estado específico de los empleados extranjeros y refuerza derechos en aquellas áreas donde los trabajadores migrantes son especialmente vulnerables o pueden ser explotados.

La experiencia puede abordarse mediante la reafirmación del derecho a la vida (art 9), la prohibición de tratos crueles, inhumanos o humillantes (art 10) y la prohibición de esclavitud o servidumbre y el trabajo forzado (art 11).

Una razón por la cual la Convención reafirma los derechos en otros tratados es que algunos estados han implementado estos acuerdos en su legislación local que utilizan la terminología que se refiere a "ciudadanos, residentes, de jure" dejando de lado a otros migrantes, especialmente aquellos en situación irregular".

Por ejemplo, los artículos 16 a 20 y los artículos 23 y 24 especifican que los trabajadores migrantes deben tener igualdad ante los tribunales y tribunales del Estado en cuestión; tienen derecho a un proceso judicial adecuado y tiene derecho

a un tribunal justo, competente, independiente e imparcial indicado por ley (artículo 18.1). Además, deberían tener entrada a los servicios de interpretación apropiados y apoyo de su propio consulado y no debe recibir ninguna sanción desproporcionada. Cuando se impone una oración, las consideraciones humanitarias con respecto a la condición migratoria de la persona deben ser tomadas en cuenta.

La Convención también dispone que los empleados extranjeros y familias tengan el derecho a no tener sus documentos de identidad, confiscados o destruido (artículo 21) y el derecho a no ser sujeto a arbitrariedad o expulsión colectiva (artículo 22). Estos artículos abordan directamente las trasgresiones de derechos comúnmente experimentado por los trabajadores foráneos en diferentes países.

También, la Convención resalta el derecho la igualdad de los empleados migrantes en el país que se recepcionen, el país con respecto a la remuneración, situaciones horas adicionales, agenda laboral, reposo, vacaciones con pago, seguridad, salud, terminación del trato laboral entre otros (art 25); asimismo, el derecho a afiliarse y participar libremente en sindicatos (art 26).

La igualdad con los empleados locales se expande al derecho de prestaciones en seguridad social (art 27); el derecho para recibir prestaciones de emergencia (art 28); y derecho al acceso de educación (art 29).

La Convención expresa otros derechos de los empleados extranjeros y sus familias:

- Respetar su identidad cultural y mantener un vínculo cultural con su Estado de origen (art 31).
- Traspasar sus utilidades y ahorros, como las pertenencias, en finalización de su período de empleo (art 32).
- Los estados deben brindar información sobre sus derechos derivados de la Convención, así como los criterios de ingreso y sus deberes en estas naciones. (art 33).

#### **3.9.4. Derecho de los migrantes que están documentados o en una situación regular**

En la Cuarta parte de la Convención se establece los derechos del empleado extranjero y su familia independientemente de su condición. Estos derechos son adicionales a los establecidos en la parte III, que se ejecutan en la totalidad de los trabajadores extranjeros, independientemente de su estatus migratorio (artículo 36).

La Convención establece derecho a los trabajadores extranjeros documentados al acceso de información sustancial sobre los criterios para su ingreso al país, estancia e intervenciones remuneradas (art 37).

También tienen derecho a desaparecer provisionalmente en situaciones de urgencia u deberes de familia. (Art 38); el derecho a la independencia de desplazamiento y a seleccionar su hogar (art 39); y el derecho a traspasar sus utilidades y ahorros, a fondos que crea conveniente.(art 47).

Según la Convención, los migrantes documentados tienen derecho a formar asociaciones y sindicatos para promover y proteger sus utilidades económicas, culturales y otro tipo (art 40); y el derecho a ser partícipe de asuntos de su nación de procedencia como votar y ser seleccionado en las elecciones de su gobierno (art 41). También de los aspectos mencionados en el art 25, el Convenio establece la igualdad en las relación de empleo y la fiscalidad y la igualdad de acceso a los servicios en una amplia gama de áreas, incluyendo instituciones y servicios educativos; prestaciones de guía profesional, capacitación; alojamiento; prestaciones sociales y de salud; cooperativas y empresas autogestionadas; y participación en la vida cultural (artículos 43, 45, 48 y 55).<sup>30</sup>

La Convención garantiza de manera única que la familia de un empleado migrante no presenten una condición informal en caso de óbito o después de un divorcio (artículo 50).

Los trabajadores migrantes son una parte vital de la economía global. La promesa de condiciones laborales y de vida dignas impulsa el movimiento internacional de trabajadores, tanto hombres como mujeres, para buscar oportunidades en otros países. La migración laboral puede ofrecer oportunidades valiosas para muchas personas que no pueden asegurar una adecuada trabajar en sus propios países o que no tienen otra

---

<sup>30</sup> Promoting and Protection of the Rights of all migrant workers. Consultado el 21 de mayo 2020, obtenido de: <https://nhri.ohchr.org/EN/IHRS/Documents/APF%20publication%20-%20promoting%20and%20protecting%20the%20rights%20of%20migrant%20workers.pdf>

opción que abandonar su país. También pueden mejorar las estructuras culturales, económicas, sociales, civiles y políticas en el país de procedencia como el país receptor. Sin embargo, los costos humanos de la migración laboral pueden superar los beneficios, especialmente cuando los derechos de los empleados extranjeros no están protegidos. Estos costos humanos continúan siendo una preocupación importante dentro y entre países. Los trabajadores migrantes son vulnerables al abuso por parte de los empleadores y funcionarios gubernamentales, entre otros, en ambos los países emisores y receptores.

Los abusos del trabajo y los derechos humanos van desde la discriminación y condiciones de trabajo peligrosas, extorsión, detención arbitraria, deportación y violencia, incluida la violación y asesinato. Las trabajadoras migrantes son las más susceptibles a transgresiones de sus derechos.

Ellos enfrentan múltiples niveles de discriminación y una falta general de protecciones en el trabajo disponible para ellos, como trabajo doméstico. Factores que contribuyen a patrones sistémicos de infringir los derechos humanos en los empleados extranjeros, y que puede restringir el acceso a una reparación efectiva para las víctimas, incluir actitudes públicas negativas, barreras lingüísticas, regímenes de inmigración restrictivos, protección legal deficiente, falta de conciencia, estado de derecho débil e impunidad. Si bien los problemas de derechos humanos que afectan el creciente número de trabajadores migrantes son apremiantes, es una falta general de conocimiento de los estándares legales internacionales relevantes y, en muchos casos, una escasez de ímpetu político o facultad por ejecutar

estos estándares a las leyes, políticas y prácticas. Los acuerdos internacionales más relevantes para los trabajadores migrantes se encuentran, entre las menos comprendidas, los principales tratados de derechos humanos.

La definición L al proyecto", "trabajador itinerante", "gente de mar" y "trabajador por cuenta propia"; categorías que han sido excluidas de otras normas internacionales desarrolladas en el pasado, incluidas.

Convenios de la OIT específicos con respecto a los derechos de los empleados migrantes. En la quinta parte, expresa los derechos que son aplicables a situaciones particulares en los trabajadores extranjeros.

En particular, la definición de "trabajador por cuenta propia" reconoce la gran cantidad de trabajadores migrantes que operan una pequeña empresa familiar por sí mismos o con otros miembros de la familia". Estas definiciones se pueden aplicar en todas las regiones del mundo.

Además, la Convención reconoce a los empleados migrantes como instituciones sociales y extiende el reconocimiento de derechos a los miembros de sus familias. El artículo 4 proporciona la siguiente definición:<sup>31</sup>

El término "miembros de la familia" se refiere a personas cónyuges de empleados extranjeros o que posean un relación de acuerdo con la ley aplicable, así como vástagos dependientes u

---

<sup>31</sup> United Nations Human Right. Consultado 21 de mayo 2020, obtenido de: <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CMW.aspx>

otros individuos dependientes reconocidos dentro de la familia por la legislación aplicable o los convenios internacionales entre las naciones.

El Convenio sobre la migración en favor del empleo aborda la migración internacional para el empleo y se centra en la contratación de trabajadores y criterios laborales en el país de acogida. Sus principales disposiciones incluyen la no discriminación en los salarios, las actividades y beneficios sindicales y la seguridad social (artículo 6).

Los anexos se refieren a la contratación pública y privada, haciendo hincapié en que debe existir una opción pública sin cargo, la necesidad de proporcionar contratos para futuros trabajadores migrantes y que cualquier individuo promueva la migración ilegal estará sujeta a sanciones apropiadas.<sup>32</sup>

Considerando las siguientes razones por las cuales los empleados extranjeros y sus familias se encuentran en situación vulnerable: es el creer que sus derechos están totalmente reconocidos por el mundo, sin embargo todavía no lo están, por ello se requiere una protección internacional integral, mientras se recuerda que la migración, a menudo, trae serios problemas a la sociedad.

Teniendo en cuenta que las disyuntivas relacionadas con el fenómeno migratorio, son más severas en la situación informal

---

<sup>32</sup> Promoting and Protection of the Rights of all migrant workers. Consultado el 21 de mayo 2020, obtenido de: <https://nhri.ohchr.org/EN/IHRS/Documents/APF%20publication%20-%20promoting%20and%20protecting%20the%20rights%20of%20migrant%20workers.pdf>

se considera que se debe promover medidas adecuadas a fin de preveer y erradicar las actividades clandestinas y la trata de extranjeros, teniendo en cuenta que las condiciones laborales de los trabajadores indocumentados o irregulares tienden a ser mejores que otras. Los trabajadores y algunos empleadores tienen malas condiciones de trabajo, por lo que pueden garantizar que sus derechos humanos básicos estén protegidos

El recurso de empleados migratorios en situación irregular se verá mermado si son reconocidos sus derechos humanos fundamentales de los empleados extranjeros y, además, si se conceden ciertos derechos extras y a sus familias en una condición formal incentivara a los migrantes y empleadores a acatar las normativas establecidas, Convencida, por lo tanto, de lograr la defensa internacional de los derechos de los trabajadores migratorios y sus familiares, confirmando y estableciendo normas básicas para que se aplique universalmente.<sup>33</sup>

Cerca de la mitad de los trabajadores extranjeros hoy en día son del sexo femenino. Las trabajadoras migrantes están empleadas en puestos calificados (por ejemplo, maestros, enfermeras y trabajadores sociales) y puestos menos calificados (por ejemplo, trabajo de cuidado, fabricación de prendas de vestir, "entretenimiento" y agricultura). Ellos pueden ser

---

<sup>33</sup> Promoting and Protection of the Rights of all migrant workers. Consultado el 21 de mayo 2020, obtenido de: <https://nhri.ohchr.org/EN/IHRS/Documents/APF%20publication%20-%20promoting%20and%20protecting%20the%20rights%20of%20migrant%20workers.pdf>

particularmente susceptibles a sufrir discriminación, exceso laboral en países de destino debido a su género y su estado como trabajadores migrantes. Sin embargo, la migración también puede ser una experiencia de empoderamiento para muchas mujeres. Puede proporcionar numerosos beneficios para ellos personalmente, como para sus familiares.

### **CAPITULO III**

#### **HIPOTESIS, VARIABLES E INDICADORES**

## **I. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS**

### **1.1. HIPÓTESIS GENERAL.**

Los principales derechos vulnerados de los trabajadores extranjeros por incumplimiento de normas laborales en Tacna 2016 a 2018 son las formalidades en la celebración del contrato de trabajo de extranjeros, la jornada laboral, la remuneración, la gratificación y las vacaciones.

### **1.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA.**

#### **1.2.1. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1.**

Se vulneran, en los trabajadores extranjeros, las normas que regulan las formalidades del contrato de trabajo de extranjeros referidos a la jornada laboral, la remuneración, la gratificación y las vacaciones en Tacna 2016 - 2018.

##### **1.2.1.1. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2.**

Se vulneran los derechos laborales de la jornada laboral, remuneración, gratificaciones y vacaciones de los trabajadores extranjeros en Tacna 2016 - 2018.

##### **1.2.1.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3.**

Se incumple con los límites en la contratación del trabajador la contratación del trabajador extranjero en una representación del 20% del total de trabajadores, y el 30% del total de la planilla de sueldos y salarios que se

encuentran laborando en la micro y pequeñas empresas en Tacna 2016 - 2018.

## II. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

### 2.1. VARIABLES E INDICADORES.

#### 2.1.1. IDENTIFICACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE.

- **Variable independiente (A): GENERAL** Los principales derechos vulnerados de los trabajadores extranjeros por incumplimiento de normas laborales en Tacna 2016 a 2018.
- **Variable dependiente (B):** Son las formalidades en la celebración del contrato de trabajo de extranjeros, la jornada laboral, la remuneración, la gratificación y las vacaciones.

### 2.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

#### 2.2.1. Hipótesis específica 1

**Variable independiente (A):** Se vulneran las normas que regulan las formalidades del contrato de trabajo de extranjeros.

**Ind.**

- Nivel de inobservancia de las jornadas laborales
- Nivel de cumplimiento de las gratificaciones
- Nivel de cumplimiento de las vacaciones
- Nivel de cumplimiento de las remuneraciones

**Variable dependiente (B):** Referidos a la jornada laboral, la remuneración, la gratificación y las vacaciones en Tacna 2016 - 2018

**Ind.**

- Nivel del incumplimiento del contrato
- Nivel de formalidad

### 2.2.2. Hipótesis específica 2

**Variable independiente (A):** Se vulneran los derechos laborales

**Ind.**

- Tipo de Contrato
- Tipo jornada laboral
- Tipo de remuneración
- Tipo de gratificación
- Tipo de Vacaciones

**Variable dependiente (B):** Jornada laboral, remuneración, gratificaciones y vacaciones de los trabajadores extranjeros en Tacna 2016 - 2018.

**Ind.**

- Nivel de incumplimiento del contrato
- Nivel de trabajadores extranjeros que se encuentran laborando

### 2.2.3. Hipótesis específica 3:

**Variable independiente (A):** Se incumplen con los límites en la contratación del trabajador.

**Ind.**

- Nivel de trabajadores extranjeros laborando en la micro y pequeña empresa
- Nivel de eficacia de derecho migratorio laboral de los trabajadores extranjeros

**Variable dependiente (B):** La contratación del trabajador extranjero en una representación del 20% del total de trabajadores y el 30% del total de la planilla de sueldos y salarios que se encuentran laborando en la micro y pequeñas empresas en Tacna 2016 - 2018.

