



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**MODIFICATORIA DEL ARTÍCULO 4
DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 689
PARA AUMENTAR LA
CONTRATACIÓN DE
TRABAJADORES EXTRANJEROS EN
EL MARCO JURÍDICO LABORAL**

PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

Autor:

Bach. Edquen Santoyo Luis Celis

<https://orcid.org/0000-0003-4405-6121>

Asesor:

Dr. Idrogo Pérez Jorge Luis

<https://orcid.org/0000-0002-3662-3328>

Línea de Investigación:

Ciencias Jurídicas

Pimentel – Perú

2021

**LA MODIFICATORIA DEL ARTÍCULO 4 EL DECRETO LEGISLATIVO N° 689
PARA AUMENTAR LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS
EN EL MARCO JURÍDICO LABORAL.**

JURADO CALIFICADOR

Dr. Jorge Luis Idrogo Pérez
Asesor Especialista

Msc. Ana María Guerrero Millones
Asesora Metodológica

Dr. Robinson Barrio de Mendoza Vásquez
Presidente

Mg. Irma Marcela Ruesta Bregante
Secretario

Msc. Ana María Guerrero Millones
Vocal

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada a mis Padres Jorge Edquen Bonilla y Rosalina Santoyo Chavarry, por haberme apoyado en cada toma de decisiones para poder llegar a ser un profesional asimismo haberme forjado con valores y principios, mis logros se los debo a ustedes.

A mi hermano Jorge Edquen por su apoyo y ánimo a lo largo de mi carrera universitaria, porque siempre pude contar con ustedes

A mi abuela Rosita quien siempre me alentó a salir adelante, quien cuidó de mí y que ahora lo hace desde el cielo.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios y a la Virgen María por siempre bendecirme a lo largo de mi vida.

Al Abg. Carlos Palomino Guerra y la Abog. Mari Rosa Navarro Romero, por haberme dado la oportunidad de pertenecer a su distinguido Estudio Jurídico Palomino Guerra y Abogados SRL., por sus enseñanzas en el Derecho Laboral, su apoyo incondicional desde el momento que los conocí.

A mis compañeros de la escuela de derecho que me acompañaron a lo largo de mi carrera universitaria y asimismo a mis docentes, por las enseñanzas brindadas en mi formación profesional, el apoyo, el aliento, y el ánimo que me dieron día a día, por sus buenos deseos hacia mi persona; en especial a mis docentes de investigación el Dr. Mendiburú Rojas Augusto Franklin y a la Mg. Ana Maria Guerrero Millones.

ESQUEMA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

- **Título del Informe de Investigación**
“MODIFICATORIA DEL ARTICULO 4 DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 689 PARA AUMENTAR LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS EN EL MARCO JURÍDICO LABORAL”
- **Línea de Investigación: Según Escuela Académico Profesional en USS**
Ciencias Jurídicas. Escuela Académico Profesional de Derecho.
- **Autor:**
Edquen Santoyo, Luis Celis (ORCID: 0000-0003-4405-6121)
- **Filiación Institucional**
Universidad Señor de Sipán
- **Asesor: Tipo de Investigación**
Dr. Jorge Luis Idrogo Pérez (ORCID: 0000-0002-3721-2934)
- **Facultad y Escuela Académico Profesional:**
Facultad de Derecho y Humanidades y Escuela Profesional de Derecho.

Presentado por

Bach. Luis Celis Edquen Santoyo

Dr. Jorge Luis Idrogo Pérez

Fecha de Presentación

RESUMEN

En la tesis titulada “**MODIFICATORIA DEL ARTÍCULO 4 DEL D.L. 689 PARA AUMENTAR LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS EN EL MARCO JURÍDICO LABORAL**”, se han desarrollado los puntos de importancia en relación a la contratación de personal y trabajadores extranjeros que se le impone un límite a las empresas de contratar personal extranjero; y a fin de aumentar la contratación de trabajadores extranjeros se realiza la presente propuesta teniendo como base los derechos y principios de autonomía de contratar, de igualdad y no discriminación, al trabajo y las diferentes normas internacionales.

Para dicha investigación se aplicaron cuestionarios y análisis de guía documental, en las que arrojaron datos relevantes en relación a la poca contratación de trabajadores extranjeros desde 1993 hasta 2019 como se aprecia por la Oficina de Estadística del MTPE, ante la poca contratación el 59,49% consideran que la actual normativa que impone un límite en la contratación de trabajadores extranjeros está vulnerando derechos y principios fundamentales, asimismo, el 60,76% consideran que nuestros representantes y/o legisladores regulan normas sin tomar en cuenta las normas internacionales afectando así la contratación de trabajadores extranjeros y finalmente el 58,23% considera necesario modificar el Artículo 4 del Decreto Legislativo N° 698 para aumentar la contratación de trabajadores extranjeros por el motivo de que la normativa vigente vulnera derechos y principios fundamentales. Dicha investigación permite concluir que es inevitable modificar el Art. 4 del Decreto Legislativo N° 689 a fin de que se puedan acceder a puesto de trabajo sin preferencias y discriminación alguna.

Palabras Clave: Trabajador, Extranjero, Imposición, Porcentaje, Limitaciones y Caracterización.

SUMMARY

In the thesis titled “AMENDMENT OF ARTICLE 4 OF THE D.L. 689 TO INCREASE THE HIRING OF FOREIGN EMPLOYEES IN THE LABOR LEGAL FRAMEWORK ”, the points of importance have been developed in relation to the hiring of foreign personnel and workers that a limit is imposed on companies to hire foreign personnel; and in order to increase the hiring of foreign workers, this proposal is made based on the rights and principles of autonomy to hire, equality and non-discrimination, at work and the different international standards.

For this research, questionnaires and documentary guide analysis have been applied, in which relevant data were provided in relation to the low level of hiring of foreign workers from 1993 to 2019, as seen by the MTPE Statistical Office, in view of the low number of hiring 59.49 % who consider the current regulations that impose a limit on the hiring of foreign workers are violating fundamental rights and principles, likewise, 60.76% consider that our representatives and legislators regulate standards without taking into account international standards, affecting the hiring foreign workers and finally 58.23% consider it necessary to modify Article 4 of Legislative Decree No. 698 to increase the hiring of foreign workers for the reason that current regulations violate fundamental rights and principles. This investigation allows us to conclude that it is inevitable to modify Article 4 of Legislative Decree No. 689 so that a job can be accessed without any preferences or discrimination

Keywords: Worker, Foreign, Imposition, Percentage, Limitations and Characterization.

Índice

ESQUEMA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN	v
RESUMEN.....	vi
SUMMARY	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad Problemática.....	11
A Nivel Internacional.....	11
A Nivel Nacional	12
A Nivel Local.....	17
1.2. ANTECEDENTES DE ESTUDIO	18
Antecedentes Internacionales.....	18
Antecedentes Nacionales	24
1.3. TEORÍAS RELACIONADAS	29
1.3.1. VARIABLE INDEPENDIENTE	29
EI ARTÍCULO 4 DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 689.....	29
1.3.2. VARIABLE DEPENDIENTE	33
CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS.....	33
1.3.3. ASPECTOS GENERALES	36
1.3.4. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL	50
1.3.5. GESTIÓN DE RIESGO.....	52
1.3.6. ESTADO DE ARTE	53
LEGISLACIÓN COMPARADA.....	53
1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	54
1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO	54
1.6. HIPÓTESIS	55
1.7. OBJETIVOS	55
a) Objetivo general	55
b) Objetivos Específicos	55
1.8. Limitaciones.....	55
II. MATERIAL Y MÉTODO	56
2.1. Tipo de estudio y diseño de la investigación.....	56
2.2. Población, Muestra y Muestreo.....	57
POBLACIÓN.....	57
MUESTRA	57
2.3. VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN.....	58
2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.....	59
2.5. PROCEDIMIENTOS PARA ANÁLISIS DE DATOS.....	61
2.6. CRITERIOS ÉTICOS.....	61

2.6.1.	Confidencialidad. –	61
2.6.2.	Consentimiento Informado. –	62
2.7.	CRITERIOS DE RIGOR CIENTÍFICO.....	62
2.7.1.	Valor de Verdad. -	62
2.7.2.	Dependencia. -	62
2.7.3.	Confirmabilidad.....	62
III.	RESULTADOS.....	62
3.1.	PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	62
IV.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	75
4.1.	CONCLUSIONES.....	75
4.2.	RECOMENDACIONES.....	76
V.	REFERENCIAS	77
VI.	ANEXOS	80
	ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA	80
	ANEXO N° 02: RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN DE PROYECTOS, RESOLUCIÓN DE DESIGNACIÓN DE ASESOR Y RESOLUCIÓN DE JURADO DE TESIS.	81
	ANEXO N° 03: CUESTIONARIO SOBRE LA MODIFICATORIA DEL ART. 4 DEL D.L. N° 689 PARA AUMENTAR LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS EN EL MARCO JURÍDICO LABORAL	89
	ANEXO N° 04: PRESUPUESTO DEL PROYECTO DE TESIS	91
	ANEXO N° 05: INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA.....	92
	ANEXO N° 06: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO.....	94
	ANEXO N° 07: ENCUESTAS REALIZADAS	101

INDICE DE FIGURAS

Figura N° 01: Informe de contratos presentados de mano de obra nacional y mano de obra extranjera, según años expedido por la Oficina de Estadística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Figura N° 02: Tabla N° 04 – Figura N° 02. De acuerdo con los datos obtenidos: el 64,56% de los abogados laboristas considera que el ciudadano extranjero es discriminado por su origen social para poder acceder a un puesto de trabajo en el Perú.

Figura N° 03: Tabla N° 03 – Figura N° 03. De acuerdo con los datos obtenidos: El 59,49% de abogados laboristas considera que la actual normativa (Decreto Legislativo N° 689) que impone un límite en la contratación de trabajadores extranjeros está vulnerando derechos y principios fundamentales.

Figura N° 04: Tabla N° 05 – Figura N° 04. De acuerdo con los datos obtenidos: El 60,76% de los abogados laboristas creen que la Constitución Política de 1979 tiene una influencia enorme en el Decreto Legislativo N° 689.

Figura N° 05: Tabla N° 01 – Figura N° 05. De acuerdo con los datos obtenidos: El 58,23% de los abogados laboristas creen que es necesario modificar el art. 4 del Decreto Legislativo N° 689 para aumentar la contratación de trabajadores extranjeros.

Figura N° 06: Tabla N° 02 – Figura N° 06. De acuerdo con los datos obtenidos: El 49,37% de los abogados laboristas consideran que al modificar correctamente el art. 4 del Decreto Legislativo N° 689 se estaría regulando de manera constitucional la contratación de trabajadores extranjeros.

Figura N° 07: Tabla N° 07 – Figura N° 07. De acuerdo con los datos obtenidos. El 63,93% de los abogados laboristas considera que a través de la modificatoria del art. 4 del Decreto Legislativo N° 689 se propician mejores relaciones con otros Estados.

I. INTRODUCCIÓN

Toda persona tiene derecho a un trabajo y a conservarlo pues es innato en el ser humano, la realización de bienes y servicios a cambio de un estipendio económico que va a permitir a quien labore, satisfacer su escasez. El trabajo goza las siguientes particularidades: es humano, es decoroso, es libre, es universal, porque puede ser desempeñado en cualquier Estado que se requiera. Por lo tanto, el trabajo se reconoce como uno de los derechos fundamentales de la persona humana, tal como está establecido en diferentes tratados internacionales, en los cuales no se distingue nacionalidad para ejercer este derecho. La importancia de estudiar la legislación laboral extranjera, radica que actualmente en el Perú, la cifra de civiles extranjeros que logró laborar de manera provisional o en calidad de morador se incrementó en 793% desde el año 2004 hasta el 2014 así informó la Superintendencia Nacional de Migraciones.

Los trabajadores extranjeros se rigen bajo una normativa especial, la cual se ha analizado y a la vez se ha recurrido a especialistas en el tema laboral, para conocer la cuestionable afectación de los derechos constitucionales e invocando reglas esenciales de igualdad y no discriminación.

La propuesta sobre el aumento de contratación de trabajadores extranjeros tendrá como base derechos fundamentales y normas internacionales con el fin de que extranjero no sea discriminado por su nacionalidad, pueda desarrollarse como persona el ámbito personal y laboral.

1.1. Realidad Problemática

A Nivel Internacional, a través del diario **GESTIÓN (2017)** se refirió que: “El incremento de migración universal y las dificultades en los Estados, sobre todo en los Estados en donde exceden los inmigrantes, han hecho que el asunto sea de prioridad para los diferentes Estados a nivel mundial”

Galindo V. (2014) manifiesta que, “Hace pocos años, se ha percatado un aumento en la cifra de extranjeros contratados con fines laborales” de esto podemos precisar que una cierta parte son extranjeros forzosos y la otra parte extranjeros voluntarios.

Los problemas económicos, políticos y sociales en algunos Estados ha ocasionado un alto índice respecto al movimiento migratorio, en donde inmigrantes se trasladan de un país a otro a buscar un trabajo estable y por ende una buena calidad de vida, de la misma forma, tenemos que en Chile, en su noticia **LA TERCERA (2017)**, publicó que, el Departamento del Ministerio del Interior que entre los años 2014 y 2015 hubo un alza de inmigrantes, por su parte algunos estados han optado por limitar la contratación de trabajadores extranjeros, tratando de dar preferencia a sus nacionalizados esto vulnerando derechos constitucionales como lo que es: Derecho al Empleo, derecho a la igualdad y no discriminación.

La Organización de Naciones Unidas a través de la **Declaración Universal de los Derechos Humanos (1984)** en el art. 7 establece que, el Derecho al empleo debe ser un privilegio equitativo para los trabajadores sin importar el origen social, puesto que, son inherentes e inalienables para el ser humano.

Asimismo, **la Organización de Estados Americanos (1984)** advierte que, “se basa en el principio de equidad y/ o igualdad establecido en el art. 24 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos que la igualdad y/o equidad puede ser deducida en beneficio a los trabajadores inmigrantes que presentan irregularidades”.

Gracias a la inserción de los principios, se pone de manifiesto la meta del reconocimiento y el ejercicio de los derechos, el cual responde al querer de universalización.

A Nivel Nacional, según el **Informe especial contenido en la Revista de la Cámara de Comercio de Lima (2017)** indica que, “Los extranjeros se ven obligados a obedecer con los parámetros establecidos por las leyes actuales que rigen en nuestro Estado, puesto que, traza una desigualdad del 70% de los habitantes locales que es informal”

Por otro lado, la **Oficina de Estadística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2015, 2017, 2018 y 2019)** se ha pronunciado de la situación que se ha estado viviendo en relación a la contratación de obreros nacionales y extranjeros de la siguiente manera:

**CONTRATOS PRESENTADOS DE MANO DE OBRA NACIONAL Y
MANO DE OBRA EXTRANJERA, SEGÚN AÑOS
1993 - 15**

AÑOS	CONTRATOS DE MANO DE OBRA NACIONAL							CONTRATOS DE MANO DE OBRA EXTRANJERA (D. LEG. N° 689)		
	FOMENTO DEL EMPLEO (D. LEG. N° 728)					PROMOCIÓN DE EXPORTACIONES NO TRADICIONALES (D.LEY N° 22342)	TOTAL MANO DE OBRA NACIONAL	PRESENTADOS	APROBADOS	
	TEMPORAL	ACCIDENTAL	OBRA O SERVICIO DETERMINADO	TOTAL	A TIEMPO PARCIAL					A DOMICILIO
1993	n.d.	n.d.	n.d.	175 918	-	-	30 664	206 582	560	408
1994	164 010	3 509	43 199	210 718	-	-	24 207	234 925	1 087	592
1995	172 873	3 290	38 926	215 089	-	-	18 635	233 724	1 272	985
1996	199 848	4 006	50 195	254 049	-	-	21 413	275 462	1 528	1 290
1997	177 035	3 706	66 011	246 752	10	-	23 222	269 984	1 910	1 863
1998	192 331	2 428	65 547	260 306	4	-	26 454	286 764	1 885	1 847
1999	192 147	2 816	65 655	260 618	8 561	-	36 193	305 372	2 065	2 081
2000	204 969	2 481	68 955	276 405	11 706	-	43 216	331 327	2 155	2 104
2001	282 196	1 996	91 476	375 668	17 617	-	60 273	453 558	1 843	1 968
2002	355 237	2 822	97 802	455 861	18 136	-	78 420	552 417	2 217	2 166
2003	383 748	3 316	103 141	490 205	21 973	-	97 881	610 059	3 421	3 320
2004	438 261	3 568	117 717	559 546	25 086	-	118 373	703 005	1 975	1 799
2005	509 770	4 187	142 718	656 675	30 045	-	143 215	829 935	2 291	1 875
2006	635 272	5 443	172 067	812 782	42 314	-	163 233	1 018 329	2 574	1 943
2007	876 295	5 807	212 871	1 094 973	58 600	-	182 213	1 335 786	2 048	1 972
2008	946 640	6 933	350 642	1 304 215	82 710	209	170 534	1 557 668	2 484	2 665
2009	1 019 249	8 772	480 373	1 508 394	90 557	209	174 415	1 773 575	3 023	3 028
2010	1 162 852	10 927	551 515	1 725 294	94 264	109	185 481	2 005 148	3 196	3 080
2011	1 289 861	10 793	602 367	1 903 021	93 705	174	181 134	2 178 034	2 980	3 696
2012	1 364 448	13 493	720 305	2 098 246	102 321	110	164 539	2 365 216	4 833	4 708
2013	1 416 529	16 248	711 456	2 144 233	108 443	98	135 742	2 388 516	5 610	5 570
2014	1 472 034	17 411	721 630	2 211 075	121 724	73	131 921	2 464 793	5 744	5 903
2015	1 515 422	19 446	826 969	2 361 837	124 455	55	123 212	2 609 559	6 676	6 096

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA

Figura N° 01: Informe de contratos exhibidos de colaboradores nacional y colaboradores extranjera, según datos anuales expedido por la Oficina de Estadística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Se debe tener en cuenta que en el año 1998 la tasa de población desempleada en el Perú era aproximadamente merma de 6,1% y 5,4% en el año 2000 diagnóstico realizado por el **CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO (1990-2000)**; por ende, los puesto de trabajo han acrecentado en igual proporción en que el PBI se ha elevado, dicha conducta puede ser explicada por la ofertad de trabajo, además; según los índices de ocupación de puesto laborales de los colaboradores extranjeros se ha incrementado, sin embargo, se puede visualizar que la contratación de nacionales ha incrementado de manera exorbitante.

En el año 2017 han sido 10,518 (Diez mil quinientos dieciocho) contratos extranjeros que han sido aprobados por el Ministerio de Trabajo, teniendo un gran porcentaje de extranjeros provenientes de América del Sur el 50,97% seguido de Asia con un 18,06% y Europa un 16,26%, asimismo, la actividad económica que se ha visto beneficiada y que además ha acogido a extranjeros es de Actividades Inmobiliarias, Empresariales y Alquiler con un 20,79% seguido de Comercio al por mayor y menor con un 18,12% y Otras Actividades Servicios Comunitarios y Sociales un 11,71%.

En el año 2018 han sido 12,033 (Doce mil treinta y tres) contratos extranjeros que han sido aprobados por el Ministerio de Trabajo, teniendo un gran porcentaje de

extranjeros provenientes de América del Sur el 61,74% seguido de Asia con un 15,23% y Europa un 10,65%, asimismo, la actividad económica que se ha visto beneficiada y que además ha acogido a extranjeros es de Actividades Inmobiliarias, Empresariales y Alquiler con un 23,28% seguido de Comercio al por mayor y menor con un 19,28% y Otras Actividades Servicios Comunitarios y Sociales un 13,04%.

Sin embargo, en el año 2019 hubo una baja aprobación de contratos extranjeros por el Ministerio de Trabajo siendo un total de 2,051 (Dos mil cincuenta y uno), teniendo un gran porcentaje América del Sur el 72,99% seguido de Europa con un 11,31% y Asia un 5,75%, asimismo, la actividad económica que se ha visto beneficiada y que además ha acogido extranjeros es de Hoteles y Restaurantes con un 19,16% seguido de Comercio Repuesto de Vehículos, Motos y Autos con un 15,07% y otras un 14,72%.

De lo indagado que data desde el año 1993 hasta el 2019 la contratación de trabajadores extranjeros ha ido aumentando de a pocos, no obstante, también se contratan más nacionales esto superando 10 veces más, por ende, dicha imposición es una medida innecesaria ya que no genera impacto en el mercado laboral ni tampoco genera impacto en la protección del empleo del nacional.

Adicional a lo mencionado, **Oficina de Estadística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2019)** nos informa sobre la situación de ciudadanos extranjeros atendidos y beneficiados por el servicio de la bolsa de trabajo de la manera siguiente:

En las regiones han sido ofertados 1244 trabajadores extranjeros con la finalidad de que ocupen un puesto de trabajo, sin embargo, solo 192 extranjeros ocuparon una plaza; no obstante, en el caso de 119,739 nacionales han sido ofertados los cuales un total de 52310 han ocupado un puesto de trabajo, siendo así que se refleja la desigualdad de oportunidades para el ciudadano extranjero.

Por último para tener un panorama más claro sobre el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo mediante su servicio de bolsa de trabajo se puede observar que en los últimos ocho años esto es desde el 2012 hasta el 2019 no ha habido una gran aceptación por parte de los empleadores hacia los trabajadores extranjeros, de lo mencionado se puede visualizar lo siguiente:

En el año 2012 hubo una oferta de 36 de mano de extranjera y solo accedieron 21; en el año 2013 hubo una oferta de 67 y solo accedieron 22; en el año 2014 hubo una oferta de 106 y solo accedieron 22; en el año 2015 hubo una oferta de 128 y solo accedieron a 32; en el año 2016 hubo una oferta de 324 y solo accedieron 43; en el año 2017 hubo una oferta de 1528 y solo accedieron 100; en el año 2018 hubo una oferta de 4776 y solo accedieron 194 y por último en el año 2019 hubo una oferta de 3686 y solo accedieron 277; por lo que, a través de esto se determina que son pocos la contratación de colaboradores extranjeros y que estos son perjudicados al no poder acceder a un puesto de trabajo.

Además, la **Revista Tierra Nuestra (2015)**, informa que, “Nuestro territorio entro al desarrollo de Migraciones Internacionales hace aproximadamente 500 años con la visita de los españoles, los que fueron los primeros inmigrantes y finalmente uno de los primeros emigrantes mestizos del Perú en España fue el Cronista Garcilaso de la Vega”.

el Perú ingresó al proceso de migraciones internacionales hace 500 años con la llegada de los españoles, quienes fueron los primeros inmigrantes y posteriormente después de décadas el cronista Garcilaso de la Vega fue el primer emigrante mestizo del Perú en España”.

Esto refleja, sin duda que respecto a lo que es migraciones se inició desde la época de nuestros ancestros esto en época incaica y que conforme ha transcurrido el tiempo ha venido aumentando la llegada de inmigrantes a nuestro Estado.

Asimismo, **PANAMERICANA (2017)**, con fecha 28 de julio de 2017, publicó una noticia titulada: “Los extranjeros que decidieron nacionalizarse” en el que se esboza que nuestro Estado Peruano se ha transformado en campo de oportunidades para miles de extranjeros que, sin pensarlo dos veces, decidieron abandonar su patria para iniciar una nueva vida en nuestro país junto a sus familias.

De dicha situación se puede desprender que, la llegada de extranjeros pese a que mucho de ellos solo llegaron por visitas, los encantos de nuestra cultura y geografía terminaron por encandilarlos, y sentirse identificado como un peruano más, por lo que decidieron laborar en nuestro territorio con la finalidad de residir.

Por otro lado, según el portal web de “**Noticias Ser.pe**”, con fecha 07 de marzo

de 2018, publicó una opinión titulada “La discriminación Laboral a extranjeros en el Perú”, en la que nos menciona sobre la discriminación de los extranjeros en nuestro Estado pues al parecer es una existencia que no tiene límites en redes sociales, en la que se puede apreciar un rechazo a la presencia de inmigrantes en nuestro territorio peruano, especialmente en el acceso a posibilidades de empleo y servicios de primera necesidad (salud y educación)

De lo mencionado se puede entender que la discriminación en nuestro Estado se encuentra en un alto índice, el cual se puede visualizar en las calles, transportes públicos, espacios laborales y educativos, entre otros; esto vulnerando sus derechos constitucionales y normas internacionales.

