

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO DE DERECHO



PONTIFICIA
**UNIVERSIDAD
CATÓLICA**
DEL PERÚ

CONTRATACIÓN DE EXTRANJEROS

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN DERECHO DE LA EMPRESA**

AUTOR

OLGA RIDE ALDAVE DONOSO

20086306

ASESOR

KENNY JEFFERSON DÍAZ RONCAL

Septiembre, 2018

RESUMEN EJECUTIVO

Se ha decidido iniciar el desarrollo de la tesis hablando de la teoría de las relaciones internacionales y su importancia en el sistema internacional, para lograr entender la situación laboral internacional como un preámbulo a abordar el tema en nuestra región y sobre todo en nuestro país.

En la actualidad, la Contratación de Extranjeros en nuestro país requiere una necesaria reforma. La existencia de vacíos legales, normas obsoletas, requerimientos innecesarios, en el tiempo de globalización que vivimos, hace evidente que nuestra legislación tenga que estar a la vanguardia. Estamos viviendo una era tecnológica, de bastante movimiento migratorio, es más, nosotros que siempre hemos migrado, sea en primera persona o porque algún familiar o amigo cercano lo haya sido, sabemos de alguna manera lo que significa ser migrante, tenemos conocimiento de lo que implica llegar a un país extranjero y buscar trabajo, y al encontrarlo cumplir con lo que el país receptor exige como parte de su normatividad laboral. El tema de la tesis propone unas mejoras necesarias en este sentido, proponemos un orden normativo, para que, en un futuro contemos con una legislación ordenada, clara, de correcta aplicación y cumplimiento, sobre todo ahora que somos un país receptor.

Si bien cada país tiene sus propias regulaciones, éstas deben adecuarse al tiempo y exigencia que vivimos. Para un empleador nacional, formalizar el contrato con un trabajador extranjero es sinónimo de lentitud, inconvenientes, limitaciones, por lo que pese a que un trabajador extranjero pueda cumplir o superar las expectativas laborales para un determinado puesto laboral, en muchas ocasiones los empleadores nacionales desisten de contratarlos. Esta situación ha sido el motivo principal de la presente investigación donde apuntamos a demostrar que, con nuestra propuesta las leyes pueden aportar celeridad y disponibilidad inmediata del trabajador extranjero en la contratación, sin hacer distinciones entre trabajadores nacionales y extranjeros. Necesitamos como país aplicar la empatía, nos ayudaría a entender mejor al prójimo, la misma que tanto solicitamos cuando nos encontramos en otro país.

Este trabajo de investigación está dedicado a mi madre Devora Olga,
la que siempre me apoya en todo, desde que me mudé a Nueva York,

luego a Santiago de Chile y ahora en Lima.

Te amo mamá, eres la mejor del mundo.

A mi hijo Nicolo, mi fuente de amor infinito y fuerza que lo puede todo.

A Vladi, mi viajero *non stop*, con quien empezó mi experiencia viajera.



ÍNDICE

Resumen Ejecutivo	2
Dedicatoria	3
Índice	4
Introducción	6
ESTADO DEL ARTE	9
CAPÍTULO I:	9
1. LA TEORÍA DE LAS RELACIONES INTERNACIONALES	9
1.1. REALISMO POLÍTICO	10
1.1.1. Realismo	10
1.1.1.1. Los planteamientos del Realismo	12
1.1.2. Neorrealismo	13
1.1.3. El Derecho al Trabajo en la Constitución Política del Perú de 1979 y el Decreto Legislativo 689	15
1.2. LIBERALISMO	15
1.2.1. Neoliberalismo	16
1.2.2. El Tratado de Libre Comercio entre Perú y Estados Unidos	17
1.3. ESTRUCTURALISMO	18
1.3.1. La Decisión 545 “Instrumento Andino de Migración Laboral” desde el Estructuralismo	20
CAPÍTULO II:	23
2.1. LA LEGISLACION NACIONAL SOBRE CONTRATACIÓN EXTRANJERA	23
2.1.1. La Constitución Política del Perú de 1979, Artículo 42°	25

2.1.2.	El Decreto Legislativo N° 689, “Ley de Contratación de Extranjeros”	28
2.1.3.	La Decisión 545 CAN (Comunidad Andina de Naciones) “Instrumento Andino de Migración Laboral”	40
2.2.	LA LEGISLACION CHILENA	43
2.2.1.	El Decreto Ley N° 1094, “Ley de Extranjería” y el Decreto Supremo N° 597, “Reglamento de la Ley de Extranjería”	44
2.2.2.	Circular N° 07 del 2015, emitida por el Departamento de Extranjería y Migración	48
	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	57
	DISCUSIÓN	66
	BIBLIOGRAFÍA	71



Introducción

El manejo de los temas laborales como una cuestión de interés internacional ha sido objeto de mucha discusión durante la última década. La comprensión de estos temas es esencial para cualquier consideración seria de cómo la dimensión laboral internacional podría desarrollarse en los próximos años. De ahí que el primer objetivo de la presente investigación es examinar el desarrollo histórico de la dimensión laboral internacional y destacar sus dinámicas sociales, políticas y económicas subyacentes.

Para dicho fin, en el primer capítulo, analizaremos la teoría de las relaciones internacionales, por ser esencial para comprender la conducta de los estados y demás actores que generan fenómenos políticos, económicos, históricos, jurídicos, culturales, comerciales, militares, migratorios, etc., en el sistema internacional. La ciencia jurídica no puede estar ajena al impacto de los fenómenos internacionales, por lo que el estudio de la teoría de las relaciones internacionales facilitará la comprensión de las situaciones laborales internacionales, así como la planificación de acciones para enfrentarlas desde el estudio de los paradigmas del realismo, liberalismo y estructuralismo.

En el segundo capítulo desarrollaremos la legislación nacional que rige para regular la Contratación de Trabajadores Extranjeros en nuestro país, que ha sido testigo en los últimos años de un incremento en la Contratación de Trabajadores Extranjeros, motivo por el cual se vuelve relevante el estudio y análisis, de nuestra norma principal para la regulación laboral de los extranjeros, el Decreto Legislativo N° 689, “Ley de Contratación de Personal Extranjero”, que tomó de base a la Constitución Política del Perú de 1979 y por último desarrollaremos algunos artículos de la Decisión N° 545 “Instrumento Andino de Migración Laboral”, relacionados al presente tema de investigación.

En la actualidad según Nava, hay una migración laboral con una tendencia sur-sur, que ocurre a nivel intrarregional, especialmente entre países vecinos o cercanos, por lo que el libre tránsito de trabajadores en el ámbito de un sistema de incorporación, como es el caso de la Comunidad Andina de Naciones (CAN) cuyos países miembros en la actualidad son Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú, presenta retos y dificultades,

pero también implica oportunidades (NAVA, 2010, p. 13). En este contexto cabe señalar que Venezuela no es actual miembro de la CAN, suponemos que su separación fue una medida coyuntural y creemos que, en un tiempo esperemos breve, vuelva a reincorporarse de donde no debió desligarse.

Un ejemplo real y actual de la necesidad de implementar y mejorar nuestra política migratoria y legislación laboral en materia de Contratación Extranjera, es el hecho que, desde el 2016 a la fecha, estamos siendo uno de los países de Sudamérica que viene recibiendo un gran número de migrantes provenientes en su mayoría de Venezuela. Los venezolanos están llegando a nuestro país masivamente y de un modo no previsto, por lo tanto se genera un desorden, que no solo se genera en el aspecto social sino en el ámbito de la oferta laboral y el desarrollo de la inversión privada, puesto que con el fin de abaratar costos en la contratación de personal, se opta por la mano de obra barata que puede significar contratar a un inmigrante frente a un nacional, el inmigrante que por la urgente necesidad que tiene de cubrir sus más básicas necesidades de vivienda y alimentación llegue a aceptar un salario menor a lo que un nacional recibe por el mismo trabajo.

Según Blouin, en cuanto a la situación de la migración venezolana, el Estado ha tomado medidas de índole temporal, al adoptarse el otorgamiento del Permiso Temporal de Permanencia (PTP) a los venezolanos (Citado en Cámara de Comercio, 2016). Por otro lado la oficina de Migraciones señala que ha entregado a la fecha de enero 2017, más de 11,574 PTP a ciudadanos venezolanos (Migraciones, 2017).

Nuestro tema de investigación, propone una mejora en favor de todo trabajador extranjero independiente de su nacionalidad. Siendo ello así, y habiendo mencionado que hace falta una urgente y apropiada actualización de la anacrónica legislación nacional en materia de Contratación de Extranjeros, que vaya de la mano al tiempo en el que vivimos, y que no sólo se refleje en la simplificación administrativa de los trámites o en la mejora de la información y difusión del procedimiento a seguir, sino que nuestra legislación debería contar con: 1) Un Permiso de Trabajo, mientras se obtenga la calidad migratoria habilitante de turista a trabajador, y 2) Eliminar la obligatoriedad de la cláusula de viaje como uno de los requisitos para la aprobación de los contratos de trabajo con extranjeros. Estos dos problemas los investigaremos a

fondo en el desarrollo del presente trabajo y a su vez lo compararemos con la política migratoria laboral actual de Chile.

En relación a los problemas a desarrollar, mencionados en el párrafo anterior, y revisando la legislación chilena, se puede claramente apreciar lo avanzado que dicho país está en materia de Contratación de Extranjeros y migración laboral; aspecto que motivó la presente investigación y de esa manera, probar que nuestro país, así como el vecino país de Chile, puede contar con una adecuada y clara regulación laboral en materia de Contratación de Extranjeros, en beneficio del trabajador extranjero y el empleador (la empresa privada peruana).

Cabe señalar que, en la medida que se incorporen mejoras a los trabajadores extranjeros nosotros como peruanos, también podremos lograr afianzar y mejorar las relaciones bilaterales y/o multilaterales con los demás países, y más adelante suscribir Acuerdos o Tratados. En cumplimiento al Principio de Reciprocidad, nosotros como peruanos cuando estemos en calidad de trabajadores extranjeros, en algún país ajeno al nuestro, podremos gozar de estos mismos beneficios que planteamos, por lo que su efectividad y cumplimiento podría resultar en un beneficio mutuo.

Finalmente, presentamos una propuesta de políticas migratoria en favor de mejorar la actual legislación sobre Contratación Extranjera, la cual tiene como objetivo darle celeridad al inicio de funciones laborales a los trabajadores extranjeros con la obtención del Permiso de Trabajo, cuya vigencia sería hasta la obtención del Carne de Extranjería con la calidad migratoria habilitante y por otro lado, incentivar al empleador a contratar extranjeros, excluyendo de nuestra legislación actual, la obligatoriedad de la cláusula de viaje de retorno en los Contratos de Trabajo con extranjero.