**Ind.**

- Nivel de cumplimiento de los límites en la contratación del trabajador extranjero

**CAPITULO IV**

**METODOLOGIA**

## **I. DISEÑO DE LA INVESTIGACION**

### **1.1. Tipo de investigación**

Según Hernández-Sampieri (2018) la investigación realizada es de enfoque mixto, siendo una investigación basada en la acumulación de información a través de una guía de análisis documental que permita corroborar la hipótesis, con sustento en la valoración numérica y análisis que permitan hallar el comportamiento de la variable que se visualizó un inicio y un final para contrastar teorías existentes no dejando de lado el alcance que representó la inclusión de aspectos o fines que se relacionan.

Dentro del enfoque de investigación cuantitativa, se elige el tipo de investigación científica básica y aplicada básica, porque se pretende recoger información a través de una ficha de análisis documental de los expedientes de la realidad de los migrantes para enriquecer el conocimiento teórico de los derechos y las normas hacia el mismo. Este tipo de investigación orientó el descubrimiento de los aspectos en los cuales están relacionados los migrantes y se pudo actuar con fundamento de principio y ley que involucre la vulnerabilidad de los derechos y las normas en los trabajadores extranjeros, pudiendo establecer los diferentes conceptos de migración, trabajo, diferentes convenios, reconocimientos y leyes que demuestran protección al migrante y aplicada, puesto que se encuentra íntimamente ligada a la investigación básica, ya que dependió de lo que se encontró, en la realidad social, económica, política y cultural, como resultados en este estudio y el aporte teórico que generará en beneficios y bienestar a la población en estudio.

Según Bunge (1972), “no existe un unívoco método que permita escudriñar el fenómeno jurídico, por el contrario una variedad de concepciones de métodos razonables y experimentales que logran explicar el fenómeno”.

Es una serie de principios y normas, usualmente con base en ideales y se elige como método de una investigación jurídica dogmática, porque el problema planteado es un problema jurídico desde una perspectiva estrictamente formalista; en la cual, hay normas jurídicas o estructuras legales del migrante sobre derechos, normas laborales, leyes, principios generales, beneficio jurídico y la jurisprudencia. Este enfoque metodológico es importante, porque tiene una perspectiva del derecho como ser estático, detenido, fijo, que es analizado a través de diferentes fuentes informativas sobre las políticas actuales de los migrantes en el Perú, reuniendo el más alto criterio de credibilidad y originalidad, desde su problemática, conceptualizaciones, teorías literales, leyes, reflexiones y aportes a través de herramientas, conclusiones y recomendaciones que fueron utilizados en la investigación.

Según los objetivos del estudio, este trabajo dogmático se ubicó dentro de un estudio jurídico de carácter teórico, porque abarca el método documental empírico, donde se analizaron la problemática, las teorías, las leyes, las normas y los conceptos que fueron filtrados en un análisis, integrado y organizado, en donde se evaluó la información enmarcada en fuentes del Derecho, realzando los resultados evidentes de este estudio, en la posible vía que brinde alcances a una probable alternativa de solución a los problemas migratorios jurídicos, por medio del análisis de consistencia intrínseca y extrínseca de lo anteriormente mencionado

## **1.2. Nivel de investigación**

De acuerdo a las características y finalidad, su realidad o los hechos, este estudio presenta un nivel de investigación explicativa, debido a que permitió determinar sus probables causas, elementos, fenómenos que relacionan al migrante con los derechos vulnerados y las normas laborales y estableció relaciones de causalidad entre conceptos, hechos o fenómenos de situaciones dadas en los migrantes, generando un sentido de entendimiento teórico y analítico de las situaciones existentes y los resultados encontrados; los mismos que, al describir, se relacionan con un nivel de investigación exploratoria, donde el actor es el migrante y, al contorno de él, se encontraron fenómenos tal cual la realidad mostrada, sin buscar una relación, con la problemática en estudio, problemática que aún no fue abordada por muchos y que hoy se abordó utilizando el reglamento que regula la protección del migrante; De este modo, se pudo diagnosticar una situación encontrada de sus derechos vulnerados en el ámbito laboral a través del análisis de la problemática en estudio, indagando hacia una perspectiva innovadora.

## **1.3. Determinación metodológica**

El método empleado en el estudio es deductivo, porque se orienta a establecer, ática de estudio y predice algo particular al mismo, a partir de las leyes o principios generales buscando explicar los fenómenos económicos, sociales y naturales del objeto de estudio.

### **1.3.1. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO**

#### **1.3.1.1. POBLACIÓN**

La población es desconocida, porque no se conoce el tamaño y no se tiene la posibilidad de contar con un marco poblacional de los inmigrantes.

#### **1.3.1.2. MUESTRA**

La muestra es representativa, reflejó las características de la población en estudio al aplicar la técnica adecuada, se calculó el volumen de la muestra estimando la proporción poblacional de las variables cualitativas, esta muestra tuvo utilidad para poder seleccionar a los elementos, que está constituido por migrantes que se encuentran viviendo en la ciudad de Tacna, que correspondió a la investigación. (Anexo 5)

#### **1.3.1.3. SELECCIÓN DE LA MUESTRA.**

Para determinar la distinción de las unidades muestrales, se debe realizar la técnica del muestreo no probabilístico, pues este seleccionó la muestra atendiendo a razones de comodidad y criterio del objeto de estudio, mediante un muestreo de elección razonada, donde se posee conocimiento de la población migrante con un trabajo dependiente, quienes se encontraron registrados en el Ministerio de Trabajo y ONG Jesuitas, como trabajadores independientes que viven en Tacna. De acuerdo a este conocimiento, se seleccionó como muestra los 71 expedientes

de los migrantes con los que se trabajó y se utilizó la respectiva guía de Análisis

#### **1.3.1.4. CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN DE SELECCIÓN DE LA MUESTRA.**

##### *a) Criterios de inclusión.*

Los criterios de inclusión que permitieron seleccionar las muestras de la población son:

- Aquellos migrantes que viven en la ciudad de Tacna.
- Aquellos migrantes que se encuentran en la ONG Jesuitas en Migración en los años 2016,2017,2018
- Aquellos migrantes que se encuentran en el Ministerio de Trabajo en los años 2016,2017,2018
- Migrantes mayores de 18 años, que tenga las capacidades para contestar.

##### *b) Criterios de exclusión.*

Los criterios de exclusión que permitieron seleccionar las muestras de la población:

- Los menores de 18 años.
- Los migrantes que no se encuentren en la ciudad de Tacna.
- Aquellos migrantes que no se encuentren en la ONG Jesuitas en Migración en los años 2016,2017,2018
- Aquellos migrantes que no se encuentren en el Ministerio de Trabajo en los años 2016,2017,2018

- Migrantes que no deseen participar.

#### **1.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN, PROCESAMIENTO DE ANÁLISIS DE DATOS.**

##### **1.4.1. TÉCNICAS.**

Considerando la calidad de la población, en las cuales se recabó información para esta investigación, se utilizó la técnica del análisis documental, que describió en forma objetiva y sistemática la información registrada en el Ministerio de Trabajo y ONG Jesuitas registrados en los años 2016,2017,2018. Esta técnica de investigación permitió resaltar el contenido del registro para poder contrastar con mayor claridad los derechos vulnerados del migrantes comparado con las normas legales y convenios, en la cual se encuentra adscrito el Perú.

##### **1.4.2. INSTRUMENTOS.**

Se hizo una guía de análisis documental para determinar la proporción del grado de vulnerabilidad laboral en relación a las características políticas, culturales y económicas del migrante, objeto de estudio. Expedientes que son tanto del Ministerio de Trabajo y ONG Jesuitas

El instrumento que se empleó fue la guía de análisis documental, hoja simple impresa, la cual tiene las siguientes partes:

- a) Un título o enunciado
- b) Ítems o preguntas referidas Datos Generales, Derechos Laborales – Incumplimiento de las Normas que regulan las formalidades del Contrato, Cumplimiento de los límites en la

contratación del Trabajador Extranjero relacionados con la migración, fueron preguntas planteadas según los objetivos propuestos en la investigación y lo que se propuso en la hipótesis que fueron extraídas en una secuencia determinada con ideas claras con un número determinado de preguntas dirigido a las particularidades del objeto de estudio.

- c) Se estructuró estos ítems utilizando categorías que contiene la unidad de análisis y subcategorías.
- d) Se codificó una vez recolectada la información datos generales: edad, sexo, empresa que trabaja, empresas de trabajo, nacionalidad, ocupación delegada y documento de identidad
- e) Incumplimiento de las Normas que regulan las formalidades del Contrato: que contiene el contrato, tipo de contrato)
- f) Cumplimiento de los límites en la contratación del Trabajador Extranjero comprendidos en el año 2016-2017-2018 considerando: excede el 20% de trabajadores extranjeros, excede al 30% del total de planilla de sueldos y salarios, según observaciones (adjuntado en ANEXOS)
- g) Se coloca una marca de aprobación (X) en el ítem de la guía de análisis cal comprobarse la relación existente en cada uno de los expedientes revisados

#### **1.4.3. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.**

Se empleó el método lógico inductivo, porque es una forma de argumentar la base relacionada con la problemática llevándolo a un análisis metódico, consecuente y racional del problema de investigación expuesto, considerando como

referencia premisas verdaderas para establecer conclusiones relacionadas a esas premisas.

## **CAPÍTULO IV**

### **PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN Y ARGUMENTACIÓN JURÍDICA DE LOS RESULTADOS**

## **I. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO**

### **1.1. FASES DEL PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.**

Los datos fueron recolectados por las diferentes expedientes empresas y microempresas, en donde se encuentra laborando extranjeros en la ciudad de Tacna.

La población fue tornada de las diferentes investigaciones realizadas por el Ministerios de Trabajo y la ONG Jesuitas , refiriéndonos a los extranjeros, quienes se encuentran habilitados para laborar según como lo indica el Decreto Legislativo Nro 1350 Ley que promulga la Ley de Migraciones

Existiendo en el 2016 12 en la ONG Jesuitas y 13 en el Ministerio de Trabajo

Existiendo en el 2017 7 en la ONG Jesuitas y 10 en el Ministerio de Trabajo

Existiendo en el 2018 12 en la ONG Jesuitas y 17 en el Ministerio de Trabajo

#### **1.1.1. Procesamiento de datos.**

De acuerdo a la información de resultados obtenidos mediante las técnicas y el instrumento, se ha analizado e interpretado los datos y posibles errores, los cuales permitieron proporcionar el porcentaje de los principales derechos vulnerados de los trabajadores extranjeros por incumplimiento de normas laborales, habiendo aplicado el programa Microsoft Excel para calcular las frecuencias de respuestas y porcentajes que representaron estas, siendo esta información presentada mediante esquema de barras y tablas.

## **II. RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO.**

### **2.1. DISEÑO DE PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS.**

La información se presentó mediante un gráfico de barras regido por los resultados mostrados por la guía de análisis documental a la población determinada.

#### **2.1.1. PRESENTACIÓN DE LA INFORMACIÓN.**

Los datos reunidos fueron presentados mediante cuadros estadísticos, siendo estos representados mediante gráficos de barras que permitieron distinguir el resultado, brindando en la parte inferior la interpretación y respectivo comentario de cada uno de los cuadros para una mejor comprensión de la investigación.

#### **2.1.2. DATOS DE LAS UNIDADES DE ANÁLISIS.**

En las variables, se han considerado los datos que contienen la información relacionada con los principales derechos vulnerados de los trabajadores extranjeros por incumplimiento de normas laborales

#### **2.1.3. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS.**

Se han realizado las observaciones de 71 trabajadores que laboraban independiente en distintas empresas, tanto micro como macro empresas, como también aquellos que fueron aprobados por el Ministerio de Trabajo y la ONG Jesuitas.

**Tabla 1**

*Distribución de frecuencias y porcentual en la micro y pequeñas empresas en Tacna 2016,2017, 2018. Según tipo*

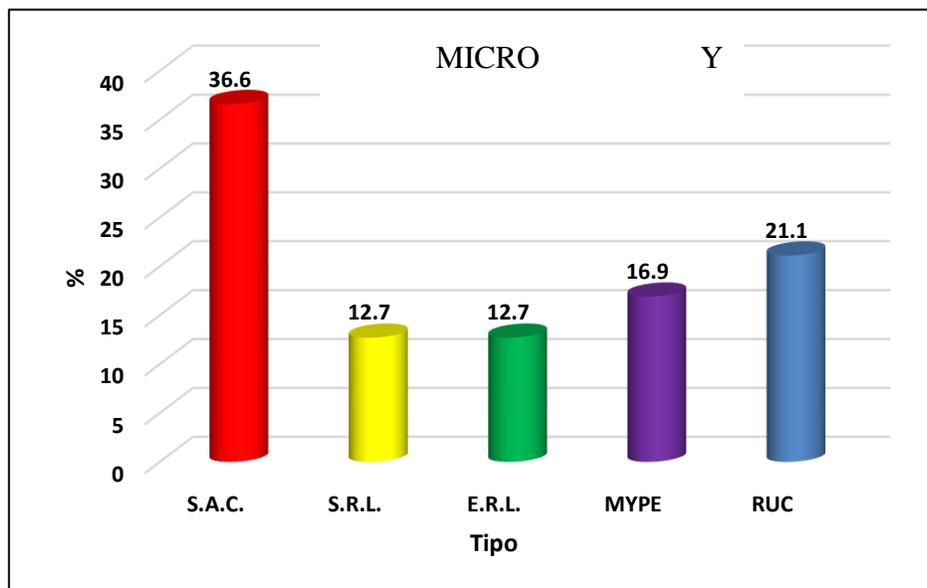
<b>Tipo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
S.A.C.	26	36,6
S.R.L.	9	12,7
E.R.L.	9	12,7
MYPE	12	16,9
RUC	15	21,1
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Guía Análisis Documental de Expedientes de Ministerio de Trabajo, ONG y otros, migrantes 2018

Elaborado: Quevedo Porras, Diana

## **INTERPRETACIÓN**

La tabla 1, denota el porcentaje del tipo de micro y pequeñas empresas de Tacna 2016 -2018, en la cual el mayor porcentaje (36,6%) es del tipo S.A.C., mientras que el menor porcentaje (12,7%) es del tipo S.R.L. como también E.R.L.