También, cabe destacar que según la Organización Internacional para migraciones en su Informe Técnico titulado “**Situación de los Migrantes extranjeros en el Perú (...) (2015)** se refirió que, “Nuestro Estado Peruano se ha transformado en un territorio de origen, circulación y ventura de la migración internacional. Esta inclinación es aumento debido a las condiciones óptimas en temas económicos, turismo, inversión, laboral, comercial, entre otras; que han consentido que el Perú se haya transformado en un lugar atractivo para los visitantes. La cifra de visitantes que llegan a nuestro territorio para morar en sus distintas modalidades se ha acrecentado en los últimos periodos.”

En la actualidad a través del diario **GESTIÓN (2018)** se refirió que: “Nuestra legislación establece que las empresas en Perú ya sea nacionales o foráneas, no puedan tener en su nómina a más del 20% de colaboradores extranjeros, y tampoco las retribuciones económicas de los extranjeros puedan superar al 30% de lo pagado a la nómina total”.

Por ello para que el empleador pueda contratar a personal extranjero es necesario determinar 20% del número general de colaboradores que están dentro de su Institución, entonces se iniciará tomando el total de sus colaboradores que se encuentren en nómina, ya sea colaboradores nacionales o extranjeros, estables o contratados a plazo fijo, con relación laboral vigente, dicho grupo será considerado el 100%, posterior se determinara el % de nómina que representan los colaboradores nacionales y extranjeros; consecutivamente, se cotejará el % que representan los colaboradores extranjeros frente al 20% autorizado por ley.

Posteriormente en conjunto a la contratación esta se acompaña en cuanto a la remuneración, el cual tendrá como base al total de las retribuciones económicas pagadas a los colaboradores extranjeros no podrá sobrepasar el 30% del total de nómina de retribuciones económicas.

A Nivel Local, según **Migraciones del Perú (2016)**, informa que, “La oficina de migraciones de Chiclayo en los últimos meses creció de manera significativa el movimiento migratorio y que además en dichos meses se ha podido visualizar un incremento de tramites de personas que ingresaron como turistas y que decidieron cambiar su situación migratoria para poder ocupar un puesto de trabajo y por ende tener una buena calidad de vida”.

Además, según el periódico “**El Correo**”, con fecha 19 de febrero de 2018, afirma que, “Los migrantes se refugian en las ciudades del norte y que algunos cuentan con negocios propios”, se puede desprender de que a través de las crisis que algunos países están pasando, han migrado a nuestro territorio para buscar una nueva oportunidad pero que a su vez al no conseguir un puesto de trabajo ya que en nuestra legislación existe un límite contratación de trabajadores extranjeros han optado por crear sus negocios propios.

Asimismo, según **RPP NOTICIAS (2017)**, informo que, “solo el 30% de extranjeros que llegan al norte del Perú han ocupado una vacante laboral y el resto labora de manera ilegal”, de ello se puede entender que no todos los que llegan al norte del país encuentran un puesto de trabajo.

Del mismo modo, según **RPP NOTICIAS (2018)**, informo que, “llega a más de mil la cifra de inmigrantes en la ciudad de Chiclayo y que la policía ha intervenido hasta ese momento 600 ciudadanos que trabajan de manera ambulante” por lo que se puede entender de que hay pocas posibilidades para ocupar un puesto de trabajo esto en cuanto al porcentaje limitativo impuesto por nuestro ordenamiento jurídico.

Bajo esta idea de la contratación del trabajador extranjero, **Rocano (2010)**, manifiesta que, “que las normas que rigen dicha materia dan preferencia al trabajador nacional en cuanto a su contratación”.

En ese sentido, nos percatamos que, nuestro ordenamiento jurídico opto por limitar la contratación de trabajadores extranjeros, asimismo, cabe mencionar que

estados como Argentina y Chile, han optado por limitar la contratación de trabajadores extranjeros, tratando de dar preferencia a sus nacionalizados.

El mandato legal de los límites de contratación es un modo de amparo del mercado de trabajo, el cual tiene preferencias a los trabajadores nacionales, sin embargo, nuestra actual Constitución Política en la que se fomenta el puesto de trabajo productivo, se impulsa y estimula la inversión privada es que “ (...) se viabiliza el acceso al empleo sin inclinación por tener ciudadanía peruana, teniendo como base el Principio – Derecho Igualdad y Principio de No Discriminación, por esta razón las leyes vigentes que reglamentan la contratación de obreros por el simple hecho de tener como base la constitución anterior (Constitución de 1979) colisiona con los derechos y principios referidos.

1.2. ANTECEDENTES DE ESTUDIO

Antecedentes Internacionales

Chacón G. (2018) en su tesis titulada “Experiencias en la búsqueda de trabajo inmigrantes venezolanos en quito”, para optar el grado de magister en Gestión del Talento Humano por la Universidad Internacional SEK, llego a la conclusión que:

Los trabajadores extranjeros profesionales buscan oportunidades de trabajo con la finalidad de que puedan cubrir sus necesidades básicas como las de alimento y salud, sin embargo, se topan con diversos factores como el desnivel de oportunidades para permitir ingresar a un puesto de empleo (donde se manifiesta que para poder acceder a ello es a través de conocidos o amigos) y/o discriminación.

De lo citado por el autor, se deduce que a través del trabajo el ser humano puede subsistir, no obstante, el trabajo es escaso y dicha investigación aportará la importancia y escases del trabajo.

Cifuentes C. (2018) en su tesis titulada “Inmigración y Mercado Laboral: Prejuicios Sociales, Discriminación, Selección y Contratación”, para optar el título de Ingeniero Comercial por la Universidad Técnica Federico Santa María, llego a la conclusión que:

La llegada masiva de los inmigrantes en su caso la mayoría que ha llegado con la finalidad de poder acceder a un puesto de trabajo ha hecho que los propios chilenos den “un buen trato” esto con ayuda de una buena educación, ante ello, se demuestra una buena inclusión pese de que ha existido suspicacias o señales en la población chilena que afectaban la coexistencia con los extranjeros.

Vintimilla A. (2017) en su tesis titulada “Análisis de la Discriminación a Inmigrantes. El caso de colombianos en la ciudad de Cuenca”, para optar el grado de Magister en Migración, Derechos Humanos y Políticas. II Cohorte por la Universidad de Cuenca, llego a la conclusión que:

La mayoría de colombianos que llegan a tierras ecuatorianas consideran que son discriminadas por su condición migratoria y esto se percibe más aun al momento de acceder a un puesto de trabajo, sin embargo, creen conveniente que se creen campañas de sensibilización que demuestren que los extranjeros son seres humanos con metas y objetivos como la mayoría de personas en el mundo.

Mendoza M. (2018) en su tesis titulada “Inmigración en Ecuador: Incidencia en el Mercado Laboral en la ciudad de Guayaquil”, para optar el título de Economista por la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, llego a la conclusión que:

Ante dicho crecimiento de extranjeros, la misma Ciudad de Guayaquil se ha visto en la obligación de crear más puestos de empleo, asimismo, los empleadores han visto atractivo la contratación de extranjero por el motivo de que los niveles salariales son más bajos

Aranda A. (2016) en su tesis titulada “Estigma y Discriminación: Narrativas de Migrantes Centroamericanos en tránsito por México hacia estados Unidos”, para optar el grado de Magister en Estudios Culturales por el Colegio de la Frontera Norte, llego a la conclusión que:

El choque que distinguen los migrantes fue aplicado principalmente a cuestiones de origen social. Es importante, ya que significa que las posturas de xenofobia en contra de este grupo y las convivencias desproporcionada

que los migrantes distinguen en diferentes lugares y por parte de diversos agentes sociales.

Lo citado por el autor se aprecia que la discriminación tiene su origen comenzando por la nacionalidad, ante ello, se denota las actitudes de xenofobia, por estas razones se vulnera derechos para que los extranjeros puedan acceder a los diferentes sectores como: salud, educación, trabajo y seguridad.

Almada C. (2016) en su tesis titulada “La protección del derecho al trabajo (DIGNO) entre el garantismo y la flexibilidad”, para optar el título de doctora en Derecho por la Universidad de Barcelona, llego a la conclusión que:

Toda ser humano tiene el derecho a un trabajo honrado y que a su vez necesita la protección judicial internacional, por ello, el plan internacional deberá producir una cultura de valorización del trabajador con el fin de que este obtenga condiciones de trabajo adecuadas y que se le posibilite a tener una vida decente.

Un trabajo digno se encuentra amparado por normas internacionales, nacionales y locales con el objetivo de que cualquier persona pueda desarrollarse libremente sin prejuicios sociales; esta investigación aportará en el sentido de que las normas internacionales tienen una gran prevalencia y que no deben ser dejada de lado.

Triguero L. (2012) en su tesis titulada “Los derechos sociales fundamentales de los trabajadores inmigrantes”, para optar el grado de Doctor en Derecho del Trabajo y Seguridad Social por la Universidad de Granada, llego a la conclusión que:

El derecho al trabajo es la base principal de la presente tesis, forma parte de los derechos sociales los cuales estos son fundamentales; asimismo, constituyen el paradigma de la comunicabilidad e interdependencia entre todos estos.

La aportación del autor es que los derechos sociales son aquellos que podrán desarrollar a la persona humana en una sociedad libre de prejuicios sociales obteniendo así igualdad de derechos y el acceso a bienes para una vida digna.

Palacios M. (2012) en su tesis titulada “La vida digna en el contexto de la inmigración: Los trabajadores migratorios”, para optar el grado de Doctor en Derecho Internacional y Relaciones internacionales por la Universidad de Sevilla, llego a la conclusión que:

Nuestro Estado al imponer el límite de contratación de trabajadores extranjeros debió de hacerlo siempre y cuando sean razonables, de no ser razonable será considerado como arbitrario y se tratara de una conducta que favorezca la discriminación por alguno de los motivos prohibidos (raza u origen social)

El amparo a favor de los colaboradores migratorios tiene su argumento en que los Derechos Humanos han formado una limitación al poder de los Estados y el cual debe honrar un estándar ínfimo de amparo de Derecho Humanos.

El autor da entender que, solo se darán tratos diferenciados entre nacionales y extranjeros, siempre y cuando sean razonables, además se considera arbitrario los tratos por nacionalidad por el motivo de que se debe velar por la protección de derechos humanos.

Álvarez D. (2012) en su tesis titulada “Necesidad de efectivizar el instrumento andino de migración laboral, previo a garantizar los derechos del trabajador extranjero en el Ecuador, incorporando reforma al Código del Trabajo”, para optar el grado de Licenciada en jurisprudencia y título Abogado por la Universidad de Loja, llego a la conclusión que:

Los inmigrantes ya sea por pertenecer a otro Estado no gozan de los mismos derechos que los Nacionales como se puede apreciar al acceder a un puesto de trabajo, por ende, en los últimos años el Derecho Internacional

y el Derecho Constitucional se sitúan a avalar la igualdad al acceso de empleos para los colaboradores inmigrantes.

Se aprecia la distinción por nacionalidad y el no goce de los derechos en su totalidad, sin embargo, la aportación del autor que nos deja es que la normativa con más alto rango se encarga de velar y proteger los derechos como el del acceso al trabajo.

Canesso M. (2006) en su tesis titulada “Los Derechos Humanos Laborales en el Derecho Internacional”, para optar el grado de Doctor en Derecho por la Universidad Carlos III De Madrid, llego a la conclusión que:

La Declaración Universal de Derechos Humanos y los Pactos Internacionales de 1996 se crea una transformación peculiar en el Derecho Internacional, en consecuencia, los derechos del trabajo se unieron en la Conformación de los Derechos Humanos en el Derecho Internacional; estas nobles agrupaciones de derechos del trabajo son: Autonomía de contratar trabajadores, el derecho al trabajo (...).

Sobre esta investigación se aprecia que, el derecho al trabajo es amparado por normas internacionales, dichas normas forman parte del grupo de derechos sociales el cual tiene como propósito el desarrollo del ser humano para una existencia decorosa; por lo que, resulta una gran aportación del autor el cual tiene mucha consideración con las normas internacionales

Paucar S. (2009) en su tesis titulada “Extranjería e inmigración: el derecho a la educación y a la protección de la salud”, para optar el título de doctorado en Derecho por la Universidad de Salamanca, llego a la conclusión que:

Toda persona debe ser tratada con igualdad, no obstante, debe existir un control hacia las desmesuradas masas de visitantes, dicho control no significa la desigualdad de oportunidades. El visitante no se le puede ver como un enemigo o un extraño que viene a quitar oportunidades a los locales, por esta razón, estos prejuicios deben ser exterminados y se debe examinar el lado positivo que trae consigo hacia el territorio receptor.

Actualmente con las crisis políticas y económicas de varios Estados la mayoría de personas se van de su lugar de procedencia para obtener una excelente condición de vida en otro estado, sin embargo, los estados que reciben a los extranjeros no deben de aplicar medidas restrictivas sino ofrecerles beneficios a fin de que se obtengan resultados positivos.

Pérez A. (2017) en su artículo jurídico titulado “El trabajador extranjero en el derecho laboral de la Península Ibérica: aspectos básicos” de la Revista Anuario Jurídico Escorialense (77-100), llego a la conclusión que:

El propósito tanto como la legislación española como de la portuguesa es desarrollar una migración eficaz, siempre y cuando se rija bajo la igualdad del trato como principio rector.

Los principios deben prevalecer en cualquier Estado con el objetivo de salvaguardar los derechos, asimismo, el desarrollo de una migración eficaz es una herramienta beneficiosa para el estado receptor.

Díaz M. (2010) en su artículo jurídico titulado “El Derecho a no ser Discriminado por razón de nacionalidad: ¿Un Derecho de los Extranjeros?” de la Revista Española de Derecho Constitucional, llego a la conclusión que:

Como se aprecia en la investigación del autor, los tratos de nacionales y extranjeros deberán ser razonables no optando por dar preferencias en cuanto a la contratación, dicha actuación estaría garantizando las normas internacionales y nacionales.

Ruiz A. (2016) en su artículo jurídico titulado “El derecho humano al trabajo de los Migrantes”, llego a la conclusión que:

Se ha argumentado y acreditado jurídicamente, que la migración y el trabajo son inalienables e irrenunciables, por lo tanto, deben ser honrados en cualquier lugar y tiempo, tanto así que existen convenios internacionales que exigen al Estado a regular apropiadamente.

El derecho al trabajo, así como los demás derechos que los acompaña son irrenunciables, deben ser respetado en cualquier Estado, más aún teniendo en cuenta que se encuentra amparado en normas internacionales.

Sagaama O. (2009) en su tesis titulada “Integración Lingüística y cultural de los inmigrantes en España. Los marroquíes en Barcelona”, para optar por la Universidad de Barcelona, llego a la conclusión que:

“(…) la inmigración mundial es una fuente de capital social, formativo y económica tanto para los Estados emisores como para los receptores, mediante el aporte de energía de obra, destrezas y diferentes modelos de ser”.

La llegada masiva de extranjeros puede resultar beneficiosa para el estado receptor, en el sentido de que pueden brindar diferentes capacidades físicas e intelectuales.

Antecedentes Nacionales

Cajo J. (2016) en su tesis titulada “La contratación de trabajadores extranjeros en el Perú ¿Amparando la discriminación laboral por condición de nacionalidad”, para optar el grado de segunda especialidad en Derecho del Trabajo y Seguridad Social por la Pontificia Universidad Católica del Perú, llego a la conclusión que:

La presente investigación se está analizando si es que en verdad la Constitución Política de 1979 en conjunto con el Decreto Legislativo N° 689 vulnera realmente el derecho al empleo a las personas extranjeras, más aun, teniendo en cuenta que la mencionada Constitución da entender una preferencia por los nacionalizados, por esta razón nos encontramos ante una afectación y vulneración al derecho de trabajo.

Baldeón N. (2017) en su tesis titulada “Implicación de los costos de transacción en la contratación de profesionales extranjeros”, para optar el título profesional de Licenciado en Gestión por la Pontificia Universidad Católica del Perú, llego a la conclusión que:

El Estado Peruano debe crear desarrollo y unificación nacional, ya sea con los ciudadanos locales y visitantes, ya que es importante obtener beneficios de las capacidades de los colaboradores extranjeros, por lo cual, es necesario vincular una política extranjera con las habilidades nacionales de ciencia, tecnología e innovación.

El argumento que se obtiene beneficios a través de la captación de mano de obrera extranjera es verdadero, puesto que, dicho conocimientos que desconocen los nacionalizados será transmitido a las demás personas en beneficio de la comunidad.

Moreno G. (2017) en su tesis titulada “Una mirada a la política migratoria y el buen gobierno”, para optar el grado de segunda especialidad en Derecho Público y Buen Gobierno por la Pontificia Universidad Católica del Perú, llego a la conclusión que:

Los Estados a través de sus autoridades legítimas deben amparar medidas para asegurar el goce de los derechos humanos, sin mermar los derechos de los inmigrantes. El origen social y/o nacionalidad no debe usarse como pretexto de discriminación de los derechos que velan a los inmigrantes.

El presente autor rechaza totalmente la discriminación, más aún si se tiene en cuenta que la normativa vigente da preferencias al nacionalizado y no al extranjero en cuanto al acceso a un empleo como se aprecia dicha investigación nos respalda nuestra teoría de la vulneración del Derecho de Igualdad y No Discriminación.

Echevarría E. (2018) en su tesis titulada “Los derechos laborales y la migración venezolana en el Perú”, para optar el título profesional de Abogado por la Universidad Cesar Vallejo, llego a la conclusión que:

Se ha diagnosticado que el régimen legal de los venezolanos se vincula con la clase migratoria por lo que si sobreviene en desigual no va ser probable que se honren los derechos y beneficios que les corresponde por ley, además se examinó que el Decreto Legislativo N° 689 contenía requisitos anticuados que imposibilitaban la contratación de extranjeros en el Perú.

La norma es clara sobre los requisitos que deben cumplir los extranjeros al momento de postular y/o acceder a un puesto de trabajo formal esto con el fin de erradicar con la informalidad laboral y contingencias laborales a futuro.

Aldave O. (2018) en su trabajo de investigación titulado “Contratación Extranjero”, para optar el grado académico de magister en derecho de la empresa por la Pontificia Universidad Católica del Perú, llego a la conclusión que:

El cuadro reglamentario constituido por el Decreto Legislativo N° 689 y el Reglamento de la Ley de Contratación de Extranjeros, el Decreto Supremo N° 014-92-TR y sus normas complementarias deberán ser reformadas con el propósito de que se contemple la verdadera naturaleza judicial de la Contratación de mano de obra extranjera que es el principio de Igualdad.

Diversos autores al momento de analizar la norma y su reglamento (Ley de Contratación Extranjero) se dan con la sorpresa que no existe una igualdad en contratación y existe una gran preferencia por el nacionalizado, dicha opinión técnica favorecerá y respaldará en la presente investigación.

García D. (2019) en su tesis titulada “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” para optar el título profesional de Derecho por la Universidad de Piura, llego a la conclusión que:

La normativa interna que reglamenta la contratación de trabajadores extranjeros en nuestro ordenamiento jurídico, en particular el Decreto Legislativo N° 689 que al haber sido creada y emitida a inicio de los años 90 y estando reinante la Constitución Política de 1979, carece de principios que afectan a la realidad actual.

En párrafos anteriores indicamos que la normativa que regula la contratación de mano de obra extranjera fue realizada teniendo como base a la Constitución Política de 1979, sin embargo, dicha constitución hace mención que se dará la preferencia a los nacionales, caso contrario con la Constitución vigente el cual establece que toda persona tendrá el acceso a un empleo; por lo cual dicha investigación tendrá mucha aportación

Rosas H. (2014) en su tesis titulada “Derecho a la migración laboral y el fortalecimiento de la empleabilidad en la comunidad andina”, para optar el grado de Magister por la Pontificia Universidad Católica del Perú, llegó a la conclusión que:

La evolución migratoria laboral contempla la excursión del derecho a la migración laboral, dicho derecho es de naturaleza instrumental que se encuentra agrupado por un acervo de derechos humanos que materializan la exigencia de obtener un trabajo honrado o de enriquecer la calidad del mismo, en base a la honorabilidad del ser humano y a partir de aumentar su empleabilidad para la cimentación de itinerarios de trabajo decente.

El trabajo es el medio para la realización de la persona humana, este trabajo tiene cumplir con las condiciones para que no se vulnere el derecho a la honorabilidad del ser humano, es por ello, que el trabajo se configura como ración de los derechos sociales, derecho que tiene el fin de la realización de la persona con la sociedad; estas manifestaciones por el autor a través de su investigación aportan la importancia y los beneficios del derecho al trabajo.

Torres C. (2014) en su tesis titulada “Derechos fundamentales de los trabajadores migratorios fronterizos de Tacna-Arica”, para optar el grado académico de Magister en Derecho Constitucional por la Pontificia Universidad Católica del Perú, llegó a la conclusión que:

El fenómeno migratorio ha ido aumentando y genera varias contiendas para las Naciones, quienes deben avalar la consideración de los derechos fundamentales de todos los seres humanos indistintamente del Estado de origen.

El Estado debe amparar y resguardar los derechos de las personas, creando planes estratégicos a fin de no tener inconvenientes y obtener una igualdad de derechos y deberes.

Culqui A. (2015) en su tesis titulada “Los Derechos Laborales de los Trabajadores Migrantes en el Perú”, para optar el grado de Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Pontificia Universidad

Católica del Perú, llevo a la conclusión que:

El Estado Peruano no debe ser indiferente al marco normativo internacional, debe tener en cuenta la normativa internacional vinculantes, así como también el no vinculante para el apropiado crecimiento de su política extranjera, en este sentido, el Estado Peruano deberá confirmar instrumentos internacionales en materia migratoria como los que son los Convenios N° 97 y N° 143 de la OIT con el propósito de garantizar la consideración de los derechos del trabajo de los migrantes.

Debemos indicar muy a parte de los convenios citados por el autor, el Convenio N° 111 de la OIT se encuentra convalidado por nuestro Estado Peruano, dicho convenio nos menciona que el termino de discriminación se dará siempre y cuando existe una preferencia en todos los sentidos incluyendo ascendencia nacional, por esta razón, no debemos ser ajenos al marco internacional y a los convenios ratificados por nuestro ordenamiento.

Espinoza C. y Ore E. (2017) en su tesis titulada “Principales factores socio-económicos que influyen en la calidad de vida de los jóvenes venezolanos inmigrantes de 18-25 años de la organización no gubernamental unión venezolana en la ciudad de Lima – Perú, 2017” para optar el Título Profesional de Licenciadas en Trabajo Social por la Universidad Nacional de San Agustín Arequipa, llevo a la conclusión que:

Los venezolanos han mejorado su condición de subsistencia por los agentes económicos que empujaron su confort personal mediante el empleo y su entrada económica las que han complacido sus necesidades primordiales. La comunicación con familiares ha sido un elemento esencial para que salgan adelante, así como el apoyo de los ciudadanos peruanos.

Toda persona que ocupa un puesto de trabajo en otro Estado se verá beneficiado, más aún, si el estado donde proviene estuvo pasando por crisis políticas y/o económicas, el derecho al trabajo como derecho principal en el trabajo de tesis, es un derecho con el fin de que la persona pueda desarrollarse de manera autónoma e igualitaria.

Risco M. (2017) en su tesis titulada “Impacto del Inmigrante nacional sobre la productividad micro empresarial – Un estudio empírico para el Perú en el periodo 2007-2015” para optar el título de Licenciada en Economía por la Universidad de Piura, llego a la conclusión que:

De hallarse un vínculo entre un microempresario inmigrante y el Estado Peruano, este último tendrá un aumento económico a través de los beneficios netos que su diminuta empresa genera, por lo que, dicha investigación aportará al presente trabajo en cuanto a los beneficios económicos que obtendrá el Estado.

1.3. TEORÍAS RELACIONADAS

1.3.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

EI ARTÍCULO 4 DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 689

1.3.1.1. Aspectos Generales

A partir del 21 de diciembre de 1992, se encuentra en vigor el Decreto Legislativo N° 689. Y en su apartado establece que, “Las compañías nacionales o extranjeras podrán ser capaz de contratar personal extranjero en una ración de hasta el 20% del número total de sus colaboradores, empleados y obreros. Sus retribuciones económicas no podrán exceder del 30% del total de la nómina de salarios.”