ESTADO DEL ARTE

CAPÍTULO I

1. LA TEORÍA DE LAS RELACIONES INTERNACIONALES

Si examinamos la historia de la teoría de las relaciones internacionales veremos que ésta se ha desarrollado a través de grandes debates entre sus diversos paradigmas, tradiciones y escuelas. El primer gran debate tuvo su origen con el *“Artha Sastra”* de Cautilya, la *“Guerra del Peloponeso”* de Tucídides, el *“Príncipe”* de Nicolás Macchiavello y el *“Leviatan”* de Thomas Hobbes en la reflexión realista de las relaciones internacionales pues estos pensadores, con sus filosofías antropológicas, pusieron al hombre en el centro de sus reflexiones sobre sus apetencias por el poder, su naturaleza pesimista y la razón de Estado. A esta tradición realista se le contraponen la escuela Liberalista de Platón, Dante Alighieri, William Penn, John Locke, Jean-Jacques Rousseau, Jeremy Bentham y Emmanuel Kant teniendo éstos un concepto negativo del poder. A partir del siglo XVI, con las obras de Francisco de Vitoria, Francisco Suárez y Hugo Grocio, se inicia la tradición jurídica en las relaciones internacionales. Según Rodríguez, con la publicación del *“Recueil des Guerres et des Traités de Paix, de Treve et d’Alliance”* de Jean Tillet y, posteriormente, con la historia diplomática se complementa el enfoque jurídico del estudio y análisis de la política internacional (Rodríguez, 2003, p. 89).

Respecto al inicio de la reflexión teórica de la política internacional, como anota Levi: “El nacimiento de las relaciones internacionales como disciplina está ligado a una preocupación fundamental: la existencia de guerras entre estados” (Levy, 2010, p. 15). La tradición académica consideraba que las relaciones internacionales sólo se podían comprender desde la perspectiva del derecho y de la historia, pero el siglo XX trae una serie de acontecimientos que impactara en todo el mundo: “Las relaciones internacionales nacieron de una gran guerra; y el propósito abrumador que prevalecía e inspiraba a los pioneros de la nueva ciencia era impedir la recurrencia de esta enfermedad en el cuerpo político internacional” (Carr, 2004, p. 9).

Antes de la Primera de la Guerra Mundial el fenómeno de la guerra había sido estudiado por la filosofía, la historia, el Derecho e incluso por estrategas y diplomáticos (Barbé, 1989). Pero el desarrollo de la teoría de las relaciones internacionales no se

producirá hasta después de la Segunda Guerra Mundial, en pleno contexto de la Guerra Fría, lo que la convierte en la última de las disciplinas de las ciencias sociales.

Al respecto, Levy señala que, la aparición de las relaciones internacionales está inspirada debido al requerimiento del medio social y político. Un medio que sufre el deterioro moral, económico y humano de dos guerras mundiales, y que, descontento con las materias tradicionales (derecho internacional e historia diplomática), busca nuevos métodos de aproximación a la realidad internacional, radicalmente diferente, en la cual la guerra deja de ser “la política continuada por otros medios” para transformarse en una amenaza para la supervivencia de la humanidad (Levy, 2011).

En el Reino Unido se crea el “*Royal Institute of International Affairs*” y en los Estados Unidos, el “*Council of Foreign Relations*”, siendo los primeros centros de estudios y análisis de la teoría de las relaciones internacionales. En la Universidad de Galerssen, Aberystwyth, David Davies crea la primera cátedra de relaciones internacionales en el mundo (la cátedra Woodrow Wilson), ocupada en 1919 por Alfred Zimmern.

Posteriormente, en el mundo de la postguerra, la teoría de las relaciones internacionales cobrará nuevamente una notable importancia desarrollándose nuevos debates teóricos en el entendimiento de los sistemas bipolar (durante la guerra fría), unipolar (hegemonía de los EE. UU después de la guerra fría) y multipolar (diversos centros de poder en el siglo XXI) desde las visiones del realismo, liberalismo y estructuralismo, que a continuación desarrollaremos.

1.1. REALISMO POLÍTICO

1.1.1. Realismo

El escenario de paz y cooperación perpetua en el mundo que los liberalistas pretendieron plasmar, después de la primera guerra mundial, no se llegó a concretar. La Gran Depresión económica en los Estados Unidos de 1929, el surgimiento de los nacionalismos como el fascismo y el nazismo, la invasión de Manchuria por Japón en 1931, la retirada de Alemania de la Liga de las Naciones en 1933 y su posterior rearme ofensivo, la invasión de Etiopía por Italia entre 1935-36, la anexión de Austria por Alemania en 1938, la agresión de la Unión Soviética a Finlandia en 1939, el estallido de la Segunda Guerra Mundial, el 1 de setiembre de 1939, como consecuencia de la invasión de Polonia por Alemania, y posteriormente el ataque

japonés a Pearl Harbor, el 7 de diciembre de 1941, dieron la razón a los realistas del fracaso absoluto de la Liga de las Naciones en su intento para alcanzar la paz entre las naciones en base a sus políticas morales y de sus interpretaciones idealistas de la realidad internacional. En ese contexto como anota Del Arenal: “A todo ello se unirá la utilización del arma nuclear en Hiroshima y Nagasaki, en 1945, como expresión máxima de lo decisivo del poder militar y del papel de protagonista indiscutible y disuasivo de los Estados Unidos en el mundo” (2014, pp. 60-61). En conclusión, el problema de la paz no se debía a su organización jurídica, es decir, de la creación de la Liga de las Naciones, sino que era un problema básicamente político. El mundo de post guerra, en lugar de seguir con el modelo comunitario Liberalista es reemplazado por una sociedad de Estados que carecen de instituciones centrales de poder, porque cada uno actúa en función de su poder y en función de sus intereses nacionales.

En 1948 Hans Morgenthau publica “*Politics Among Nations*”, presentando, por primera vez, una teoría realista de las relaciones internacionales basada en el interés nacional entendido como política de poder. Morgenthau, considerado como padre del realismo político, suscita diversos desarrollos de la teoría de las relaciones internacionales. Manifiesta que el realista piensa términos definidos en función del poder a diferencia del economista que piensa en términos de utilidad o riqueza o como el jurista que piensa en términos definidos en hechos jurídicos. Por tanto, reclama una autonomía para el estudio de la política internacional. Para Morgenthau la política internacional, como toda lucha política, es una lucha por el poder, que depende del poder, a su vez, sea posible ejercer, y de los medios empleados, en función de los fines que se quieran alcanzar.

El acontecimiento de la Segunda Guerra Mundial dará un espaldarazo al realismo político, es decir a la consideración de los fenómenos políticos, especialmente a como se determina la política exterior y también a la naturaleza descentralizada de la sociedad internacional. Es a partir de los años cincuenta que la teoría de las relaciones internacionales arremete con tal vigor por sus explicaciones de los fenómenos internacionales por los métodos que se había ido utilizando por el realismo y por el liberalismo.

1.1.1.1. Los planteamientos del Realismo

Las características generales que tipifican esta concepción teórica de las relaciones internacionales, derivadas todas ellas del paradigma realista y expresado en su manifestación más pura y simple son las siguientes:

- a) Hay una negación de la posibilidad de progreso entendido como un pesimismo antropológico.
- b) La transformación del sistema internacional está fuera del alcance humano.
- c) No existe armonía de intereses entre los Estados ya que éstos poseen objetivos e interés contradictorios que pueden llevar a conflictos entre ellos.
- d) Existe una marcada separación entre la política nacional y la política internacional.
- e) Hay una dicotomía entre la moral del individuo y del Estado. Si el interés nacional es la guerra entonces la conducta del Estado moralmente es buena para preservar su poder o su razón de Estado
- f) La naturaleza del ser humano tiende al mal y a la dominación.

Por lo tanto, el realismo en la teoría de relaciones internacionales, está basado en tres supuestos:

1. Los Estados son la unidad de análisis. Es decir, son los actores principales en las relaciones internacionales.
2. El objetivo de los Estados es incrementar su poder.
3. Los Estados se comportan de manera racional, luchan por el poder.

En el sistema internacional, los estados pretenden incrementar o incluso maximizar su propio poder en términos militares. Si otro estado se vuelve más poderoso de lo que ellos son éstos pueden representar una amenaza a su seguridad en el futuro. Por tanto, para los realistas, si otro estado es más poderoso en armamento, entonces se teme que sea vencido en el futuro.

En los postulados teóricos modernos del realismo, también llamado neorealismo o realismo estructural, la naturaleza humana no es necesariamente la fuerza causante de conflictos. En esta perspectiva moderna, la estructura del sistema internacional se caracteriza por la interacción entre los diversos actores que la componen Estados y actores no estatales: transnacionales, organizaciones internacionales, entre otros.

1.1.2. El Neorrealismo

Esta visión de las interacciones internacionales aparece a finales de los años setenta hasta los ochentas desarrollada en la obra de Kenneth Waltz titulada "*Theory of International Relations*", pretendiendo replantear las bases del realismo clásico empezándose a denominar realismo estructural o neorrealismo. Al respecto, Stefano Guzzini señala las causas de su aparición en la teoría de las relaciones internacionales.

Su éxito hay que encontrarlo en el hecho de que después de la crisis de identidad que habían vivido las relaciones Internacionales como disciplina y como teoría, como consecuencia del debilitamiento del realismo a lo largo de los años sesenta y sesenta, a raíz del debate inter paradigmático, la obra de Waltz, que reintroducía el realismo como núcleo central, devolvía la identidad inicial a las relaciones internacionales (Guzzini, 1998, p. 125).

El neorrealismo, explica que las causas que originan los conflictos entre los Estados no es la naturaleza humana como afirman los realistas, sino, la propia estructura - bipolaridad o multipolaridad- del sistema internacional, es decir, la propia interacción entre los Estados genera el conflicto. De acuerdo al neorrealismo, la cooperación entre los Estados es improbable que suceda, ni el establecimiento de instituciones internacionales porque en sí restringen sus propias acciones, pero estos pueden querer formar coaliciones o alianzas en un intento de equilibrar el poder entre los actores del sistema internacional.

La formación de una alianza puede causar la formación de una contra-alianza. En el sistema internacional, regularmente, tales equilibrios del poder formarán estados o coaliciones de estados que pueden enfrentar un dilema de seguridad. Por ejemplo, los estados podrían preferir el desarme, pero el miedo a que la oposición se fortalezca más que ellos, y el hecho de que no hay un nivel de autoridad superior controlando el sistema, los obliga a continuar con la adquisición de armamentos.