*Figura 1. Micro y pequeña empresa*  
Fuente: Tabla 1

**Tabla 2**

*Distribución de frecuencias y porcentual del trabajador extranjeros en Tacna 2016,2017, 2018. Según sexo*

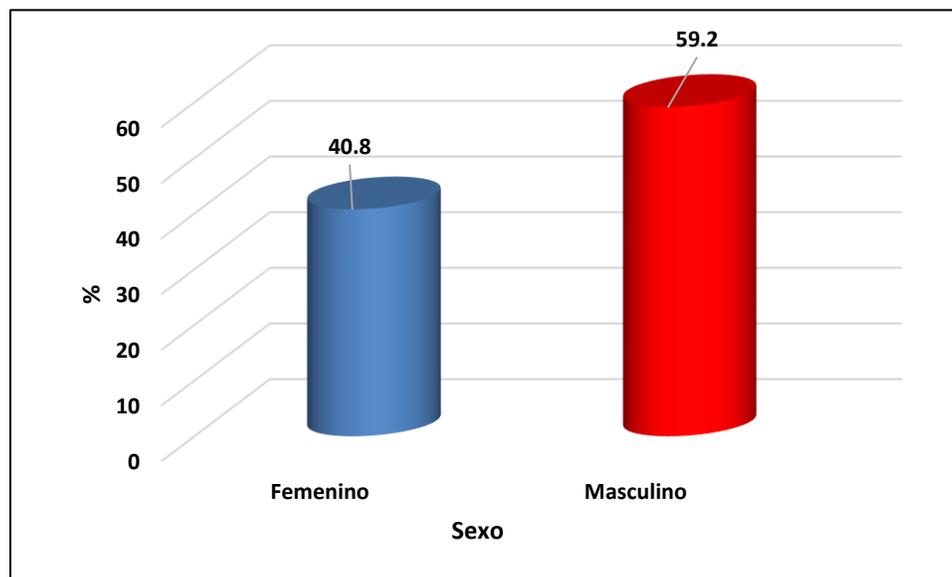
Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	29	40,8
Masculino	42	59,2
Total	71	100,0

Fuente: Guía Análisis Documental de Expedientes de Ministerio de Trabajo, ONG y otros, migrantes 2018

Elaborado: Quevedo Porras, Diana

## INTERPPRETACIÓN

La tabla 2, denota el porcentaje del sexo en los trabajadores extranjeros, donde predomina el sexo masculino (59,2%), mientras que el menor porcentaje (40,8%) es del sexo femenino.



*Figura 2. Sexo*  
Fuente: Tabla 2

### Tabla 3

*Distribución de frecuencias y porcentual de trabajadores extranjeros trabajando en su empresa en Tacna 2016,2017, 2018*

<b>Se encuentran extranjeros trabajando en su empresa</b>	Frecuencia	Porcentaje
Sí	71	100,0
No	00	00
Total	71	100

Fuente: Guía Análisis Documental de Expedientes de Ministerio de Trabajo, ONG y otros, migrantes 2018  
Elaborado: Quevedo Porras, Diana

En tabla y figura 3, denota el porcentaje de los trabajadores extranjeros que laboran, donde todos refieren que laboran en su empresa (100%).



*Figura 3.* Trabajadores dependientes

Fuente: Tabla 3

**Tabla 4**

*Distribución de frecuencias y porcentual del trabajador extranjeros en Tacna 2016,2017, 2018 Según Nacionalidad*

<b>Nacionalidad</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Pakistaní	9	12,7
Argentina	2	2,8
Brasilero	2	2,8
Chino	1	1,4

Mexicano	3	4,2
Francesa	4	5,6
Coreano	1	1,4
Venezolana	39	54,9
Chilena	2	2,8
Cubano	2	2,8
Canadiense	1	1,4
Dominicana	2	2,8
Musulmana	1	1,4
Republica Eslovaquia	1	1,4
Alemana	1	1,4
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Guía Análisis Documental de Expedientes de Ministerio de Trabajo, ONG y otros, migrantes 2018

Elaborado: Quevedo Porras, Diana

## INTERPRETACION

La tabla 4, denota que la nacionalidad venezolana del trabajador extranjero, predomina con un 54,9%, seguida por la pakistaní con un 12,7% y la mexicana con 4,2% y, en menor porcentaje, la canadiense, la china, entre otras.

### Tabla 5

*Distribución de frecuencias y porcentual del trabajador extranjeros en Tacna 2016,2017, 2018 Según ocupación delegada*

<b>Ocupación Delegada</b>	<b>Frecuenci</b>	<b>Porcentaje</b>
Técnico mecánico	1	1,4
Administración	1	1,4

Construcción	1	1,4
Operador de maquina	1	1,4
Área de recursos humanos	1	1,4
Estilista	1	1,4
Área logística	2	2,8
Gerente general	5	7,0
Profesora de francés	4	5,6
Asistente administrative	2	2,8
Asesor de comercio exterior	2	2,8
Auxiliar de mezclado	1	1,4
Gerente de operaciones	1	1,4
Administrador de sistemas	1	1,4
Terapeuta en biomagnetismo	1	1,4
Dirección técnica administrative	1	1,4
Técnico colerato	1	1,4
Asesor y promotor de venta	1	1,4
Auxiliar	2	2,8
Desarrollador de sistemas	1	1,4
Soporte técnico	1	1,4
Ejecutivo oficina de relaciones internacionales	1	1,4
Subgerente	1	1,4
Analista programador	1	1,4
Administrador de tienda	1	1,4
Cosmetología	1	1,4
Supervisor	1	1,4
Técnico	1	1,4
Entrenador de esgrima	1	1,4

Cocinero	5	7,0
Técnico de maquinaria	1	1,4
Mozo	2	2,8
Médico urólogo	1	1,4
Comerciante	1	1,4
Vendedor	3	4,2
Corredor de seguros	1	1,4
Promotor de venta	1	1,4
Ayudante	4	5,6
Cheff	1	1,4
Procesamiento de aceitunas	1	1,4
Profesor de inglés	1	1,4
Ayudante	2	2,8
Ysometrista	1	1,4
Barman	1	1,4
Limpieza	1	1,4
Mesera	3	4,2
Sanguchería	1	1,4
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Guía Análisis Documental de Expedientes de Ministerio de Trabajo, ONG y otros, migrantes 2018

Elaborado: Quevedo Porras, Diana

## INTERPRETACIÓN

La tabla 5, denota que los extranjeros, según el oficio que más desarrollan, son de gerente general y cocineo con un 7,0% respectivamente, de profesora de francés (5,6%) y vendedor con el 4,2%.

### Tabla 6

*Distribución de frecuencias y porcentual del trabajador extranjeros en Tacna 2016,2017, 2018 Según documento por el cual se identificaron para obtener el trabajo*

<b>Documento por el cual se identificaron para obtener el trabajo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Carne de Extranjería	17	23,9
Pasaporte	34	47,9
PTP	6	8,5
Carnet de Extranjería y Pasaporte	1	1,4
No identifica	13	18,3
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Guía Análisis Documental de Expedientes de Ministerio de Trabajo, ONG y otros, migrantes 2018

Elaborado: Quevedo Porras, Diana

## INTERPRETACION

La tabla 6, denota que documento presentaron los trabajadores extranjeros para identificarse y obtener trabajo, en la cual el mayor porcentaje (47,9%) se identificó con el pasaporte mientras el menor porcentaje lo hizo con carnet de extranjería y pasaporte.

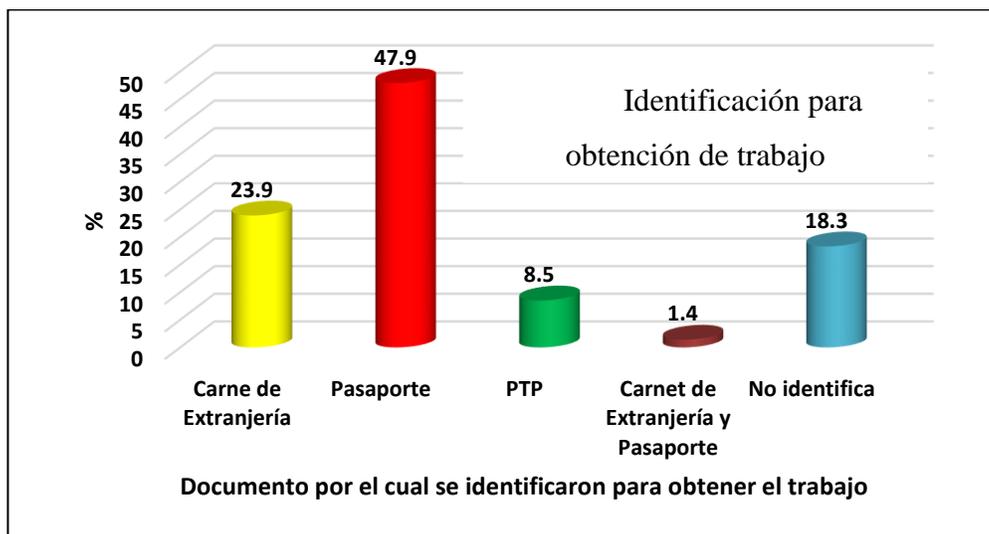


Figura 4. Documento por el cual se identificaron para obtener el trabajo  
Fuente: Tabla 6

**Tabla 7**

*Distribución de frecuencias y porcentual del trabajador extranjeros en Tacna 2016,2017, 2018. Según la subordinación entre trabajador y empleador está dada bajo un contrato de trabajo*

<b>La subordinación entre trabajador y empleador está dada bajo un contrato de trabajo</b>	Frecuencia	Porcentaje
Si	56	78,9
No	15	21,1
Total	71	100,0

Fuente: Guía Análisis Documental de Expedientes de Ministerio de Trabajo, ONG y otros, migrantes 2018

Elaborado: Quevedo Porras, Diana

## INTERPRETACIÓN

La tabla 7, denota la subordinación entre los trabajadores extranjeros, y el empleador, donde el mayor porcentaje (78,9%) sí está dado bajo un contrato de trabajo, mientras el menor porcentaje (21,1%) no está dado bajo un contrato de trabajo.

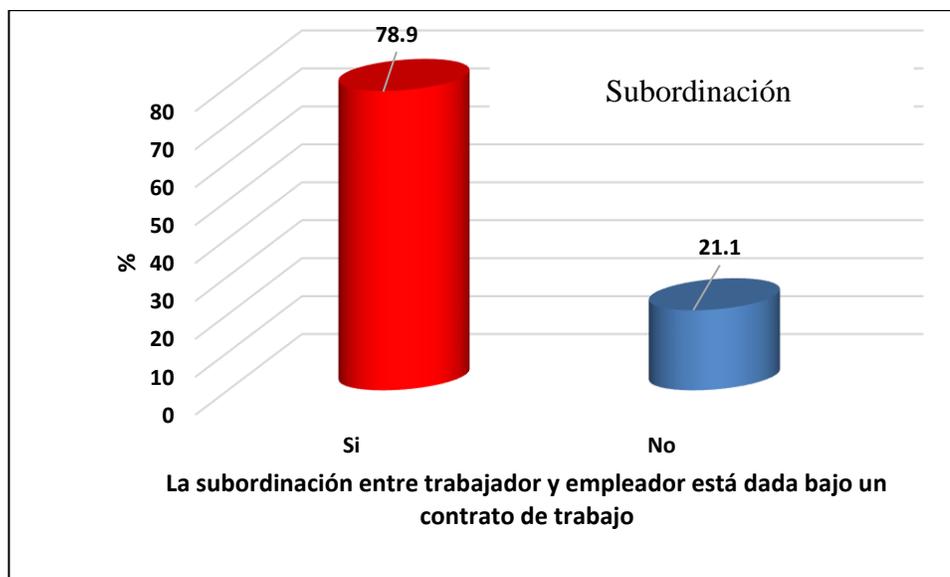


Figura 5. La subordinación entre trabajador y empleador está dada bajo un contrato de trabajo

Fuente: Tabla 7

## Tabla 8

*Distribución de frecuencias y porcentual del trabajador extranjeros en Tacna 2016,2017, 2018. Según derechos que contienen el contrato*

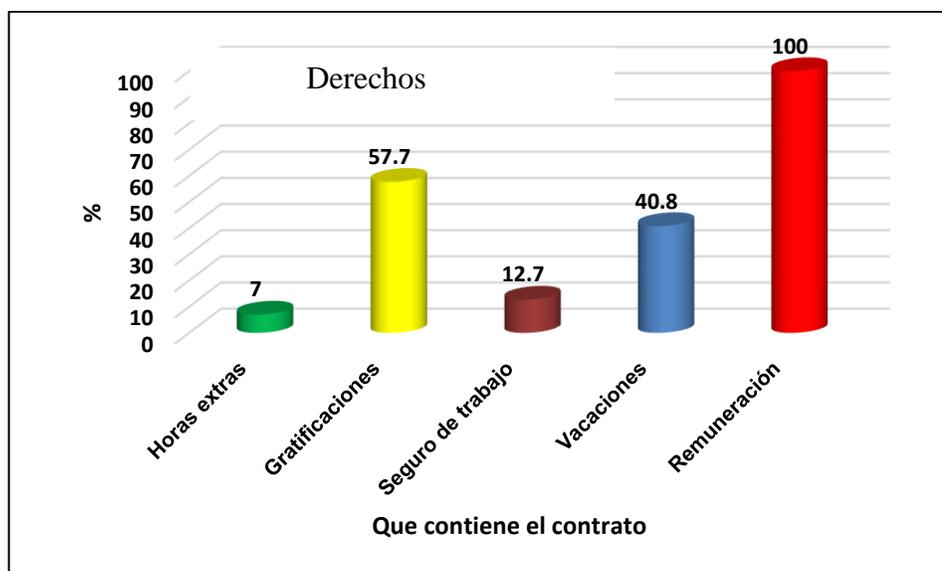
Que contiene el contrato	Frecuencia	Porcentaje
Horas extras	5	7,0
Gratificaciones	41	57,7
Seguro de trabajo	9	12,7
Vacaciones	29	40,8
Remuneración	71	100,0

Fuente: Guía Análisis Documental de Expedientes de Ministerio de Trabajo, ONG y otros, migrantes 2018

Elaborado: Quevedo Porras, Diana

## INTERPRETACIÓN

La tabla 8, denota que contiene el contrato de los trabajadores extranjeros, donde el mayor porcentaje (100%) es la remuneración, mientras el menor porcentaje (7%) contienen horas extras.