Sobre la figura planteada se viene cuestionando, que ante dicha imposición legal se vendría vulnerando el derecho al trabajo por lo que se estaría afectando al principio de igualdad y principio de no discriminación.

Según **Pérez y Gardey (2011)**, señala que el objeto de limitación tiende a poner cualquier tipo de restricción, el verbo limitar refiere a poner límites a algo.

A través de esta norma, se opta por limitar la contratación de trabajadores extranjeros y se da preferencia a los trabajadores nacionales, esto afectando el derecho para acceder a un empleo como un derecho social primordial.

1.3.1.1.1. DIMENSIONES

A. MARCO NORMATIVO

Según **Vera (2013)** manifiesta que, “es aquel que suministra los soportes sobre

las cuales los organismos edifican y determinan la relevancia y su naturaleza de la participación política, sus argumentos en muchas naciones se encuentran amparado en la **CONSTITUCIÓN** como suprema norma, que se perfecciona con la legislación promulgada por un grupo de personas denominadas congresistas o legisladores donde se insertan leyes, códigos y regulaciones.

A.1. CONSTITUCIÓN

A través de varias cuestiones políticas, sociales, económicas, el derecho al trabajo alcanza jerarquía constitucional al admitir en la Constitución de 1979 (Constitución Política del Perú, 1979), nuestro Estado en la actualidad se rige por la Constitución Política que entro en vigor en el año 1993, en la que se encuentra plasmada los derechos fundamentales y deberes que tienen las personas que habitan dentro del territorio, asimismo cabe mencionar que dicha carta magna tiene semejanza con diferentes constituciones de otros Estados y que cumple la función de protección. (Constitución Política del Perú, 1993).

La carta magna de 1979 que fue decretada el 12 de julio de 1979 en el periodo del Presidente Fernando Belaunde Terry tuvo vigencia hasta el 05 de abril de 1991 fecha en la que ocurrió el autogolpe por el mandatario de ese entonces el Presidente Alberto Fujimori.

La mencionada carta magna del periodo del Presidente Fernando Belaúnde Terry se establecía en el art. 42 **EL TRATO PREFERENTE** a la contratación de empleados nacionales dejando de lado a los trabajadores extranjeros; no obstante, cuando se promulgo la Constitución Política de 1993 la cual fue preliminarmente aprobada por el voto popular (vía referéndum) con el propósito de que "(...) se lograra enajenarse a las reformas que se estaban agregando, así como las que retornaban ulteriormente".

La constitución la cual sigue vigente en la actualidad no hace ninguna referencia a tratos preferenciales, sin embargo, tiene una percepción agrandada que tiene como pedestal el impulso del empleo fructífero y de educación para el trabajo, por lo tanto, no existe ni se establece algún trato diferenciado entre nacional y extranjero desarrollándose así bajo los principios – Derecho de Igualdad y Principio de no Discriminación.

A.2. LEY

Proviene del latín LEX, legis; la cual tiene como significado que es una regla, precepto, principio y/o norma. La ley se puede entender que es una norma jurídica creada y dictada por una autoridad competente (en la actualidad un legislador crea la ley en un determinado espacio con la finalidad de que exista una igualdad de derecho y hacer prevalecer justicia). Ante el incumplimiento de la ley contrae sanciones pues tendrá como finalidad corregir conductas inapropiadas para el bienestar de la sociedad.

En la actualidad en nuestro ordenamiento jurídico estas son promulgadas en la sección de Normas Legales y publicadas a través del Boletín Oficial “El Peruano”, las leyes promulgadas y publicadas son estrictamente obligatorias al día siguiente, salvo mandato distinto de la misma norma que establezca un lapso.

A.3. REGLAMENTO

De todas las definiciones encontradas se puede deducir que, es un conjunto de reglas creada por un gobernante capacitado para el cumplimiento de una ley, por lo que, tanto la ley y el reglamento formaran uno solo el correcto funcionamiento.

La diferencia que se debe tener en cuenta para no caer en equivocaciones es que la Ley un mayor grado de formalidad y ante incumplimiento está acompañada de una sanción, por otro lado, el Reglamento va desde lo más simple hasta lo más complejo y este complementa a la ley para el correcto funcionamiento y aplicación.

B. IMPOSICIÓN LEGAL.

Según la Real Academia de la Lengua Española establece que, imposición legal se refiere a “Poner algo como carga u obligación” esto a través de una norma para su cumplimiento.

Sin embargo, esta imposición es inconstitucional pues vulnera derechos sociales y tomando en cuenta lo indicado por Brage (2014) manifiesta sobre la acción de inconstitucionalidad que, “Puede conceptualizarse como aquella herramienta procesal mediante la cual las personas físicas o jurídicas puedan proponer dentro de un lapso determinado y con avenencia a las formalidades plasmadas (procedimientos), al TC del Perú (competencia) si determinadas reglas jurídicas (objeto de control) son o no concordantes con la Constitución para que dicho fuero tras la diligencia procesal

correspondiente solución al respecto de manera vinculante y con resultados generales, promulgando en su caso la constitucionalidad hacia el venidero de la norma.

De lo expuesto podemos deducir que son aquellas normas que trasgreden a las normas de naturaleza constitucional y por el cual ante dicha afectación cualquier persona puede iniciar un proceso para que se le reconozca su derecho.

B.1. LÍMITE DE TRABAJADORES

En nuestro ordenamiento jurídico peruano se encuentran plasmadas los preceptos laborales, en el cual el empleador y el trabajador tienen derechos y deberes asimismo para su cumplimiento se crearon instituciones encargadas de velar el cumplimiento de estos derechos.

Sin embargo, esta imposición tiene preferencia de contratación a los nacionalizados vulnerando así a los extranjeros el derecho de poder integrar a un puesto de empleo, el no acceder no podrá realizarse como persona en la sociedad ni tampoco podrá satisfacer necesidades básicas para su subsistencia, por ende, no tendrá una vida digna como lo establece nuestra actual carta magna.

B.2. LÍMITE DE REGÍMENES

El decreto legislativo que reglamenta la contratación de trabajadores extranjeros en su apartado N° 2 establece que, “están sometidos al sistema laboral de la labor particular”; sin embargo, cabe mencionar que en nuestro ordenamiento jurídico existen diferentes regímenes como el Agrario, Carrera Administrativa, CAS, entre otros.

Estos regímenes laborales tienen utilidad tanto como para el empleador como para el empleado y que son utilizados según las condiciones del puesto que va a ocupar el trabajador.

1.3.2. VARIABLE DEPENDIENTE

CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS

1.3.2.1. CONCEPTO

Existen varias acepciones para hacer mención respecto al trabajador extranjero, es de menester desmenuzar cada uno de sus componentes.

Nuestro ordenamiento jurídico si bien es cierto no menciona la definición del trabajador extranjero, sin embargo, esto se desprende de nuestra normativa vigente como son las condiciones constituidas en el Decreto Legislativo N° 689, Ley para la Contratación de Trabajadores Extranjeros y su Reglamento, el Decreto Supremo N° 014-92-TR.

Según Anacleto (2015) define como trabajador extranjero “(...) aquellos que laboran en territorio peruano, pero no son ciudadanos peruanos, ni de nacimiento ni por nacionalización”

De esto se desprende que, el empleador extranjero es aquella persona que dispone de sus servicios en otra nación diferente a la de nacimiento, para ello dicho servicio será personal y bajo la subordinación y directrices del empleador a cambio de una retribución económica o sueldo.

1.3.2.1.1. DIMENSIONES

A. RELACIÓN LABORAL

El Contrato de Trabajo se encuentra reglamentado en el Art. N° 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en el que se dispone lo siguiente: “si existen elementos de una relación laboral, se sospecha la presencia de un contrato de labores a lapso indeterminado”

Teniendo como punto de partida, el TC ha tenido la ocasión de precisar y describir a los componentes del Contrato de Trabajo señalando que: “Se **sospecha la subsistencia de un contrato de trabajo cuando se juntan los tres componentes: la prestación personal de servicios, el sometimiento y la retribución económica** (prestación subordinada de servicios a cambio de los honorarios). Es decir, el **contrato de trabajo reconoce el establecimiento de una relación laboral duradera entre el empleador y el empleado, en virtud de la cual este se exige a**

prestar servicios en provecho de aquel de manera diaria, prolongada y duradera, cumpliendo una jornada de trabajo". (STC N° 1944-2002-AA/TC)

De esta manera, como bien establece la ley, jurisprudencia y doctrina, **los componentes típicos del Contrato de Trabajo son: la retribución económica, la prestación personal y el poder de dirección del empleador hacia el empleador Neves (1997)**. La sospecha ligera de estos componentes en una relación cumpla una doble función: en primera para suponer que estamos ante una relación de carácter laboral y en segundo para que conceda su amparo o gradúe sus beneficios. En nuestro Estado se presume o sospecha, salvo indicios y material objetivo en contrario, que en toda prestación de servicios retribuida de manera económica ya sea monetaria o en especies y que sea direccionada por un empleador, existe un contrato de trabajo a plazo indeterminado, el cual no se halla sujeto a formalidades, por lo que, su conmemoración podrá desarrollarse por escrito o en de manera verbal.

A.1. PRESTACIÓN DE SERVICIO

En relación a este primer componente, es indispensable iniciar indicando que se trata de una exigencia del empleado, que se materializa con la puesta a disposición de sus servidumbres al empleador. De tal modo se percibe que el componente prestación personal, denota para el empleador el derecho que alcance, y para el trabajador la responsabilidad que asume.

Se debe manifestar que este componente sólo es factible por un sujeto, y lo importante de la asistencia personal, no es el logro de los resultados, sino su prestación por sí mismo. En ese sentido, para definir la subsistencia de una relación de trabajo no se debe aguardar los resultados de la actividad consumada, sino que es la composición de dicha actividad la exigencia obligatoria que aparece para el trabajador. Dicho en otros términos *"el empleado garantiza ya no un resultado, sino su energía de trabajo (...) Es idóneo que esa energía de trabajo se sitúe a menudo hacia el logro de un resultado. Pero este último ha de lograrse según los lineamientos o directrices del empleador, (...) sobre el empleador o principal recae, en decisivo, la responsabilidad del resultado (...)"* Sanguineti (2000). De esta modalidad, se puede aserir, que el responsable de los resultados de la actividad realizada por el colaborador y/o empleado, será el empleador dentro de su capacidad de dirección. Es

así que si el resultado de la labor no es el esperado no será responsabilidad del trabajador sino del empleador por sus equivocadas o insuficientes decisiones. Para adicionar a lo manifestado, se puede decir que es el empleador quien se obliga con un tercero por los resultados, y no el trabajador.

A.2. REMUNERACIÓN

Al ser un contrato de cuenta foránea el contrato de trabajo, el obrero ofrece su prestación de servicios a un empleador (empresa), y a cambio de esa prestación es exigible una retribución económica denominada como remuneración, como se provee en su Art. 6 de la LPCL que establece “ en el íntegro de lo que el empleado recibe por sus servicios prestados”, y que también por ser un contrato de tracto sucesivo, dicha retribución o salario no se culmina en el primer pago, si no que se sostiene en el tiempo. Dicha acepción es admitida por la doctrina, quienes en sus manuscritos mencionan la definición legal, exponiéndola como el íntegro de lo que el empleador paga a su colaborador y/o trabajadores a raíz de su prestación de servicios, ya sea en dinero o en especie. (Castillo, 2007)

Para el TC peruano, *“la remuneración es el deber y responsabilidad del empleador de abonar al trabajador una contraprestación, generalmente en efectivo, a la labor de éste pone a su disposición” (STC. Nº 0008-2005-PI/TC)*, asimismo, la retribución que percibe el trabajador de parte del empleador en canje de su trabajo. Es el primordial derecho del trabajador que brota de la relación laboral, de allí que se diga que tiene naturaleza contraprestativa, en cuanto constituye un estipendio al colaborador por la servidumbre brindada.

Ahora, este componente es versado como uno de los primordiales del Contrato de Trabajo, el cual debe ser definido al momento de la suscripción del contrato, no pudiendo ser modificado unilateralmente por el empleador. A esto habría que adicionar, que el congresista o diputado, en cumplimiento del mandato constitucional (Constitución Política de 1993), debe constituir minúsculos legales, que deberán ser cumplidos por los empleadores, sin probabilidad de que se pague un monto ínfimo al pactado, así sea con acuerdo del trabajador, esto pues, se trata de una norma imperiosa.

A.3. SUBORDINACIÓN

Este componente se encuentra normado en el Art. N° 9 de la LPCL: *“por la subordinación, el colaborador, empleado, trabajador, obrero y otros presta sus conocimientos ya sea físico o mental bajo el poder de dirección del empleador (...)”*. Este componente se entiende como un nexo jurídico entre el trabajador y el empleador; en virtud que el primero ofrece servicios y el segundo direcciona a fin de que cumpla sus propósitos para alcanzar los objetivos de la empresa.

B. GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA

Stiglitz (2002) puntualiza la globalización económica como, “(...) la unificación más estrecha de naciones del mundo, derivada de la inmensa merma en los costos del transporte y la correspondencia, y la caída de las vallas artificiales al flujo de bienes, servicios, capitales, conocimientos y (en menor grado) seres humanos a través de las fronteras.”

B.1. NUEVA TENDENCIA

Según Pérez (2010) sostiene que, tendencia es un ejemplar de mecanismo social que normaliza las selecciones de las personas, es decir, es un torrente o prioridad hacia determinados fines.

B.2. CIUDADANÍA INCLUSIVA

Según el portal web Papaz, sostiene que, “la ciudadanía inclusiva es aquella que considera que todos los seres humanos tienen la misma estimación, sólo por la condición de persona”.

B.3. SUPERACIÓN DE DISTINCIONES

Dentro del territorio peruano debe primar los valores y la buena fe, sobre todo conllevar opiniones democráticas sin menozar ni ofender a otros, asimismo ver a otros y guardar respeto.

1.3.3. ASPECTOS GENERALES

1.3.3.1. Relación entre trabajador extranjero y migración laboral

En la actualidad, en los últimos años ha habido un gran movimiento migratorio ya sea por razones de crisis económicas en el cual pasan sus países, dando como

resultado una buena calidad de vida en el país huésped, la migración tiene mucho impacto en el mundo laboral, pues suele generar un afecto al empleo, a lo que el legislador reacciona como en los demás estados e impone tipo de obstaculizaciones en cuanto a la contratación de ciudadanos extranjeros, esto ocasionando a la vez afectación a los derechos constitucionales como el de igualdad y no discriminación.

Al hacer mención del trabajador extranjero esto implica su movilización, esto que se ha realizado una circulación de su nación de origen a otro el cual no es nacional. De este modo, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de los Trabajadores Migratorios y de sus familiares en el Art. N° 2 conceptualiza al empleador extranjero como “(...) aquel individuo que haya realizado o realice una labor remunerado en una Nación del que sea ajeno.

Según Camacho (2012) distribuye de los migrantes según su circunstancia;

- a) Migrantes Forzados: se desprende de aquellos extranjeros que son trasladados externamente de su territorio debido a conflictos, devastaciones naturales, acosamiento político o martirios, siendo los acogidos y los interesados de asilo los más figurativos; y
- b) Migrantes facultativos: aquellos que se circulan a otra nación para una buena calidad de vida y oportunidades laborales.

De esto se desprende que, dicha migración ya sea según su condición será parte de un fenómeno que en la actualidad tiene mucha relevancia, el cual va a admitir suministrar mano de obra en las naciones destinadas, de esta manera aportando y dinamizando la economía del Estado receptor.

1.3.3.2. Conceptualización del contrato de trabajo con extranjero.

El pacto, si bien es cierto tiene su origen actual en el Código Civil de 1984 en su Art. 957, el cual se estipula que “es la acción jurídica mediante la cual dos o mas personas expresan su consentimiento para elaborar, reglamentar, innovar o exterminar relaciones jurídicas patrimoniales”; de esto se desprende que existe una voluntad entre el empleador y el extranjero, el cual tendrán obligaciones mutuas y de por medio existirá una contraprestación.

Obregón (2014), especifica que, “la contratación empleados extranjeros hace

pocos años en nuestro Estado Peruano, es a causa del progreso económico, la mano de obra se ha vuelto carente por la excesiva demanda, lo que ha dado origen que las empresas hayan tenido la necesidad de explorar estos empleados extranjeros en el exterior. Por otro lado, por el aprieto económico como por los hechos peculiares de ciertas naciones, se han trasladado a nuestro territorio en busca de oportunidades. Dicha población laboral migrante denominada comúnmente “expatriados” tiene un marco jurídico laboral”

Por otro lado, **Bernuy (2012)**, indica que, “la modalidad de contratación radica en que solo se permite el contrato con puño y letra, no cabe el contrato oral que sí rige para la totalidad del sistema general”. El mandato judicial para la Contratación de Colaboradores y/o empleados Extranjeros establece que las instituciones, cualquiera fuera su actividad o nacionalidad, darán prioridad a la contratación de trabajadores nacionales.

1.3.3.3. Discriminación Laboral

Es importante hacer alusión al Convenio concerniente a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación (Convenio Número 111) expedido por la Organización Internacional del Trabajador – OIT, en el que advierte que:

- (a) cualquier diferenciación, rechazo o prioridad basada en motivos de (...) ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto invalidar o replantear la igualdad de oportunidades o de pacto en el empleo y ocupación;

En síntesis, como podemos apreciar tanto como la constitución y normas internacionales amparan los derechos fundamentales de los empleados y/o trabajadores sin hacer ninguna preferencia de unos a otros, por lo que la normativa vigente en cuanto a la contratación y remuneración vulneran los derechos y principios primordiales, siendo un problema para la sociedad.

1.3.3.4. Jurisprudencia y Doctrina del Principio de Derecho de Igualdad y del Principio de No Discriminación.

A) Principio De Derecho De Igualdad

En el artículo N° 2 en su apartado 2, advierte que, “La ley debe ser igual para todo ser humano y que nadie debe ser discriminado por motivos de origen social, (...)”

o de cualquier otra índole” (Constitución Política del Perú, 1993, Pág. 6).

De igual modo, en el ámbito laboral se encuentra dentro en los principios de vínculos laborales fomentando la igualdad y equidad de oportunidades sin discriminación, en pocas palabras, la misma Magna Carta Libertatum incluye en el nexo laboral el derecho de igualdad y a la no discriminación y decreta su máxima efectividad en este contexto social.

La corte de Vértice ha desarrollado también el Derecho de Igualdad a través de Jurisprudencia, puesto que, menciona que desde el entorno constitucional dos dimensiones:

- **La igualdad como derecho recae para todos**, de esta se desprende que la norma debe ser aplica para todos por igual.
- **Igualdad fundamentada**, sobre esta se compromete que un organismo puede alterar o reformar de manera antirreglamentaria en caso sustancialmente similares y si es factible el organismo debe aislarse de sus precedentes, ante ello, tendrá que ofrendar una fundamentación apta y razonable.
- que un mismo órgano puede modificar de manera arbitraria en casos sustancialmente iguales y si es posible el órgano debe apartarse de sus precedentes, ante ello, tendrá que ofrecer una fundamentación suficiente y razonable.

Adicional a lo mencionado, en el argumento tercero del veredicto tramitado en el **Exp. N° 0261-2003-AA/TC** decreta que la igualdad como derecho compromete y envuelve lo siguiente: a) La inhibición de todo actuación legislativa o jurisdiccional tendiente a la diferenciación temeraria, injustificable y no razonable y b) La presencia de un derecho intrínseco destinado a conseguir un convenio igual, en función de acciones, circunstancias y vínculos homólogos.

En conclusión, se deberá realizar un análisis comparativo de acuerdo al espacio y tiempo en que se el Derecho de Igualdad, a partir de ello, podremos identificar si el trato diferenciado se encuentra debidamente motivado y sustentado para ser

predilecto caso contrario se estaría ante un acto discriminador.

B) EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

En el Art. N° 26 apartado 1, indica que, “Todos tienen las mismas oportunidades sin tener que ser apartados sin motivo justificado y razonable” (Magna Carta del Perú, 1993. Pág. 16) partiendo de este punto según Ramírez (2014) manifiesta que, ningún ser humano ya tenga la calidad de local y/o visitante deberá ser apartado ya sea por origen, raza, (...), por ende, a través de este principio como esencia como lo manifiesta Plá Rodríguez se carga a descartar todas aquellas diferenciaciones que sitúan a un empleado en una circunstancia ínfima o más dañina que el conjunto.

Según la Defensoría del Pueblo (2007) manifiesta sobre la referencia de dos patrones de discriminación:

- **Discriminación inmediata;** realiza una diferenciación sin razón alguna y ninguna motivación la cual resulta arbitraria para un grupo de personas.
- **Discriminación evasiva,** se manifiesta como un patrón la cual puede ser sin intención discriminatoria.

En doctrina también sucede lo mismo y se desarrolla de la siguiente manera:

- **Discriminación Verdadera y/o Positiva;** se entiende como el comportamiento que va a asentar validar “(...) los efectos de un comportamiento sistemático o fáctica impuesta a control”. Figueroa (2012)
- **Discriminación Falsa y/o Negativa;** se entiende como la conducta que explora, analiza e identifica tratos injustos entre similares, a pesar de que se asocian las semejantes peculiaridades respecto a una condición que es similar en dos personas”. Figueroa (2012)

Teniendo en cuenta este panorama, se puede apreciar que se configura la exclusión laboral por condición de procedencia, por lo que estamos frente a un trato desigual contrario a leyes y normas internacionales.

1.3.3.5. Normas Internacionales suscritas por el Perú

El Estado no debe ser ajeno al marco normativo internacional, más aún si se

encuentra suscrito con el propósito de salvaguardar derechos fundamentales; ante dicha problemática se debe tener en cuenta los siguientes:

- Declarac. Unive. de Dere. Human.
- Declarac. Americ. sobre los Dere. y Debe. del Hom. (1948).
- Conve. Americ. sobre Dere. Human. (1969).
- Conve. Americ. sobre Dere. Human. en materia de Dere. Econó., Soci. y Cultur. (1988).
- Conve. Interam. para prev., sanc. y errad. la viol. contra la muj. –Belém do Pará (1994).
- Conve. Intern. sobre la elim. de todas las formas de Discrim. Rac. (1965).
- Conve. Intern. sobre la elim. de todas las formas de discrim. contra la muj. (1979).
- Conve. para la preve. de la tort. y de las penas o trat. Inhum. o degrad. (1984).
- Pac. Intern. de Dere. Econó., Socia. y Cultur. (1966).
- Pac. Intern. de Dere. Civ. y Poli. (1966).
- Car. Democrát. Interam. (2001).

Asimismo, el Perú ha sido partícipe en diferentes conferencias mundiales como son:

- Confer. Mundi. contra el Raci., la Discrimin. Raci., la Xenof. y las formas conexas de Intoler. (Durban, 2001 y Ginebra, 2009).
- Confer. Mund. de Derec. Human. (Viena, 1993).
- Confer. Mund. de Pob. de las Nac. Unid. (Bucarest, 1974).
- Confer. Intern. sobre la pobl. y el Desar. (Cairo 1994).

1.3.3.6. Marco Laboral en el Perú

1.3.3.6.1. Base Legal

La contratación de personal y/o trabajadores extranjeros se encuentra tipificada por las disposiciones plasmadas en el Decre. Legisl. N° 689, Ley para la Contrat. de Trabaj. Extranj. y su Regl., el Decr. Supr. N° 014-92-TR, modificado por el D.S. No.008-2018-TR (12-09-2018).

El cuerpo sistemático se instaura como principio global la prioridad de la

contratación de personal y/o trabajadores nacionales; razón por la cual, la contratación de personal y/o trabajadores extranjeros se encuentra sometida al cumplimiento de las siguientes limitaciones:

- **Sobre la cifra de extranjeros**, en la que el total de personal y/o trabajador extranjero no podrá rebasar del 20% de la cifra total de trabajadores empleados.
- **Sobre los salarios**, en la que el total de las retribuciones económicas abonadas al personal y/o trabajadores extranjeros no podrá rebasar del 30% del total de las nóminas de retribuciones económicas (Ley para la Contratación de Trabajadores Extranjero)

No obstante, se puede apreciar que, nos encontramos ante un favorecimiento ante el trabajador nacional en cuanto a la contratación y por ende también un favorecimiento al trabajador extranjero en cuanto a la remuneración, por lo que no existe una igualdad de derecho entre trabajadores nacionales y extranjeros, bajo este contexto normativo es que atenta contra el Principio de Iguald. y no Discri.