En el neorrealista, los cambios en la distribución de capacidades (poder) también causan cambios en las relaciones entre estados. El sistema internacional puede ser, en ocasiones, dominado por lo que se conoce como poder hegemónico. Es un poder que tiene dominio geopolítico y dominio cultural. Los estados pueden temer el surgimiento de una hegemonía y pueden tratar de formar coaliciones o un equilibrio en

contra de la potencia hegemónica. Los estados también podrían perder poder en el sistema internacional, permitiendo el surgimiento de nuevas potencias. Para el neorrealismo la integración puede ser vista como un intento de equilibrar el poder de un estado importante, por ejemplo, la cooperación entre los estados de la Unión Europea podría ser vista como improbable, pero la integración europea desde esta perspectiva teórica tiene más sentido si es vista como un intento de aumentar el poder de Europa y sobresalir a nivel mundial.

Como el sistema internacional es anárquico, es decir, no hay una autoridad central de poder mundial, en gran parte esto constituye lo que se denomina sistema de autoayuda. Según Waltz, los estados principalmente actúan para asegurar su supervivencia, este enfoque se conoce como "Realismo Defensivo" (1979, p. 86). Otros pensadores neorrealistas, como John Mearsheimer, han argumentado que las principalmente grandes potencias, quieren maximizar su poder en un intento de dominar el sistema internacional, este enfoque se denomina "Realismo Ofensivo". Al respecto R. Jervis, explica la conducta de los Estados desde esta perspectiva.

El realismo ofensivo evoca que la seguridad y la supervivencia de los Estados nunca están totalmente respaldadas en un ambiente de anarquía. Teniendo en cuenta la invariabilidad de esta situación, sus partidarios mantendrán que los Estados únicamente mejorarán su seguridad si emprenden políticas orientadas a la maximización de su poder e influencia (Jervis, 1978, p. 187).

Algunas veces los neorrealistas son considerados pesimistas que ven al mundo sumamente conflictivo. Sin embargo, se debe recordar que los neorrealistas a menudo se preocupan del mantenimiento de la paz y estabilidad mundial. No describen al mundo como conflictivo porque así lo perciban, sino más bien porque así debería de ser. Sin embargo, intentaron describir y entender el comportamiento de los estados en un intento de prevenir la violencia y la guerra.

Desde nuestra perspectiva el realismo responde a los intereses de poder político de los Estados, es por ello, es aplicación esencial en la política del poder, por lo que continuando con esta línea de ideas, debemos decir que son las Constituciones Políticas (de cada país) las que responden a los intereses coyunturales en los que fueron redactados, razón por la que, a continuación explicaremos cual fue la línea del Realismo que recogió la Constitución Política de 1979 y posteriormente el actual Decreto Legislativo 689; importante mencionarlo pues, éste último se redactó en el año

de 1991, cuando la Constitución del 79 estaba todavía vigente. Las características del Realismo que se plasman en la que hoy es la actual legislación para la Contratación de Extranjeros, la detallaremos a continuación.

1.1.3. El Derecho al Trabajo del trabajador extranjero en la Constitución Política del Perú de 1979 y Decreto Legislativo 689

El Artículo 42° de la Constitución Política del Perú de 1979 establecía lo siguiente:

“(...) La ley indica la proporción preferente que corresponde a los trabajadores nacionales tanto en el número como en el monto total de remuneraciones de la empresa, según el caso.”

En este último párrafo del artículo citado, desde una visión del Realismo podemos decir que el Estado peruano solo había dado preferencia al trabajador nacional más no pronunciándose sobre el trabajador extranjero, es decir, el Estado faculta y reglamenta a los trabajadores peruanos dentro del marco constitucional. Al omitir la inclusión de los trabajadores extranjeros el Estado ha ejercido su poder de libre decisión sobre ellos, olvidando los pactos internacionales de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) que protegen a todo trabajador. En ese mismo sentido, el Decreto Legislativo N° 689, dado en el año de 1991, toma como base este artículo 42° de la Constitución de 1979 para favorecer exclusivamente al comercio nacional y a sus trabajadores desconociendo garantías a la producción extranjera. Podemos apreciar que de acuerdo al Realismo el Estado está ejerciendo su poder de forma deliberada contra el trabajador extranjero.

En el segundo capítulo de nuestro trabajo hablaremos sobre cuál es la Legislación peruana que regula la Contratación de Extranjeros al día de hoy en nuestro país, desarrollaremos: la Constitución Política del Perú de 1979 y Decreto Legislativo 689, éstas dos normas de trabajo, que en este punto las estamos mencionando a groso modo, solo para unir la relación del realismo con el último párrafo del Artículo 42° de la Constitución Política del Perú de 1979 y con el Decreto Legislativo 689.

1.2. LIBERALISMO

El Liberalismo tiene una larga tradición de pensamiento intelectual pues sus

versiones políticas resumen las diferentes tendencias de ésta gran corriente teórica en las relaciones internacionales. Se centran en aspectos y valores como: la libertad individual, la libertad política, libertades económicas y la igualdad de derechos. El liberalismo sociológico resalta el pacto transnacionalista y cómo las coaliciones afectan las aptitudes nacionales, los intereses y su comportamiento. Los aspectos del liberalismo también se encuentran, por ejemplo, en los principios económicos neoclásicos donde la unidad de análisis o enfoque tienden a ser de los particulares o de las empresas (Mindreau, 2001).

En la economía neo-clásica, existía una percepción de que la economía debía ser tan libre como fuera posible de la interferencia política. Los mercados deberían de operar por cuenta propia y tendrían que conducir al logro de ganancias de bienestar para todos, por lo tanto, habría pocas áreas donde la acción colectiva fracasaría y ahí la interferencia del gobierno sería necesaria, este es el caso de las fallas del Mercado internacional. En esta versión económica del liberalismo, existe un énfasis especial en lo denominado ventaja comparativa (Del Arenal y Sanahua, 2015). Esto significa que cada estado se centra en la producción de ciertos bienes o servicios que en realidad puede producir mejor y más barato. Si todos los estados hacen esto e intercambian, entonces hay un beneficio para todos.

El liberalismo económico fue una respuesta amplia al enfoque que había enfatizado la importancia del gobierno en la interferencia del Mercado internacional como el mercantilismo. Se considera que la independencia económica permite el desarrollo de relaciones pacíficas entre estados. El liberalismo económico ha sido extremadamente influyente en la mayor parte del mundo en las últimas décadas, sin embargo, en años recientes más preocupaciones han aparecido en cuanto al liberalismo económico, especialmente en las secuelas de la crisis financiera global de nuestro siglo (Moravsky, 1996).

1.2.1. Neoliberalismo

En las teorías de relaciones internacionales esta es una adaptación de creencias liberales también llamado, institucionalismo neoliberal. Esta tradición comparte los principios fundamentales como el realismo y el neorealismo incluyendo el supuesto de que los estados son los actores más importantes y que son racionales. Sin embargo, se diferencia en otros aspectos importantes. Los autores clave que impulsaron esta escuela, son Robert Keohane y Joseph Nye, quienes, en el año

1989, publicaron su libro "Poder e Interdependencia". En esta perspectiva, además de los estados, hay otros actores que influyen en la esfera de la política mundial, los vínculos transnacionales y los distintos patrones de interdependencia entre todas estas influyen de manera importante en la forma en la que los estados se comportan y conducen su política exterior.

El neoliberalismo hace énfasis en las instituciones internacionales denominada también como teoría de los regímenes internacionales. Estos son un conjunto de principios que tienen que ver con áreas que afectan el comportamiento de los estados en las relaciones internacionales como el comercio, la economía, el medio ambiente, los derechos humanos, etc. "Se ha definido a los regímenes internacionales como principios implícitos y explícitos, normas, reglamentos y procedimientos de tomas de decisiones entorno a las expectativas de los actores que convergen en un área determinada de las relaciones internacionales" (Stephen Krasner, 1982). Los regímenes internacionales moldean las prioridades de los estados y determinan su comportamiento, pues para los neoliberales los actores pueden cooperar en áreas transfronterizas, por ejemplo, las empresas multinacionales y los grupos de interés transnacional, se consideran que juegan un rol muy importante en términos del desarrollo de sus incentivos para que actúen los estados.

Desde nuestra perspectiva el liberalismo responde al paradigma globalista de cooperación e interdependencia entre los Estados, es por ello que a continuación explicaremos desde el Liberalismo el Tratado de Libre Comercio entre Perú y Estados Unidos.

1.2.2. El Tratado de Libre Comercio entre Perú y Estados Unidos

El Tratado de Libre Comercio entre Perú y Estados Unidos es un acuerdo comercial que consiste en abrir nuevos mercados para la importación y exportación de productos. Tiene tres partes fundamentales: normas, acceso a mercados y solución de controversias. El tratado contiene normas que regulan el comercio bilateral, cuyo fin es la eliminación gradual del arancel. Asimismo, establece un mecanismo de solución de controversias donde ambos Estados establecen recurrir al arbitraje.

Desde la teoría del neoliberalismo podemos ver que consiste en un modelo económico que se basa en la doctrina del liberalismo económico dentro del sistema

capitalista. El neoliberalismo impulsa al fortalecimiento de las economías nacionales, en ese sentido, la cooperación entre los estados en el área comercial es una realidad. El Tratado de Libre Comercio también puede ser analizado desde la variable del liberalismo comercial ya que explica la conducta colectiva e individual de los estados a partir de las pautas de incentivos de Mercado a que se enfrentan los actores económicos locales y transnacionales.

Por el contrario, lo que la teoría internacional liberal hace es centrarse en la estructura de los mercados y considerarla una variable que crea incentivos. Ello permite establecer generalizaciones como la mayor probabilidad de que se dé libre comercio donde exista fuerte competitividad, comercio intra-industrial extensivo, o bien comercio de bienes intermedios, grandes inversiones extranjeras y diversas situaciones que reducen el poder e influencia de los actores a los que la liberalización convierte en perdedores netos (Moravcsik, 1997, p. 529).

1.3. ESTRUCTURALISMO

Este paradigma surge a partir del pensamiento de Carlos Marx de fines del siglo XIX desarrollándose contemporáneamente como una visión alternativa en la reflexión teórica de las relaciones internacionales.