*Figura 6. Derechos*  
Fuente: Tabla 8

## Tabla 9

*Distribución de frecuencias y porcentual de los trabajadores extranjeros en Tacna 2016,2017, 2018. Según tipo de contrato*

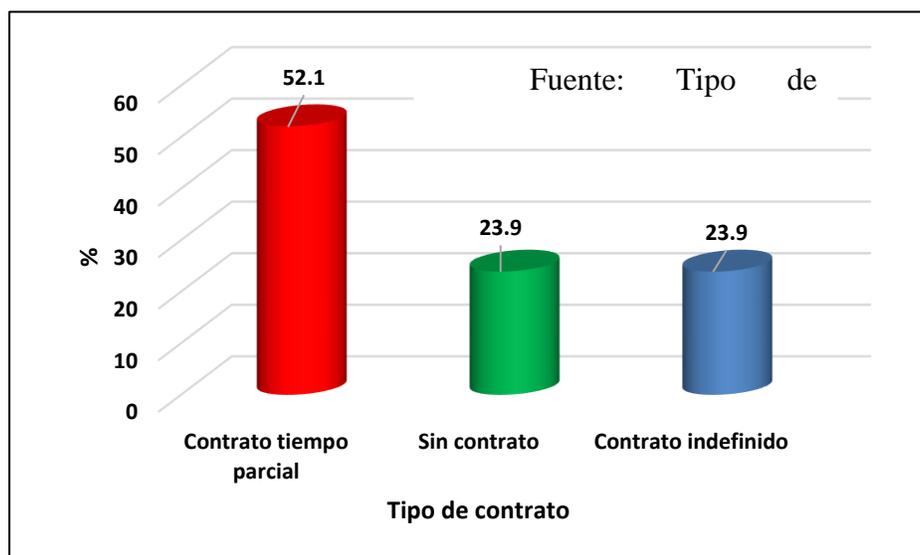
Tipo de contrato	Frecuencia	Porcentaje
Contrato tiempo parcial	37	52,1
Sin contrato	17	23,9
Contrato indefinido	17	23,9
Total	71	100,0

Fuente: Guía Análisis Documental de Expedientes de Ministerio de Trabajo, ONG y otros, migrantes 2018

Elaborado: Quevedo Porras, Diana

## INTERPRETACIÓN

La tabla 9, denota el tipo de contrato de los trabajadores extranjeros, según tipo de contrato, donde el mayor porcentaje (52,1%) tiene contrato a tiempo parcial, mientras que el menor porcentaje (23,9%) no tiene contrato y el otro 23,9%, contrato indefinido



*Figura 7.* Tipo de contrato  
Fuente: Tabla 9

### Tabla 10

*Distribución de frecuencias y porcentual del trabajador extranjeros en Tacna 2016,2017, 2018. Según excede el 20% de trabajadores extranjeros*

<b>Excede el 20% de trabajadores extranjeros</b>	Frecuenci	Porcentaje
Sí	6	8,5
No	58	81,7
Exonerado	7	9,9
Total	71	100,0

Fuente: Guía Análisis Documental de Expedientes de Ministerio de Trabajo, ONG y otros, migrantes 2018  
Elaborado: Quevedo Porras, Diana

## INTERPRETACIÓN

La tabla 10, denota si excede las empresas el 20% de trabajadores extranjeros, donde el mayor porcentaje (81,7%) no excede, mientras que el menor porcentaje (8,5%) sí excede.

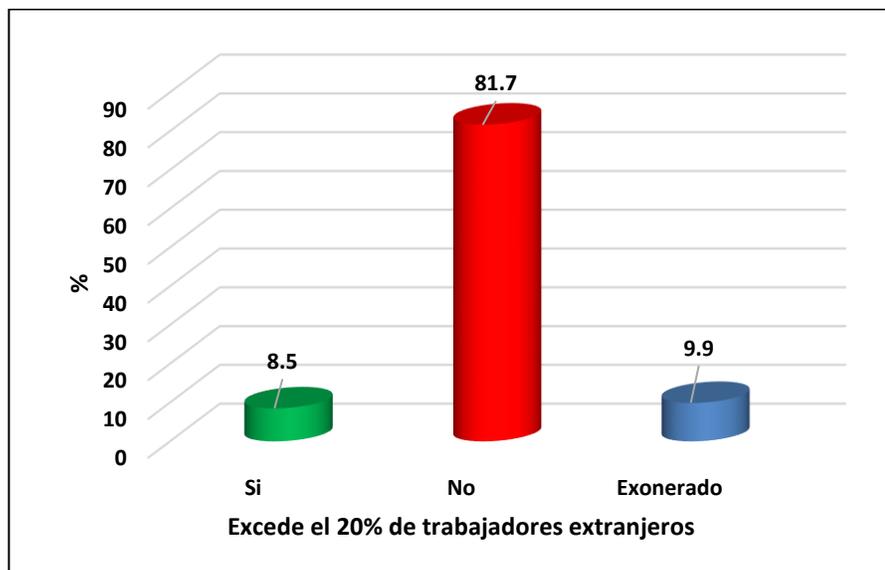


Figura 8. Excede el 20% de trabajadores extranjeros

Fuente: Tabla 10

## Tabla 11

*Distribución de frecuencias y porcentual del trabajador extranjeros en Tacna 2016,2017, 2018. Según excede el 30% del total de planilla de sueldos y salarios*

<b>Excede el 30% del total de planilla de sueldos y salarios.</b>	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	4,2
No	62	87,3
Exonerado	6	8,5
Total	71	100,0

Fuente: Guía Análisis Documental de Expedientes de Ministerio de Trabajo, ONG y otros, migrantes 2018

Elaborado: Quevedo Porras, Diana

## INTERPRETACIÓN

La tabla 11, denota si en las empresas excede el 30% del total de planilla de sueldos y salarios, donde el mayor porcentaje (87,3%) no excede, mientras que el menor porcentaje (4,2%) sí excede.

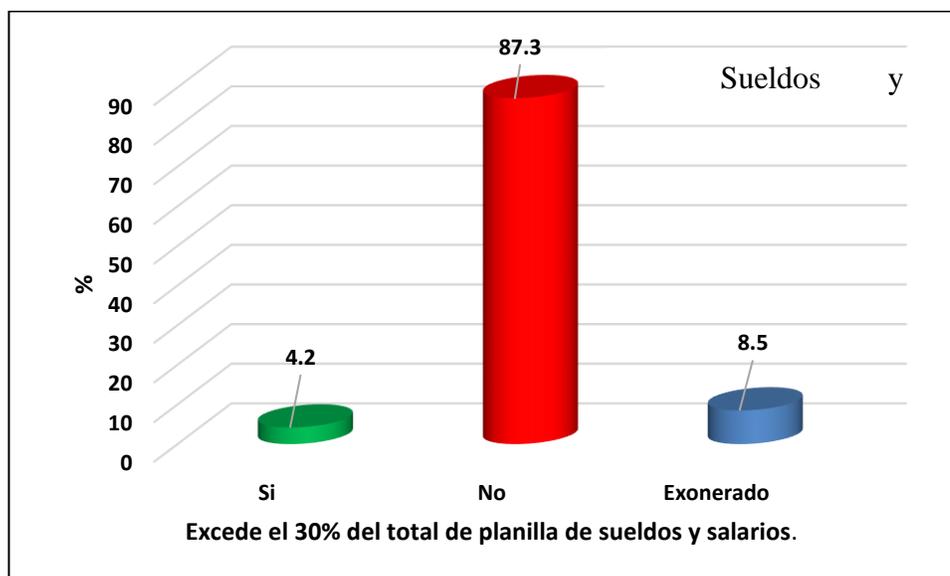


Figura 9. Sueldos y salarios  
Fuente. Tabla 11

## Tabla 12

*Distribución de frecuencias y porcentual del trabajador extranjeros en Tacna 2016,2017, 2018 Según observaciones*

Observaciones	Frecuencia	Porcentaje
Exonerado de los % limitados	2	2,8
El trabajador se encuentra exonerado de los % limitativos	1	1,4
Exoneración cargo de confianza	2	2,8
Exonerado	3	4,2
Desaprobado por el Mintra	21	29,6

Aprobado	42	59,2
Total	71	100,0

Fuente: Guía Análisis Documental de Expedientes de Ministerio de Trabajo, ONG y otros, migrantes 2018

Elaborado: Quevedo Porras, Diana

## INTERPRETACIÓN

La tabla 12, denota las observaciones en la empresa, donde el mayor porcentaje (59,2%) es aprobado por el Mintra, mientras que el menor porcentaje (1,4%) de los trabajadores se encuentra exonerado de los porcentajes limitativos.

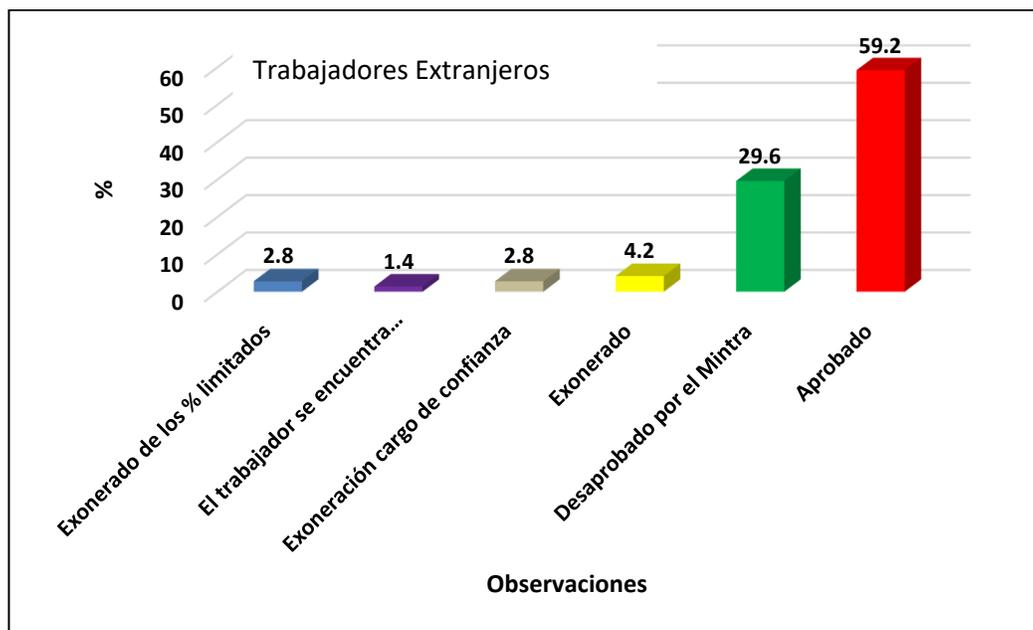


Figura 10. Observaciones

Fuente: Tabla 12

**CAPÍTULO V**

**COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS**

## I. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

### 1.1.Verificación y/o contrastación de hipótesis

Para verificar la hipótesis, en esta investigación, está considerado los registros de los migrantes los cuales inciden los efectos de la variable independiente. Se presentan hipótesis, pero solo existen indicadores y proporciones importantes. Con este fin, se verifica mediante un análisis basado en estadísticas descriptivas y se utiliza los índices alcanzados para inferir la confirmación o rechazo de la hipótesis a partir de la información de la lista.

Para la comprobación de la hipótesis, se ha tomado en cuenta los registros de los migrantes en los que inciden los efectos de la variable independiente, en la se busca llegar a demostrar la confirmación o rechazo de las hipótesis planteadas.

<b>Que contiene el contrato</b>	Frecuencia	Porcentaje
No horas extras	66	93,0
Horas extras	5	7,0
Total	71	100,0

### 1.2.Verificación de la primera hipótesis específica

La primera hipótesis específica del estudio de investigación expresa que: *Se vulneran las normas que regulan las formalidades del contrato de trabajo de extranjeros referidos a la jornada laboral, la remuneración, la gratificación y las vacaciones en Tacna 2016 - 2018.*

La gran mayoría de personas que egresa hacia otros países tiene como antecedente la búsqueda de empleo, mejoras para su vida, ya que encuentra dificultades económicas y políticas en su país de origen.

Generalmente, son las del sexo masculino, ya que su condición social le permite tener mayores facilidades de migrar por razones económicas, tal como se indica en la tabla 1, 2, 3, 4 referidas a que trabajan en una micro y mediana empresa y que muchos de ellos tienen su propia empresa que contribuye a emplear a otros migrantes como él.

1) **H<sub>0</sub>: P= 0,50** No se vulneran los derechos laborales en las horas extras de los trabajadores extranjeros en Tacna 2016 - 2018.

H<sub>1</sub>: P <0,50 Se vulneran los derechos laborales en las horas extras de los trabajadores extranjeros en Tacna 2016 - 2018.

## 2) Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

## 3) Estadística de prueba

Prueba binomial

Prueba binomial					
Que contiene el contrato	Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (unilateral)
Grupo 1	Horas extras	5	,07	,50	,000
Grupo 2	No Horas extras	66	,93		
Total		71	1,00		

El p-valor de la prueba (Sig. exacta (unilateral)) es 0.000 menor que 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto, se confirma la hipótesis planteada sobre la vulneración de las normas que regulan las formalidades del contrato de trabajo de extranjeros referidos a la jornada laboral, la remuneración, la gratificación y las vacaciones en Tacna 2016 - 2018.

La normativa laboral vigente para la contratación de extranjeros está establecida en el Decreto No. 689 y su reglamento D. S. 014-92-TR donde determina los principios y restricciones para regular las actividades laborales privadas. Para estas situaciones, el contrato de trabajo y su modificación son autorizados por la Oficina Administrativa de Trabajo (es decir, el Ministerio de Trabajo), siendo los trabajadores extranjeros sujetos en el Régimen Laboral de la Actividad Privada, se considera los principales aspectos para la contratación de extranjeros como la disposición para la celebración del contrato, su formalidad, el plazo de duración del contrato, las cláusulas especiales así como sus prórogas y modificatorias, información del contrato de trabajo y el inicio de prestación de servicios.

La duración para los contratos de los trabajadores extranjeros es tres años como máximo, prorrogables a diferencia del régimen nacional que expone el tiempo del contrato, en la situación de contratos extranjeros no es necesario, el derecho del trabajo tiene como uno de sus principios la estabilidad laboral, en la cual consiste garantizar la duración del vínculo laboral.

En este sentido, al presentar la solidez laboral a la condición migratoria, estaría contraindicado a los Derechos Humanos Laborales, tomando en cuenta una opción más equitativa, siendo de la naturaleza del trabajador determinar el tiempo, aun si el empleado extranjero goce de un hogar perenne o provisional. De esta manera esta restricción respecto al tiempo de contratos es un requerimientos que debería aportarse en la nueva norma de migraciones sabiendo que el Decreto Legislativo N°1350 no tiene modificación.

Para el Decreto Legislativo Nro 1350 si un extranjero desea laborar durante un periodo mayor a tres años, este debería tener ser un habitante permanente, para poder ser calificado como exonerado en la aprobación especial del contrato.

En principio, debemos mencionar que es necesario dividir las condiciones para que los extranjeros firmen contratos laborales en dos categorías. El primer grupo son los que tienen uno de los dos documentos para poder ejecutar el contrato, a saber, el Permiso Temporal Permanente (PTP) o la Ley de Permiso Temporal de Trabajo No Convencional (PTEP). El segundo grupo es para Cualquiera de estos dos documentos

Aquellos extranjeros que se encuentren o no documentados con el PTP o PTEP (en vigor), pueden ser contratados, ya que es suficiente para que la Compañía desarrolle un contrato de trabajo, al igual que con cualquier nacional peruano, con dos copias de este contrato, uno para ser entregado al trabajador extranjero y otro para el empleador. No se requiere presentación antes del Ministerio de Trabajo, debe simplemente cumplir con esta formalidad de impresión, que los contratos y el empleador deben tenerlo en el archivo del personal de su colaborador, para apoyarlo con una posible fiscalización de la SUNAFIL.