Sin perjuicio de lo citado en el párrafo anterior, nuestro ordenamiento jurídico admite la contratación de personal, trabajador, obrero extranjero eximido de la exigencia de consumir con tales imposiciones limitativas cuando sean mano de obra profesional o técnica especializada, personal de dirección y/o gerencial, así como en otros casos que acrediten tal contratación. Los Contratos Laborales del Personal y/o Trabajador Extranjero tiene como duración máxima 3 años y los cuales tendrán que ser admitidos por la Autoridad Administrativa de Trabajo (en adelante, AAT). Y por último, es de precisar que, a efectos de comprometerse válidamente el respectivo contrato de labores, el personal y/o trabajador extranjero tendrá que contar con la condición migratoria de negocios o, en su defecto, pedir ante Migraciones la autorización especial correspondiente.

Existen conjeturas sobre contratar a personal extranjero, su contratación no estará sometida a las disposiciones del mandato para la contratación de personal y/ o trabajador extranjero, sino que estará comprometido a regularse de manera exclusiva por las disposiciones plasmadas por el Texto Un. Ord. de la Ley de Prodc. y Competitiv. Laboral, admitida mediante Decret. Supr. N° 003-97-TR, entre otros:

- Extranjeros con contrayentes, antecesores, herederos o parientes peruanos.
- Extranjeros que tengan la Visa de Inmigrante.
- Extranjeros que, en virtud de convenios o pactos dobles o multilaterales celebrados por la autoridad del Perú, presten sus servicios en la nación.

Asimismo, el Decreto Legislativo N° 1350, establece una serie de cambios a la nueva Ley de Migraciones, donde señala que las personas que tienen condición de extranjeros podrán ser admitidas y someterse a un contrato de labores o de prestación de servicios en el área pública. El cuerpo normativa se encuentra en vigor desde el primero de marzo año y anula el mandato de extranjería (Decret. Leg. N° 703) y su modificatoria; así como el Decret. Leg. N° 1236, que era la antecesora de la Ley de Migracio. (Gestión, 2017)

1.3.3.6.2. Ámbito de Aplicación.

En nuestra nación peruana apreciamos que los obreros, empleados y trabajadores extranjeros se encaminan al régimen de trabajo privado, pero directrices especiales que se estipulan en la normativa especial de contratación de dicho empleados, es decir, con el Decret. Legis. N° 689.

Nuestro cuerpo legal ha establecido que los patrones o empleadores, cualquiera fuera su labor o nacionalidad, darán prioridad a la contratación de personal nacional, señalando parámetros y límites porcentuales en su contratación y en las retribuciones económicas que reciban en relación con la de los empleados nacionales. Bernuy (2012)

La contratación de obreros y/o trabajadores extranjeros en nuestro país recibe una reglamentación exclusiva que la diferencia de los trabajadores nacionales en razón de determinados parámetros de carácter administrativo y migratorio; por ende, se han establecidos exigencias a fin de admitir sus contratos de labores y facilitar a estos una apropiada calidad migratoria, tal modo que, puedan ofrecer sus servicios subordinados en nuestro Estado. Bernuy (2012)

Todo lo mencionado ocasiona perjuicio, puesto que nuestra carta magna y normas internacionales ampara los principios de iguald. y no discrimin., por lo que resulta evidente la afectación a estos principios.

1.3.3.6.3. Porcentaje limite o limitativo.

Las compañías nacionales o extranjeras podrán suscribir contratos con personal y/o obreros extranjeros en una proporción que no rebase el 20% de la cifra total de sus servidores, empleados y obreros. Sus retribuciones económicas no podrán rebasar del 30% del total de la nómina de sueldos y salarios.

Para diagnosticar el 20% de la cifra total de servidores se calculará de la siguiente manera:

- a) Se cogerá la cifra total del personal y/u obrero de la planilla y/o nómina, computando conjuntamente a todos los empleados y obreros, sean nacionales o extranjeros, fijos o no fijos, con relación laboral vigente. Esta cifra total de empleados u obreros será considerada el 100%;
- b) Luego, se diagnosticará el porcentaje total de la planilla que simbolizan los trabajadores nacionales y el porcentaje que simbolizan los trabajadores extranjeros;
- c) Se cotejará el porcentaje que simbolizan los trabajadores y/u obreros extranjeros frente al porcentaje de 20% exigido por el Decre. Legis. N° 689, con el fin de estimar la cifra de extranjeros que pueden ser contratados.

Para diagnosticar que el personal y/o colaborador del empleador se encuentra dentro del 30% del total de la nómina de sueldos y salarios, a que se describe el Art. 04 del Decre. Legis. N° 689, se emanará de la siguiente manera:

- a) Se cogerá la cifra total de la nómina de sueldos y salarios que corresponden a los empleados y/o colaboradores nacionales o extranjeros, fijos o no fijos, abonados en el mes anterior al de la presentación del petitorio ante la Autoridad Administrativa de Trabajo. La cifra total resultante será estimado el 100%;
- b) Luego, se diagnosticará el porcentaje del total que simbolicen los salarios de los obreros y trabajadores nacionales y el porcentaje que simbolicen los salarios de los obreros y trabajadores extranjeros;
- c) Se confrontará el porcentaje que simbolicen los salarios de los obreros y/

o trabajadores extranjeros frente al 30% permitido por el Decre. Legis. N° 689, con el propósito de estimar el monto máximo de salarios que pueden ser otorgadas.

1.3.3.6.4. Normativa común en cuanto a imposición de límites

Para efectos de los cálculos antes nombrados, los obreros y/o trabajadores extranjeros exceptuados del trámite de admisión, serán tomados en cuenta como nacionales.

Asimismo, cuando el personal y/u obrero extranjero respecto de cuyo contrato se solicita la admisión, ingresa en reemplazo de otro extranjero, no se introducirá en el cómputo de los porcentajes limitativos antes mencionados al que va a ser sustituido, sino solo al que pretende incorporar.

1.3.3.6.5. Contrato de Trabajador Extranjero

Durabilidad de los Contratos.

Según el Art. N° 5 del Decr. Legis. N° 689, modificado por la Ley N°26196.

Los contratos de trabajo de extranjeros tendrán que ser realizados por escrito y a plazo duradero por un período no mayor de tres (3) años extendidos, sucesivamente, por lapsos iguales, debiendo figurar además la responsabilidad de capacitar al personal u obrero nacional en la misma ocupación. El órgano capacitado al otorgar la visa correspondiente tendrá en cuenta la perdurabilidad del contrato.

1.3.3.6.6. Formalidades del contrato.

Datos Mínimos que debe contener el extranjero

Soporte Legal: Art. N° 14, del Decret. Supr. N° 014-92-TR (23.12.92)

Los contratos deben englobar:

- a) Datos que reconozcan al empleador, ya sea nombre o actividad social de la compañía, RUC, domicilio fiscal, matriculación en los registros de ley, labor económica determinada y fecha de apertura y/o inicio de la actividad empresarial y reconocimiento del representante legal.

- b) Los datos básicos y reconocedores del obrero u trabajador: como su nombre, el lugar de nacimiento, nacionalidad, sexo, edad, estado civil, (...).
- c) Los datos minúsculos de la contratación: especificación de las labores que desempeñará, horarios y días laborables, espacio donde laborará, retribución diaria o mensual, en moneda nacional o extranjera, bonos y beneficios como adicionales, fecha establecida y prevista para el inicio del servicio, durabilidad del contrato y demás estipulaciones contractuales.
- d) La retribución económica plasmada en el contrato suscrito será igual a la retribución económica computable para efectos de la compensación por tiempo de servicios, que está reglamentada en el Art. N° 9 del Decr. Leg. N° 650. En el contrato se deberán desvincular los conceptos y axiomas de la remuneración o salario en especie. La remuneración o salario dineraria y en especie ayudará para el computo del porcentaje limitativo previsto. Se deberán agregar además tres disposiciones especiales en que conste lo siguiente:

- Que la admisión del contrato no permite la iniciación de la prestación de servicios hasta que cuente con la calidad o condición migratoria habilitante, otorgada por la autoridad migratoria correspondiente, bajo el deber del empleador.

- La responsabilidad del empleador de circular al personal y/o trabajador extranjero y los afiliados de la familia que expresamente se estipulen, a su nación de origen o al que convenga al eliminarse el nexo contractual.

- El deber de capacitación del personal y/o trabajador nacional en la misma ocupación u oficio.

Aprobación de los Contratos

Art. N° 1° del Decre. Supr. N°. 014-92-TR, modificado por el Decre. Supr. N° 008-2018-TR (12-09-2018)

Los contratos de labores de trabajadores y/o personal extranjero son admitidos por la Autoridad Administrativa de Trabajo a través de su sistema virtual de contrato de extranjeros. La autoridad migratoria verifica la admisión del contrato de trabajo de

personal y/o colaborador extranjero en virtud a lo normado en el presente decreto supremo. Ninguna autoridad administrativa puede obligar algún requisito adicional.

El trabajador y/o personal extranjero sólo podrá estrenar la prestación de servicios luego de la exhibición de su contrato ante la Autoridad Administrativa de Trabajo y conseguida la calidad migratoria habilitante.

El extravío de la calidad migratoria habilitante constituye una naturaleza resolutoria que elimina automáticamente el contrato de trabajo, en aplicación de lo normado en el literal c) del artí. 16 del Texto Ún. Orden. del Decr. Leg. N° 728, Ley de Prod. y Compet. Laboral, admitido por el Decr. Sup. N° 003-97-TR.

Oportunidad para petitionar la aprobación.

Es el caso de extranjeros que empezaran a laborar por primera vez, dicha celebración y suscripción de contrato deberá ser anticipada al inicio de prestación de servicios y presentado para su admisión.

Autoridad Capaz

Soporte legal: Artículo N° 7º, Decre. Leg. N° 689 (05.11.91)

La autoridad administrativa admitirá los contratos de trabajo según su jurisdicción del centro de labores.

Documentación a presentar.

Soporte legal: Artículo N° 15, Decre. Supr. N° 014-92-TR (23.12.92)

Para obtener la admision de los contratos de obreros y/o trabajadores extranjeros se deberá presentar:

La petición, según modelo permitido, se dirige a la Autoridad Administrativa de Trabajo que tiene jurisdicción competente, en el caso de que existan varias sedes de trabajo se presentará en cualquier jurisdicción.

La petición se presenta anexada de lo siguiente:

- a) Tres ejemplares del contrato de trabajo suscrito entre el ciudadano extranjero y el empleador
- b) El modelo autorizado de Declaración Jurada en el que indica que no rebaza de los porcentajes limitativas autorizados. Dicha declaración jurada no es exigible la firma del contador.
- c) Derecho de tasa de paso correspondiente a la AAT.
- d) Como alternativa la presentación certificados y/o títulos vinculados con el objeto del servicio a prestar.
- e) Cuando se peticione la exoneración de los porcentajes se deberá introducir la documentación que corresponda, según sea el caso.
- f) La presentación de fotocopia legalizada del boleto de viaje del obrero extranjero y sus parientes por el termino máximo posible el cual van a avalar su regreso a su nación o en todo caso una declaración jurada que garantice su retorno.

De producirse la culminación del vinculo laboral, la compañía procederá hacer entrega de los boletos de viaje del trabajador.

1.3.3.6.7. Procedimiento de Admisión de contrato extranjero

Soporte legal: Artí. N° 7 del Decr. Leg. N° 689 (05.11.91) y artí. 13º, D.S. N° 014-92-TR modificado por el D.S. N° 023-2001-TR (18.07.01)

Admisión

Las admisiones de los contratos se darán automáticamente a sola demostración de la petición requerida por el AAT capaz. El contrato será admitido dentro de los 5 días hábiles siguientes a su presentación ante la AAT.

Fiscalización.

El órgano competente como es la AAT tiene la tarea de fiscalizar la franqueza de la documentación presentada. Asimismo, puede dejarse sin efectos las resoluciones de admisión de acreditarse la falsedad de los documentos.

Evaluación y subsanación.

En caso de errores y/o falta de comunicación se podrá subsanar y se requerirá al interesado para que enmienden su error en un lapso no mayor de 3 días hábiles.

Devolución de dos ejemplares

Dos ejemplares del contrato de trabajo aprobado le serán devueltos al empleador

Prórroga o modificación de contratos

Soporte legal: Artí. 21º del Decre. Supr. N° 014-92-TR (23.12.92) modificado por el Decre. Supr. N° 008-2018-TR (12.09.2018)

Las dilataciones o modificaciones se realizarán bajo el procedimiento de aprobación automática, y se consideran admitidas desde su presentación a través del sistema virtual de contratos de extranjeros.

1.3.3.6.8. ¿Cómo adquirir la condición migratoria habilitante?

Los procedimientos rotatorios se deberán optar después de haber sido evaluados con diversos factores, ya sea el tiempo, la necesidad con que se requiere para obtener la condición migratoria, la estancia del ciudadano extranjero en la nación mientras realiza la gestión respectiva e incluso la estabilidad económica.

Remedio de visa del trabajador

- Se peticiona ante la Autoridad Migratoria, no obstante, puede ser gestionado en cualquier consulado del Perú, en este sentido, no habrá ningún impedimento.
-
- No es necesario que el ciudadano extranjero este físicamente en nuestro territorio, puesto que, resulta conveniente que no permanezcan en el estado peruano mientras dure la gestión de admisión de visa.
- Una vez recogido la visa de trabajo en el consulado peruano, el ciudadano deberá solicitar la inscripción en el registro central de extranjero para que puedan obtener su identificación de extranjería.

Cambio de Calidad Migratoria

- Emanan tiempo y los gastos administrativos son altos.
- Es exigible que se encuentre físicamente en el estado para su inicio, no obstante, no exige ninguna salida al exterior.

- Inexcusable que el ciudadano extranjero haya ingresado al Estado y tenga la autorización de la condición migratoria de negocios

Requisitos en el cambio de la calidad migratoria y/o clase de visa

- Prontuarios y/o modelos gratuitos.
- Pago de tasas por derecho.
- Pasaporte imperante y tarjeta de embarque y desembarque (TED) o carné de extranjería vigente.

1.3.4. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

Todos tenemos derecho al acceso de un puesto de trabajo con la finalidad de que el ser humano pueda desarrollarse en la sociedad ya sea en mejorar su condición económica para poder acceder a bienes necesarios a fin de tener una vida digna, tal como lo indica el **Exp. Nº 8-2005-PI/TC, Fund.18:**

«El trabajo dignifica al ser humano y es beneficioso para la humanidad, porque no solo se transforma adaptándola a las necesidades, sino que se realiza como hombre, es más, en un cierto conocimiento se hace mas completo».

Asimismo, la persona tiene derecho al acceder a un empleo y el derecho a que no deba ser despedido siempre y cuando exista una causa justa tal como lo refiere en el **Expediente Nº 1124-2001-AA/TC, Fundamento 12:**

«El derecho acceder a un empleo se encuentra amparado por el Art. 22º de la Magna Carta. El tribunal cree que su contenido esencial implica dos posturas. Primero de acceder a un empleo y el segundo de conservarlo y no ser despedido sin justificación alguna. Sobre la primera postura, el derecho acceder a un empleo supone la adopción por parte del Estado de una política o astucia orientada para que los ciudadanos puedan acceder a un puesto de empleo y la segunda postura es relevante para resolver la causa pues se dará el despido con motivos justificados»

En este sentido, el derecho al trabajo es fundamental en una sociedad y el poder acceder a ella sin ninguna distinción, sin embargo, si eres extranjero deberás de cumplir con varias exigencias los cuales se encuentran contenidos en el Decr. Leg. N° 689 y Decre. Supr. N° 014-92-TR y su modificatoria Decre. Supr. N° 008-2018-TR; el derecho al trabajo es fundamental y se encuentra alineado con los principios de iguald. y no discrimin. en el trabajo, tal como lo plasma el **Expediente N° 8-2005-PI/TC, Fund. 23:**

“(…) afirma, en lo referente a los derechos de trabajo, la iguald. de oportunid. de acceso al empleo.

Tal como se ha especificado anteriormente, la isonomía entre los seres humanos se expone en dos homogéneos:

La iguald. ante la ley y la iguald. de trato (en este caso aplicable al ámbito de las actividades laborales). La iguald. ante la ley exige a que la nación dimite un determinado comportamiento al momento de regular o de impartir justicia.

(…)En estricto, iguald. de trato– obliga a que el comportamiento ya sea del Estado o los privados, en relación a los fines laborales, no genere una diferenciación no lógica y, por ende, injusta.»

Adicional a lo mencionado, en el mismo expediente indica en su Fund. 24:

«(…)precepto de no irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al empleado u obrero por la Magna Carta y la ley. Es preciso considerar que tiene el carácter de irrenunciables los derechos identificados por los tratados de Derechos Huma., esta vez establece el estándar minúsculo de derechos que las Naciones se obligan a avalar a sus ciudadanos

En este sentido, la dimisión de derechos sería anulada y sin efecto legal, esto se encuentra previsto en el incis. 2 del Artí. 26° de la Magna Carta, la irrenunciabilidad solo se logra a aquellos «(…) derechos identificados por la Magna Carta y la ley».

Dicha jurisprudencia debe ser tomada en cuenta en la presente investigación por los motivos que tienen mucha relevancia en el tema de poder acceder a un puesto de empleo sin distinción alguna, y asimismo, las compañías deberá tomar en cuenta que los *requisitos establecidos en los mencionados decretos sean cumplidos para no caer en contingencias laborales, tal como se refiere en la Cas. Lab. N° 11560-2016 – Lima, Fund. 5:*

Quinto. - Examinado el cuerpo normativo que se alega y adaptando el proceso de interpretación por ubicación de la norma, se diagnostica que es deber y responsabilidad de las compañías cotejar que el empleado cumpla con las exigencias de ley para iniciar la prestación de servicios, es decir, que el contrato sea admitido por el agente capaz (AAT) y que el empleado obtenga la condición migratoria habilitante; dicho deber se corrobora en el liter. f) del Artí N° 09 del Decret. Leg. N° 689.

Como se puede apreciar tanto el personal y/u obrero nacional como el personal y/u obrero extranjero tienen los mismos derechos al demandar a su empleador en casos de reposición, indemnización por despido, beneficios sociales, entre otros; los cuales no existe ninguna distinción en cuanto a la reclamación de derechos laborales.

1.3.5. GESTIÓN DE RIESGO

La llegada masiva de extranjeros a causa de crisis políticas y/o económicas de su país de origen puede afectar tanto psicológica como física a los nacionalizados por el motivo de que tienen la ideología que el extranjero les puede quitar oportunidades y/o acceso a los servicios de necesidades básicas.

Si bien es cierto que, el aumento de extranjeros incide en el mercado laboral peruano, asociado a un aumento de la demanda laboral extranjera el cual afectaría negativamente a la demanda laboral local (obra de mano nacional)

La mayoría de empleadores observan que los extranjeros por las mismas necesidades que tienen los contratan y entre las principales actividades económicas que se puede visualizar destacan como: restaurantes, bares, y comercio al por mayor y menor; asimismo, los empleadores al ver la necesidad de los extranjeros se aprovechan en pagar sueldo que no llegan al sueldo mínimo establecido en nuestro ordenamiento jurídico, ante dicho acto, la

mano de obra peruana es desplazada.

Además, se debe tener en cuenta que el incremento de extranjeros ilegales y su contratación a un puesto de trabajo generaría contratos ilegales, es decir que la relación laboral que acuerden entre el empleador no será beneficiosa puesto que, no contarán con los derechos y beneficios que cuenta un trabajador contratado de manera legal.

En este sentido, la mano de obra nacional se ve amenazada cuando existe de por medio un incremento de extranjeros en el mercado laboral, sin embargo, como se ha demostrado en la realidad problemática a **NIVEL NACIONAL** no es mucha la diferencia por el motivo de que los son pocos ciudadanos extranjeros que pueden acceder a un puesto de trabajo formal cumpliendo con los requisitos previos que establece el Decr. Leg. N° 689 y sus normas accesorias.

1.3.6. ESTADO DE ARTE LEGISLACIÓN COMPARADA

1.3.6.1. España

En la legislación española a través de su Ley Orgánica de Extranjería se puede apreciar que no se impone límites respecto a la contratación de personal y/o trabajadores extranjeros, pero toman en cuenta que para poder contratar algún extranjero este deberá de realizar una serie de trámites que a su vez tendrá que obtener una autorización administrativa por el área competente.

1.3.6.2. Colombia

Según Baldeón N. (2017) manifiesta que, “la legislación colombiana no impone límites respecto a la contratación de personal y/o trabajadores extranjeros ni tampoco respecto a la remuneración, pero tiene muchas desigualdades en el trámite de contratación de trabajadores y/o personal extranjeros por lo que impone un sin número de requisitos para dicha contratación esto que tiene que ser aprobado por el Minist. del Trabaj. de la Republ. de Colomb.

1.3.6.3. Ecuador

Por su parte la legislación ecuatoriana mediante su Magna Carta del Ecuador (2008) en su Artí. 9, constituye que “Los ciudadanos extranjeros que se encuentran en el espacio ecuatoriano poseerán los mismo derechos y deberes que los

ciudadanos ecuatorianos”, por lo tanto, se desprende que no optan por limitar la contratación de trabajadores de extranjeros y que deberán ejecutar con una serie de exigencias impuestas por el ministerio de relaciones de exteriores y movilidad humana.

1.3.6.4. Paraguay

Asimismo, tenemos la legislación paraguaya, el cual mediante su Código del Trabajo en su capítulo III que se establece sobre las limitaciones a la libertad contractual, el cual no hace mención a ningún límite de contratación de trabajadores de extranjero, cabe indicar que su mismo código hace referencia de que se encuentra totalmente inspirado al contenido de la Decla. Unive. de Dere. Huma. por lo que, no impone límites.

1.3.6.5. Uruguay

La legislación uruguaya a través de su Ley N° 18250 y Decreto N° 394/009, establece el procedimiento de contratación extranjero, el cual tampoco existe una imposición de límites y que además su constitución se encuentra ligada a las normas internacionales.

1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo aumentar la contratación de personal y/o trabajadores extranjeros en el marco jurídico laboral peruano?

1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO

Justificación Teórica. - En el trabajo de investigación existe una justificación teórica el cual tiene como base la no afectación de derechos constitucionales y laborales cuya finalidad es la modificatoria del Art. 4 del Decret. Legis. N° 689 para aumentar la contratación de personal extranjeros en el marco jurídico laboral.

Justificación Metodológica. - En el trabajo de investigación se empleo el aspecto metodológico, el cual mediante la recopilación de información y doctrinas que se utilizó para resolver la disyuntiva planteada de la modificatoria del Art. 4 del D. L N° 689; adicional a ello, se elaboraron encuestas que contenían preguntas dirigidas a los abogados especialistas en materia laboral.

Justificación Legal. - En el presente trabajo de investigación se justifica enmarcándose en la normativa vigente a nivel internacional como: convenios, pactos, etc., suscritos con el Estado Peruano y a nivel nacional como: Constitución, Normativa Laboral, Doctrina y Jurisprudencia.

1.6. HIPÓTESIS

La implantación de la modificatoria del Art. 4 del D.L. 689 aumentara la contratación de trabajadores extranjeros en el marco jurídico laboral.

1.7. OBJETIVOS

a) Objetivo general

- Proponer la modificatoria del Artí. 4 del Decre. Leg. 689 para aumentar la contratación de personal extranjeros en el marco jurídico laboral

b) Objetivos Específicos

- Diagnosticar el estado actual de la contratación del personal y/o trabajadores extranjeros en el marco jurídico laboral.
- Identificar los factores influyentes en la contratación de personal y/o trabajadores extranjeros en el marco jurídico laboral.
- Diseñar la modificatoria del Artí N° 4 del Decret. Leg. N° 689 para aumentar la contratación del personal y/o trabajadores extranjeros el marco jurídico laboral.
- Estimar los resultados que generara la implantación de la modificatoria del Artí. N° 4 del D.L. 689 en la contratación de trabajadores extranjeros en el marco laboral.

1.8. Limitaciones

Para poder realizar este proyecto de investigación mis limitaciones fueron, no tener la información adecuada en la biblioteca de la universidad, asimismo, otras instituciones no me permitieron acceder a dicha información.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo de estudio y diseño de la investigación.