Las relaciones internacionales solo se pueden comprender si se analizan desde el contexto donde se han desarrollado. Las guerras, las negociaciones internacionales, los tratados de paz, y otros temas de la agenda mundial, forman parte de un proceso estructural, es decir, existe una “estructura” que condiciona y moldea la evolución y los alcances de los acontecimientos internacionales. Esta estructura es el resultado de la organización de las relaciones internacionales sobre la base del sistema de producción capitalista a nivel mundial. Para los estructuralistas, este representa un contexto amplio y complejo que trasciende los límites de la denominada “sociedad de estados” y requiere de un análisis integral para comprenderla a cabalidad (Mindreau, 2001, p. 179).

El concepto de estructura también fue utilizado por los neorrealistas, pero con un enfoque muy distinto. Para Waltz la estructura es algo que no cambia, es inmutable, y determina una regularidad de las interacciones entre los actores (Waltz, 1979, p. 57). Para los estructuralistas, la estructura es una construcción histórica y está sujeta al cambio, siendo el modo de producción capitalista el principal determinante de los

efectos que aquella ejerce sobre los actores internacionales. Mindreau, explica en términos claros la perspectiva de esta teoría.

El estructuralismo no solo proporciona una visión alternativa del mundo, sino que es sumamente crítico del orden mundial de la estructura capitalista mundial. Esta teoría critica las desigualdades económicas y sociales que presenta la sociedad internacional, lo hace indicando que esas desigualdades obedecen a los beneficios y al lucro que genera el sistema capitalista, que solo rinde dividendos a un pequeño grupo de países y no a todos los países, que viven en condiciones de pobreza (Mindreau, 2001, p. 178)

La visión estructuralista de las relaciones innecesariamente la existencia de relaciones de dependencia en el ambiente internacional, es por eso que el origen de esta teoría está muy ligado a la visión marxista y a los postulados de conflicto de intereses entre los diversos grupos sociales. Mientras que los realistas y neorrealistas hacen mucho énfasis en temas de poder político y distribución de capacidades de poder en el sistema internacional, para los estructuralistas lo más importante es la distinción de tareas y funciones del modelo capitalista de desarrollo a escala global.

Para los estructuralistas, hay un vínculo muy fuerte entre las decisiones de política interna y las decisiones de política externa de los estados. Es muy importante el factor de la economía política internacional, pues ese factor determina el curso de las relaciones internacionales (Strange, 1994). Los estructuralistas ponen mucho énfasis al factor del contexto en el que los actores operan, a los temas económicos y sociales. La naturaleza jerárquica de la política mundial, para los estructuralistas, hace que no sean tan optimistas por alcanzar el bienestar global, pues estas relaciones de dependencia y subordinación de unos frente a otros es un obstáculo al desarrollo mundial. Para ello, es importante plantear un cambio del “statu quo” y analizar cuál es la vía que es más apropiada de acuerdo al contexto específico de las circunstancias y a la voluntad política de los actores involucrados. Según Del Arenal, la “teoría de la dependencia” es un resultado de la escuela del estructuralismo en las relaciones internacionales, habiendo importantes economistas latinoamericanos como Celso Furtado, Raúl Prebisch, entre otros que han desarrollado la teoría de la dependencia en la década del setenta (Del Arenal, 2014, p. 101).

Según Mindreau, los supuestos básicos del estructuralismo son: 1) El análisis de las relaciones internacionales es de contexto, debe ser contextual, tiene en cuenta el

contexto global en el que los actores operan. La estructura del sistema internacional es la principal unidad de análisis. 2) El análisis de la sociedad internacional debe hacerse desde una óptica histórica. Solo comprendiendo la historia será posible entender el contexto en el que se crean las relaciones de dependencia entre los estados y otros actores. Esta es una variable dependiente, no es independiente. Los estructuralistas (marxistas y no marxistas) consideran al capitalismo como el factor histórico fundamental del sistema internacional como un todo. 3) El análisis debe centrarse en los mecanismos de dominación que establecen los agentes (estados, burocracias, elites, clases, grupos de interés, etc.) sobre otros para dominarlos, para someterlos y beneficiarse de ellos. Para esta escuela, es importante el estudio del subdesarrollo, la desigualdad económica, la brecha social, la brecha cultural, entre unos estados (norte) y otros estados (sur). Los estados menos desarrollados están en esa condición, según la teoría de la dependencia, debido a que no han sido capaces de beneficiarse del sistema capitalista o porque han sido dominados por otros estados más fuertes. Los temas de la mano de obra barata, las materias primas, el acceso a los mercados, son fundamentales para esta teoría. 4) El análisis debe reconocer que lo más importante es el factor económico, el estudio de los factores económicos, el modo como se maneja y administra el factor económico explica el funcionamiento de las relaciones internacionales. Estas relaciones sobre la base de lo económico condicionan las relaciones entre los estados. (2001, pp. 182-184).

1.3.1. La Decisión 545 “Instrumento Andino de Migración Laboral” desde el Estructuralismo

En el ámbito de las relaciones latinoamericanas, la Comunidad Andina de Naciones (CAN), es uno de los organismos internacionales subregionales de integración con el propósito de establecer políticas, normas, comercio y libre tránsito común entre los estados miembros que la integran: Perú, Bolivia, Colombia y Ecuador.

Es opinión de Atahuaman, que esta organización subregional, ha obtenido progresos en “cuanto a la regulación del libre tránsito de personas haciendo énfasis en el movimiento laboral en la que se ven inmersos sus países miembros, dando garantías a favor de los trabajadores de dichos países, a efectos de salvaguardar sus derechos laborales reconocidos por los principales convenios internacionales”, tales como el Convenio 143 (1975), el Convenio 097 (1949), la Recomendación 086 (1949) y la Recomendación 151 (1975). (Atahuaman, 2014).

En ese sentido, los Estados miembros de la Comunidad Andina de Naciones (CAN) aprobaron el acuerdo Andino de Migración Laboral: Decisión 545, que regula el desplazamiento laboral de nacionales pertenecientes a los Estados miembros de dicha Organización subregional. Al respecto, Atahúaman añade que “se reconocen los derechos laborales de los trabajadores migrantes andinos, y concede garantías mínimas para el trabajador y su familia, así como la Decisión establece un listado de definiciones, entre las que señala que el trabajador migrante andino es, quien, siendo nacional de algún estado de la Comunidad Andina de Naciones, trabaja en otro país andino bajo relación de dependencia”. (Atahúaman, 2014).

Desde el estructuralismo, esta decisión de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), puede ser analizada desde la perspectiva de la teoría de la dependencia ya que desde los años setenta tuvo como objeto explicar la situación de pobreza y riqueza entre los Estados. Según Dougherty y Pfaltzgraff señalan que la relación entre Estados “centros” y estados “periféricos” no es de cooperación, sino de subordinación y explotación del último al primero. “Así, a ojos de los dependientes los países pobres no carecen de capital y se ubican detrás de los ricos porque están fuera del mundo capitalista o en su borde, sino más bien porque han sido integrados dentro de la estructura internacional de clases del sistema capitalista. (Dougherty y Pfaltzgraff, 1993, p. 261).

La teoría de la dependencia subraya la constante subordinación de los estados pobres (periferias) por los estados ricos (centros capitalistas). Los teóricos de la dependencia analizan como es que, en los países de América Latina, un comprador o un miembro de la clase burguesa urbana nacional se ha aliado con los capitalistas extranjeros y se engrandece uniéndose a ellos en la explotación de sus connacionales menos afortunados, especialmente en las zonas rurales y en los barrios de las ciudades en procesos de modernización. Por ello, la Decisión 545 de la Comunidad Andina de Naciones, es un instrumento regional que busca eliminar los tratos indebidos a los trabajadores andinos regulando y garantizando su actividad laboral transfronteriza comunitaria en base a sus derechos universales.

Por lo que llegamos a la conclusión que, el trabajo es un fenómeno que no solo se concentra dentro de un Estado, es un fenómeno que trasciende las fronteras de los Estados. Es por ello, que para comprender y pretender establecer un marco normativo sobre la Contratación de Extranjeros, previo a ello es importantes entender

su contexto global desde las Relaciones Internacionales, ejemplo de ello, es el alto índice de la presencia de migrantes extranjeros en el Perú que están insertándose laboralmente en un nuevo espacio socio cultural, siendo el trabajo no solo una fuente generadora de ingresos, sino la fuente que contribuye al crecimiento espiritual del ser humano, el empleo es portador de dignidad, contribuye al autoestima, teniendo como contraste ante la ausencia de un empleo la depresión, la angustia y baja autoestima.

Por lo tanto, el desarrollo de las relaciones internacionales sirven para conocer porque a través del tiempo se ha venido produciendo el fenómeno migratorio (que se han dado a consecuencia de guerras entre países, guerras internas dentro del mismo país, gobiernos dictatoriales, el narcotráfico y el ambiente que genera su comercialización masiva, el terrorismo, etc.), y sus consecuencias laborales en todo el mundo, en América Latina y haciendo énfasis en la realidad peruana. Los consideramos el punto inicial de nuestra investigación, para dar paso al estudio del marco jurídico peruano existente y al marco jurídico que propondremos mejorar, que trataremos en el siguiente capítulo.

Tenemos entonces en nuestras manos la oportunidad de mejorar y ver a través de la línea de tiempo, un antes y un después, en cuanto a la legislación de Contratación de Extranjeros respecta, y que quizás algún día no hayan fronteras, ni visas de turista ni de trabajo a las cuales aplicar. Recuerdo el día en el que fui a recoger mi Visa de Turista a la Embajada de Italia en Santiago de Chile, donde el Cónsul italiano que ya me conocía me preguntó: ¿sabía usted que los peruanos ya no necesitan visa para entrar al espacio Schengen? Contesté: ¡Sí! lo leí en las noticias desde el 15 de marzo del 2016, y el día que fui era 16 de marzo, entonces el Cónsul me dijo, “ojalá algún día no se necesiten Visas para viajar a algún país”, idea que comparto. Sobre mi Visa de Turista, el Cónsul igual pegó el sticker en mi pasaporte (ya había pagado los derechos de la Visa) y me dijo “míralo como un souvenir italiano”.

CAPÍTULO II:

2.1. LA LEGISLACION NACIONAL SOBRE CONTRATACIÓN EXTRANJERA

El tema de la inmigración ha sido pobremente abordado en el Perú, por lo que temas como la Contratación de Extranjeros se discuten poco o nada. Sin embargo son éstos los temas que al día de hoy generan debate en países como Estados Unidos por ejemplo respecto al papel de los inmigrantes, así como también en la Unión Europea, en cambio en nuestro país estos temas han sido mínimamente tenidos en cuenta, a pesar de ello consideramos que ha tomado fuerza el interés mundial de apertura e interculturalidad.