En definitiva, es notable que la Ley de Migraciones, con respecto a la defensa de los derechos de migrantes, está vulnerada al no tomar como consideración los derechos humanos que son fundamentales para su protección y seguridad extranjera.

Por lo pronto, es urgente fortalecer y revisar la norma laboral en donde se desarrollen los procedimientos migratorios distribuyendo distintas responsabilidades que faciliten el trámite administrativo hacia los órganos competentes en beneficio a sus derechos, resaltando la importancia de la

capacitación, así como también la debida fiscalización que debe realizar e Ministerio de Trabajo. Para ello, será necesario contar con los medios seguros y los canales apropiados para que el extranjero pueda ver sus derechos protegidos

### 1.3. Verificación de la segunda hipótesis específica

La segunda hipótesis específica del estudio desarrollado expresa que: Se vulneran los derechos laborales de la jornada laboral, remuneración, gratificaciones y vacaciones de los trabajadores extranjeros en Tacna 2016 -2018.

La población migrante, en nuestro país, depende de la estructura productiva. Los migrantes venezolanos más recurrentes en nuestro país, según las ramas económicas de acuerdo al servicio no personal (mecánico, promotor de venta, ayudante, chef, barman, etc.), son varones, con estudios superiores técnicos y universitarios, tal como se muestra en la tabla 5, 6, 7 y 8; ya que existe mayor posibilidad de traslado en el joven que en el mayor de edad por sus fortalezas físicas y psicológicas

<b>Que contiene el contrato</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
No gratificaciones	30	42,3
Gratificaciones	41	57,7
Total	71	100,0

1) **Ho: P= 0,50** No se vulneran los derechos laborales en las gratificaciones de los trabajadores extranjeros en Tacna 2016 – 2018.

H1:  $P < 0,50$  Se vulneran los derechos laborales en las gratificaciones de los trabajadores extranjeros en Tacna 2016 - 2018.

2) **Nivel de significancia**

$$\alpha = 0,05$$

3) **Estadística de prueba**

Prueba binomial

Prueba binomial					
Que contiene el contrato	Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (unilateral)
Grupo 1	Gratificaciones	41	,58	,50	,1175
Grupo 2	No Gratificaciones	30	,42		
Total		71	1,00		

El p-valor de la prueba (Sig. exacta (unilateral)) es 0.1175 mayor que 0.05. Por consiguiente, no se rechaza la hipótesis nula.

Se afirma que no se vulneran los derechos laborales en las gratificaciones de los trabajadores extranjeros en Tacna 2016 - 2018.

Que contiene el contrato	Frecuencia	Porcentaje
No Vacaciones	42	59,2
Vacaciones	29	40,8
Total	71	100,0

1) **H<sub>0</sub>: P= 0,60** No se vulneran los derechos laborales en vacaciones de los trabajadores extranjeros en Tacna 2016 - 2018.

H<sub>1</sub>: P < 0,60 Se vulneran los derechos laborales en vacaciones de los trabajadores extranjeros en Tacna 2016 - 2018.

2) **Nivel de significancia**

$\alpha = 0,05$

3) **Estadística de prueba**

Prueba binomial

Prueba binomial					
Que contiene el contrato	Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (unilateral)
Grupo 1	Vacaciones	29	,408	,6	,0005
Grupo 2	No Vacaciones	42	,592		
Total		71	1,0		

El p-valor de la prueba (Sig. exacta (unilateral)) es 0.0005 menor que 0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Por esta razón, se puede afirmar que se vulneran los derechos laborales en vacaciones de los trabajadores extranjeros en Tacna 2016 - 2018.

Que contiene el contrato	Frecuencia	Porcentaje
No Remuneración	71	100
Remuneración	00	00
Total	71	100,0

1) **Ho: P= 0,50** No se vulneran los derechos laborales en remuneración de los trabajadores extranjeros en Tacna 2016 - 2018.

H1: P <0,50 Se vulneran los derechos laborales en remuneración de los trabajadores extranjeros en Tacna 2016 - 2018

## 2) Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$

## 3) Estadística de prueba

Prueba binomial

Prueba binomial					
Que contiene el contrato	Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (unilateral)
Grupo 1	Remuneración	71	1,00	,50	
Grupo 2	No Remuneración	00	,00		
Total		71	1,00		

No se rechaza la hipótesis nula. Se puede afirmar que no se vulneran la remuneración de los trabajadores extranjeros en Tacna 2016 - 2018.

Por lo tanto, se confirma la hipótesis planteada sobre la vulneración de los derechos laborales de la jornada laboral, remuneración, gratificaciones y vacaciones de los trabajadores extranjeros en Tacna 2016 - 2018.

Del aspecto formal, el trabajador en la calidad migratoria, debe haber registrado anticipadamente el contrato laboral y empleo, mediante un proceso de aceptación especial para el registro adecuado.

Todos los extranjeros con o sin PTP o PTEP tendrán la ventaja de que pueden contratar con mayor facilidad y pueden darse de alta en la nómina de la empresa, lo que les brinda todos los trámites para la obtención de beneficios sociales. Es decir, la empresa también estará obligada a abonarse los mismos beneficios sociales que los peruanos empleados en nómina, a saber, bonificaciones en julio y diciembre, CTS en mayo y noviembre y 30 días de vacaciones anuales

Reafirmamos, que a en contexto constitucional los extranjeros disfrutan de los derechos constitucionales como la defensa de promoción del empleo, retribución justa, jornada máxima de trabajo, protección frente al despido arbitrario, acatamiento de principios en la relación de trabajo y a la participación de utilidades, conociendo también que tanto los extranjeros como los trabajadores locales poseen el libre acceso a los servicios médicos.(ESSALUD)

Para poder migrar según los tratados y convenios internacionales, en cual está incluido el Perú, es necesario tener un pasaporte tal como indica en el Decreto Legislativo Nro 1350 y los otros tratados internacionales donde el Perú se encuentra adscrito. A pesar de ello, muchos trabajadores aceptan condiciones sin algún tipo protección, sea social, laboral y otros derechos que le son correspondidos al trabajador.

Según las ocupaciones mencionadas, se ha comprobado que gran parte de derechos laborales son vulnerados por la conservación de sus puestos de trabajo; prueba de ello, los trabajadores realizan horas extras que muchas veces los empleadores les exigen sin algún tipo de remuneración en especial a aquellos que se encuentran en puestos de confianza (gerentes) y otras ocupaciones.

Estas son algunas inobservancias que las empresas pasan por alto, a lo que los trabajadores extranjeros están sometidos aceptando estas condiciones por el solo hecho de tener una estabilidad laboral y social.

Es fundamental mantener la idea que los empleados foráneos disfruten de los mismos derechos de trabajo que los trabajadores locales, con sustento en los acuerdos universales, que expresan la defensa de los derechos laborales en una forma horizontal, para todos los trabajadores en general.

#### 1.4.Verificación de la tercera hipótesis específica

La tercera hipótesis específica del estudio expresa que: *Se incumple con los límites en la contratación del trabajador la contratación del trabajador extranjero en una representación del 20% del total de trabajadores, y el 30% del total de la planilla de sueldos y salarios que se encuentran laborando en la micro y pequeñas empresas en Tacna 2016 - 2018.*

<b>Excede el 20% de trabajadores extranjeros</b>	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	8,5
No	65	91,5

Total	71	100,0
-------	----	-------

La normativa vigente sobre la contratación de extranjeros refiere que las empresas peruanas deben considerar los límites de los trabajadores migrantes (remuneraciones y planilla), en la cual se refieren al 20 y al 30 % según corresponda.

1) **H<sub>0</sub>: P= 0,20** No se incumplen con los límites en la contratación del trabajador la contratación del trabajador extranjero en una representación del 20% del total de trabajadores en Tacna 2016 - 2018.

H<sub>1</sub>: P < 0,20 Sí se incumplen con los límites en la contratación del trabajador la contratación del trabajador extranjero en una representación del 20% del total de trabajadores en Tacna 2016 - 2018.

## 2) Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

## 3) Estadística de prueba

Prueba binomial

Prueba binomial					
Excede el 20% de trabajadores extranjeros	Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (unilateral)
Grupo 1	No	65	,9	,2	,000
Grupo 2	Si	6	,1		
Total		71	1,0		

El p-valor de la prueba (Sig. exacta (unilateral)) es 0,000 menor que 0,05. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula: sí se incumplen con los límites en la contratación del trabajador la contratación del trabajador extranjero en una representación del 20% del total de trabajadores en Tacna 2016 – 2018.

<b>Excede el 30% del total de planilla de sueldos y salarios</b>	Frecuencia	Porcentaje
Sí	3	4,2
No	68	95,8
Total	71	100,0

1) **Ho: P= 0,50** No se incumplen el 30% del total de la planilla de sueldos y salarios que se encuentran laborando en la micro y pequeña empresa en Tacna 2016 – 2018.

H1: P <0,50 Sí se incumplen el 30% del total de la planilla de sueldos y salarios que se encuentran laborando en la micro y pequeña empresa en Tacna 2016 - 2018.

2) **Nivel de significancia**

$\alpha = 0,05$

### 3) Estadística de prueba

#### Prueba binomial

Prueba binomial					
Excede el 30% del total de planilla de sueldos y salarios	Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (unilateral)
Grupo 1	No	68	1,0	,3	,000
Grupo 2	Sí	3	,0		
Total		71	1,0		

El p-valor de la prueba (Sig. exacta (unilateral)) es 0,000 menor que 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula: sí se incumplen el 30% del total de la planilla de sueldos y salarios que se encuentran laborando en la micro y pequeña empresa en Tacna 2016 – 2018

Por lo tanto, se confirma la hipótesis planteada: sí se vulneran los derechos laborales de la jornada laboral, remuneración, gratificaciones y vacaciones de los trabajadores extranjeros en Tacna 2016 - 2018.

Considerando, primero, algunas de las excepciones para estos límites, muchas veces se excluye de la normativa a los extranjeros que tienen algún grado de consanguinidad (descendiente, ascendiente, cónyuge peruanos); asimismo, a los extranjeros con calidad de residente permanente, entre otros, considerándolos como nacionales en la aplicación de los porcentajes limitativos; tal como se muestra en la tabla 10, 11 y 12, en donde el empleador determinó el 20% del número total de trabajadores que presentó su empresa procedió a considerar el total del recursos humanos de planilla, contabilizando a la totalidad de los empleados locales o foráneos, permanentes o contratados, a plazo fijo con relacion de trabajo

valedero. El empleador tomó en cuenta el número total de trabajadores considerando el 100% para determinar los índices de planilla que representó a los empleados nacionales y el índice representativo de los trabajadores extranjeros; luego comparó estos datos para representar los trabajadores extranjeros frente al 20% autorizado por ley, con el propósito de evidenciar la cantidad que puede ser contratado.

Sobre los índices enmarcados, la Ley de contratación de extranjeros establece los porcentajes limitativos en concordancia a lo subsecuente: en relación al número que deben presentar las organizaciones con respecto al personal extranjero es hasta 20% (art 4 de la LCTE) ; por otra parte las retribuciones de los recursos humanos extranjeros no debe excederse el 30% del total de planilla de remuneraciones de la empresa (art 4 de la LCTE) , de esta manera la legislación ha optado establecer un límite a la contratación de extranjeros, debido a la política migratoria de reducir el acceso de extranjeros y solo permitir un cierto límite.

El personal extranjero contratado tanto en relación del porcentaje así como en las remuneraciones brinda una alternativa de política migratoria, mediante la limitación de ingreso a los trabajadores extranjeros, permitiendo ciertos límites, de manera que no promueve la contratación de esto, de manera por el cual no se promueve la contratación de los mismos; esto iba indicado en el Decreto Legislativo Nro 1350 donde señalan en su art 10 inciso c) el Consejo Nacional de Extranjería puede proponer cada año los parámetros de extranjeros que serán identificados como residentes.

El presente condicionamiento fue realizado el año 1991 sin ningún tipo de justificación, donde su postura sobre la garantía de las relaciones laborales en los extranjeros es que sea equitativa, por otra parte la Convención, manifiesta que un aspecto relevante en el Informe Inicial de Perú del Comité

de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares, es que el gobierno nacional erradique los condicionamientos presentes en las contrataciones de empleados extranjeros y de esta manera garantice mejores relaciones sociales entre los nacionales y extranjeros, asimismo estas delimitaciones no tienen justificación precisa e iría en contra de lo estipulado en la convención.

### 1.5.Verificación de la hipótesis general

La hipótesis general del presente estudio, expresa que: *Los principales derechos vulnerados de los trabajadores extranjeros por incumplimiento de normas laborales en Tacna 2016 a 2018, son las formalidades en la celebración del contrato de trabajo de extranjeros, la jornada laboral, la remuneración, la gratificación y las vacaciones.*

<b>Que contiene el contrato</b>	Frecuencia	Porcentaje
No Seguro de trabajo	62	87,3
Seguro de trabajo	9	12,7
Total	71	100,0

1) **H<sub>0</sub>: P= 0,50** No se vulneran los derechos laborales en seguros de trabajo de los trabajadores extranjeros en Tacna 2016 -.2018.

H<sub>1</sub>: P <0,50 Se vulneran los derechos laborales en seguros de los trabajadores extranjeros en Tacna 2016 - 2018.

2) **Nivel de significancia**

$$\alpha = 0,05$$

3) **Estadística de prueba**

## Prueba binomial

Prueba binomial					
Que contiene el contrato	Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (unilateral)
Grupo 1	Seguro de trabajo	9	,13	,50	,000
Grupo 2	No seguro de trabajo	62	,87		
Total		71	1,00		

El p-valor de la prueba (Sig. exacta (unilateral)) es 0,000 menor que 0,05; entonces se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, se puede afirmar que se vulneran los derechos laborales en seguros de trabajos de los trabajadores extranjeros en Tacna 2016 - 2018.