La investigación es de tipo aplicada por el motivo de que busca la aplicación o utilidad de los conocimientos que se obtienen, asimismo se encuentra asociada a los desenlaces y a los avances que se han obtenido en la presente investigación; según

el enfoque es de tipo mixto (Cuantitativo – Cualitativo), permitiendo conocer distintos aspectos de la realidad y conocerla de diferentes maneras.

El diseño de la investigación es no experimental, descriptivo – explicativo, únicamente se examinará los comportamientos de los fenómenos en su contexto natural para el posterior análisis. Es descriptiva porque describirá los puntos de desarrollo como las variables y será explicativa ya que va a aclarar los motivos que generan el fenómeno materia de estudio.

2.2. Población, Muestra y Muestreo

POBLACIÓN

La población de la investigación estuvo constituida por Abogados especialistas en tema Laboral los cuales se encuentran debidamente inscritos en el Colegio de Abogados de Lambayeque (ICAL).

ABOGADOS	Nº	%
Abogados especialistas en material Laboral	845	100%
Total de encuestados	158	100%

Fuente: Propia de la Investigación

MUESTRA

Se encuentra constituida por un porcentaje de Abogados especialistas en material Laboral

En el presente caso, la muestra se determinará de la siguiente manera:

Se aplicará la siguiente formula

$$n = \frac{Z^2 PQN}{E^2 (N-1) + Z^2 PQ}$$

Dónde:

Z	1.96 Valor al 95% de confianza
----------	---------------------------------------

P	0.15 Probabilidad conocida
Q	0.85 Valor (1-P)
E	0.05 Error máximo permisible
N	845 Valor de la población

Resultado:

Total: 158 -100%

La muestra es de 158 personas, los cuales serán abogados especialistas en materia Laboral.

2.3. VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	SUB INDICADORES	ÍNDICE	TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN
EL ART. 4 DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 689	Normativa	Constitución	Artí. 22, Artí. 23 y Artí. 58		ENCUESTA ESCRITA (CUESTIONARIO) – ANALISIS DOCUMENTAL
		Ley	Decr. Leg. N° 689		
		Reglamento	Decr. Supr. 014-92-TR y Decr. Sup. 008-2018-TR		
	Imposición Legal	Límite de trabajadores	Artí. 04 del Decr. Legis. N° 689		
		Límite de Regímenes	Decr. Leg. N° 728		
LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS	Relación Laboral	Prestación de Servicio	Artí. 4 Decre Supr. N° 003-97-TR		
		Remuneración	Artí. 24 de la C°		
		Subordinación	Dirección		
	Globalización Económica	Nueva tendencia	Nuevos productos y servicios		
		Ciudadanía inclusiva	Capacidad de inclusión		

		Superación de distinciones	Eliminación de discriminación por nacionalidad		
--	--	----------------------------	--	--	--

2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Los especialistas vinculados en la rama del Derecho Laboral, estarán conformados por 158 abogados.

2.4.1. Técnica de recolección de datos

Esta técnica se emplea para decretar inclinaciones en el presente objeto de estudio. Es un conglomerado de preguntas dirigidas a una muestra simbólica de la población u organismo con el fin de saber opiniones o hechos específicos. El instrumento empleado fue: El cuestionario y estudio documental.

a. Encuesta: Se realizó una encuesta en base a la investigación realizada y se aplicó a los abogados especialistas en materia laboral.

b. La técnica del análisis documental: Empleando como instrumentos de acumulación de datos de fichas textuales y de síntesis; recurriendo como fuentes a libros únicos, escritos oficiales e internet; que adaptaremos para obtener los datos de los dominios de las variables: nociones básicas, técnicas avanzadas, ratios; disposiciones aceptadas, disposiciones operativas, y beneficios potenciales.

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Permiten a la acumulación de datos, reunir dos o más características importantes y esenciales en la investigación.

a. Encuesta: A través de este instrumento se encuestó a los abogados laboralistas con un cuestionario que contenía 30 ítems, por lo que, se obtuvo información de manera confiable y válida.

b. Guía Documental: Con los documentos que se recopiló, se realizó el análisis pertinente a la presente investigación.

2.4.3. CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Santos (2017) expone que la confiabilidad radica en determinar hasta donde los veredictos de un instrumento de medición aplicado a un grupo de individuos, son fijos independientemente del ente que lo aplique y la duración en el que es aplicado.

Para calcular el grado de confiabilidad de esta investigación se empleó el Alfa de Cron Bach, el cual contribuyó en la medida de la consistencia interna de los ítems.

K:	El número de ítems
$\sum S_i^2$:	Sumatoria de las Varianzas de los Ítems
S_T^2:	La Varianza de la suma de los Ítems
a :	Coefficiente de Alfa de Cron Bach

Tabla 1 Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,921	158

Fuente: SPSS (v.25)

Este coeficiente de alfa de Cronbach, según la escala existente para medir la confiabilidad permite observar que este instrumento es de muy alta confiabilidad.

Tabla 2 Escala de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,81 – 1,00	Muy alta
0,61 – 0,80	Alta
0,41 – 0,60	Moderada
0,21 – 0,40	Baja
0,01 – 0,20	Muy Baja

Fuente: Tabla obtenida de Ruiz Bolívar (2002)

2.4.4. VALIDEZ DE INSTRUMENTOS

Hurtado (2012) expone que la autenticidad hace referencia a extensión de un instrumento para cuantificar de manera significativa y precisa el rasgo para cuya

medición ha sido proyectado. Es decir, que calibre la característica (o evento) para el cual fue elaborado y no otra similar.

Para medir la validez se utilizó el criterio de expertos:

Datos del Experto	Profesión	Grado Académico	Especialidad	Institución Donde Labora
-------------------	-----------	-----------------	--------------	--------------------------

2.5. PROCEDIMIENTOS PARA ANÁLISIS DE DATOS

Para obtener los resultados en cuanto a los objetivos fijados en la presente investigación, se inspeccionaron los datos que fueron recogidos a través de la aplicación de la encuesta con ayuda del SPSS y el programa Excel con exigencias porcentuales y prelación u ordenamientos de superior a inferior, los promedios fueron presentados como informaciones en forma de manifiesto, cuadros o resúmenes.

Para ello, se realizó el siguiente procedimiento:

- 1. CREACIÓN Y/O ELABORACIÓN DEL INSTRUMENTO:** A través de los conocimientos que fueron adquiridos en el marco teórico.
- 2. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:** A través del análisis de expertos y finalmente se mide el grado de confiabilidad.
- 3. APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO:** Se convoca a la muestra, se les explica el motivo de la investigación, se les explica su participación y se les indica que es de manera voluntaria.
- 4. TABULACIÓN Y ANALISIS DE RESULTADOS:** SPSS y Excel.
- 5. ELABORACIÓN DE RESULTADOS:** En el informe.

2.6. CRITERIOS ÉTICOS

- 2.6.1. Confidencialidad.** – Dicha obtención de información será cabalmente anexada al proyecto de investigación para fines académicos.

2.6.2. Consentimiento Informado. – Los especialistas en derecho laboral deberán estar de acuerdo a ser informantes, así como conocer sus derechos y obligaciones.

2.7. CRITERIOS DE RIGOR CIENTÍFICO

2.7.1. Valor de Verdad. - En el presente proyecto de investigación, tendremos como base legislación comparadas, además información actualizada obtenidas de las entidades públicas y asimismo opiniones de especialistas en derecho laboral.

2.7.2. Dependencia. - A través de normas supra normativas, nuestro proyecto de investigación tendrá una estabilidad o consistencia en la modificatoria que nos hemos planteado.

2.7.3. Confirmabilidad. - A través de los datos obtenidos e información, se podrá apreciar conclusiones que respaldaran nuestro proyecto.

III. RESULTADOS

3.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

3.1.1.1. Diagnóstico del estado actual de la contratación del personal y/o trabajadores extranjeros en el marco jurídico laboral.

Con la finalidad de cumplir el **OBJETIVO N° 01** se aplicó la técnica del análisis documental y como instrumento la guía de análisis documental se puede verificar que de acuerdo con la información proporcionada por la **Ofici. de Estadística del Ministe. de Trabaj. y Promoc. del Empl.** la cantidad de aprobación contratos de trabajadores extranjeros ha ido disminuyendo, tal es el caso que tomando como referencia en el año 2017 la variación de contratados a esa fecha en el año 2019 ha disminuido por la imposición del porcentaje limitativo que vulnera el acceso al empleo a la mano de obra extranjero; asimismo a través de una encuesta realizada a los abogados especialistas en laboral se identificó en la **TABLA N° 04** que el 64,56% de abogados estuvieron en totalmente de acuerdo y de acuerdo que la situación actual es de que mayor parte de empresas en el Perú discriminan por el origen social al ciudadano extranjero, ello implica que no pueden acceder a un empleo, más aun, teniendo en cuenta la norma vigente que da preferencias a los nacionales.

TABLA N° 04

¿Usted considera que las empresas en la actualidad discriminan al ciudadano extranjero por su origen social para poder acceder a un puesto de trabajo en el Perú?

DESCRIPCIÓN	Fi	PORCENTAJE
TD	18	11,39
D	15	9,49
NO	23	14,56
A	51	32,28
TA	51	32,28
Total	158	100,00

Fuente: El Autor (2019)

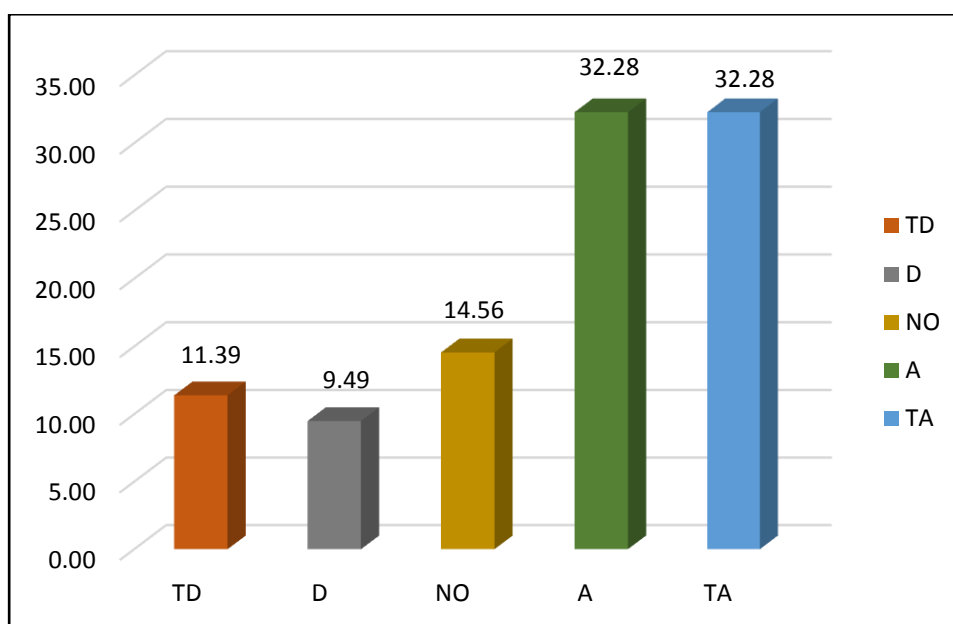


Figura N° 02: De acuerdo con los datos obtenidos: el 64,56% de los abogados laboristas considera que el ciudadano extranjero es discriminado por su origen social para poder acceder a un puesto de trabajo en el Perú

3.1.1.2. Identificación de los factores influyentes en la contratación del personal y/o trabajadores extranjeros en el marco jurídico laboral.

Con la finalidad de cumplir el **OBJETIVO N° 02** se evidencia que en la **TABLA N° 03** el 59,49% consideran que la actual normativa que impone un límite en la contratación de trabajadores extranjeros está transgrediendo derechos y principios fundamentales, en consecuencia, se vulnera el derecho a acceder a un empleo por la condición de nacionalidad, ante ello, se puede verificar que en las diferentes sentencias en los **Expedientes N° 8-2005-PI/TC y Exp. N° 1124-2001-AA/TC** expedidas por el **Tribunal Constitucional**, en el que se establece que, “el derecho al trabajo es fundamental para la persona humana porque podrá complacer sus necesidades y tener una vida decorosa”. Asimismo, se evidencia que en la **TABLA N° 05** el 60,76% manifiesta que la Constitución de 1979 influye demasiado en el Decreto Legislativo N° 689 por el motivo de que dicha carta magna da preferencia a la contratación de nacionales.

TABLA N° 03

¿Considera usted que la actual normativa que impone un límite en la contratación de trabajadores extranjeros está vulnerando derechos y principios fundamentales?

DESCRIPCIÓN	Fi	PORCENTAJE
TD	25	15,82
D	20	12,66
NO	19	12,03
A	55	34,81
TA	39	24,68
Total	158	100,00

Fuente: El Autor (2019)

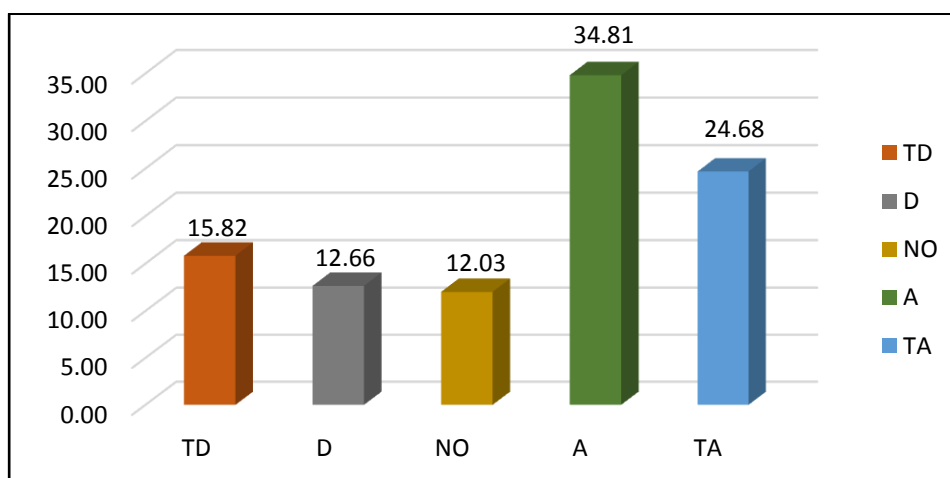


Figura N° 03: De acuerdo con los datos obtenidos: El 59,49% de abogados laboristas considera que la actual normativa (Decreto Legislativo N° 689) que impone un límite en la contratación de trabajadores extranjeros está vulnerando derechos y principios fundamentales.

TABLA N° 05

¿Cree usted que la Constitución de 1979 influye demasiado en el Decreto Legislativo N° 689?

DESCRIPCIÓN	Fi	PORCENTAJE
TD	19	12,03
D	10	6,33
NO	33	20,89
A	42	26,58
TA	54	34,18
Total	158	100,00

Fuente: El Autor (2019)

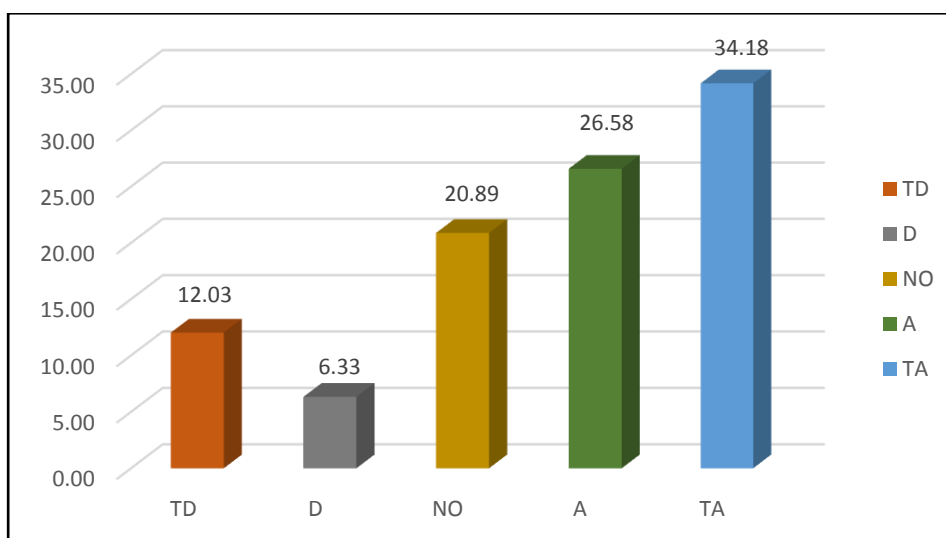


Figura N° 04: De los datos obtenidos: El 60,76% de los abogados laboristas creen que la Constitución Política de 1979 tiene una influencia enorme en el Decreto Legislativo N° 689.

3.1.1.3. Diseño de la modificatoria del Artículo 4 del D.L. 689 para aumentar la contratación de personal y/o trabajadores extranjeros el marco jurídico laboral.

Con el propósito de cumplir el **OBJETIVO N° 03** se aplicó una encuesta dirigida a los abogados laborista en el que se identificó que en la **TABLA N° 01** el 58,23%

considera necesario modificar el Artículo 4 del Decr. Leg. N° 698 para aumentar la contratación del personal y/o trabajadores extranjeros por el motivo de que la normativa vigente vulnera derechos y principios fundamentales.

TABLA N° 01

¿CREE USTED QUE ES NECESARIO MODIFICAR EL ART. 4 DEL D.L. 689 PARA AUMENTAR LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS?

DESCRIPCIÓN	Fi	PORCENTAJE
TD	29	18,35
D	19	12,03
NO	18	11,39
A	50	31,65
TA	42	26,58
Total	158	100,00

Fuente: El autor (2019)

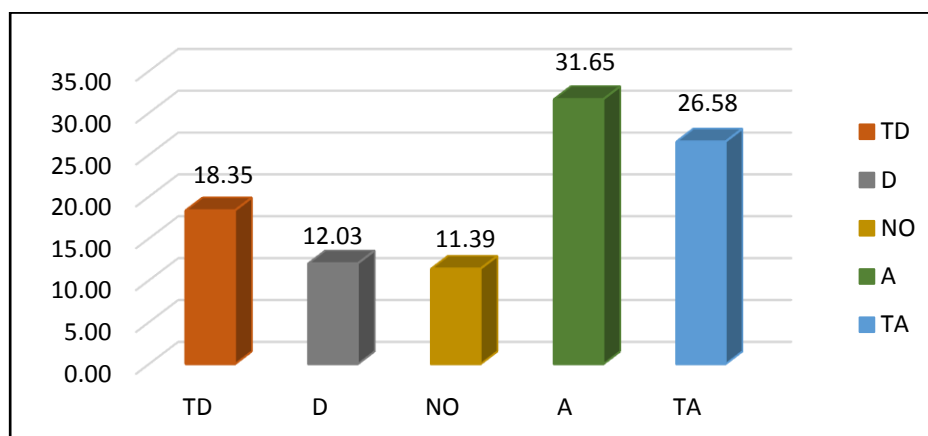


Figura N° 05: De los datos obtenidos: El 58,23% de los abogados laboristas creen que es necesario modificar el art. 4 del Decreto Legislativo N° 689 para aumentar la contratación de trabajadores extranjeros.

Por esta razón, se presenta una propuesta de ley que se pretende modificar el artí. N° 04 del Decr. Leg. N° 689 aprobada con fecha 04 de noviembre de 1991, el cual solo permite que solo un pequeño grupo de 20% solo pueden ser trabajadores extranjeros, vulnerándose así el Derecho de Igualdad y No Discriminación.

LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 4 DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 689

**SUMILLA: LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 4 DEL
DECRETO LEGISLATIVO N° 689 PARA AUMENTAR LA
CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS
EN EL MARCO JURÍDICO LABORAL.**

El Bachiller Luis Celis Edquen Santoyo de la Escuela Académico Profesional de Derecho, Facultad de Derecho de la Universidad Señor de Sipán de Chiclayo, ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa previsto por el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y según lo regulado por los artículos 75° y 76° numeral 2 del Reglamento del Congreso de la República, presento a consideración del Congreso de la República el siguiente proyecto de Ley:

FÓRMULA LEGAL:

**LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 4 DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 689 PARA
AUMENTAR LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS EN EL
MARCO JURÍDICO LABORAL.**

Artículo 1°.- La presente Ley tiene por objeto modificar **el Art. 4 del Decreto Legislativo N° 689**, para aumentar la contratación de trabajadores extranjeros en el marco jurídico laboral.

Artículo 2°.- modifíquese o incorpórese el Artículo 4 del Decreto Legislativo N° 689 – con el siguiente texto:

Las empresas nacionales o extranjeras según su presupuesto y sus políticas internas podrán suscribir contratos con personal extranjero de manera facultativa en una proporción del 50% de la cifra total de sus servidores, empleados y obreros.

Los requisitos y/o parámetros que tendrá la presente norma son:

1. El empleador deberá presentar el contrato de trabajo del extranjero ante la AAT para su respectiva aprobación, asimismo cualquier modificación, prórroga y exoneraciones también lo hará de conocimiento ante la AAT para su admisión.
2. El extranjero debe tener su pasaporte en vigor
3. El extranjero para que pueda acceder a un puesto de trabajo en el Estado Peruano tendrá que presentar como requisito antecedentes policiales, penales y judiciales.
4. El extranjero solo podrá ser contratado por un plazo mínimo de 3 años no siendo de carácter renovable.
5. El extranjero deberá acatarse a las normas establecidas y vigentes en el Estado Peruano.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En la actualidad para acceder a un puesto de trabajo son escasos, más aún si tienes la condición de extranjero ya que en el Estado Peruano dan preferencia al trabajador Peruano; ante ello y con la información obtenida evidenciamos que se vulneran derechos entre ellos Derecho de Igualdad, No Discriminación entre otros.

Dicha norma legal se detalla a través del **Art. 4 del D.L. 689 – Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros**, regula el porcentaje limitativo de personal y/o trabajadores extranjeros que las empresas deberá contar en su planilla.

El presente proyecto de Ley, tiene por objeto Modificar el Artículo 4 del Decreto Legislativo N° 689, respecto a la reglamentación de aumento de la contratación de personal y/o trabajadores extranjeros. En ese sentido lo que se busca es proponer la modificatoria del ART. 4 del D.L. 689 para aumentar la contratación de personal y/o trabajadores extranjeros en el marco jurídico laboral.

La Magna Carta que se encuentra en vigor, en su Artí. 2 incis. 2 advierte que “ Todos somos iguales ante la Ley y que nadie debe ser marginado por algun motivo de raza, origen, etc., asimismo, se debe tener en cuenta que en el Artí. N° 22 señala que, “El empleo es un derecho y un deber y es soporte del bienestar social y un medio de realización del ser humano, además en su Artículo 26 señala que, “(...) igualdad de oportunidades sin discriminación”; estos artículos expuestos son fundamentales

donde se reconoce que toda persona tiene derecho al trabajo y no debe ser discriminado ya sea por motivo de origen, asimismo través del trabajo será un medio para poder realizarse como persona. Siendo la constitución el más alto nivel en normas legales, ninguna puede estar en contra de esta, asimismo nuestro Estado no puede ser ajeno al cuadro normativo Internacional por lo que se debería gozar el derecho al trabajo.

Evidenciando la problemática se presenta este proyecto de ley que tiene como finalidad aumentar la contratación de trabajadores extranjeros para que de esta forma no puedan ser vulnerado sus derechos fundamentales, principalmente el derecho al trabajo. De esta forma poder llenar de una vez los vacíos legales que la ley tiene, fortaleciendo también nuestra norma y obteniendo beneficios como emisores.

CONCLUSIONES DE LA PROPUESTA

Lo que se pretende a través de esta modificatoria es avalar la igualdad de derechos de todos los seres humanos y que, si existe alguna causa, deberá estar justificada de manera razonable y objetiva.

ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente propuesta ha generado un gasto en la presente investigación por el monto ascendente a s/ 79,000.00 soles (véase en el Anexo N°); dicho monto no suma mucha importancia por el motivo de que la finalidad de la investigación es la de garantizar la igualdad de derechos y principios los cuales se encuentran plasmados a nivel internacional (Pactos, convenios, etc.) y a nivel local (Constitución Política y otros). No obstante, si llegase a dar trámite la presente investigación el costo estipulado se incrementaría toda vez que involucraría el costo de trabajo de las autoridades competentes (algunos congresistas) que tendrían que ver su aprobación y posterior la aprobación por parte del Poder Ejecutivo (Presidente) y demás autoridades que intervendrán para su efectivización.

IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMA

De conformidad con el artí. N° 107 de la Constitución Política del Perú advierte que,

“Las autoridades como el Presidente de la República y los Congresistas tienen derecho a iniciativa en la formación de leyes.

También tienen el mismo derecho en las materias que son únicos los otros dominios del territorio peruano, las compañías públicas autónomas, los Gobiernos Regionales, los Gobiernos Locales y los colegios profesionales. Asimismo, lo tienen los habitantes que desempeñan el derecho de iniciativa conforme a ley.”

3.1.1.4. Estimación de los resultados que generará la implantación de la modificatoria del Artículo 4 del D.L. 689 en la contratación de trabajadores extranjeros en el marco laboral.

Con la finalidad de cumplir el **OBJETIVO N° 04** se aplicó una encuesta dirigida a los abogados laboralista en el que se identificó en la **TABLA N° 02** que el 49,37% considera que al modificar correctamente el art. 4 del D.L. N° 689 se estaría regulando de manera constitucional la contratación de trabajadores extranjeros, asimismo se corrobora en la **TABLA N° 07** que, el 63,93% considera que a través de la modificatoria del citado artículo propiciaría mejores relaciones con otros Estados.

TABLA N° 02

¿CONSIDERA USTED QUE AL MODIFICAR CORRECTAMENTE EL ART. 4 DEL D.L. 689 SE ESTARÍA REGULANDO DE MANERA CONSTITUCIONAL LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS?

DESCRIPCIÓN	Fi	PORCENTAJE
TD	24	15,19
D	15	9,49
NO	41	25,95
A	35	22,15
TA	43	27,22
Total	158	100,00

Fuente: El Autor (2019)

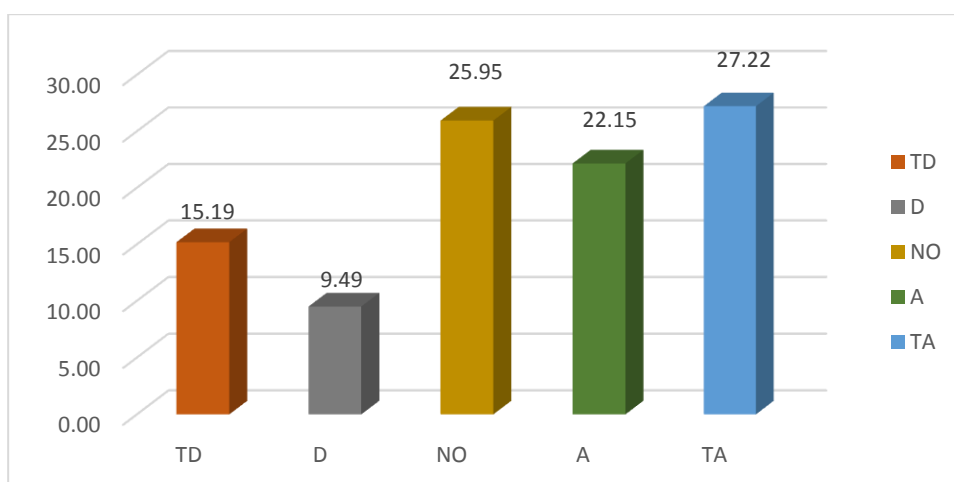


Figura N° 06: De los datos obtenidos: El 49,37% de los abogados laboristas consideran que al modificar correctamente el art. 4 del Decreto Legislativo N° 689 se estaría regulando de manera constitucional la contratación de trabajadores extranjeros.

TABLA N° 07:

¿Considera usted que a través de la modificatoria del ART. 4 del D.L. 689 propicia mejores relaciones con otros estados?

DESCRIPCIÓN	Fi	PORCENTAJE
TD	20	12,66
D	15	9,49
NO	22	13,92
A	47	29,75
TA	54	34,18
Total	158	100,00

Fuente: El Autor (2019)

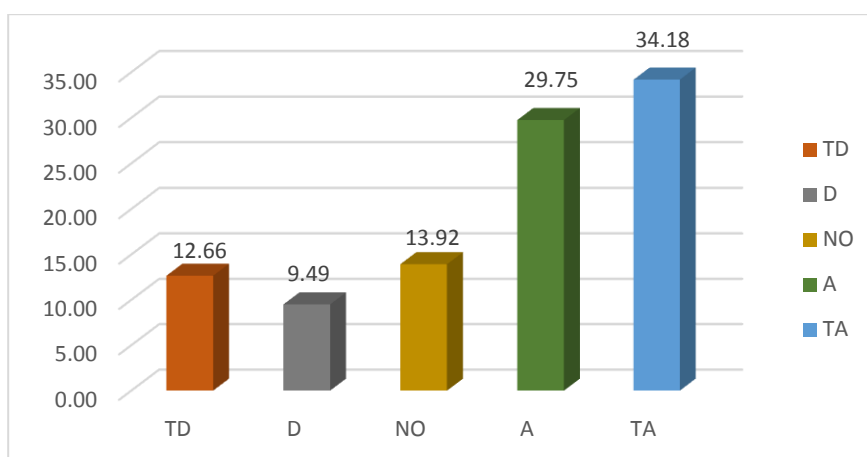


Figura Nº 07: De los datos obtenidos: El 63,93% de los abogados laboristas considera que a través de la modificatoria del art. 4 del Decreto Legislativo Nº 689 se propician mejores relaciones con otros Estados.

3.1.2. DISCUSION DE RESULTADOS

En concordancia con los desenlaces obtenidos en el **OBJETIVO Nº 1**, se puede verificar que de acuerdo con la información proporcionada por la **Ofici. de Estadística del Ministe. de Traba. y Promo. del Empleo** la cantidad de aprobación de contratos de trabajadores extranjeros ha ido disminuyendo, tal es el caso que tomando como referencia en el año 1993 la variación de contratados a esa fecha en el año 2019 ha disminuido por la imposición del porcentaje limitativo que vulnera el acceso al empleo a la mano de obra extranjero; esto es corroborado según **CAJO J. (2016)** en su tesis titulada “La contratación de trabajadores extranjeros en el Perú ¿Amparando la discriminación laboral por condición de nacionalidad”, para optar el grado de segunda especialidad en Derecho del Trabajo y Seguridad Social por la Pontificia Universidad Católica del Perú, que destaca que, “en verdad la Constitución Política de 1979 en conjunto con el Decreto Legislativo Nº 689 vulnera realmente el derecho al empleo a las personas extranjeras, más aun, teniendo en cuenta que la mencionada Constitución da entender una preferencia por los nacionalizados, por esta razón nos encontramos ante una afectación y vulneración al derecho de trabajo”.

En concordancia con los resultados obtenidos en el **OBJETIVO Nº 2**, se puede verificar que de acuerdo a lo manifestado por Aldave O. (2018) en su trabajo de investigación titulado “Contratación Extranjero”, para optar el grado académico de Magister en Derecho de la Empresa por la Pontificia Universidad Católica del Perú, donde destaca que, “El cuadro reglamentario constituido por el Decreto Legislativo Nº

689 y el Reglamento de la Ley de Contratación de Extranjeros, el Decreto Supremo N° 014-92-TR y sus normas complementarias deberán ser reformadas con el propósito de que se contemple la verdadera naturaleza judicial de la Contratación de mano de obra extranjera que es el principio de Igualdad.”

En concordancia con los resultados obtenidos en el **OBJETIVO N° 3**, obtenidos a través de los instrumentos como la guía de análisis documental se puede verificar que en los diferentes veredictos en los Expedientes N° 8-2005-PI/TC y Expedientes N° 1124-2001-AA/TC expedidas por el Tribunal Constitucional, el derecho al empleo es fundamental para la persona humana porque podrá satisfacer sus carencias y tener una vida decorosa. Esto corroborado además según García D. (2019) en su tesis titulada “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”, para optar el título profesional de Derecho por la Universidad de Piura, donde destaca que, “La normativa interna que reglamenta la contratación de trabajadores extranjeros en nuestro ordenamiento jurídico, en particular el Decreto Legislativo N° 689 que al haber sido creada y emitida a inicio de los años 90 y estando reinante la Constitución Política de 1979, carece de principios que afectan a la realidad actual.

En concordancia con lo propuesto en el **OBJETIVO N° 4**, se puede verificar que de acuerdo a lo manifestado por Risco M. (2017) en su tesis titulada “Impacto del Inmigrante nacional sobre la productividad micro empresarial – Un estudio empírico para el Perú en el periodo 2007-2015” para optar el título de Licenciada en Economía por la Universidad de Piura, donde destaca que, “De hallarse un vínculo entre un microempresario inmigrante y el Estado Peruano, este último tendrá un aumento económico a través de los beneficios netos que su diminuta empresa genera, por lo que, dicha investigación aportará al presente trabajo en cuanto a los beneficios económicos que obtendrá el Estado”. Asimismo, esto se corrobora según Baldeón N. (2017) en su tesis titulada “Implicación de los costos de transacción en la contratación de profesionales extranjeros”, para optar el título profesional de Licenciado en Gestión por la Pontificia Universidad Católica del Perú, donde destaca que, “El Estado Peruano debe crear desarrollo y unificación nacional, ya sea con los ciudadanos locales y visitantes, ya que es importante obtener beneficios de las capacidades de los colaboradores extranjeros, por lo cual, es necesario vincular una política extranjera

con las habilidades nacionales de ciencia, tecnología e innovación”.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. CONCLUSIONES

4.1.1. Se ha logrado diagnosticar el estado actual de los trabajadores extranjeros, en el que se evidenció a través de los encuestados que el 64,56% manifiesta que las empresas discriminan a los ciudadanos extranjeros por su origen social para poder acceder a un empleo en el Perú afectándose así el Derecho al Empleo, Derecho a la Igualdad y No Discriminación, esto se puede ver reflejado en la ínfima cantidad de contratos extranjeros aprobados por parte del Minist. de Trab. y Promo. del Empleo por el periodo 1993 hasta el 2019, a pesar de que, en el año 1998 la tasa de desempleo en el Estado Peruano era relativamente ínfima de 6,1% y 5,4% en el año 2000 diagnóstico realizado por el **CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO (1990-2000)**.

4.1.2. Se ha logrado identificar los factores influyentes en el que se evidencia que el 60,76% manifiesta que la Constitución de 1979 influye enormemente en el Decreto Legislativo N° 689 por el motivo de que dicha carta magna establece la preferencia en contratar a trabajadores nacionales sobre los extranjeros, asimismo, se evidencia que el 59,49% que manifiesta que dicha normativa (Decreto Legislativo N° 689) vulnera el derecho al empleo a los ciudadanos extranjeros, el derecho a la igualdad y a la no discriminación así como principios laborales, no teniendo motivo y/o justificación alguna.

4.1.3. Que, en atención, a que no se vulnere derechos y principios fundamentales como los que son al trabajo, igualdad y no discriminación, se diseña la modificatoria del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 689 para aumentar la contratación de trabajadores extranjeros en el marco jurídico laboral, ello queda evidenciado por el 58,23% de abogados laboristas que consideran necesaria dicha modificatoria del citado artículo.

4.1.4. Asimismo, en la presente investigación se ha logrado estimar los resultados que generaría la modificatoria del artí. N° 04 del Decreto Legislativo N° 689, en el cual se evidencia que el 49,37% de abogados laboristas manifiestan que al modificar el citado artículo se estaría regulando de manera constitucional, adicional a ello, el 63,93% considera que dicha modificatoria

propiciaría mejores relaciones con otros estados; demostrándose así que para la mayoría de encuestados es necesario dicha modificatoria.

4.2. RECOMENDACIONES

- 4.2.1.** Se recomienda a los organismos competentes como el Ministerio de Trabajo y SUNAFIL supervisen y fiscalicen a las empresas para que hagan respetar la cuota extranjera, así como también los derechos de trabajo de todos los trabajadores sin discriminar su origen social.
- 4.2.2.** De lo citado en párrafos anteriores en cuanto a la importancia de la consideración de los derechos fundamentales como: Derecho a la Igualdad, Derecho a la No Discriminación y Derecho al trabajo, se recomienda a la Universidad Señor de Sipán hablar con las autoridades competentes (Congreso de la República y otros) a fin de que se suscriba un convenio que busque solucionar deficiencias legales y propuestas legislativas a favor del Estado Peruano.
- 4.2.3.** Se recomienda que la Universidad Señor de Sipán suscriba convenios con los Gobiernos Centrales, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales con la finalidad de que los investigadores realicen sus proyectos de tesis propositivos – aplicativos para que estos sean aplicables para el beneficio de la sociedad toda vez que el derecho a acceder a un empleo sin tener preferencias debe respetarse en todo momento.
- 4.2.4.** Se recomienda que la Universidad Señor de Sipán incorpore en su malla educacional talleres de inclusión y convivencia social con la finalidad de que los estudiantes participen en segmentos de vida cultural, económica y social y además que respeten los derechos humanos de los ciudadanos extranjeros.
- 4.2.5.** Se recomienda a la Universidad Señor de Sipán suscriba convenios de colaboración con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Lambayeque con la finalidad de que brinden charlas a través de sus estudiantes sobre los derechos fundamentales en relación al trabajo.

V. REFERENCIAS

(s.f.).

1124 (Tribunal Constitucional 2001).

1944-2002 (Tribunal Constitucional 28 de Enero de 2003).

0261 (Sentencia del Tribunal Constitucional 2003).

0008 (Tribunal Constitucional 2005).

11560 (Corte Suprema 2016).

Aldave, O. (2018). Contratación Extranjero. Lima.

Almada, C. (2016). La protección del derecho al trabajo (DIGNO) entre el garantismo y la flexibilidad. Barcelona.

Álvarez, D. (2012). Necesidad de efectivizar el instrumento andino de migración laboral, previo a garantizar los derechos del trabajador extranjero en el Ecuador, incorporando reforma al Código del Trabajo. Loja.

Anacleto, V. (2015). Manual de Derecho del Trabajo - Derecho individual - Derecho colectivo y Nueva Ley Procesal de Trabajo . Lima: Lex & Iuris.

Aranda, A. (2016). Estigma y Discriminación: Narrativas de Migrantes Centroamericanos en tránsito por México hacia Estados Unidos. Tijuana.

Baldeón, N. (2017). Implicación de los costos de transacción en la contratación de profesionales extranjeros. Lima.

Bernuy, O. (2012). Informes Laborales. Recuperado el 20 de 10 de 2017, de Contratación de Trabajadores Extranjeros : http://aempresarial.com/servicios/revista/259_4_LVNWFGVSOLPJPDWHBXFHIRSCMWEAKFAVANSFTNXIZMRPQNWRLC.pdf

Brage, J. (2014). La acción peruana de inconstitucionalidad. Madrid.

Cajo, J. (2016). La contratación de trabajadores extranjeros en el Perú ¿Amparando la discriminación laboral por la condición de nacionalidad? Lima.

Camacho, J. (2012). Los derechos de los trabajadores Migrantes. Derecho a la Libertad y al Trabajo. México: Académica Española.

Canesso, M. (2006). Los derechos humanos laborales en el derecho internacional.

Madrid.

Chacon, G. (2018). Experiencias en la búsqueda de trabajo inmigrantes en Quito.
Quito.

Cifuentes, C. (2018). Inmigración y Mercado Laboral: Prejuicios Sociales,
Discriminación, Selección y Contratación. Valparaíso.

Culqui, A. (2015). Los derechos laborales de los trabajadores migrantes en el Perú.
Lima.

Díaz, M. (2010). El derecho a no ser Discriminado por razón de nacionalidad. Revista
Española de Derecho Constitucional.

Echevarría, E. (2018). "Los derechos laborales y la migración venezolana en el Perú".
Lima.

Espinoza, A., & Ore, E. (2017). "Principales factores socio-económicos que influyen
en la calidad de vida de los jóvenes venezolanos inmigrantes de 18-25 años de
la organización no gubernamental unión venezolana en la ciudad de Lima –
Perú. Lima.

Figueroa, E. (2012). Dimensiones del Derecho a la Igualdad: avances y retroceso
¿Entre Escala y Caribdis? Lima: Gaceta Constitucional.

García, D. (2019). "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". Piura.

Gestión. (08 de 01 de 2017). Recuperado el 20 de 10 de 2017, de www.gestion.pe

Ley para la Contratación de Trabajadores Extranjero. (s.f.). Recuperado el 19 de 10
de 2017, de https://www.migraciones.gob.pe/documentos/normalegal_2.pdf

Mendoza, M. (2018). "Inmigración en Ecuador: Incidencia en el Mercado Laboral en la
ciudad de Guayaquil". Guayaquil.

Moreno, G. (2017). "Una mirada a la política migratoria y el buen gobierno". Lima.

Neves, J. (1997). Introducción al Derecho del Trabajo. Lima.

Obregón, T. (2014). El Trabajador Extranjero. Área Laboral.

Palacios, M. (2012). La vida digna en el contexto de la inmigración: Los trabajadores
migratorios. Sevilla.

Paucar, S. (2009). Extranjería e Inmigración: el derecho a la educación y a la
protección de la salud. Salamanca.

Pérez, A. (2017). El trabajador extranjero en el derecho laboral de la Península Ibérica

Pérez, J., & Gardey, A. (2011). Definición.DE. Obtenido de

<https://definicion.de/limitacion/>

- Pueblo, D. d. (2007). La Discriminación en el Perú: Problemática, normatividad y tareas pendientes.
- Pueblo, D. d. (2007). La Discriminación en el Perú: Problemática, normatividad y tareas pendientes.
- Risco, M. (2017). Impacto del Inmigrante nacional sobre la productividad micro empresarial – Un estudio empírico para el Perú en el periodo 2007-2015” . Piura.
- Rosas, H. (2014). Derecho a la migración laboral y el fortalecimiento de la empleabilidad en la comunidad andina. Lima.
- Ruiz, A. (2016). El derecho humano al trabajo de los Migrantes. Mexico.
- Sagaama, O. (2009). Integración Lingüística y Cultural de los Inmigrantes en España. Los marroquíes en Barcelona. Barcelona.
- Sanguinetti, R. (2000). Introducción al derecho del trabajo. En J. Neves, Introducción al derecho del trabajo (pág. 19). Lima.
- Soto, C. (2008). “La libertad de contratación: Ejercicio y Límites” . Lima.
- Stiglitz, J. (Octubre de 2002). REVISTA BIBLIOGRÁFICA DE GEOGRAFÍA Y CIENCIAS SOCIALES. Obtenido de <http://www.ub.edu/geocrit/b3w-403.htm>
- Torres, C. (2014). Torres C “Derechos fundamentales de los trabajadores migratorios fronterizos de Tacna-Arica”. Lima.
- Trabajo, O. I. (s.f.). Convenio relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación .
- Trigueros, L. (2012). Los derechos sociales fundamentales de los trabajadores inmigrantes . Granada.
- Vintimilla, A. (2017). “Análisis de la Discriminación a Inmigrantes. El caso de colombianos en la ciudad de Cuenca”. Cuenca.

VI. ANEXOS

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	SUB INDICADORES	ÍNDICE	TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN
EL ART. 4 DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 689	Normativa	Constitución	Art. 22, Art. 23 y Art. 58		ENCUESTA ESCRITA (CUESTIONARIO) – ANALISIS DOCUMENTAL
		Ley	Decreto L. N° 689		
		Reglamento	D.S. 014-92-TR y D.S. 008-2018-TR		
	Imposición Legal	Límite de trabajadores	Art. 04 del D. L N° 689		
		Límite de Regímenes	D.L N° 728		
LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS	Relación Laboral	Prestación de Servicio	Art. 4 D. S. N° 003-97-TR		
		Remuneración	Art. 24 de la C°		
		Subordinación	Dirección		
	Globalización Económica	Nueva tendencia	Nuevos productos y servicios		
		Ciudadanía inclusiva	Capacidad de inclusión		
		Superación de distinciones	Eliminación de discriminación por nacionalidad		

ANEXO N° 02: RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN DE PROYECTOS, RESOLUCIÓN DE DESIGNACIÓN DE ASESOR Y RESOLUCIÓN DE JURADO DE TESIS.

Pimentel, 24 de marzo del 2021

VISTO:

El informe N° 0137-2021/FD-ED-USS de fecha 24 de marzo del 2021, presentado por la Escuela Profesional de Derecho, donde solicita se emita la resolución de aprobación de los **Proyectos de Investigación (tesis)**, Y;

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: *"La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica (...). Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico". Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes.*"

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, *"La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico".* La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, acorde con lo establecido en la Ley Universitaria N° 30220, indica:

- Artículo N° 6°: Fines de la Universidad, Inciso 6.5) *"Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística".*

Que, el Reglamento de Investigación de la USS Versión 7, aprobado con Resolución de Directorio N° 0199-2019/PD-USS, señala:

- Artículo 34°: *"El asesor del proyecto de investigación y del trabajo de investigación es designado mediante resolución de facultad".*
- Artículo 36°: *"El comité de investigación de la Escuela Profesional aprueba el tema del proyecto de Investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional".*

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 07 aprobado con resolución de directorio N° 086-2020/PD-USS, señala:

- Artículo 21°: *"Los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad o Escuela de Posgrado, según corresponda, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación (...).*
- Artículo 24°: *"La tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito de la escuela académico profesional (...)."*
- Artículo 25°: *"El tema debe responder a alguna de las líneas de investigación institucionales de la USS S.A.C."*

Que, visto el informe N° 0137-2021/FD-ED-USS de fecha 24 de marzo del 2021, presentado por la Escuela Profesional de Derecho, donde solicita se emita la resolución de aprobación de los proyectos de Investigación (Tesis) de los estudiantes que llevan el curso de actualización de tesis de la Escuela Profesional de Derecho, quienes cumplen con los requisitos, por lo que se debe proceder a su inscripción respectiva, con fines de sustentación.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR los **PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN (TESIS)** de los estudiantes descritos en la lista que forma parte de la presente resolución.

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN
1	CHAVEZ BERMEO DIANA ZULEIK	"MODIFICATORIA DEL ART. 1 DEL D.L 1384 PARA REINCORPORAR LAS PERSONAS CON RETARDO Y DETERIORO MENTAL EN EL CÓDIGO CIVIL."
2	CUBAS LINARES SUSAN DARLY	"PROMOVER LA INCORPORACION DEL ARBITRAJE EN FAMILIA TUTELAR MEDIANTE LA MODIFICATORIA DE LA LEY N° 1071"
3	DAMIAN RAMOS JUAN ANTONIO	"EL PRINCIPIO DE CELERIDAD Y ECONOMIA PROCESAL COMO FUNDAMENTO DE LA ACUSACIÓN DIRECTA EN EL DISTRITO SORITOR, PROVINCIA DE SAN MARTIN, PERIODO 2019-2020"
4	DAVILA GUADALUPE CARLOS ENRIQUE	"INCORPORACION DEL AGRAVANTE 156-A EN EL CODIGO PENAL PARA INCORPORAR EL SER FAMILIAR DEL 4° DE CONSANGUINIDAD Y 2° DE AFINIDAD EN EL DELITO DE REVELACIÓN DE LA INTIMIDAD PERSONAL Y FAMILIAR"
5	EDQUEN SANTOYO LUIS CELIS	"MODIFICATORIA DEL ART. 4 DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 689 PARA AUMENTAR LA CONTRATACION DE TRABAJADORES EXTRANJEROS EN EL MARCO JURIDICO LABORAL"
6	EFFIO BRAVO BERNARDO	"PROPUESTA PARA LA AMPLIACIÓN DEL PLAZO DE DETENCIÓN POLICIAL POR INMEDIATEZ TEMPORAL EN LA INVESTIGACION CRIMINAL PNP EN LA PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO 2019"
7	GARCIA ZEVALLOS ROSITA MERCEDES	"INCUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 23° DE LA CONSTITUCIÓN Y LA NECESIDAD DE GUARDERÍAS EN CENTROS LABORALES PRIVADOS - CHICLAYO 2021"
8	HUAMAN CABREJOS CRISTHIAN GIOVANNI	"MODIFICATORIA DEL ARTÍCULO 14° DE LA LEY DE ORGANIZACIONES POLÍTICAS PARA PREVENIR EL LAVADO DE ACTIVOS EN LOS PARTIDOS POLITICOS EN EL PERÚ"
9	MOYA CUBA GLADYS YOLANDA	"CONTRATOS DE ADHESIÓN PARA ACCEDER A LOS SERVICIOS DE MOVISTAR Y SU INCIDENCIA EN LA CALIDAD DE SERVICIO QUE BRINDA"
10	PEREZ MORALES LIANA CONSUELO	"LA INEFICACIA DE LA LEY N° 28628, EN LA FISCALIZACIÓN Y LAS SANCIONES, EN LAS ASOCIACIONES DE PADRES DE FAMILIA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS"
11	RIVERA ANDONAIRE MAYRA ROSANA	"MODIFICATORIA DE LA FIGURA JURÍDICA DE ESPONSALES PARA INCORPORAR PROTOCOLO NOTARIAL VOLUNTARIO EN EL ART. 240 DEL CÓDIGO CIVIL"
12	SILVA CHIROQUE CINTHIA ELIZETH	"LA PRUEBA TESTIMONIAL EN LOS DELITOS DE VIOLACION SEXUAL Y SUS ALCANCES EN LA DECISION DEL JUEZ"
13	VALDEZ ODAR RAMON GUMERCINDO	"INCUMPLIMIENTO EN APLICACIÓN DE LO ESTIPULADO EN LEY N° 27815 CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, PARA ERRADICAR LA CORRUPCIÓN EN LA MUNICIPALIDAD DE CASTILLA-PIURA"
14	VILCA MECHAN GLADYS GUILLERMINA	"PROPUESTA AL SISTEMA JURÍDICO DE PREVENCIÓN DE IMPACTO AMBIENTAL LEY N° 28611, SOBRE LAS EMISIONES DEL ESMOG DEL PARQUE AUTOMOTOR EN EL DISTRITO DE VILLA MARÍA DEL TRIUNFO DE LIMA, EN EL AÑO 2020"

ARTÍCULO SEGUNDO: DEJAR SIN EFECTO toda resolución que se oponga a la presente.