En nuestro país la Contratación de Extranjeros es regulada jurídicamente por el Decreto Legislativo N° 689 “Ley para la Contratación de Trabajadores Extranjeros” y su Reglamento el Decreto Supremo N° 014-92-TR.

Nuestra legislación nacional sobre Contratación Extranjera nos señala que en nuestro país contamos con más de una entidad que trabaja conjuntamente desde el día uno que el extranjero empieza a hacer su trámite para el cambio de calidad migratoria de turista a trabajador, y éstas son: la Superintendencia Nacional de Migraciones y el Ministerio de Trabajo.

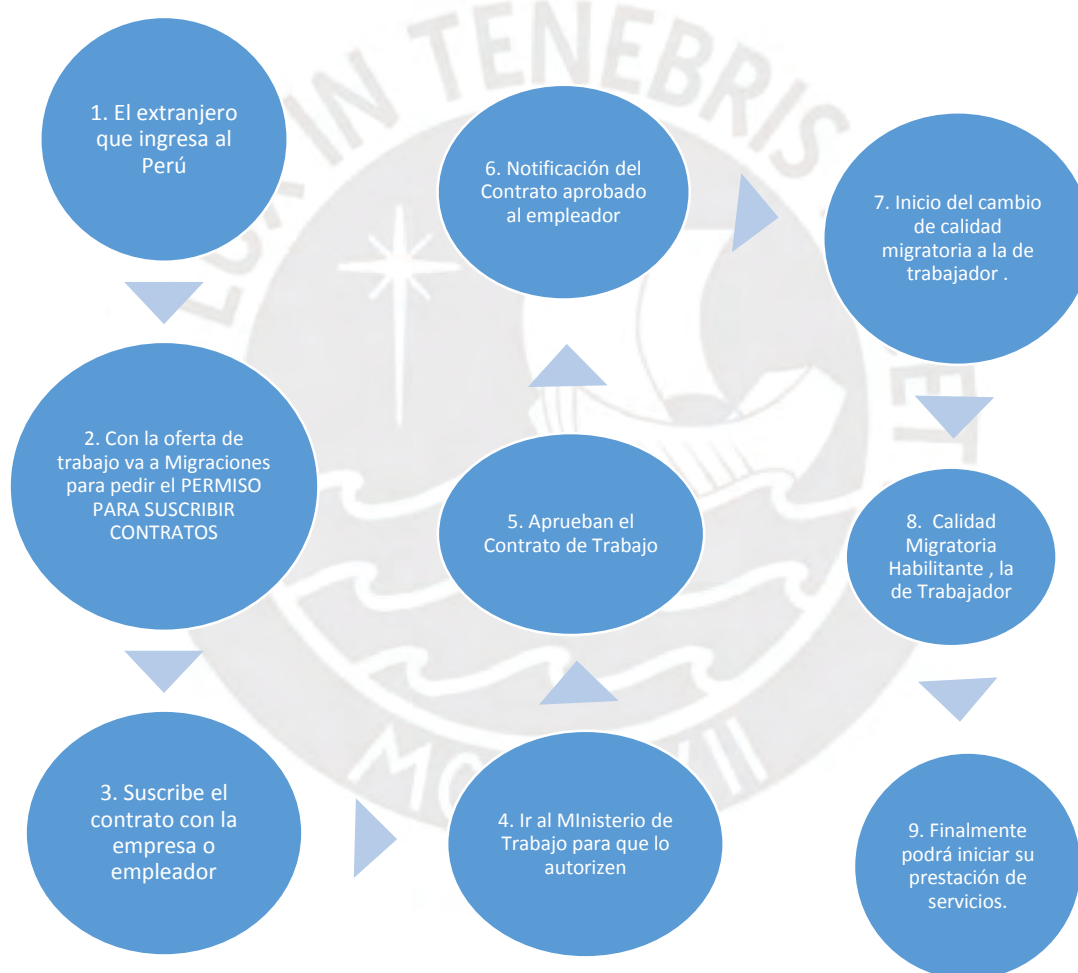
Tenemos entonces que la Contratación de Trabajadores Extranjeros se inicia cuando el trabajador extranjero se dirige a la oficina principal de Migraciones (Distrito de Breña, Lima) y de esa manera obtener un permiso para efectos de poder suscribir válidamente su contrato de trabajo. Una vez suscrito el contrato por el empleador y el trabajador extranjero, éste, irá al Ministerio de Trabajo, lugar donde la Autoridad Administrativa de Trabajo, revisará y evaluará el contrato laboral, para obtener la respectiva aprobación. Al obtener la aprobación del contrato de trabajo, el trabajador extranjero se dirigirá a las oficinas de Migraciones para realizar el cambio de calidad migratoria y esperar a que le hagan entrega del Carné de Extranjería con la nueva calidad migratoria. De acuerdo al artículo 1° del Decreto Supremo N° 023-2001-TR solo con el Carné de Extranjería con la nueva calidad migratoria habilitante el trabajador extranjero podrá iniciar su trabajo legalmente.

Un dato a tener en cuenta es que el trabajador extranjero tiene que saber y verificar que la empresa contratante/empleadora, debe estar activa y hábil ante la

Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), para que obtenga la Autorización de su Contrato ante el Ministerio de Trabajo sin que hayan observaciones de por medio.

Tenemos un esquema explicativo de los pasos a seguir por el extranjero en la obtención de su carne de extranjería con la calidad migratoria habilitante de trabajador:

Gráfico 1: LOS NUEVE PASOS A SEGUIR POR EL EXTRANJERO PARA LA OBTENCION DE SU CARNE DE EXTRANJERIA COMO TRABAJADOR



Fuente: Elaboración propia (2018)

Cuando se promulga el Decreto Legislativo N° 689 se encontraba en rigor la Constitución Política del Perú de 1979, razón por la cual estudiaremos el Artículo 42° que se refiere a la Contratación de Trabajadores Extranjeros, artículo en el cual el legislador se motivó para la dación del Decreto Legislativo en mención.

Por último, hablaremos de algunos artículos de la Decisión 545 CAN que es el “Instrumento Andino de Migración Laboral”, respecto a la Contratación de Extranjeros.

Por un tema de orden cronológico empezaremos con el desarrollo del Artículo 42° de la Constitución Política del Perú 1979, posteriormente el Decreto Legislativo 689° y por último la Decisión 545 de la CAN.

2.1.1. La Constitución Política del Perú de 1979: Artículo 42°

Nuestra Constitución del '79, fue promulgada en el gobierno del presidente Fernando Belaunde Terry. Esta Constitución del 79, en el Título I, Capítulo V, nos habla de “El Trabajo”, tema que abordaremos al analizar cada párrafo del Artículo 42°, siendo el último párrafo donde se menciona el tema materia del presente análisis que es el de Contratación de Extranjeros.

Cabe señalar que en el último párrafo del artículo que desarrollaremos, desde una visión del realismo, debido a que el Estado solo habría dado preferencia al trabajador nacional más no pronunciándose sobre el trabajador extranjero, vale decir, el Estado reglamenta a los trabajadores peruanos dentro del marco constitucional. Al no considerar la inclusión de los trabajadores extranjeros el Estado podría haber ejercido su poder de libre decisión sobre ellos, olvidando los pactos internacionales de la OIT que protegen a todo trabajador.

En este punto de nuestra investigación desarrollaremos cada párrafo del Art. 42° de la Constitución Política de 1979, el mismo que señalaba lo siguiente:

Artículo 42: El Estado reconoce al trabajo como fuente principal de la riqueza.
(..)

De esta forma, a través de una norma de rango constitucional, se reconocía al trabajo como una fuente principal y muy importante en la creación de la riqueza. El trabajo, entendido como el esfuerzo físico o intelectual aplicado a la producción u obtención de la riqueza, es reconocido en este instrumento supra legal como fuente principal de la creación de la riqueza (Tambini, 1981, p. 133)

Artículo 42: “(...) El trabajo es un derecho y un deber social.” (...)

Se entiende que el trabajo es, en efecto, un derecho y un deber social; sin embargo, debido a causas sociales, económicas y por políticas de Estado, no solo es difícil de conseguir un trabajo sino también mantenerse en él. De ahí que se generan altos índices de desocupación con los consiguientes problemas de alto impacto social. En cuanto al deber social se podría decir que el Estado requiere del esfuerzo de la persona para su desarrollo y crecimiento productivo, y en cuanto a la obligación se refiere a que mediante el trabajo se da el sostenimiento de un hogar. Podemos decir que además de lo mencionado también se constituye un derecho porque a través del trabajo se alcanza el bienestar pleno, y sobre éste nos referimos a la posibilidad de poder lograr tener lo suficiente para vivir bien, y esto solo se logra si llegamos a percibir un ingreso económico adecuado, y el único modo de lograrlo es trabajando.

Artículo 42: (...) “Corresponde al Estado promover las condiciones económicas y sociales que eliminen la pobreza (...)”

Podemos decir que el ejercicio del derecho al trabajo y el cumplimiento, correlativo, del deber de trabajar, solo serían posibles en el marco de un orden social y económico que incentive y ofrezca la oportunidad efectiva de realizar una ocupación útil para sí mismos y para la sociedad. En esta perspectiva, el derecho al trabajo y el deber de trabajar, como principio de la vida social, aparecen claramente como la base de un nuevo orden social y un nuevo Estado, más que como derecho y deber que puedan realizarse dentro de la sociedad liberal capitalista.

Artículo 42: (...) “En toda relación laboral queda prohibida cualquier condición que impida el ejercicio de los derechos constitucionales de los trabajadores o que desconozca o rebaje su dignidad.” (...)

Debemos entender lo expresado como una aspiración de la clase trabajadora en el ejercicio de sus derechos vinculados al derecho al trabajo, puesto que para que se constituya como un mandato constitucional eficaz y real se requiere que el Estado garantice a través de instrumentos legales, estándares mínimos de protección frente a las limitaciones de los trabajadores que muchas veces se imponen desde el lado de los empleadores. Si bien por disposición constitucional los trabajadores están protegidos en el ejercicio de sus derechos laborales, muchas veces la misma solo viene a ser un enunciado pues en la práctica lamentablemente no se otorga una real

garantía a este ejercicio.

Artículo 42: (...) “El trabajo en sus diversas modalidades, es objeto de protección por el Estado, sin disminución alguna y dentro de un régimen de igualdad de trato.” (...)