Tipo de contrato	Frecuencia	Porcentaje
Sin contrato	54	76,1
Contrato indefinido	17	23,9
Total	71	100,0

Tal como lo indica las tablas 8 y 9, los contratos de trabajo emitidos por los empleadores hacia los migrantes deberán ser aprobados con fecha por la Autoridad Administrativa de trabajo para su futura prestación de sus servicios. Es resaltante apreciar la informalidad de muchas empresas hacia los trabajadores extranjeros en la que no considera principales derechos laborales, tales como las horas extras, gratificaciones seguro de trabajo, vacaciones y remuneraciones. Todas estas especificaciones deben

encontrarse estipulados en el contrato de trabajo emitido por la empresa. Muchos jóvenes extranjeros, la mayoría de ellos con una carrera profesional, se enfrentan al mercado laboral del país que emigran con situaciones donde no encuentran empleo de acuerdo a su formación, siendo actualmente una problemática que requiere fortalecer las expectativas de control y supervisión por parte de entidades competentes.

1) **H<sub>0</sub>: P= 0,50** No se vulneran las normas que regulan las formalidades del contrato de trabajo de extranjeros en Tacna 2016 - 2018.

H<sub>1</sub>: P <0,50 Se vulneran las normas que regulan las formalidades del contrato de trabajo de extranjeros en Tacna 2016 - 2018.

2) **Nivel de significancia**

$$\alpha = 0,05$$

3) **Estadística de prueba**

Prueba binomial

Prueba binomial					
Tipo de contrato	Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (unilateral)
Grupo 1	Sin contrato	54	,76	,50	,000
Grupo 2	Contrato indefinido	17	,24		
Total		71	1,00		

El p-valor de la prueba (Sig. exacta (unilateral)) es 0,000 menor que 0,05; entonces, se rechaza la hipótesis nula: se vulneran las normas que regulan las formalidades del contrato de trabajo de extranjeros en Tacna 2016 - 2018.

La CIDH expresa que los derechos del trabajo se originan primordialmente de la situación del trabajador, dando una definición de toda persona que vaya a realizar una actividad remunerada

Siendo así la Corte también señaló que la clase migratoria de las personas no tiene por qué influir en la aplicación de sus derechos de trabajo, de esta manera los Estados tiene el deber de supervisar la eficiencia de estos derechos dentro de su ordenamiento estipulado, así también los derechos situados en los instrumentos universales; por lo cual los gobiernos tienen una responsabilidad deliberada, no debiendo encubrir prácticas de otras personas que afecten a los empleados extranjeros, así sea que sus derechos no son reconocidos a nivel nacional o porque estén sometidos a algún tipo de discriminación.

Por lo que esta Corte en su opinión consultiva 18/03 ratifica que no solo recae en el Estado la obligación de acatar el cumplimiento de los derechos del trabajo, sino que la responsabilidad es compartida con los gestores que deben garantizar la eficacia de este derecho fundamental.

Los derechos laborales enfocados a los migrantes, tiene que ver con los derechos laborales protegidos por el ordenamiento jurídico peruano, es decir, los migrantes van a tener los mismos derechos laborales que un nacional.

Ahora bien, estos derechos laborales, los ampara también la Convención Internacional a la cual el Perú se encuentra inscrito, lo que intento decir con esto, es que la Constitución Política vigente del Perú, no respalda como tales dichos derechos laborales del migrante; sino que se hace una interpretación de la Convención. es decir, el migrante en Perú tiene los mismos derechos laborales que una persona peruana, porque dos razones: porque es a lo que a punta la Convención, y porque ello se

entiende así por la interpretación que se pueda dar a la Constitución de Perú mas no, porque en la misma Constitución exista un apartado que especifique los derechos laborales del migrante, es más, la Constitución , es cierto, si protege los derechos laborales en general de los peruanos, pero No especifica tampoco cuáles derechos; dichos derechos lo encontramos en la legislación pertinente, legislación laboral evidentemente.

Por lo tanto, se confirma la hipótesis planteada referida a *que los principales derechos vulnerados de los trabajadores extranjeros por incumplimiento de normas laborales en Tacna 2016 a 2018, son las formalidades en la celebración del contrato de trabajo de extranjeros, la jornada laboral, la remuneración, la gratificación y las vacaciones.*

**CAPITULO VI**

**CONCLUSIONES**

- Primera:** Se determina que los principales derechos vulnerados en los trabajadores extranjeros son el horario de la jornada laboral, remuneración, gratificación y vacaciones. Aunado a ello, se vulnera la formalidad del contrato de trabajo de los migrantes.
- Segunda:** Se ha identificado que los principales derechos vulnerados de los trabajadores extranjeros por incumplimiento de normas laborales son las horas extras, vacaciones y seguros de trabajo, existe dentro de sus derechos y beneficios el poder laborar y contar con una calidad migratoria; aunque muchas veces sea complicado, teniendo en cuenta que existe un gran número de migrantes a los puestos de trabajo sin ninguna documentación impidiéndoles tener estos beneficios.
- Tercera:** Se ha establecido que se vulneran los derechos laborales de la jornada laboral, remuneración, gratificaciones y vacaciones de los trabajadores extranjeros, ya que la política migratoria que acoge a las empresas no son reguladas en su totalidad, lo que implica que existan muchas lagunas que recaen en la orientación de su situación migratoria.
- Cuarta:** Se ha establecido que existe cumplimiento de la normativa en cuanto a los límites de contratación del trabajador extranjero de una representación del 20% del total de trabajadores y el 30% del total de la planilla de sueldos y salarios que se encuentran laborando en las empresas.

**CAPITULO VII**

**RECOMENDACIONES**

- Primera:** En el Decreto Legislativo N° 1350 Ley de Migraciones , falta precisar sobre nuevas recomendaciones de control migratorio donde tenga mayor amplitud de conocimiento y orientación el migrante para su orientación en el país, referidas a una información confiable donde pueda analizarla y compararla para poder verificar sus propias condiciones en las ofertas de trabajo que pueda recibir, para que pueda migrar de forma regular, teniendo en cuenta todas las opciones que se le son presentadas hacia el país donde desea migrar en la cual el Estado debe mantener un equilibrio entre respeto y amparo de los derechos de los extranjeros.
- Segunda:** Supervisión inmediata y periódica por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalizadores Laborales y del Ministerio del Trabajo y Promoción del empleo, a los diversos centros laborales privados con el propósito que los derechos laborales de los extranjeros no sean vulnerados; y si fuera así, tomar las medidas sancionadoras necesarias por incumplimiento de las diversas normativas que protegen al trabajador extranjero.
- Tercera:** Proponer un proyecto de ley modificando el Decreto Legislativo 689 “Ley para la Contratación de trabajadores extranjeros” con la finalidad de equiparar los derechos de los extranjeros con los nacionales, respecto a sus derechos laborales.

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Alonso Olea, M. (2001). *Derecho del trabajo*. Madrid: Civitas.

Álvarez, F. (1985). *Compensación por Tiempo de Servicios*. Lima: Revista de la Facultad de Derecho de la PUCP.

Álvarez, A. (1999). *Contenido jurídico de la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migrantes y de sus familias, adoptado por la Asamblea General de Naciones Unidas mediante la Resolución 45/158, de 18 de diciembre de 1990*. Madrid: Migraciones

Arango, J. (2005) *Teorías y conceptos asociados al estudio de las migraciones internacionales*. Revista de Trabajo social

Avalos, O. (2008). *Derechos y beneficios de un trabajador*. . Lima: Abogados& Asociados.

Bernedo, J. (2017). *Las Gratificaciones*. Jurídica

Blancas, C. (1994). *Estado Social, Constitución y Derechos Fundamentales*. Lima: ADEC-ATC.

Blanco, C. (2000) *Las migraciones contemporáneas*. Madrid: Alianza Editorial

Broenstein, A. (1994). *Regulación del salario mínimo: normas internacionales y legislación nacional*. Montevideo: Relasur.

Bunge, M. (1972). *La Ciencia, su Método y su Filosofía*, Habana: Ciencias Sociales

Bueno, T. (2005). *Hacia una definición de los beneficios sociales como gasto deducible del Impuesto a la Renta*. Revista Empresarial.

Bustamante, J. (1999) *Contenido jurídico de la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores de 18 de diciembre de 1990*. Madrid: Migraciones

Bustamante, R. (2001). *Derechos Fundamentales y Proceso Justo*. Lima: ARA.

Cabanellas, G. (1989). *Contrato de Trabajo*. Buenos Aires: Ameba.

Cabanellas, G. (2001). *Diccionario de Derecho laboral*. Lima: Heliasta S.R.L.

Camacho, J. (2013). *Los derechos de los trabajadores migrantes*. Universidad Nacional Autónoma de México. México. Consultado 23 de Junio 2021. Obtenido de: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9722/11750>

Chacaltana, J. (2010). *Enfoque para unas políticas de migración laboral juvenil*. En: *Trabajo Decente y Juventud en América Latina*. Lima: Organización Nacional del Trabajo.

Chamané, R. (2007). *La Constitución política comentada*. Lima: Juristas Editores.

Chirinos, F. (2018). *Claves frente a una fiscalización laboral*. Jurídica

Culqui, A. (2015). *Derechos laborales de los trabajadores migrantes*. (Tesis de Magíster) Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Consultado 23 de Junio 2021. Obtenido de: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r36892.pdf>

De La Cueva, M. (2005). *El nuevo Derecho mexicano del trabajo*. México D.F.: Porrúa.

De La Piedra, M. (2018). *Gestión*. Consultado 17 de diciembre 2020:

<https://gestion.pe/economia/management-empleo/limite-contratacion-extranjeros-empresa-casos-aplica-246899-noticia/>

Del Carpio, O. (1980). *Historia del Perú y el Mundo*. Lima: Andina.

Echevarría, E. (2018). *Derechos Laborales y la migración venezolana en el Perú*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo. Lima. Consultado 23 de Junio de 2021. Obtenido de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20099>

Ermida, O. (2006). *Derechos laborales y comercio internacional*. En: *Globalización económica y relaciones laborales*. Salamanca

García, D. (2019). *Análisis de la jerarquía normativa del DL 689 y el régimen laboral para venezolanos, regulado en el artículo 12 del DS 001-2018-IN*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de Piura. Perú. Consultado 23 de Junio 2021. Obtenido de: <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1528/DER-GAR-CHA-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

García, P. (2017). *Reflexiones sobre el darwinismo social: Inmigración y colonización, mitos de los grupos modernizadores peruanos*. Lima

Gurevitch, J. (2013). *Uso de gratificaciones de la comunicación de masas en empresas*. Lima: Coyutural.

Hernández-Sampieri, R (2018) *Metodología de la Investigación La Rutas Cuantitativa, Cualitativa-Mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores

Lastra, J. (1994) *Derecho Internacional del Trabajo*. Primera edición. México: Editorial Porrúa S.A.

León, A. (2014). *Mercado laboral y mercado de los Recursos Humanos*. Lima: Escuela Nacional de Desarrollo Empresarial.

Lopez Basanta, J. (1988). *El salario*. Buenos Aires: Ediciones Jurídicas.

Marmora, L. (2004). *Las Migraciones Internacionales: Avances y Perspectivas para una política migratoria*. Brasilia: Remhu.

Millas, C. (2012). *Contratación laboral en el Perú*. Lima: Ara.

Montoya, A. (1996). *Curso de seguridad y salud en el trabajo*. Madrid: McGraw Hill

Naciones Unidas (s.f.). *Observaciones finales sobre el informe de Perú del Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares*. Consultado 02 de diciembre 2020:

[https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CMW%2fC%20%2fPER%2f1&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CMW%2fC%20%2fPER%2f1&Lang=en)

Nava, M. (2013). *Estabilidad laboral en América Latina*. Buenos Aires: Ediciones Uned.

Organización Internacional para las Migraciones (2006). *Glosario sobre migración*.

Organización Internacional para las Migraciones (2014). *Glosario sobre Migración*.

Palacios, M. (2012). *La vida digna en el contexto de la inmigración: los trabajadores migratorios*. (Tesis Doctoral). Universidad de Sevilla. España. Consultado 23 de Junio 2021. Obtenido de:

[https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/74006/Tesis\\_Palacios%20Sanabria%2C%20M.%20Teresa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/74006/Tesis_Palacios%20Sanabria%2C%20M.%20Teresa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Palma, S. (2013). *Escala de Satisfacción Laboral*. Lima: Andrade.

Palomeque, M. (2001). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Aceres.

Palomino, J. (2015) *Metodología de la Investigación, Guía para Elaborar un Proyecto en Salud y Educación*. Lima: Editorial San Marcos E.I.R. L

Palomino T. (1995) *La confianza en el derecho laboral comparado*. Lima: Graphos Editores S.R.L.

Paredes, J. (2013). *Estabilidad laboral en el Peru*. Lima: PUCP.

Perruchoud, R. (2007). *La gestión de las migraciones internacionales ¿el nuevo Dorado?* Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Quiñones, S. (2007). *La libertad de trabajo: vigencia de un principio y un derecho fundamental en el Perú*. Lima: Palestra.

Rajul, J. (2015). *Plan operativo institucional*. Juliaca.

Rendón, R. (2002). *Apuntes sobre derecho del Trabajo Individual*. Lima: Ediciones Laborales.

Rodríguez, C. (2009) *Los Convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo*. Consultado 24 noviembre 2020:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_bai\\_pub\\_118.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf)

Sagardoy, J. (2005). *Los derechos fundamentales y el contrato de trabajo*. Madrid: Revista Relaciones Laborales.

Salazar, C. (2013). *Las competencias claves para una gestión integrada de los Recursos*. Madrid: Deusto.

Sanchez, A. (s.f.). *Perfil migratorio del Perú*. Lima: Edit. Síper Gráfica E.I.R.L.

Sanguinetti, R. (1997). *Contrato de trabajo y nuevos sistemas productivos*. Lima: Revista laboral.

Solanes, Á. y La Spina, E. (2015). *Instrumentos normativos internacionales para la protección de las personas migrantes. Un estándar mínimo exigible*. Madrid: Fundación Gregorio Peces-Barba para el estudio y cooperación en derechos humanos.

Solimano, A. (2003). *Globalización y migración internacional: la experiencia latinoamericana*. Editorial CEPAL.

Soto, R. (2014). *Remuneración y beneficios sociales*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Teodosio, P. (s.f.). *La confianza en el derecho laboral comparado*. Lima: Graphos Editores S.R.L.

Tobar, R. & Vidal, C. (2008). *Trabajadores migratorios y su protección jurídica en Chile*. (Tesis de Licenciatura) Universidad de Chile, Santiago de Chile.

Consultado 23 de Junio 2021. Obtenido de:  
[http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/107840/devidal\\_c.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/107840/devidal_c.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Toyama, M. (2008). *Introducciones del derecho laboral*. Lima: Anaya.

Verdera, F. (2007). *La migración laboral internacional: derechos de los/as trabajadores/as migrantes*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Victoria Rosas, H. (2014). *Derecho a la Migración laboral y fortalecimiento de la empleabilidad en la Comunidad Andia*. Lima: PUCP.