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente Investigación.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Mg. Cabrera Leonardini Daniel Guillermo
Decano Facultad de Derecho y Humanidades



Mg. Delgado Vega Paula Elena
Secretaria Académica Facultad de Derecho y Humanidades

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes de Oficina, Jefes de Área, Archivo.

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

Pimentel, 24 de marzo del 2021

VISTO:

El informe N° 0137-2021/FD-ED-USS de fecha 24 de marzo del 2021, presentado por la Escuela Profesional de Derecho, donde solicita se emita la resolución de asesor de los **Proyectos de Investigación (tesis)**; Y;

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: *"La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica (...). Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes."*

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, *"La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico"*. La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, acorde con lo establecido en la Ley Universitaria N°30220, indica:

- Artículo N° 6°: Fines de la Universidad, Inciso 6.5) "Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística".

Que, el Reglamento de Investigación de la USS Versión 7, aprobado con Resolución de Directorio N°0199-2019/PD-USS, señala:

- Artículo N° 34: *"El asesor del proyecto de investigación y del trabajo de investigación es designado mediante resolución de facultad"*.

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 07 aprobado con resolución de directorio N° 086-2020/PD-USS, señala:

- Artículo 24°: *"La tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito de la escuela académico profesional (...)"*.

Que, visto el informe N° 0137-2021/FD-ED-USS de fecha 24 de marzo del 2021, presentado por la Escuela Profesional de Derecho, donde solicita se emita la resolución de asesor de los proyectos de Investigación (Tesis) de los estudiantes que llevan el curso de actualización de tesis de la Escuela Profesional de Derecho.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DESIGNAR como ASESOR a los 14 temas descritos en la lista que forma para de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: DEJAR SIN EFECTO toda resolución que se oponga a la presente.

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente Investigación

REGÍSTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHÍVESE


Mg. Cabrera Leonardini Daniel Guillermo
Decano Facultad de Derecho y Humanidades


Mg. Delgado Vega Paula Elena
Secretaria Académica Facultad de Derecho y Humanidades
ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes de Oficina, Jefes de Área. Archivo.

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN	ASESOR
1	CHAVEZ BERMEO DIANA ZULEIK	"MODIFICATORIA DEL ART. 1 DEL D.L 1384 PARA REINCORPORAR LAS PERSONAS CON RETARDO Y DETERIORO MENTAL EN EL CÓDIGO CIVIL".	Dr. JORGE LUIS IDROGO PÉREZ
2	CUBAS LINARES SUSAN DARLY	"PROMOVER LA INCORPORACION DEL ARBITRAJE EN FAMILIA TUTELAR MEDIANTE LA MODIFICATORIA DE LA LEY Nº 1071"	Dr. JORGE LUIS IDROGO PÉREZ
3	DAMIAN RAMOS JUAN ANTONIO	"EL PRINCIPIO DE CELERIDAD Y ECONOMIA PROCESAL COMO FUNDAMENTO DE LA ACUSACIÓN DIRECTA EN EL DISTRITO SORITOR. PROVINCIA DE SAN MARTIN, PERIODO 2019-2020"	Dr. JORGE LUIS IDROGO PÉREZ
4	DAVILA GUADALUPE CARLOS ENRIQUE	"INCORPORACION DEL AGRAVANTE 156-A EN EL CODIGO PENAL PARA INCORPORAR EL SER FAMILIAR DEL 4º DE CONSANGUINIDAD Y 2º DE AFINIDAD EN EL DELITO DE REVELACIÓN DE LA INTIMIDAD PERSONAL Y FAMILIAR"	Dr. JORGE LUIS IDROGO PÉREZ
5	EDQUEN SANTOYO LUIS CELIS	"MODIFICATORIA DEL ART. 4 DEL DECRETO LEGISLATIVO Nº 689 PARA AUMENTAR LA CONTRATACION DE TRABAJADORES EXTRANJEROS EN EL MARCO JURIDICO LABORAL"	Dr. JORGE LUIS IDROGO PÉREZ
6	EFFIO BRAVO BERNARDO	"PROPUESTA PARA LA AMPLIACIÓN DEL PLAZO DE DETENCIÓN POLICIAL POR INMEDIATEZ TEMPORAL EN LA INVESTIGACION CRIMINAL PNP EN LA PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO 2019"	Dr. JORGE LUIS IDROGO PÉREZ
7	GARCIA ZEVALLOS ROSITA MERCEDES	"INCUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 23º DE LA CONSTITUCIÓN Y LA NECESIDAD DE GUARDERÍAS EN CENTROS LABORALES PRIVADOS - CHICLAYO 2021"	Dr. JORGE LUIS IDROGO PÉREZ
8	HUAMAN CABREJOS CRISTHIAN GIOVANNI	"MODIFICATORIA DEL ARTÍCULO 14º DE LA LEY DE ORGANIZACIONES POLÍTICAS PARA PREVENIR EL LAVADO DE ACTIVOS EN LOS PARTIDOS POLITICOS EN EL PERÚ"	Dr. JORGE LUIS IDROGO PÉREZ
9	MOYA CUBA GLADYS YOLANDA	"CONTRATOS DE ADHESIÓN PARA ACCEDER A LOS SERVICIOS DE MOVISTAR Y SU INCIDENCIA EN LA CALIDAD DE SERVICIO QUE BRINDA"	Dr. JORGE LUIS IDROGO PÉREZ
10	PEREZ MORALES LIANA CONSUELO	"LA INEFICACIA DE LA LEY Nº 28628, EN LA FISCALIZACIÓN Y LAS SANCIONES, EN LAS ASOCIACIONES DE PADRES DE FAMILIA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS"	Dr. JORGE LUIS IDROGO PÉREZ
11	RIVERA ANDONAIRE MAYRA ROSANA	"MODIFICATORIA DE LA FIGURA JURÍDICA DE ESPONSALES PARA INCORPORAR PROTOCOLO NOTARIAL VOLUNTARIO EN EL ART. 240 DEL CÓDIGO CIVIL"	Dr. JORGE LUIS IDROGO PÉREZ
12	SILVA CHIROQUE CINTHIA ELIZETH	"LA PRUEBA TESTIMONIAL EN LOS DELITOS DE VIOLACION SEXUAL Y SUS ALCANCES EN LA DECISION DEL JUEZ"	Dr. JORGE LUIS IDROGO PÉREZ
13	VALDEZ ODAR RAMON GUMERCINDO	"INCUMPLIMIENTO EN APLICACIÓN DE LO ESTIPULADO EN LEY Nº 27815 CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, PARA ERRADICAR LA CORRUPCIÓN EN LA MUNICIPALIDAD DE CASTILLA-PIURA"	Dr. JORGE LUIS IDROGO PÉREZ
14	VILCA MECHAN GLADYS GUILLERMINA	"PROPUESTA AL SISTEMA JURÍDICO DE PREVENCIÓN DE IMPACTO AMBIENTAL LEY Nº 28611, SOBRE LAS EMISIONES DEL ESMOG DEL PARQUE AUTOMOTOR EN EL DISTRITO DE VILLA MARÍA DEL TRIUNFO DE LIMA, EN EL AÑO 2020"	Dr. JORGE LUIS IDROGO PÉREZ

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes de Oficina, Jefes de Área, Archivo.

Pimentel, 24 de marzo del 2021

VISTO:

El informe N° 0137-2021/FD-ED-USS de fecha 24 de marzo del 2021, presentado por la Escuela Profesional de Derecho, en donde solicita se emita la resolución de asignación de jurado evaluador para los Proyectos de Investigación (tesis); y,

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: *"La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica. El Estado garantiza la libertad de cátedra y rechaza la intolerancia". "Cada Universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios Estatutos en el marco de la Constitución y de las Leyes".*

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, *"La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico".* La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Según lo establecido en el Artículo 45° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, *"Obtención de Grados y Títulos; Para la obtención de grados y títulos se realiza de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: Inciso 45.1 "Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa".*

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 07 aprobado con resolución de directorio N° 086-2020/PD-USS, señala:

- Artículo 28°: *"El jurado evaluador será designado mediante resolución emitida por la facultad o por la Escuela de Posgrado, el mismo que estará conformado por tres docentes, quienes cumplirán las funciones de presidente, secretario y vocal (...)"*.
- Artículo 29°: Son funciones del jurado evaluador: *Inciso a) Emitir las observaciones en un plazo de máximo de siete días hábiles, contabilizados a partir del día siguiente de la recepción del informe. Inciso b) Verificar el levantamiento de las observaciones realizadas a través de su dictamen de expedito para sustentación, informando a la Dirección de Escuela de la sede. Inciso c) Asistir al acto de sustentación en la fecha, hora y lugar programados. Inciso d) Evaluar la sustentación y defensa de la investigación, y el secretario emite el acta de sustentación.*
- Artículo 30°: *"Para la sustentación, se otorgará el plazo de seis (6) meses calendarios contados a partir del día hábil siguiente en que se obtuvo el dictamen de expedito para la sustentación (...)"*.
- Artículo 31°: *"Se deberá presentar al Director de Escuela de la Sede, al Coordinador de Escuela Profesional de Filial o al Director de la Escuela de Posgrado, según corresponda, tres (3) anillados del trabajo de investigación o de la tesis, con una antelación de 10 días hábiles al acto de sustentación programado, a fin de que estos sean remitidos al jurado evaluador (presidente, secretario y vocal)".*
- Artículo 32°: *"Cuando la sustentación obtenga la calificación de Deficiente (desaprobado), podrá requerir nueva fecha de sustentación, después de haber transcurrido un plazo de 30 días calendarios contados a partir de la fecha en que desaprobó".*
- Artículo 33°: *"Si el egresado desaprobado no solicita nueva fecha de sustentación, el plazo para sustentar la misma tesis vence a los seis meses, contando dicho plazo desde la fecha que sustentó por primera vez. Vencido el plazo, se debe presentar nuevo tema de investigación y realizar los trámites correspondientes. La decisión del jurado evaluador es inimpugnable".*

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

- Artículo 40°: Si el(los) autor(es) de la investigación no logra(n) el nivel de preparación hasta en una tercera sustentación, será(n) desaprobado(s). En este caso tiene(n) la posibilidad de reiniciar el trámite, desde la presentación de un nuevo proyecto.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DESIGNAR JURADO EVALUADOR de los proyectos de Investigación a los siguientes docentes.

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN	JURADO
1	CHAVEZ BERMEO DIANA ZULEIK	"MODIFICATORIA DEL ART. 1 DEL D.L 1384 PARA REINCORPORAR LAS PERSONAS CON RETARDO Y DETERIORO MENTAL EN EL CÓDIGO CIVIL".	PRESIDENTE: DR. ROBINSON BARRIO DE MENDOZA VASQUEZ SECRETARIO: MG. IRMA MARCELA RUESTA BREGANTE VOCAL: MSc. ANA MARÍA GUERRERO MILLONES
2	CUBAS LINARES SUSAN DARLY	"PROMOVER LA INCORPORACION DEL ARBITRAJE EN FAMILIA TUTELAR MEDIANTE LA MODIFICATORIA DE LA LEY N° 1071"	PRESIDENTE: DR. ROBINSON BARRIO DE MENDOZA VASQUEZ SECRETARIO: MG. IRMA MARCELA RUESTA BREGANTE VOCAL: MSc. ANA MARÍA GUERRERO MILLONES
3	DAMIAN RAMOS JUAN ANTONIO	"EL PRINCIPIO DE CELERIDAD Y ECONOMÍA PROCESAL COMO FUNDAMENTO DE LA ACUSACIÓN DIRECTA EN EL DISTRITO SORITOR. PROVINCIA DE SAN MARTIN, PERIODO 2019-2020"	PRESIDENTE: DR. ROBINSON BARRIO DE MENDOZA VASQUEZ SECRETARIO: MG. IRMA MARCELA RUESTA BREGANTE VOCAL: MSc. ANA MARÍA GUERRERO MILLONES
4	DAVILA GUADALUPE CARLOS ENRIQUE	"INCORPORACION DEL AGRAVANTE 156-A EN EL CODIGO PENAL PARA INCORPORAR EL SER FAMILIAR DEL 4° DE CONSANGUINIDAD Y 2° DE AFINIDAD EN EL DELITO DE REVELACIÓN DE LA INTIMIDAD PERSONAL Y FAMILIAR"	PRESIDENTE: DR. ROBINSON BARRIO DE MENDOZA VASQUEZ SECRETARIO: MG. IRMA MARCELA RUESTA BREGANTE VOCAL: MSc. ANA MARÍA GUERRERO MILLONES
5	EDQUEN SANTOYO LUIS CELIS	"MODIFICATORIA DEL ART. 4 DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 689 PARA AUMENTAR LA CONTRATACION DE TRABAJADORES EXTRANJEROS EN EL MARCO JURIDICO LABORAL."	PRESIDENTE: DR. ROBINSON BARRIO DE MENDOZA VASQUEZ SECRETARIO: MG. IRMA MARCELA RUESTA BREGANTE VOCAL: MSc. ANA MARÍA GUERRERO MILLONES
6	EFFIO BRAVO BERNARDO	"PROPUESTA PARA LA AMPLIACION DEL PLAZO DE DETENCIÓN POLICIAL POR INMEDIATEZ TEMPORAL EN LA INVESTIGACION CRIMINAL PNP EN LA PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO 2019"	PRESIDENTE: DR. ROBINSON BARRIO DE MENDOZA VASQUEZ SECRETARIO: MG. IRMA MARCELA RUESTA BREGANTE VOCAL: MSc. ANA MARÍA GUERRERO MILLONES
7	GARCIA ZEVALLOS ROSITA MERCEDES	"INCUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 23° DE LA CONSTITUCIÓN Y LA NECESIDAD DE GUARDERÍAS EN CENTROS LABORALES PRIVADOS - CHICLAYO 2021"	PRESIDENTE: DR. ROBINSON BARRIO DE MENDOZA VASQUEZ SECRETARIO: MG. IRMA MARCELA RUESTA BREGANTE VOCAL: MSc. ANA MARÍA GUERRERO MILLONES
8	HUAMAN CABREJOS CRISTHIAN GIOVANNI	"MODIFICATORIA DEL ARTÍCULO 14° DE LA LEY DE ORGANIZACIONES POLÍTICAS PARA PREVENIR EL LAVADO DE ACTIVOS EN LOS PARTIDOS POLITICOS EN EL PERÚ"	PRESIDENTE: DR. ROBINSON BARRIO DE MENDOZA VASQUEZ SECRETARIO: MG. IRMA MARCELA RUESTA BREGANTE VOCAL: MSc. ANA MARÍA GUERRERO MILLONES
9	MOYA CUBA GLADYS YOLANDA	"CONTRATOS DE ADHESIÓN PARA ACCEDER A LOS SERVICIOS DE MOVISTAR Y SU INCIDENCIA EN LA CALIDAD DE SERVICIO QUE BRINDA"	PRESIDENTE: DR. ROBINSON BARRIO DE MENDOZA VASQUEZ SECRETARIO: MG. IRMA MARCELA RUESTA BREGANTE VOCAL: MSc. ANA MARÍA GUERRERO MILLONES

ADmisión e INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes de Oficina, Jefes de Área, Archivo.

10	PEREZ MORALES LIANA CONSUELO	"LA INEFICACIA DE LA LEY N° 28628, EN LA FISCALIZACIÓN Y LAS SANCIONES, EN LAS ASOCIACIONES DE PADRES DE FAMILIA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS"	PRESIDENTE: DR. ROBINSON BARRIO DE MENDOZA VASQUEZ SECRETARIO: MG. IRMA MARCELA RUESTA BREGANTE VOCAL: MSc. ANA MARÍA GUERRERO MILLONES
11	RIVERA ANDONAIRE MAYRA ROSANA	"MODIFICATORIA DE LA FIGURA JURÍDICA DE ESPONSALES PARA INCORPORAR PROTOCOLO NOTARIAL VOLUNTARIO EN EL ART. 240 DEL CÓDIGO CIVIL"	PRESIDENTE: DR. ROBINSON BARRIO DE MENDOZA VASQUEZ SECRETARIO: MG. IRMA MARCELA RUESTA BREGANTE VOCAL: MSc. ANA MARÍA GUERRERO MILLONES
12	SILVA CHIROQUE CINTHIA ELIZETH	"LA PRUEBA TESTIMONIAL EN LOS DELITOS DE VIOLACION SEXUAL Y SUS ALCANCES EN LA DECISION DEL JUEZ"	PRESIDENTE: DR. ROBINSON BARRIO DE MENDOZA VASQUEZ SECRETARIO: MG. IRMA MARCELA RUESTA BREGANTE VOCAL: MSc. ANA MARÍA GUERRERO MILLONES
13	VALDEZ ODAR RAMON GUMERCINDO	"INCUMPLIMIENTO EN APLICACIÓN DE LO ESTIPULADO EN LEY N° 27815 CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, PARA ERRADICAR LA CORRUPCIÓN EN LA MUNICIPALIDAD DE CASTILLA-PIURA"	PRESIDENTE: DR. ROBINSON BARRIO DE MENDOZA VASQUEZ SECRETARIO: MG. IRMA MARCELA RUESTA BREGANTE VOCAL: MSc. ANA MARÍA GUERRERO MILLONES
14	VILCA MECHAN GLADYS GUILLERMINA	"PROPUESTA AL SISTEMA JURÍDICO DE PREVENCIÓN DE IMPACTO AMBIENTAL LEY N° 28611, SOBRE LAS EMISIONES DEL ESMOG DEL PARQUE AUTOMOTOR EN EL DISTRITO DE VILLA MARÍA DEL TRIUNFO DE LIMA, EN EL AÑO 2020"	PRESIDENTE: DR. ROBINSON BARRIO DE MENDOZA VASQUEZ SECRETARIO: MG. IRMA MARCELA RUESTA BREGANTE VOCAL: MSc. ANA MARÍA GUERRERO MILLONES

ARTÍCULO SEGUNDO: DEJAR SIN EFECTO toda resolución que se oponga a la presenta.

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente Investigación.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Mg. Cabrera Leonardini Daniel Guillermo
Decano Facultad de Derecho y Humanidades



Mg. Delgado Vega Paula Elena
Secretaria Académica Facultad de Derecho y Humanidades

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, **Perú**

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes de Oficina, Jefes de Área, Archivo.

ANEXO Nº 03: CUESTIONARIO SOBRE LA MODIFICATORIA DEL ART. 4 DEL D.L. Nº 689 PARA AUMENTAR LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS EN EL MARCO JURÍDICO LABORAL

Mediante esta técnica de recopilación de datos se podrá obtener la información que posteriormente será analizada e incorporada al trabajo de investigación que permitirá contrastar la variable dependiente con la independiente, los datos recogidos serán sometidos a presiones porcentuales para ser presentados como averiguaciones en forma de cuadro.

TD: Totalmente Desacuerdo **D:** Desacuerdo **NO:** Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
A: De Acuerdo **TA:** Totalmente de Acuerdo

Nº	PREGUNTAS	TD 1	D 2	NO 3	A 4	TA 5
01	¿Considera usted que el Art. 4 del D.L. Nº 689 se encuentra debidamente regulado en nuestro ordenamiento jurídico?					
02	¿Cree usted que es necesario modificar Art. 4 del D.L. Nº 689 para aumentar la contratación de trabajadores extranjeros?					
03	¿Considera usted que al modificar correctamente el Art. 4 del D.L. Nº 689 se estaría regulando de manera constitucional la contratación de trabajadores extranjeros?					
04	¿Considera usted que los derechos laborales que rigen en nuestro estado dan preferencia a los trabajadores nacionales?					
05	¿Cree usted que se genera una aplicación adecuada respecto a la contratación de trabajadores extranjeros?					
06	¿Cree usted que las autoridades competentes brindan las herramientas necesarias para que el ciudadano extranjero pueda acceder a un puesto de trabajo?					
07	¿Considera usted que al imponerse un límite sobre la contratación de trabajadores extranjeros se estaría vulnerando derechos fundamentales?					
08	¿Cree usted que se debe dar preferencia a los trabajadores nacionales?					
09	¿Considera usted eficaz la supervisión y fiscalización de los órganos supervisores en cuanto a la contratación de trabajadores extranjeros?					
10	¿Cree usted que debería ser igualitario el porcentaje de contratación de trabajadores nacionales y trabajadores extranjeros?					
11	¿Considera usted que la imposición legal es de cumplimiento eficaz por el empleador?					
12	¿Cree usted que la imposición legal vulnera los derechos constitucionales y los principios del derecho laboral?					
13	¿Considera usted que el Art. 4 del D.L. Nº 689 da preferencia de contratar a trabajadores nacionales?					
14	¿Cree usted que la Constitución de 1979 influye enormemente en el Decreto Legislativo Nº 689?					
15	¿Considera usted que la contratación de trabajadores extranjeros tiene un atractivo de mercado?					
16	¿Cree usted que la modificatoria del Art. 4 del D.L. Nº 689 aumenta la inversión de empresas extranjeras?					

17	¿Considera usted que las empresas respetan los tres elementos del contrato de trabajo de los trabajadores extranjeros?					
18	¿Considera usted que el sector público y el sector privado contratan trabajadores extranjero porque consideran que la mano de obra extranjera su costo es bajo?					
19	¿Considera usted que a través de la modificatoria del Art. 4 del D.L. N° 689 propicia mejores relaciones con otros estados?					
20	¿Considera usted que existen barreras burocráticas para contratar trabajadores extranjeros en nuestro ordenamiento jurídico?					
21	¿Cree usted que la inversión en contratar trabajadores extranjeros elimine la barrera distinción?					
22	¿Cree usted que a través de la modificatoria del Art. 4 del D.L. N° 689 puede haber un crecimiento económico?					
23	¿Considera usted que el aumento en la contratación de trabajadores extranjeros puede significar una vulneración al derecho al trabajo a los nacionales?					
24	¿Cree usted que al contratar trabajadores extranjeros se pueda crear nuevas tendencias en nuestro Estado?					
25	¿Cree usted que el aumento en la contratación de trabajadores extranjeros en el sector público y sector privado elimine la barrera de distinción nacional?					
26	¿Considera usted que la contratación de trabajadores extranjeros puede ayudar a darle un enfoque diferente al sector público y privado?					
27	¿Cree usted que la contratación de trabajadores extranjeros pueda contribuir a la mejora de servicios públicos y privados?					
28	¿Cree usted que la contratación de personal extranjero sea una manifestación de una empresa socialmente responsable?					
29	¿Considera necesaria la creación de una política estatal dirigida a la protección de los trabajadores extranjeros?					
30	¿Cree usted que la contratación de personal extranjero puede significar en el futuro beneficios para la economía peruana?					