Según Rubio esta norma es positiva y además es pro defensa de muchos trabajadores que realizan su actividad en condiciones precarias, como por ejemplo los que trabajan como ambulantes, puesto que constantemente son hostigados por las autoridades policiales o municipales, a pesar de ejercer el comercio como una forma de solución a los problemas de desempleo y subempleo y no delinquir como es el camino de gran parte de la población (Rubio, 1981, p. 582)

Artículo 42: (...) “La ley señala la proporción preferente que corresponde a los trabajadores nacionales tanto en el número como en el monto total de remuneraciones de la empresa.”

Es el caso que cuando por necesidades propias de la actividad que realiza una empresa puede necesitar de trabajadores extranjeros calificados técnica y científicamente, por lo cual el empleador (la empresa privada) puede contratarlos. Puede darse también el supuesto de grandes migraciones de extranjeros que abandonan su país, debido a causas sociales, de guerra, catástrofes o causas económicas que los obligan a abandonar su país de origen, personas que para proveerse de elementos básicos para su subsistencia y la de sus familias salen de su país en busca de lograr una mejor vida en todo sentido y ésta se logra mediante el trabajo como ya hemos mencionado.

En tal sentido, la Constitución de 1979 a través de esta regulación, en la cual se menciona el porcentaje de puestos de trabajo que pueden ser ocupados por extranjeros, se refiere al hecho de no perjudicar el derecho al trabajo que preferentemente se le asiste a la población nacional. Planteamiento que recogió el Decreto Legislativo N° 689, más no se ha considerado en nuestra Constitución vigente de 1993.

El legislador consideró que el empleador siempre preferiría al extranjero, "al costo que fuese", sin tener en cuenta el criterio de "racionalidad económica" (costo-beneficio).

Finalmente cabe señalar que en nuestra **Constitución Política de 1993** vigente el tema de la proporción preferente de los trabajadores nacionales sobre los extranjeros no está contemplada.

Siendo así, son pocos los Artículos de la Constitución Política del 1993 que guardan relación con el precedente Artículo 42° de la Constitución del '79 y son los siguientes:

- El Artículo 22° que nos habla del deber y derecho al trabajo; y,
- El Artículo 23° que indica la atención prioritaria del derecho al trabajo. La protección de la madre, menores e impedidos que trabajan.
- Queda claro que el legislador que trabajó en nuestra actual Constitución de 1993 no ha recogido ni tomado en cuenta la figura de la “porción preferente” de nacionales sobre extranjeros, en cambio, en el Artículo 26 inciso 1° nos habla del respeto por el Principio de Igualdad de oportunidades sin discriminación.
- Según nuestra Constitución Política de 1993 el Artículo 26 nos habla de “el respeto por el Principio de Igualdad de oportunidades sin discriminación, nuestro país deberá velar por la igualdad de toda persona que haya admitido en su territorio y por sus derechos como persona”, entre los cuales cabe destacar el Derecho al Trabajo, contemplado en el Artículo 22° de la Constitución Política del Perú de 1993.

2.1.2. El Decreto Legislativo N° 689, “Ley de Contratación de Extranjeros”:

El Decreto Legislativo N° 689 que se promulga en el año de 1991 tomó como base el Artículo 42° de la Constitución de 1979, artículo que claramente muestra la preferencia del Estado al trabajador nacional, no pronunciándose sobre el trabajador extranjero, vale decir, el Estado reglamenta a los trabajadores peruanos dentro del marco constitucional y no considera la inclusión de los trabajadores extranjeros, en este sentido el Estado ejercía su poder de forma deliberada contra el trabajador extranjero, hace uso de su poder de libre decisión sobre ellos para favorecer exclusivamente al comercio nacional y a sus trabajadores desconociendo garantías a la producción extranjera.

En el año de 1991, en el Perú cambiábamos de moneda del Inti al Nuevo Sol,

además fue el año donde empezó el proceso de privatizaciones en el Perú (período que duró desde 1991-2002), en 1991 fue el año en el que ocurrió la matanza de Barrios Altos, etc., nadie tenía celulares inteligentes, no existía Facebook, ni Whatsapp, éramos bastantes ajenos a la actual tecnología que cooperó para que la Globalización tome peso en el mundo. Como podemos ver, nuestra situación política, económica, social, en el año 1991, era muy diferente comparándola con nuestra situación actual, globalizada, tecnológica; nuestro país está siendo considerado para el 2018 como una de las cinco economías importantes y principales en la región de Latinoamérica.

En los últimos años ha aumentado el flujo de trabajadores extranjeros en nuestro país, motivo del presente trabajo de investigación y puntualmente el estudio del presente Decreto Legislativo, que regula su contratación bajo el régimen laboral de la actividad privada.

Teniendo en cuenta que el empleador peruano domiciliado en nuestro país, para lograr objetivos de producción y el desarrollo de labores específicas, tiene preferencia por contratar trabajadores extranjeros profesionales. El empleador considera que para las labores en general (en la que no es indispensable un extranjero) es preferible contratar a personal nacional, dado que un nacional no implicaría costos adicionales de *relocation*, como: transporte de regreso al trabajador y sus dependientes (pasajes de ida y vuelta a su país de origen, como lo señala una de las cláusulas obligatorias del contrato), ni vivienda, ni escuela, para los hijos del trabajador extranjero, movilidad, goce de vacaciones en su país de origen, etc. Además de un sin fin de barreras burocráticas que se tiene que cumplir cuando se trata de trámites para extranjeros.

Sabemos que con la llegada e incorporación de un extranjero a una empresa aporta además de su trabajo, conocimientos diferentes, sobre tecnologías novedosas, sobre métodos de administración moderna, sobre inventos que pueda haber desarrollado en su país de origen, etc., es una suma, un aporte de intercambio cultural que solo enriquece.

Debemos tener en cuenta que internacionalmente, se tiene una percepción positiva de nuestro país, y lo consideran uno de los países de la región más abiertos con la receptividad a los extranjeros, así como nuestra política migratoria. Tal es así que, si un turista consigue un contrato de trabajo de un año o superior puede acceder a los

permisos de residencia y trabajo, pudiendo realizar el trámite dentro del país. Una de las razones por la que somos considerados un país donde hay de alguna manera facilidad para ingresar.

Si quisiéramos saber ¿por qué ha aumentado la Contratación de Trabajadores extranjeros?

El Perú como mencionáramos líneas arriba está considerado uno de los país que goza de un auge económico en los últimos diez años. Para el 2018 proyecta un crecimiento de 4% de la economía peruana, con lo cual el Perú tendría uno de los mejores rendimientos de América Latina. Podemos ver que muchas empresas privadas ofrecen ofertas de trabajo a los extranjeros debido a su know how particular, frente a cargos o roles que por las necesidades de nuestro mundo moderno y globalizado se requiere.

Según Obregón es debido al incremento económico, que la mano de obra competente se encuentra escasa, debido a la alta demanda, lo que ha traído consigo que las empresas hayan tenido que recurrir a buscar a trabajadores en el extranjero (Citado en Actualidad Empresarial, 2014, p.1). Tenemos por ejemplo: a los ingenieros que vienen de otros países que por su ubicación geográfica son sísmicos, entonces con el *expertise* propio y específico, de haber estudiado y la experiencia laboral de las edificaciones antisísmicas, son requeridos por las empresas privadas de nuestro país; así también se necesitan Contadores de otros países que tienen el conocimiento de las normas tributarias de sus países de origen, para las empresas que brindan asesoría tributaria a empresas multinacionales, y así varios ejemplos más de por qué en nuestro país ha habido un aumento en la Contratación de Extranjeros, pues porque hay una necesidad en las empresas multinacionales, mineras, clínicas de salud, y esas vacantes tiene que cubrirse, muchas veces son los extranjeros los que con su experiencia laboral encajan en esos trabajos.

Nuestro país regula la Contratación de Trabajadores Extranjeros, mediante el Decreto Legislativo N° 689 y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 014-92-TR; son las normas que regulan, señalan los requisitos que deberán cumplirse para contratar al trabajador extranjero y posterior a ello la correspondiente habilitación migratoria (carné de extranjería donde indique la calidad de trabajador residente).

El Decreto Legislativo N° 689, que data del 4 de noviembre de 1991, contiene los artículos que desarrollaremos a continuación:

Artículo 1.- Los empleadores, (...), darán preferencia a la contratación de trabajadores nacionales.

Al respecto de la “proporción preferente” cuando nos referimos al Art. 42° de la Constitución Política del Perú, y al presente artículo, no hacen más que referirse a un proteccionismo y una preferencia por lo nacional, que no corresponde con los tiempos modernos que vivimos, donde la Globalización y la migración laboral están presentes en el día a día en todos los países del mundo.

Podemos apreciar el trato preferente respecto a contratar trabajadores nacionales sobre los trabajadores extranjeros, lo cual se recogió del Artículo 42° de la Constitución Política del Perú del 79, como ya hemos mencionado líneas arriba. Son varias las normas que regulan la contratación de extranjeros, las cuales no guardan coherencia con las necesidades actuales, tenemos así al Decreto Legislativo N° 689 y su Reglamento el Decreto Supremo N° 014-92-TR, que datan de los años 1991 y 1992, respectivamente, motivo por el cual, no se ajusta a las necesidades de un país del presente año, corresponde una adecuación de la norma, para mejorar e impartir el orden y claridad en los trámites (dada la coyuntura actual en la que somos un país receptor en la migración laboral), y en las indicaciones sobre cómo y dónde presentar los documentos requeridos, así como uniformizar todas las normas que regulan la contratación de trabajadores extranjeros y tener una legislación homogénea.

Artículo 2.- La contratación de trabajadores extranjeros está sujeta al régimen laboral de la actividad privada y a los límites que la Ley señala (...). El contrato de trabajo y sus modificaciones deben ser autorizados por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

El régimen laboral y condiciones para la contratación de trabajadores extranjeros se dan en el sentido que tanto los trabajadores extranjeros y empleadores suscriben el correspondiente contrato de trabajo. Es necesario señalar que cuando un extranjero se incorpora al mercado laboral peruano, sus derechos, deberes y beneficios en ningún caso serán menores de los que les corresponda a los trabajadores del Régimen Laboral de la Actividad Privada, gozarán de los mismos derechos y beneficios que un trabajador nacional. La incorporación de un trabajador extranjero

dentro de una empresa no debería entenderse como competencia con sus colegas peruanos, sino como una herramienta de desarrollo, como un enriquecedor intercambio cultural, dado que, en la mayoría de los casos, los trabajadores extranjeros vienen a desempeñar puestos que requieren de habilidades y de tecnologías específicas que a veces no son propias de nuestro país, o en todo caso ver que un trabajador extranjero puede aportar en base a su experiencia en su país de origen, la retroalimentación siempre será beneficiosa para los que son parte de ella.