**ANEXOS**

## Instrumento

### GUÍA DE ANALISIS DOCUMENTAL

Este trabajo de investigación tiene por objetivo Determinar los principales derechos vulnerados de los trabajadores extranjeros por incumplimiento de normas laborales en la Ciudad de Tacna, 2016 – 2018, se usa esta guía para obtener el permiso respectivo para que se facilite la obtención de información de fuentes primarias como son los datos obtenidos ( Ministerio de Trabajo y ONG Jesuitas), que han sido registrados en los formatos de los sujetos en estudio, con la finalidad de interpretar, analizar y asociar con los datos registrados

Esta guía de análisis recolectará los datos generales de los Derechos Laborales – tal como el Incumplimiento de las Normas que regulan las formalidades del Contrato, Cumplimiento de los límites en la contratación del Trabajador Extranjero

El tiempo que durará la recolección de la información será aproximadamente 3 meses, en un horario apropiado.

Los datos obtenidos con relación al estudio fueron custodiados, garantizando discreción y confidencialidad sobre su identificación de la documentación generada, que será registrada por seudónimos. Por otra parte, las Personas que encargadas del sector tendrán libre acceso en observar durante el proceso de la recolección de los datos de los formatos para la verificación de los procedimientos y/o datos que se recolecten, logrando de esta manera la confidencialidad del estudio hasta donde lo permitan las leyes y regulaciones aplicables.

La información obtenida servirá para el estudio anteriormente mencionado, estando a cargo del autor – investigador.

Agradeciendo de antemano la deferencia de los encargados de jefaturas por su anuencia.

### Parte A – Datos Generales del Trabajador Extranjero

<b>1. Edad</b>	
<b>2. Sexo</b>	M:..... F.....
<b>3. Trabajadores extranjeros trabajando en una empresa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SI</li> <li>• NO</li> </ul>
<b>4. Tipo de Empresa (micro y pequeña empresa)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S.A.C.</li> <li>• S.R.L.</li> <li>• E.R.L.</li> <li>• MYPE</li> <li>• RUC</li> </ul>
<b>5. Nacionalidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pakistani</li> <li>• Argentina</li> <li>• Brasileiro</li> <li>• Chino</li> <li>• Mexicano</li> <li>• Francesa</li> <li>• Coreano</li> <li>• Venezolana</li> <li>• Chilena</li> <li>• Cubano</li> <li>• Canadiense</li> <li>• Dominicana</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Musulmana</li> <li>• Republica Eslovaquia</li> <li>• Alemana</li> </ul>
<p><b>6. Ocupación Delegada</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnico mecánico</li> <li>• Admnitración</li> <li>• Construcción</li> <li>• Operador de máquina</li> <li>• Area de Recursos humanos</li> <li>• Estilista</li> <li>• Área logística</li> <li>• Gerente general</li> <li>• Profesora de francés</li> <li>• Asistente administrativa</li> <li>• Asesor de comercio exterior</li> <li>• Auxiliar de mezclado</li> <li>• Gerente de operaciones</li> <li>• Administración de sistemas</li> <li>• Terapeuta de biomagnetismo</li> <li>• Técnico colerato</li> <li>• Dirección técnica administrativa</li> <li>• Asesor y promotor de venta</li> <li>• Auxiliar</li> <li>• Desarrollador de sistemas</li> <li>• Soporte técnico</li> <li>• Ejecutivo oficina de relaciones internacionales</li> <li>• Subgerente</li> <li>• Analista programador</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administrador de tienda</li> <li>• Cosmetología</li> <li>• Supervisor</li> <li>• Técnico</li> <li>• Entrenador de esgrima</li> <li>• Mozo</li> <li>• Cocinero</li> <li>• Técnico de maquinaria</li> <li>• Médico urólogo</li> <li>• Comerciante</li> <li>• Vendedor</li> <li>• Corredor de seguros</li> <li>• Promotor de venta</li> <li>• Ayudante</li> <li>• Chef</li> <li>• Procesamiento de aceituna</li> <li>• Profesor de ingles</li> <li>• Ysometrista</li> <li>• Barman</li> <li>• Limpieza</li> <li>• Mesera</li> </ul>
<b>6.- Documento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Carne de Extranjería</li> <li>• Pasaporte</li> <li>• PTP</li> <li>• Carnet de Extranjería y Pasaporte</li> <li>• No identifica</li> </ul>

**PARTE B: Derechos Laborales – Incumplimiento de las Normas que regulan las formalidades del Contrato**

<b>7. Formalidades del Contrato ( Que contiene el contrato, tipo de contrato)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Horas extras</li> <li>• Gratificaciones</li> <li>• Seguro de Trabajo</li> <li>• Vacaciones</li> <li>• Remuneración</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrato Tiempo Parcial</li> <li>• Sin Contrato</li> <li>• Contrato Indefinido</li> </ul>

**PARTE C: Cumplimiento de los límites en la contratación del Trabajador Extranjero**

<b>8. Excede el 20% de trabajadores Extranjeros</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SI</li> <li>• NO</li> <li>• EXONERADOS</li> </ul>
<b>9. Excede el 30% del total de planilla de sueldos y salarios</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SI</li> <li>• NO</li> <li>• EXONERADOS</li> </ul>
<b>10. Según observaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exonerados de los % limitados</li> <li>• El trabajador se encuentra exonerado de los % limitativos</li> <li>• Exoneración cargo de confianza</li> <li>• Exonerado</li> <li>• Desaprobado por el Mintra</li> </ul>

### Validación de instrumento (Guía De Análisis Documental)

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO: RAMIRO VALDIVIA RODRIGUEZ

FORMACIÓN ACADÉMICA: ABOGADO - MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: DERECHO CIVIL Y COMERCIAL E INVESTIGACIÓN

TIEMPO: 6 AÑOS

CARGO ACTUAL: JEFE DE ASESORÍA JURÍDICA

INSTITUCION: SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE TACNA

(ENCUESTA MEDIANTE EL CRITERIO DE EXPERTOS)

#### INSTRUCCIONES:

La validación del instrumento tiene como objetivo el de recoger información útil de personas especializadas en el tema

**TITULO DEL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN: "PRINCIPALES DERECHOS VULNERADOS DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS POR INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES EN TACNA 2016-2018"**

SE COMPONE DE 10 ITEMS, PARA LOS CUALES SE TIENE LA SIGUIENTE ESCALA DE ESTIMACIÓN:

1. Representa una ausencia de elementos que absuelven la interrogante planteada
2. Representa una abolición escasa de la interrogante
3. Significa la absolución del ítem en términos intermedios
4. Representa estimación que el trabajo de investigación absuelve en gran medida la interrogante planteada
5. Representa el mayor valor de escala y debe ser asignado cuando se aprecia que el ítem es absuelto por el trabajo de investigación de manera totalmente suficiente

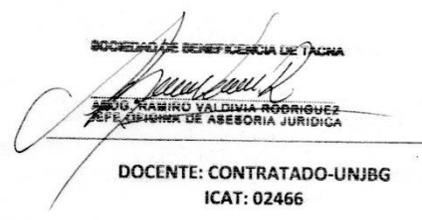
Marque con una "X" en la escala que figura a la derecha de cada ítem, según la opción que le merezca el instrumento de investigación.-

#### HOJA DE PREGUNTAS PARA LA VALIDACION

PREGUNTAS	ESCALA DE VALIDACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. ¿considera Ud. ¿Qué los ítems del instrumento miden lo que se pretende medir?				X	

2. ¿Considera Ud. que la cantidad de ítems registrados en esta versión son suficiente para tener una comprensión de la materia de estudio?	1	2	3	4	5
3. ¿Considera Ud. que los ítems contenidos en este instrumento es una muestra representativa del universo material del estudio?	1	2	3	4	5
4. ¿Considera Ud. que, si aplicamos en reiteradas oportunidades este instrumento a muestras similares, ¿obtendríamos también datos similares?	1	2	3	4	5
5. ¿Considera Ud. que los conceptos utilizados en este instrumento son, todos y cada uno de ellos, propios de las variables?	1	2	3	4	5
6. ¿Considera Ud. que todos y cada uno de los ítems contenidos en este instrumento tiene los mismos objetivos?	1	2	3	4	5
7. ¿considera Ud. que la estructura del presente instrumento es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones?	1	2	3	4	5
8. ¿Considera Ud. que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?	1	2	3	4	5
9. ¿Estima Ud. que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetivos materia de estudio?	1	2	3	4	5

<b>10. SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES</b>						
.....						
.....						
.....						
.....						
.....						

**SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE TACNA**  
  
**MARÍA VALDIVIA RODRÍGUEZ**  
**JEFE DE UNIDAD DE ASESORIA JURÍDICA**

---

**DOCENTE: CONTRATADO-UNJBG**  
**ICAT: 02466**

## Validación de instrumento (Guía De Análisis Documental)

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO: Isabel Rodríguez Monzón

FORMACIÓN ACADÉMICA: en Derecho

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Derecho comercial y Laboral

TIEMPO: 12 años

CARGO ACTUAL: docente

INSTITUCION: Universidad nacional Jorge Basadre Grohamann

(ENCUESTA MEDIANTE EL CRITERIO DE EXPERTOS)

### INSTRUCCIONES:

La validación del instrumento tiene como objetivo el de recoger información útil de personas especializadas en el tema

**TITULO DEL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN: "PRINCIPALES DERECHOS VULNERADOS DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS POR INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES EN TACNA 2016-2018"**

SE COMPONE DE 10 ITEMS, PARA LOS CUALES SE TIENE LA SIGUIENTE ESCALA DE ESTIMACIÓN:

1. Representa una ausencia de elementos que absuelven la interrogante planteada
2. Representa una abolición escasa de la interrogante
3. Significa la absolución del ítem en términos intermedios
4. Representa estimación que el trabajo de investigación absuelve en gran medida la interrogante planteada
5. Representa el mayor valor de escala y debe ser asignado cuando se aprecia que el ítem es absuelto por el trabajo de investigación de manera totalmente suficiente

Marque con una "X" en la escala que figura a la derecha de cada ítem, según la opción que le merezca el instrumento de investigación.-

### HOJA DE PREGUNTAS PARA LA VALIDACION

PREGUNTAS	ESCALA DE VALIDACIÓN				
1. ¿considera Ud. Que los ítems del instrumento mide lo que se pretende medir?	1	2	3	X	5

2. Considera Ud. que la cantidad de ítems registrados en esta versión son suficiente para tener una comprensión de la materia de estudio?	1	2	3	X	5
3. ¿Considera Ud. que los ítems contenidos en este instrumento es una muestra representativa del universo material del estudio?	1	2	3	X	5
4. ¿Considera Ud. que si aplicamos en reiteradas oportunidades este instrumento a muestras similares, obtendríamos también datos similares?	1	2	3	4	X
5. ¿Considera Ud. que los conceptos utilizados en este instrumento son, todos y cada uno de ellos, propios de las variables?	1	2	3	4	X
6. ¿Considera Ud. que todos y cada uno de los ítems contenidos en este instrumento tiene los mismos objetivos?	1	2	3	X	5
7. ¿considera Ud. que la estructura del presente instrumento es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones?	1	2	3	X	5
8. ¿Considera Ud. que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?	1	2	3	4	X
9. ¿Estima Ud. que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetivos materia de estudio?	1	2	3	X	5

<b>10. SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES</b>					
.....					
.....					
.....					
.....					
.....					



Isabel Rodríguez Monzón  
Docente ESDE-FCJE-UNJBG  
ICAT : 1373

**I. Guía de análisis documental N° 01**

Nombre del Instrumento: Contrato de Trabajo de Personal Extranjero

Empleador: Club de Esgrima Francisco Antonio de Zela

Fecha de firma del contrato: 11 de Junio del año 2018

**OBJETIVO GENERAL:** Determinar los principales derechos vulnerados de los trabajadores extranjeros por incumplimiento de normas laborales en la ciudad de Tacna, 2016 - 2018.

SEPTIMO: PLAZO.- El plazo de duración del presente contrato es de 01 año, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 5° del Decreto Legislativo N° 689.

**INTERPRETACIÓN:**

De la revisión del presente contrato se puede apreciar que, si bien contiene el plazo de duración del mismo, no contempla en ninguna de las demás cláusulas que ha dicho trabajador le corresponde sus dos gratificaciones y el pago por sus vacaciones, ya que conforme a ley, es merecedor de dichos derechos por estar laborando al menos un año; consecuentemente también se estaría vulnerando las formalidad del contrato del extranjero a no contener lo esencial, como lo es el pago que le corresponde por dichos derechos atribuidos a él desde el momento de la firma del contrato.

## II. Guía de análisis documental N° 02

Nombre del Instrumento: Contrato de Trabajo de Extranjero

Empleador: Urología de Avanzada E.I.R.L

Fecha de firma del contrato: 10 de Setiembre del año 2018

**OBJETIVO GENERAL:** Identificar la vulneración de los trabajos de extranjeros por el incumplimiento de las normas que regulan las formalidades del contrato de trabajo de extranjeros en la ciudad de Tacna, 2016 - 2018.

CUARTO: DE LA JORNADA.- el trabajador deberá prestar sus servicios en una jornada de ocho horas diarias efectivas, de lunes a sábado, haciendo un total de 48 horas semanales.

### **INTERPRETACIÓN:**

De la revisión del presente contrato se puede apreciar que, si bien contiene la cantidad de horas semanales y diarias en la que debe prestar sus servicios, el mismo no estipula el horario exacto en el que debe desarrollar sus actividades. Tampoco estipula el máximo de horas extras que puede realizar, así como su correspondiente pago.

De igual forma, en ninguna parte del contrato estipula el seguro de trabajo. Por lo que, se aprecia que estaría vulnerando las formalidades del contrato al no contener el tema de las horas extras y seguro de trabajo.

### III. Guía de análisis documental N° 03

Nombre del Instrumento: Contrato de Trabajo de Personal Extranjero

Empleador: Industrias Pesqueras del Cantabrico S.A.C.

Fecha de firma del contrato: 15 de Enero del año 2016

**OBJETIVO GENERAL:** Establecer si se vulneran los derechos laborales de la jornada laboral, remuneración, gratificaciones y vacaciones de los trabajadores extranjeros en la ciudad de Tacna, 2016 - 2018.

QUINTO: PLAZO.- el plazo dispuesto para la prestación de los servicios es de un año y dos meses, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 5° del Decreto Legislativo 689.

#### **INTERPRETACIÓN:**

Una vez más de revisión del presente contrato, se aprecia que estipula el plazo en que se prestará el servicio, pero no estipula que a dicho trabajador le corresponde por tanto, vacaciones y gratificaciones; y dichos derechos no se encuentran contemplados en ninguna parte del contrato. Por lo que, se estaría vulnerando sus derechos a percibir el pago de sus dos gratificaciones y el pago de vacaciones.