ANEXO N° 04: PRESUPUESTO DEL PROYECTO DE TESIS

PRESUPUESTO TOTAL		
N°	RUBROS	COSTO
1	Honorarios Personal	s/ 40,000.00
2	Equipos	s/ 5,000.00
3	Materiales	s/ 2,500.00
4	Trabajo de Campo	s/ 2,500.00
5	Viajes	s/ 4,000.00
6	Local (Alquiler, Luz, Agua)	s/ 20,000.00
7	Otros	s/ 5,000.00
TOTAL		S/ 79,000.00

ANEXO Nº 05: INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA



INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS
DE LA PROPUESTA
JUEZ Nº 1

1. NOMBRE	Carlos Andres Palomino Guerra	
PROFESIÓN	Abogado	
ESPECIALIDAD	(Laboral)	
EXPERIENCIA PROFESIONAL	Más 15 años en derecho Laboral	
CARGO	Socio y Asesor legal UNPEG	
EN BASE A UNA CALIFICACIÓN DE 1 A 5, EVALÚE:		
1. Pertinencia: Entre la propuesta "Proyecto de Ley: Modificatoria del Art. 4 del Decreto Legislativo Nº 689 para aumentar la contratación de trabajadores extranjeros en el marco jurídico laboral" y el diagnóstico encontrado en la problemática de la tesis "Modificatoria del Art. 4 del Decreto Legislativo Nº 689 para aumentar la contratación de trabajadores extranjeros" (0- 5)		5
2. Coherencia: Existe secuencia entre los objetivos de la tesis "Modificatoria del Art. 4 del Decreto Legislativo Nº 689 para aumentar la contratación de trabajadores extranjeros en el marco jurídico laboral" y los contenidos temáticos (0- 5)		5
3. Congruencia: Entre la propuesta "Proyecto de Ley: Modificatoria del Art. 4 del Decreto Legislativo Nº 689 para aumentar la contratación de trabajadores extranjeros en el marco jurídico laboral" y las dimensiones e indicadores considerados en la operacionalización de la variable investigada. (0- 5)		5
4. Eficiencia: Existe calidad metodológica en la propuesta "Proyecto de Ley: Modificatoria del Art. 4 del Decreto Legislativo Nº 689 para aumentar la contratación de trabajadores extranjeros en el marco jurídico laboral". (0- 5)		5
PROMEDIO OBTENIDO:		20
5. OBSERVACIONES		
6. SUGERENCIAS <i>Las autoridades administrativas deben cumplir el rol importante de Discalzar y Supervisar.</i>		

Palomino Guerra
Abogados

Carlos Palomino Guerra
T.C.A.L. 2201

**INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS
DE LA PROPUESTA
JUEZ N° 2**

1. NOMBRE	DAVID CALONGE ROJAS	
PROFESIÓN	ABOGADO	
ESPECIALIDAD	LABORALISTA	
EXPERIENCIA PROFESIONAL	15 AÑOS	
CARGO	GERENTE EN CALONGE ROJAS ABOGADOS Y ASESOR LEGAL UDCH	
EN BASE A UNA CALIFICACIÓN DE 1 A 5, EVALÚE:		
1. Pertinencia: Entre la propuesta "Proyecto de Ley: Modificatoria del Art. 4 del Decreto Legislativo N° 689 para aumentar la contratación de trabajadores extranjeros en el marco jurídico laboral" y el diagnóstico encontrado en la problemática de la tesis "Modificatoria del Art. 4 del Decreto Legislativo N° 689 para aumentar la contratación de trabajadores extranjeros" (0- 5)	5	
2. Coherencia: Existe secuencia entre los objetivos de la tesis "Modificatoria del Art. 4 del Decreto Legislativo N° 689 para aumentar la contratación de trabajadores extranjeros en el marco jurídico laboral" y los contenidos temáticos (0- 5)	5	
3. Congruencia: Entre la propuesta "Proyecto de Ley: Modificatoria del Art. 4 del Decreto Legislativo N° 689 para aumentar la contratación de trabajadores extranjeros en el marco jurídico laboral" y las dimensiones e indicadores considerados en la operacionalización de la variable investigada. (0- 5)	5	
4. Eficiencia: Existe calidad metodológica en la propuesta "Proyecto de Ley: Modificatoria del Art. 4 del Decreto Legislativo N° 689 para aumentar la contratación de trabajadores extranjeros en el marco jurídico laboral". (0- 5)	5	
PROMEDIO OBTENIDO:		20
5. OBSERVACIONES: Los legisladores deben tener presente las normas internacionales cuando van a regular las normas con el fin de no vulnerar derechos.		
6. SUGERENCIAS		


ROQUE DAVID CALONGE ROJAS
 ABOGADO
 ICAL 2028

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS
DE LA PROPUESTA
JUEZ N° 1

NOMBRE	Carlos Antonio Hoyos Alayo
PROFESIÓN	Abogado
ESPECIALIDAD	Derecho Laboral
EXPERIENCIA PROFESIONAL	5 años
CARGO	Juez Super Numeralario


EN BASE A UNA CALIFICACIÓN DE 1 A 5, EVALÚE:

1. Pertinencia: Entre la propuesta "Proyecto de Ley: Modificatoria del Art. 4 del Decreto Legislativo N° 689 para aumentar la contratación de trabajadores extranjeros en el marco jurídico laboral" y el diagnóstico encontrado en la problemática de la tesis "Modificatoria del Art. 4 del Decreto Legislativo N° 689 para aumentar la contratación de trabajadores extranjeros" (0- 5)	5
2. Coherencia: Existe secuencia entre los objetivos de la tesis "Modificatoria del Art. 4 del Decreto Legislativo N° 689 para aumentar la contratación de trabajadores extranjeros en el marco jurídico laboral" y los contenidos temáticos (0- 5)	5
3. Congruencia: Entre la propuesta "Proyecto de Ley: Modificatoria del Art. 4 del Decreto Legislativo N° 689 para aumentar la contratación de trabajadores extranjeros en el marco jurídico laboral" y las dimensiones e indicadores considerados en la operacionalización de la variable investigada. (0- 5)	5
4. Eficiencia: Existe calidad metodológica en la propuesta "Proyecto de Ley: Modificatoria del Art. 4 del Decreto Legislativo N° 689 para aumentar la contratación de trabajadores extranjeros en el marco jurídico laboral". (0- 5)	5
PROMEDIO OBTENIDO:	20

5. OBSERVACIONES

6. SUGERENCIAS

ANE
XO
N°
06:
VALI
DAC
IÓN
DEL
INST
RUM
ENT
O


Carlos Antonio Hoyos Alayo
ICAL. 6672

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

- 1.1. Nombre y Apellido : Carlos Andres Palomino Guerra
1.2. Profesión : Abogado
1.3. Grados académicos : Magister
1.4. Institución donde trabaja : Estudio Palomino Guerra - UNPEG.
1.5. Cargo que desempeña : Socio- Asesor Legal
1.6. Correo electrónico : cpalomino.guerra@gmail.com
1.7. Título de la investigación : Modificatoria del Art. 4 del Decreto Legislativo N° 689 para aumentar la contratación de trabajadores extranjeros en el marco jurídico laboral

2. APRECIACIONES: Marca con un aspa (x), según corresponda.

2.1. Pertinencia de los ítems con los objetivos:

- Suficiente (x)
Medianamente suficiente ()
Insuficiente ()

Observaciones:

2.2. Pertinencia de los ítems con la variable:

- Suficiente (x)
Medianamente suficiente ()
Insuficiente ()

Observaciones:

2.3. Pertinencia de los ítems con las dimensiones:

- Suficiente (x)
Medianamente suficiente ()
Insuficiente ()

Observaciones:

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

- 1.1. Nombre y Apellido : *Salazar Rojas Riquelme David*
- 1.2. Profesión : *Abogado*
- 1.3. Grados académicos : *Maestría*
- 1.4. Institución donde trabaja : *UBCH*
- 1.5. Cargo que desempeña : *Asesor legal*
- 1.6. Correo electrónico : *salazarrojas_abogados@omeil.com*
- 1.7. Título de la investigación : *Modificatoria del Art. 4 del Decreto Legislativo N° 689 para aumentar la contratación de trabajadores extranjeros en el marco jurídico laboral*

2. APRECIACIONES: Marca con un aspa (x), según corresponda.

2.1. Pertinencia de los ítems con los objetivos:

- Suficiente (X)
- Medianamente suficiente ()
- Insuficiente ()

Observaciones: *Conforme*

2.2. Pertinencia de los ítems con la variable:

- Suficiente (X)
- Medianamente suficiente ()
- Insuficiente ()

Observaciones: *Conforme*

2.3. Pertinencia de los ítems con las dimensiones:

- Suficiente (X)
- Medianamente suficiente ()
- Insuficiente ()

Observaciones: */*

2.4. Pertinencia de los ítems con los indicadores:

Suficiente (X)

Medianamente Suficiente ()

Insuficiente ()

Observaciones: /

2.5. Redacción de los ítems:

Adecuada (X)

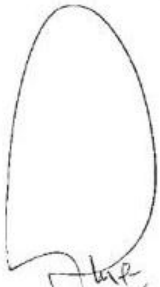
Inadecuada ()

Observaciones: /

3. CONCLUSIONES:

/

Chiclayo, 2021.


ROQUE DAVID CALONGE ROJAS
ABOGADO
ICAJAL 2828

Escaneado con CamScanner

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

- 1.1. Nombre y Apellido : Carlos Antonio Hoyos Alayo.
1.2. Profesión : Abogado.
1.3. Grados académicos : Abogado - Magister.
1.4. Institución donde trabaja : Poder Judicial.
1.5. Cargo que desempeña : Juez
1.6. Correo electrónico : carlos.hoyos.a@gmail.com.
1.7. Título de la investigación : Modificatoria del Art. 4 del Decreto Legislativo N° 689 para aumentar la contratación de trabajadores extranjeros en el marco jurídico laboral

2. APRECIACIONES: Marca con un aspa (x), según corresponda.

2.1. Pertinencia de los ítems con los objetivos:

Suficiente (x)

Medianamente suficiente ()

Insuficiente ()

Observaciones:

2.2. Pertinencia de los ítems con la variable:

Suficiente (x)

Medianamente suficiente ()

Insuficiente ()

Observaciones:

2.3. Pertinencia de los ítems con las dimensiones:

Suficiente (x)

Medianamente suficiente ()

Insuficiente ()

Observaciones:

2.4. Pertinencia de los ítems con los indicadores:

Suficiente (X)

Medianamente Suficiente ()

Insuficiente ()

Observaciones:

2.5. Redacción de los ítems:

Adecuada (X)

Inadecuada ()

Observaciones:

3. CONCLUSIONES:

Chiclayo, 2021.



Carlos Antonio Hoyos Aloyo
ICNL 6672

ANEXO Nº 07: ENCUESTAS REALIZADAS

ANEXO Nº 03: CUESTIONARIO SOBRE LA MODIFICATORIA DEL ART. 4 DEL D.L. Nº 689 PARA AUMENTAR LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS EN EL MARCO JURÍDICO LABORAL

Mediante esta técnica de recopilación de datos se podrá obtener la información que posteriormente será analizada e incorporada al trabajo de investigación que permitirá contrastar la variable dependiente con la independiente, los datos recogidos serán sometidos a presiones porcentuales para ser presentados como averiguaciones en forma de cuadro.

TD: Totalmente Desacuerdo **D:** Desacuerdo **NO:** Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

A: De Acuerdo **TA:** Totalmente de Acuerdo

Nº	PREGUNTAS	TD	D	NO	A	TA
		1	2	3	4	5
01	¿Considera usted que el Art. 4 del D.L. Nº 689 se encuentra debidamente regulado en nuestro ordenamiento jurídico?	X				
02	¿Cree usted que es necesario modificar Art. 4 del D.L. Nº 689 para aumentar la contratación de trabajadores extranjeros?					X
03	¿Considera usted que al modificar correctamente el Art. 4 del D.L. Nº 689 se estaría regulando de manera constitucional la contratación de trabajadores extranjeros?					X
04	¿Considera usted que los derechos laborales que rigen en nuestro estado dan preferencia a los trabajadores nacionales?					X
05	¿Cree usted que se genera una aplicación adecuada respecto a la contratación de trabajadores extranjeros?		X			
06	¿Cree usted que las autoridades competentes brindan las herramientas necesarias para que el ciudadano extranjero pueda acceder a un puesto de trabajo?	X				
07	¿Considera usted que al imponerse un límite sobre la contratación de trabajadores extranjeros se estaría vulnerando derechos fundamentales?					X
08	¿Cree usted que se debe dar preferencia a los trabajadores nacionales?	X				
09	¿Considera usted eficaz la supervisión y fiscalización de los órganos supervisores en cuanto a la contratación de trabajadores extranjeros?	X				
10	¿Cree usted que debería ser igualitario el porcentaje de contratación de trabajadores nacionales y trabajadores extranjeros?				X	
11	¿Considera usted que la imposición legal es de cumplimiento eficaz por el empleador?	X				
12	¿Cree usted que la imposición legal vulnera los derechos constitucionales y los principios del derecho laboral?					X
13	¿Considera usted que el Art. 4 del D.L. Nº 689 da preferencia de contratar a trabajadores nacionales?					X
14	¿Cree usted que la Constitución de 1979 influye enormemente en el Decreto Legislativo Nº 689?					X
15	¿Considera usted que la contratación de trabajadores extranjeros tiene un atractivo de mercado?					X

16	¿Cree usted que la modificatoria del Art. 4 del D.L. N° 689 aumenta la inversión de empresas extranjeras?					X
17	¿Considera usted que las empresas respetan los tres elementos del contrato de trabajo de los trabajadores extranjeros?	X				
18	¿Considera usted que el sector público y el sector privado contratan trabajadores extranjero porque consideran que la mano de obra extranjera su costo es bajo?					X
19	¿Considera usted que a través de la modificatoria del Art. 4 del D.L. N° 689 propicia mejores relaciones con otros estados?					X
20	¿Considera usted que existen barreras burocráticas para contratar trabajadores extranjeros en nuestro ordenamiento jurídico?	X				
21	¿Cree usted que la inversión en contratar trabajadores extranjeros elimine la barrera distinción?				X	
22	¿Cree usted que a través de la modificatoria del Art. 4 del D.L. N° 689 puede haber un crecimiento económico?					X
23	¿Considera usted que el aumento en la contratación de trabajadores extranjeros puede significar una vulneración al derecho al trabajo a los nacionales?	X				
24	¿Cree usted que al contratar trabajadores extranjeros se pueda crear nuevas tendencias en nuestro Estado?					X
25	¿Cree usted que el aumento en la contratación de trabajadores extranjeros en el sector público y sector privado elimine la barrera de distinción nacional?					X
26	¿Considera usted que la contratación de trabajadores extranjeros puede ayudar a darle un enfoque diferente al sector público y privado?	X				
27	¿Cree usted que la contratación de trabajadores extranjeros pueda contribuir a la mejora de servicios públicos y privados?					X
28	¿Cree usted que la contratación de personal extranjero sea una manifestación de una empresa socialmente responsable?					X
29	¿Considera necesaria la creación de una política estatal dirigida a la protección de los trabajadores extranjeros?				X	
30	¿Cree usted que la contratación de personal extranjero puede significar en el futuro beneficios para la economía peruana?					X

**ANEXO N° 03: CUESTIONARIO SOBRE LA MODIFICATORIA DEL ART. 4
DEL D.L. N° 689 PARA AUMENTAR LA CONTRATACIÓN DE
TRABAJADORES EXTRANJEROS EN EL MARCO JURÍDICO LABORAL**

Mediante esta técnica de recopilación de datos se podrá obtener la información que posteriormente será analizada e incorporada al trabajo de investigación que permitirá contrastar la variable dependiente con la independiente, los datos recogidos serán sometidos a presiones porcentuales para ser presentados como averiguaciones en forma de cuadro.

TD: Totalmente Desacuerdo D: Desacuerdo NO: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

A: De Acuerdo TA: Totalmente de Acuerdo

N°	PREGUNTAS	TD	D	NO	A	TA
		1	2	3	4	5
01	¿Considera usted que el Art. 4 del D.L. N° 689 se encuentra debidamente regulado en nuestro ordenamiento jurídico?		X			
02	¿Cree usted que es necesario modificar Art. 4 del D.L. N° 689 para aumentar la contratación de trabajadores extranjeros?				X	
03	¿Considera usted que al modificar correctamente el Art. 4 del D.L. N° 689 se estaría regulando de manera constitucional la contratación de trabajadores extranjeros?				X	
04	¿Considera usted que los derechos laborales que rigen en nuestro estado dan preferencia a los trabajadores nacionales?				X	
05	¿Cree usted que se genera una aplicación adecuada respecto a la contratación de trabajadores extranjeros?	X				
06	¿Cree usted que las autoridades competentes brindan las herramientas necesarias para que el ciudadano extranjero pueda acceder a un puesto de trabajo?		X			
07	¿Considera usted que al imponerse un límite sobre la contratación de trabajadores extranjeros se estaría vulnerando derechos fundamentales?				X	
08	¿Cree usted que se debe dar preferencia a los trabajadores nacionales?			X		
09	¿Considera usted eficaz la supervisión y fiscalización de los órganos supervisores en cuanto a la contratación de trabajadores extranjeros?			X		
10	¿Cree usted que debería ser igualitario el porcentaje de contratación de trabajadores nacionales y trabajadores extranjeros?					X
11	¿Considera usted que la imposición legal es de cumplimiento eficaz por el empleador?		X			
12	¿Cree usted que la imposición legal vulnera los derechos constitucionales y los principios del derecho laboral?				X	
13	¿Considera usted que el Art. 4 del D.L. N° 689 da preferencia de contratar a trabajadores nacionales?				X	
14	¿Cree usted que la Constitución de 1979 influye enormemente en el Decreto Legislativo N° 689?				X	
15	¿Considera usted que la contratación de trabajadores extranjeros tiene un atractivo de mercado?			X		

16	¿Cree usted que la modificatoria del Art. 4 del D.L. N° 689 aumenta la inversión de empresas extranjeras?					X
17	¿Considera usted que las empresas respetan los tres elementos del contrato de trabajo de los trabajadores extranjeros?	X				
18	¿Considera usted que el sector público y el sector privado contratan trabajadores extranjero porque consideran que la mano de obra extranjera su costo es bajo?				X	
19	¿Considera usted que a través de la modificatoria del Art. 4 del D.L. N° 689 propicia mejores relaciones con otros estados?				X	
20	¿Considera usted que existen barreras burocráticas para contratar trabajadores extranjeros en nuestro ordenamiento jurídico?	X				
21	¿Cree usted que la inversión en contratar trabajadores extranjeros elimine la barrera distinción?					X
22	¿Cree usted que a través de la modificatoria del Art. 4 del D.L. N° 689 puede haber un crecimiento económico?				X	
23	¿Considera usted que el aumento en la contratación de trabajadores extranjeros puede significar una vulneración al derecho al trabajo a los nacionales?	X				
24	¿Cree usted que al contratar trabajadores extranjeros se pueda crear nuevas tendencias en nuestro Estado?				X	
25	¿Cree usted que el aumento en la contratación de trabajadores extranjeros en el sector público y sector privado elimine la barrera de distinción nacional?				X	
26	¿Considera usted que la contratación de trabajadores extranjeros puede ayudar a darle un enfoque diferente al sector público y privado?					X
27	¿Cree usted que la contratación de trabajadores extranjeros pueda contribuir a la mejora de servicios públicos y privados?				X	
28	¿Cree usted que la contratación de personal extranjero sea una manifestación de una empresa socialmente responsable?					X
29	¿Considera necesaria la creación de una política estatal dirigida a la protección de los trabajadores extranjeros?					X
30	¿Cree usted que la contratación de personal extranjero puede significar en el futuro beneficios para la economía peruana?				X	

**ANEXO N° 03: CUESTIONARIO SOBRE LA MODIFICATORIA DEL ART. 4
DEL D.L. N° 689 PARA AUMENTAR LA CONTRATACIÓN DE
TRABAJADORES EXTRANJEROS EN EL MARCO JURÍDICO LABORAL**

Mediante esta técnica de recopilación de datos se podrá obtener la información que posteriormente será analizada e incorporada al trabajo de investigación que permitirá contrastar la variable dependiente con la independiente, los datos recogidos serán sometidos a presiones porcentuales para ser presentados como averiguaciones en forma de cuadro.

TD: Totalmente Desacuerdo **D:** Desacuerdo **NO:** Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

A: De Acuerdo **TA:** Totalmente de Acuerdo

N°	PREGUNTAS	TD	D	NO	A	TA
		1	2	3	4	5
01	¿Considera usted que el Art. 4 del D.L. N° 689 se encuentra debidamente regulado en nuestro ordenamiento jurídico?			X		
02	¿Cree usted que es necesario modificar Art. 4 del D.L. N° 689 para aumentar la contratación de trabajadores extranjeros?					X
03	¿Considera usted que al modificar correctamente el Art. 4 del D.L. N° 689 se estaría regulando de manera constitucional la contratación de trabajadores extranjeros?				X	
04	¿Considera usted que los derechos laborales que rigen en nuestro estado dan preferencia a los trabajadores nacionales?					X
05	¿Cree usted que se genera una aplicación adecuada respecto a la contratación de trabajadores extranjeros?		X			
06	¿Cree usted que las autoridades competentes brindan las herramientas necesarias para que el ciudadano extranjero pueda acceder a un puesto de trabajo?			X		
07	¿Considera usted que al imponerse un límite sobre la contratación de trabajadores extranjeros se estaría vulnerando derechos fundamentales?					X
08	¿Cree usted que se debe dar preferencia a los trabajadores nacionales?			X		
09	¿Considera usted eficaz la supervisión y fiscalización de los órganos supervisores en cuanto a la contratación de trabajadores extranjeros?			X		
10	¿Cree usted que debería ser igualitario el porcentaje de contratación de trabajadores nacionales y trabajadores extranjeros?				X	
11	¿Considera usted que la imposición legal es de cumplimiento eficaz por el empleador?		X			
12	¿Cree usted que la imposición legal vulnera los derechos constitucionales y los principios del derecho laboral?				X	
13	¿Considera usted que el Art. 4 del D.L. N° 689 da preferencia de contratar a trabajadores nacionales?					X
14	¿Cree usted que la Constitución de 1979 influye enormemente en el Decreto Legislativo N° 689?				X	
15	¿Considera usted que la contratación de trabajadores extranjeros tiene un atractivo de mercado?			X		

16	¿Cree usted que la modificatoria del Art. 4 del D.L. N° 689 aumenta la inversión de empresas extranjeras?					X
17	¿Considera usted que las empresas respetan los tres elementos del contrato de trabajo de los trabajadores extranjeros?		X			
18	¿Considera usted que el sector público y el sector privado contratan trabajadores extranjero porque consideran que la mano de obra extranjera su costo es bajo?					X
19	¿Considera usted que a través de la modificatoria del Art. 4 del D.L. N° 689 propicia mejores relaciones con otros estados?				X	
20	¿Considera usted que existen barreras burocráticas para contratar trabajadores extranjeros en nuestro ordenamiento jurídico?		X			
21	¿Cree usted que la inversión en contratar trabajadores extranjeros elimine la barrera distinción?				X	
22	¿Cree usted que a través de la modificatoria del Art. 4 del D.L. N° 689 puede haber un crecimiento económico?				X	
23	¿Considera usted que el aumento en la contratación de trabajadores extranjeros puede significar una vulneración al derecho al trabajo a los nacionales?		X			
24	¿Cree usted que al contratar trabajadores extranjeros se pueda crear nuevas tendencias en nuestro Estado?					X
25	¿Cree usted que el aumento en la contratación de trabajadores extranjeros en el sector público y sector privado elimine la barrera de distinción nacional?				X	
26	¿Considera usted que la contratación de trabajadores extranjeros puede ayudar a darle un enfoque diferente al sector público y privado?				X	
27	¿Cree usted que la contratación de trabajadores extranjeros pueda contribuir a la mejora de servicios públicos y privados?				X	
28	¿Cree usted que la contratación de personal extranjero sea una manifestación de una empresa socialmente responsable?				X	
29	¿Considera necesaria la creación de una política estatal dirigida a la protección de los trabajadores extranjeros?					X
30	¿Cree usted que la contratación de personal extranjero puede significar en el futuro beneficios para la economía peruana?				X	