Como bien indica el artículo el organismo encargado de la autorización y aprobación de todos los contratos con extranjeros es el Ministerio de Trabajo, para su posterior evaluación, y verificar que se hayan cumplido con los requisitos que el Contrato de trabajo con extranjero requiere y de cumplirse con todo se procede a la aprobación.

Según Obregón, el Contrato de Trabajo como lo señala el Artículo 14° del D.S. N° 014-92-TR, contiene una serie de requisitos referentes a su formalización, y que tendrá que ser celebrado y aprobado por la Autoridad Administrativa de Trabajo; para lo cual debemos saber todo lo que debe contener: a) todos los datos del empleado y empleador, tales como el nombre o la razón social de la empresa, el RUC, domicilio de la empresa donde se desarrollará el trabajo, que la empresa esté debidamente registrada en Registros Públicos de Personas Jurídicas, b) los datos completos del trabajador, así como su especialidad y lo que va a desempeñar, c) los datos mínimos de la Contratación en sí, es decir, la descripción a desempeñar, horario de trabajo, y como se le pagará si mensualmente o quincenalmente, bonos y beneficios si los hubiera, fecha prevista de inicio del servicio laboral, (el Artículo 1 del D.S. N° 014-92-TR modificado por el D.S. N° 023-2001-TR los trabajadores extranjeros empezarán a trabajar solo una vez aprobado el respectivo contrato de trabajo y obtenida la calidad migratoria habilitante), y d) sobre la remuneración esta se tendrá que adecuar con lo indicado en el cálculo limitativo señalado en la ley, a efectos de su aprobación. Y a todo lo ya señalado tenemos que agregar tres cláusulas especiales que son: 1) Obtenida la aprobación del contrato por la autoridad competente, ésta situación no habilita ni da luz verde al extranjero a empezar labores, sino tiene que esperar contar con la calidad migratoria habilitante, otorgada por la oficina de Migraciones; 2) el empleador se compromete a transportar al empleado extranjero y los miembros de la familia de éste si la hubiera a su país de origen al extinguirse la relación contractual; y 3) el compromiso de capacitar a un nacional en el trabajo que desarrollará. (Citado en Actualidad Empresarial, 2014).

Artículo 3.- No se consideran en las limitaciones para la contratación de trabajadores extranjeros respecto a los artículos 2 y 4 de esta Ley;

- a) Al extranjero con cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos peruanos;
- b) Al extranjero con visa de inmigrante;
- c) Al extranjero con cuyo país haya convenio de reciprocidad laboral o doble nacionalidad;
- d) Al personal de empresas extranjeras dedicadas al servicio internacional de transporte, terrestre, aéreo o acuático con bandera y matrícula extranjera.
- e) Al personal extranjero que labore en empresas de servicios multinacionales o bancos multinacionales;
- f) Al personal extranjero que, en virtud de convenios bilaterales o multilaterales celebrados por el Gobierno del Perú, preste sus servicios en el país;
- g) Al inversionista extranjero, haya o no renunciado a la exportación del capital y utilidades de su inversión, siempre que ésta tenga un monto permanente durante la vigencia del contrato no menor de 5 UIT;
- h) Los artistas, deportistas y en general aquellos que actúen (...) un período máximo de tres meses al año.

Los comprendidos en este artículo no están sujetos al trámite de aprobación de los contratos ni a los porcentajes limitativos establecidos en el art. 4º de la presente Ley.

Este artículo nos enumera a los considerados como trabajadores nacionales y por ende los que estarán excluidos del trámite de aprobación de su contrato de trabajo ante la autoridad administrativa. Podemos decir por ejemplo:

- a) Por ejemplo, el caso de hijos chilenos de padres peruanos;
- b) El caso de las personas que dejan su país para establecerse en otro país;
- c) Los países miembro de los convenios: CAN, MERCOSUR;
- d) Los trabajadores del terminal internacional, LATAM, etc.;
- e) El personal diplomático de las misiones Diplomáticas de los países extranjeros como los consulados, las embajadas;
- f) Los Directivos de Bancos transnacionales o de capital extranjero como el CITIBANK, Scotiabank;

- g) En este caso la calidad de inversionista, así como el monto de la inversión se acreditarán con la certificación expedida por la Comisión Nacional de Inversiones y Tecnologías Extranjeras (CONITE) o con la vista del Libro de Matrícula de Acciones de la empresa.
- h) El ejemplo más común es el de los futbolistas.

Encontramos además tres situaciones puntuales que consideramos necesario mencionar, y estos casos son:

1. Contratación de Trabajadores Extranjeros de nacionalidad española: los ciudadanos españoles podrán ser contratados como si fuesen nacionales, es decir, sin límite en el plazo en la contratación, puede ser determinado o indeterminado. Siendo así, su contratación laboral no estará sujeta al cumplimiento de ninguna de las limitaciones mencionadas anteriormente.
2. Contratación de Trabajadores Extranjeros Migrantes Andinos: tenemos al trabajador con desplazamiento individual, trabajador de empresa, trabajador de temporada y trabajador fronterizo; como miembros de la CAN, que vienen al Perú con fines laborales bajo una relación de dependencia temporal o permanente. Su contratación será como la de un trabajador nacional peruano.
3. Contratación de Trabajadores Extranjeros ciudadanos de los países del MERCOSUR: ello son de los países de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Paraguay y Uruguay que deseen trabajar en el Perú, lo harán de la misma manera que un trabajador nacional.

Según Dávila, si bien los ciudadanos extranjeros de nacionalidad española, boliviana, colombiana, ecuatoriana, argentina, brasileña, chilena, paraguaya y uruguaya pueden ser contratados como trabajadores nacionales, esa excepción no los exime de realizar los procedimientos migratorios correspondientes a efectos de obtener su Calidad Migratoria habilitante para laborar en el Perú. (citado en BDO, 2017).

En todos los casos mencionados ut supra, el empleador contará en su archivo con los documentos que puedan acreditar la situación de excepción de cada uno de sus trabajadores extranjeros mencionados, y tenerlo a la libre disponibilidad en caso la

autoridad administrativa de trabajo realice una inspección.

Artículo 4.- Las empresas podrán contratar personal extranjero hasta el 20% del número total de sus empleados. Sus remuneraciones no podrán exceder del 30% del total de la planilla de sueldos y salarios.

En este punto debemos señalar que nuestra legislación laboral peruana, además de la deficiencia de no contar con un Código de Trabajo articulado, tiene mayores restricciones en lo que es la Contratación de Extranjeros en sí. Pues para estos efectos se tiene que hacer un doble análisis, uno referente al número de personal extranjero contratado como señala el presente artículo y otro en base a las remuneraciones pagadas ha dicho personal foráneo. Como señala la norma, en relación al personal extranjero pasible de contratar solo es posible hasta un 20% incluyendo a servidores, empleados, obreros; y sobre su remuneración también se indica un tope, que no puede exceder del 30% del total de la remuneración en planilla, pues de lo contrario la empresa incurriría en penalidad.

En este punto quisiera señalar que en base a mi experiencia personal y de amigos extranjeros cercanos, pues he vivido y trabajado cinco años y medio en Chile, en la legislación chilena el Código de Trabajo, señala en su capítulo III, artículos 19 y 20°, que en caso una empresa chilena quiera contratar personal extranjero, su personal nacional debe ser a lo menos el 85% tomando en cuenta para ellos diversos criterios, por ejemplo, se tendrá en cuenta el número de trabajadores que un empleador ocupe dentro del territorio nacional, se excluirá al personal técnico especialista, se entenderá como chileno al extranjero cuyo cónyuge o hijos sean chilenos y a los residentes con residencia permanente o con más de cinco años en el país.

Respecto a los porcentajes limitativos de nuestra legislación nacional, el Artículo 7° del Reglamento de la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros, Decreto Supremo N° 014-92-TR, que detalla que para calcular el 20% del total de empleados se tendrá que:

- Tener en cuenta a todo el personal de la planilla trabajadores nacionales y extranjeros que tengan un vínculo laboral vigente, ellos serán considerados en su totalidad el 100% de la empresa.
- Con el total de empleados que representan y trabajan en la empresa se procede a contar el porcentaje de trabajadores nacionales y extranjeros.

- Es en ese momento con el número completo de trabajadores extranjeros se compara con el porcentaje que la ley indica no sobrepasar.

"Artículo 5°. - Los contratos de trabajo deberán ser celebrados por escrito y a plazo determinado, por un máximo de 3 años prorrogables, (...) debiendo constar, además, el compromiso de capacitar al personal nacional en la misma ocupación. La Autoridad competente al otorgar la visa correspondiente tendrá en cuenta el plazo de duración del contrato." Artículo sustituido de acuerdo al Artículo Único de la Ley N° 26196, publicada el 10 de junio de 1993.

Queda señalado que son tres años el tiempo que durará el contrato con los extranjeros, pudiendo renovarse por otros periodos que no excedan de ese plazo. Estos contratos de trabajo con extranjeros se formalizarán solamente por escrito, no se permite el contrato verbal que sí opera para la totalidad del régimen general. Respecto al compromiso de capacitar a un nacional como indica la norma, cabe señalar que es una exigencia que en la práctica no se lleva a cabo, sumado a ello que no hay un ente regulador ni fiscalizador que verifique el cumplimiento de esta exigencia. En cuanto al último punto del artículo donde el extranjero está obligado a capacitar al trabajador nacional, debemos señalar que en el momento de la dación de la norma probablemente se haya pensado en que finalmente sea el trabajador nacional que se quede en el puesto del extranjero, no siendo para nada la situación actual en las empresas privadas. Por lo que el artículo en mención trae exigencias que más que favorecer resultan siendo un obstáculo para ambas partes.

Artículo 6.- Los empleadores podrán solicitar exoneración de los porcentajes limitativos, en los siguientes casos:

- a) Personal profesional o técnico especializado;
- b) Personal de dirección y/o gerencial de una nueva actividad empresarial o en caso de reconversión empresarial;
- c) Profesores contratados para la enseñanza superior, o básica o secundaria en colegios particulares extranjeros, o de idiomas en colegios particulares nacionales, o en centros especializados de enseñanza de idiomas;
- d) Personal de empresas del sector público o de empresas privadas que tengan celebrados contratos con organismos, instituciones o empresas del sector público;

e) Cualquier otro caso que se establezca por decreto supremo, siguiendo los criterios de especialización, calificación o experiencia.