#### IV. Guía de análisis documental N° 04

Nombre del Instrumento: Contrato de Trabajo de Extranjero

Empleador: Fundo la Noria S.A.C.

Fecha de firma del contrato: 30 de Mayo del año 2016

**OBJETIVO GENERAL:** Establecer el cumplimiento de los límites en la contratación del trabajador extranjero en una representación del 20% del total de trabajadores y el 30% del total de la planilla de sueldos y salarios que se encuentran laborando en las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Tacna, 2016 - 2018.

#### ANEXO: Formulario Declaración Jurada de Cumplimiento de los Porcentajes Limitativos

Determinación de porcentajes limitativos:

A. Del Personal (20%)	77	100.00%
Trabajadores nacionales	76	98.70%
Trabajadores extranjeros	01	1.30%
B. De las Remuneraciones (30%)		100%
Remuneraciones de nacionales		99.99%
Remuneraciones de extranjeros		0.01%

#### **INTERPRETACIÓN:**

Dentro del Contrato en mención se anexa un formulario de declaración jurada de cumplimiento de los porcentajes limitativos por parte de la empresa que cumple con los límites de la contratación de trabajador extranjero de acuerdo a lo estipulado en el Decreto Legislativo 689.

## V. Cálculo del tamaño de la muestra

$$n = \frac{Z^2 p(1-p)}{e^2}$$

Z =	1.69
Z <sup>2</sup> =	2.8561
p =	0.5
1-p	0.5
e =	0.1
e <sup>2</sup> =	0.01
Z <sup>2</sup> p (1-p) =	0.714025
<b>n =</b>	<b>71</b>

**MUESTRA : 71**

## **VI. PROYECTO DE LEY N° 0001/2021 – CR**

### **PRESENTACIÓN**

La migración extranjera en todas partes del mundo, y en particular hacia el Perú data de muchas décadas atrás; sin embargo en la actualidad puede apreciarse que dicha migración al país es cada vez mayor, ya sea por razones familiar, sociales, políticas y/o económicas, siendo este último el factor principal.

Más allá de los factores que obliga a las personas a dejar su lugar de origen, lo trascendental es que ello es una realidad a la que no se puede ser ajena. Si bien, al Perú están ingresando mayormente ciudadanos venezolanos, dichos ingresos necesariamente deben estar sometidos a un control por parte del Estado, ya que así como ingresan extranjeros a buscar un futuro mejor lejos de su país de origen, también se encuentran los que extranjeros que aprovechándose de los ciudadanos peruanos van a delinquir. Sin embargo, nos ocuparemos del primer grupo, de aquellos extranjeros que vienen a trabajar para subsistir o tener una vida mejor de las que les ofrece su país.

Así pues, los extranjeros al llegar al Perú, buscan un trabajo y les cuesta a su gran mayoría acceder a puestos ofrecidos en el mercado peruano, y los que logran conseguir un puesto laboral muchas veces se encuentran con empleadores que los explotan por su simple condición de extranjeros, vulnerando sus derechos básicos que todo trabajador peruano tiene y le son reconocidos en la Constitución y en la diversas legislaciones peruanas.

Los trabajadores extranjeros en el Perú, al igual que los trabajadores nacionales, tienen los mismo derechos laborales; así lo establece los Convenios internacionales y la interpretación de nuestra Constitución Políticas del 93, y las demás leyes que regulan su situación; claro está que, aunque se cuenta con una ley para la contratación de trabajadores extranjeros – Decreto Legislativo 689-, está también presenta vacíos o lagunas, que deja en desventaja al extranjero con el nacional.

En la lucha de la igualdad de derechos laborales de los extranjeros con los nacionales, no será completa si aún existen vacíos que impiden lograr dicho objetivo. Finalmente, se considera que una reforma o una modificación o adición al decreto legislativo 689 resulta integral para garantizar una igualdad, y en atención a ello se presenta el Proyecto de Ley N° 0001/2021 – CR, sobre la modificación al decreto legislativo 689, Ley para la Contratación de trabajadores extranjeros.

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares es un acuerdo diplomático mundial para garantizar la dignidad y la igualdad en la era de la globalización. La Asamblea General de la ONU adoptó que la protección de los derechos de todos los trabajadores migrantes y miembros de sus familias es el mecanismo para monitorear y medir las agencias y actores nacionales, responsable de la implementación de los artículos.

La Conferencia Internacional del Trabajo señala que la falta de protección laboral para los trabajadores migrantes socava la protección en general para todos los trabajadores. Las numerosas normas internacionales del trabajo adoptadas a lo largo de los años son importantes para salvaguardar la dignidad y los derechos de los trabajadores migrantes.

El Perú se encuentra suscrito a diversos acuerdos internacionales que protegen los derechos laborales y otros derechos de los extranjeros que deciden vivir en el país, entre ellos tenemos: Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969), entre otros.

De igual forma se tiene a los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativos a «Los trabajadores migrantes» (Convenio 97) y «Las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes» (Convenio 143), La Declaración sobre los derechos humanos de los individuos que no son nacionales del país en que viven (1985) y la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (CTMF).

En el marco jurídico nacional se cuenta con la Nueva Ley de Migraciones 1350 del año 2017 que tiene por finalidad fortalecer la seguridad del país, atraer y facilitar

los negocios, inversiones y talento, y al mismo tiempo promover una migración ordenada con protección a las personas más vulnerables; la Ley de Nacionalidad, Ley N° 26574 que regula las condiciones y requisitos para la adquisición de la nacionalidad peruana por nacimiento y naturalización.

En el ámbito nacional, la Constitución Política del Perú en su artículo 2° inciso 2 precisa que Toda persona tiene derecho *“A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier índole.”* De ello se entiende que la igualdad no solamente le corresponde a los ciudadanos peruanos, sino que los migrantes también son iguales ante la ley y no deben ser discriminados por ninguna de las condiciones que señala dicho artículo. Los derechos laborales como la jornada laboral, vacaciones, remuneraciones, la protección contra el despido arbitrario, entre otros se encuentran reconocidos y le corresponden a un grupo de personas, denominados trabajadores, sin que se haga una distinción entre nacionales y extranjeros.

Tomándose en cuenta de igual forma, el artículo 55° del Decreto Legislativo Nro 703 cuya Ley se encuentra Derogada, esta mencionaba que los extranjeros en el territorio peruano tienen los mismo derechos y obligaciones que los peruanos con las excepciones que establecen la Constitución Política del Perú, la presente Ley y demás disposiciones legales de la República, por tanto también se puede hacer como referencia al Decreto Legislativo de Migraciones actualmente vigente que estipula que el extranjero tiene el deber de respetar el orden interno, la seguridad ciudadana, orden público y la seguridad nacional.

El Decreto Legislativo N°1350, Decreto Legislativo de Migraciones, en su artículo 3, expresa: *“El presente Decreto Legislativo tiene como finalidad contribuir a la integración de los migrantes y garantizar los derechos a todas las personas nacionales y extranjeros en el territorio peruano, conforme al ordenamiento jurídico vigente”*.

El artículo 4° de la ley de contrataciones de trabajadores extranjeros establece porcentajes limitativos, teniendo en cuenta al número de trabajadores extranjeros: Las empresas podrán contratar personal extranjero en una proporción de hasta el 20% del número total de sus trabajadores; y teniendo en cuenta las remuneraciones: El monto de las remuneraciones del personal extranjero no podrá exceder el 30% del total de la planilla de remuneraciones de la empresa.

Pese a contar con los convenios internacionales y las legislaciones nacionales que brindan protección laboral a los migrantes en el Perú, la realidad es que se encuentran limitados en derechos en relación con el trabajador nacional. Es por ello, que se pretende una modificación a la ley de contratación de trabajadores extranjeros.

### **ANÁLISIS DE COSTO BENEFICIO**

La presente iniciativa legislativa no dispone irrogar gastos al tesoro público. Además se puede prever que el impacto que puede generar el proyecto es una igualdad de derechos laborales entre nacional y extranjeros, lo que significa un desarrollo y fortalecimiento de las capacidades para la generación de mayores y mejores oportunidades de un sector que es relegado.

### **EFECTOS DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN VIGENTE**

La presente iniciativa legislativa no contraviene legislación vigente, disposición constitucional o algún postulado de los instrumentos del derecho internacional de los derechos humanos u otros derechos conexos; por el contrario, se condice con las acciones necesarias que tanto la comunidad internacional y los propios trabajadores extranjeros en el Perú demandan para poner en condición de igualdad las oportunidades.

## FÓRMULA LEGAL

### **PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 689, LEY PARA LA CONTRATACION DE TRABAJADORES EXTRANJEROS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS Y LOS NACIONALES**

#### **Artículo 1°. Objeto**

El objeto de la presente ley es promover la igualdad de derechos laborales de los trabajadores extranjeros y los trabajadores nacionales en el territorio peruano para lograr equiparar las condiciones y oportunidades en los centros de trabajos.

#### **Artículo 2°. Modificación del artículo 4° del Decreto Legislativo 689, Ley para la contratación de trabajadores extranjeros**

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

Artículo 4° (modificado).- Las empresas nacionales o extranjeras podrán contratar personal extranjero en una proporción de hasta del 20% del número total de sus servidores, empleados y obreros. Sus remuneraciones serán iguales a los establecidos en la legislación laboral peruana y las disposiciones pertinentes dentro de los parámetros del salario mínimo vital.

#### **Artículo 12°. Adición del articulado respecto los términos contractuales obligatorios**

Artículo 12°.- El contrato de trabajo debe contener los siguientes términos contractuales obligatorios:

- Período de prueba de tres meses y con una extensión de tres meses adicionales
- En concordancia con el primero, estipular el período por el que es contratado
- Estipular el monto de la remuneración mensual, sin ser inferior a la remuneración mínima vital.
- Estipular el puesto que va a desempeñar
- Estipular el horario de trabajo que no puede exceder a las ocho horas diarias, así como el horario de refrigerio.
- El trabajo realizado de horas adicionales al horario estipulado (horas extras), serán remunerados en igual proporción a sus homólogos y como lo establece la legislación nacional pertinente.
- Derecho al periodo vacacional anual pagado.
- Derecho a dos gratificaciones anuales.
- Acceso a un seguro de trabajo
- Derecho a recibir capacitación si lo requiriese por el puesto que ocupa

### **Artículo 13°. Adición del articulado sobre el derecho sindical**

Artículo 13°.- Derecho a ejercer la libertad sindical

Todo trabajador extranjero tiene derecho al ejercicio de la libertad sindical, por tanto puede liderar y formar un grupo sindical o afiliarse a uno ya formado, con la finalidad de hacer prevalecer sus derechos, dentro de lo estipulado en la ley peruana.

## VII. MATRIZ DE CONSISTENCIA:

PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>¿Cuáles son los principales derechos vulnerados de los trabajadores extranjeros por incumplimiento de normas laborales en la ciudad de Tacna, 2016 - 2018?</p>	<p>Determinar los principales derechos vulnerados de los trabajadores extranjeros por incumplimiento de normas laborales en la ciudad de Tacna, 2016 - 2018..</p>	<p>Los principales derechos vulnerados de los trabajadores extranjeros por incumplimiento de normas laborales en Tacna 2016 a 2018 son las formalidades en la celebración del contrato de trabajo de extranjeros, la jornada laboral, la remuneración, la gratificación y las vacaciones</p>	<p><b>Variable independiente:</b> Los principales derechos vulnerados de los trabajadores extranjeros por incumplimiento de normas laborales en Tacna 2016 a 2018.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tipo de investigación: Clásica cuantitativa <ul style="list-style-type: none"> <li>• Investigación básica y aplicada.</li> </ul> </li> <li>2. Diseño de investigación: Experimental (Hernández R.).</li> <li>3. Nivel de investigación Explicativa (Hernández R.).</li> <li>4. Población y Muestra Población migrante con trabajo dependiente, quienes se encontraron registrados en el Ministerio de Trabajo y la ONG Jesuitas, como trabajadores independientes que viven en Tacna</li> </ol>

<p style="text-align: center;"><b>PROBLEMAS SECUNDARIOS</b></p> <p>¿Se vulneran en los trabajos de extranjeros, las normas que regulan las formalidades del contrato de trabajo de extranjeros en la ciudad de Tacna, 2016 - 2018?</p> <p>¿Se vulneran los derechos laborales de la jornada laboral, remuneración, gratificaciones y vacaciones de los trabajadores extranjeros en la ciudad de Tacna, 2016 - 2018?</p> <p>¿Se cumple con los límites en la contratación del trabajador extranjero en una representación del 20% del total de trabajadores y el 30% del total de la planilla de sueldos y salarios que se encuentran laborando en las micro y pequeñas empresas</p>	<p style="text-align: center;"><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>Identificar la vulneración de los trabajos de extranjeros por el incumplimiento de las normas que regulan las formalidades del contrato de trabajo de extranjeros en la ciudad de Tacna, 2016 - 2018.</p> <p>Establecer si se vulneran los derechos laborales de la jornada laboral, remuneración, gratificaciones y vacaciones de los trabajadores extranjeros en la ciudad de Tacna, 2016 - 2018.</p> <p>Establecer el cumplimiento de los límites en la contratación del trabajador extranjero en una representación del 20% del total de</p>	<p style="text-align: center;"><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>Se vulneran, en los trabajadores extranjeros, las normas que regulan las formalidades del contrato de trabajo de extranjeros referidos a la jornada laboral, la remuneración, la gratificación y las vacaciones en Tacna 2016 - 2018.</p> <p>Se vulneran los derechos laborales de la jornada laboral, remuneración, gratificaciones y vacaciones de los trabajadores extranjeros en Tacna 2016 - 2018.</p> <p>Se incumple con los límites en la contratación del</p>	<p style="text-align: center;"><b>Variable Dependiente:</b></p> <p>Son las formalidades en la celebración del contrato de trabajo de extranjeros, la jornada laboral, la remuneración, la gratificación y las vacaciones.</p>	<p>5. Técnica: Análisis documental</p> <p>6. Instrumentos : Guía de observación</p>
---	---	--	---	---

en la ciudad de Tacna, 2016 - 2018?	trabajadores y el 30% del total de la planilla de sueldos y salarios que se encuentran laborando en las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Tacna, 2016 - 2018.	trabajador la contratación del trabajador extranjero en una representación del 20% del total de trabajadores, y el 30% del total de la planilla de sueldos y salarios que se encuentran laborando en la micro y pequeñas empresas en Tacna 2016 - 2018.		
-------------------------------------	---	---	--	--