El presente artículo autoriza a la empresa a estar exonerado de estos porcentajes limitativos. Aquí el empleador podrá solicitar ante el Ministerio de Trabajo, se le exonere de los porcentajes teniendo en cuenta que la declaración jurada que proporcione debe señalar las circunstancias que ameriten la exoneración, acompañando además la documentación sustentadora pertinente.

Artículo 7.- La solicitud de aprobación de contratos de trabajo y la documentación respectiva, será presentada ante la Autoridad Administrativa de Trabajo (...). Dicha solicitud contendrá la declaración jurada que el trabajador no se encuentra incurso en las limitaciones del artículo 4° de la presente Ley. (...). La Autoridad Administrativa de trabajo, tendrá un registro de contratos de trabajo de personal extranjero. (...)

Si un extranjero que llega en calidad de turista, tiene el deseo de trabajar, tendrá que acercarse a La Dirección General de Migraciones del Ministerio del Interior (DIGEMIN), para solicitar el permiso de suscribir contratos, luego el extranjero tendrá que tramitar una autorización especial para firmar contratos, una vez obtenida esta autorización ya se encuentra habilitado para suscribir un contrato de trabajo en el Perú. Con este permiso para suscribir contratos, procede a suscribir su contrato tanto el trabajador extranjero y el empleador. Con este contrato firmado por ambas partes, es cuando el extranjero va a la Autoridad Administrativa de Trabajo para obtener su aprobación. Ahora bien, el contrato de una persona extranjera, necesariamente, tendrá que ser aprobado por el Ministerio de Trabajo, sin perjuicio que la autoridad disponga de una visita de inspección cuando lo considere conveniente.

De acuerdo al Reglamento de la Ley de Contratación de trabajadores Extranjeros, Decreto Supremo N° 014-92-TR y modificatorias, señala en su artículo 12° lo siguiente: Para que se proceda a la aprobación del contrato de extranjeros, el empleador presentará la solicitud correspondiente y la documentación requerida para evitar posibles observaciones o rechazos. En el artículo 13° del Reglamento en mención, nos habla del tiempo que toma evaluar los contratos, es de aproximadamente cinco días hábiles, pero podría ser más debido a la carga laboral que va en aumento día a día.

Una vez que el Ministerio indica que todo está bien respecto al Contrato en cumplimiento del Artículo 14° del Reglamento líneas arriba mencionado, el extranjero con el Contrato aprobado y autorizado podrá iniciar los trámites para obtener la calidad migratoria habilitante de trabajador. El trabajador extranjero solo podrá iniciar la prestación de servicios con la obtención de la calidad migratoria adecuada.

(*) Artículo modificado por el Decreto Legislativo N ° 1246 publicada el 09/10/2016, cuyo texto es el siguiente:

"Artículo 8: Las solicitudes deberán ser acompañadas con los siguientes documentos: a) Declaración Jurada de la empresa donde se señale que la contratación del extranjero cumple las condiciones establecidas por esta ley y cuenta con la capacitación o experiencia laboral requerida por la misma, b) El contrato de trabajo escrito."

En este punto del contrato, es necesario señalar que ahora con la modificación introducida por el Decreto Legislativo N ° 1246, las solicitudes de aprobación de contratos de trabajo de extranjeros deberán estar acompañadas solo por a) la Declaración Jurada de la empresa; y b) el contrato de trabajo escrito.

En nuestra legislación migratoria, recientemente mediante Decreto Legislativo N° 1246 publicado el 10 de noviembre del 2016, se dispuso medidas de simplificación administrativa como ya señaláramos, eliminando de la Ley la obligación de presentar la fotocopia legalizada del pasaje y los billetes de transporte al extranjero y su familia para así garantizar su regreso al país de origen. Según la exposición de motivos de la norma sobre simplificación administrativa la finalidad de dicha modificación radica en reducir los trámites administrativos y costos al usuario con la sola condición que presente una declaración jurada del cumplimiento de los requisitos de ley.

En otras palabras si bien se ha simplificado el requisito de la presentación de copias de los pasajes de regreso del extranjero aún sigue vigente la obligación de contar con una cláusula de retorno de viaje al país de origen, en tanto la finalidad de la norma modificatoria fue tan solo de reducir trámites administrativos reemplazando la obligación de presentar los pasajes de retorno por una declaración jurada en la que consta que se cumple con dicho requisitos.

En cuanto a la redacción del contrato hay que tener mucho cuidado en la colocación

de todos los datos de identidad, fechas, etc., con el fin de evitar errores involuntarios pero que causan un gran perjuicio, al retrasar el proceso en detrimento del trabajador pues es el interesado en que el proceso culmine lo antes posible y así empezar a trabajar y generar un ingreso para su subsistencia en un país que no es el suyo.

Se tiene que revisar y verificar sobre todo que el nombre consignado en el contrato sea expresa y literalmente el mismo que aparece en el pasaporte, así como indicar el género masculino o femenino, además del lugar de nacimiento, aparte de la nacionalidad y así con toda la información que se requiera llenar, hacerlo de modo detallado y exacto para evitar reclamos futuros, dado que éstos, siempre requieren mucho tiempo extra para corregir el error.

“Artículo 9.- Los empleadores serán sancionados:

- a) Omisión del trámite de aprobación del contrato de personal extranjero;
- b) Fraude en la declaración jurada o en la documentación acompañada para la aprobación del contrato del trabajo;
- c) Incumplimiento en la ejecución de los contratos de trabajo;
- d) Realización de fines distintos al propósito original;
- e) Incumplimiento del compromiso de capacitar al personal nacional;
- f) Incumplimiento de cualquier otra obligación prevista en la presente Ley y su reglamento.

Artículo 10.- La Dirección General de Empleo y Formación Profesional tendrá como función recomendar a la Alta Dirección los criterios referidos a la formulación y ejecución de la política de migración laboral.”

En estos Artículos 9° y 10° nos hablan de las acciones u omisiones que acarreen sanciones para el empleador siempre que se infrinjan lo señalado en los mencionados artículos líneas arriba. No cabe duda que toda acción u omisión donde se infrinja la norma generará una sanción.

Sin embargo, respecto al inciso e) del Art. 9, causa sorpresa dado que no hay manera de verificar el cumplimiento o no cumplimiento del mismo salvo la buena fe, además que uno de los tantos puntos que resultan obsoletos al día de hoy es este punto, que no permite el crecimiento o el cierre de contratos de varios extranjeros,

pues el extranjero puede aceptar cumplir con capacitar, pero si no hay un ente regulador o una manera confiable de verificar este particular cumplimiento quiere decir que se ha planteado la norma de manera poco efectiva, en el sentido que al día de hoy no se cumple.

Artículo 11.- En el marco de los Convenios entre el Gobierno del Perú y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), el Ministerio de Trabajo y Promoción Social coordinará la cooperación de la OPM y difundirá sus planes y programas a efectos de la localización de personal idóneo extranjero y nacional residente en el exterior, la verificación y presentación de la documentación, traslado y retorno del personal comprendido por la presente Ley, así como la aprobación de los contratos del personal extranjero que sean canalizados mediante esta Organización.

La difusión internacional a fin de encontrar el personal idóneo extranjero y nacional residente en el exterior, está escrito en teoría, en el sentido de que en nuestro día a día vemos que hay una gran cantidad de trabajadores extranjeros en nuestro país que no resulta necesaria la localización o búsqueda en el exterior de trabajadores extranjeros idóneos para el cargo específico; al respecto se opta por considerar e iniciar su búsqueda en nuestro propio país.

2.1.3. La Decisión 545 CAN “Instrumento Andino de Migración Laboral”

La Decisión 545 de acuerdo al Estructuralismo, como actor internacional, puede ser analizada desde la perspectiva de la teoría de la dependencia, pues tuvo como objeto explicar la brecha entre estados ricos y estados pobres, como he mencionado en el capítulo anterior al desarrollar el tema del estructuralismo.

Esta teoría de la dependencia habla de la constante subordinación de los estados pobres (periferias) por los estados ricos (centros capitalistas). Por ello, la Decisión 545 de la CAN, es un instrumento regional que busca eliminar los tratos indebidos a los trabajadores andinos regulando y garantizando su actividad laboral transfronteriza comunitaria en base a sus derechos universales.

La CAN tuvo como antecedente el llamado Pacto Andino, Grupo Andino o Acuerdo de Cartagena, donde cinco países sudamericanos un 26 de mayo de 1969: Bolivia,

Colombia, Chile, Ecuador y Perú, firmaron el Acuerdo con el único objetivo de lograr la ansiada integración y la cooperación económica y social entre todos sus miembros.

En 1973, Venezuela se incorporó a este acuerdo hasta el año 2006. Por su parte, Chile se retiró en 1976 y posteriormente se reintegró como País Miembro Asociado.

La Decisión 545 llamada el Instrumento Andino de Migración Laboral, el 25 de junio del 2003, que nace como una norma comunitaria para todos los países que integran la CAN, será la herramienta legal para que finalmente regule en materia laboral migratoria a todos los nacionales de los países miembros. De manera tal que se indicarán así los deberes, beneficios y derechos correspondientes a los trabajadores que se trasladen o muevan dentro de la Comunidad Andina de Naciones.

A través de esta Decisión se simplifica la Contratación laboral de los extranjeros miembros, por lo que los nacionales de Bolivia, Colombia y Ecuador podrán solicitar la aprobación automática y eficaz de sus contratos ante la oficina de migraciones, empero si necesitan la obtención de su carnet de extranjería con la calidad migratoria correspondiente.

Desarrollaremos cuatro de los artículos principales de la Decisión, y estos son:

Artículo 1.- El presente Instrumento tiene como objetivo el establecimiento de normas que permitan de manera progresiva y gradual la libre circulación y permanencia de los nacionales andinos en la Subregión con fines laborales bajo relación de dependencia.

El objetivo expreso de la Decisión es que todos los ciudadanos andinos sean tratados como un nacional en el país que este, sin discriminaciones, de modo que también ellos puedan acceder a una oferta de trabajo de acuerdo a sus propios méritos, grado académico y/o experiencia laboral.

Artículo 2.- La presente Decisión se aplicará a los trabajadores migrantes andinos, quedando excluidos de la misma el empleo en la Administración Pública y aquellas actividades contrarias a la moral, a la preservación del orden público, a la vida y a la salud de las personas, y a los intereses esenciales de la seguridad nacional.

Respecto al ámbito de aplicación según Nava, en este artículo se excluye al trabajador migrante andino del empleo en la administración pública, por lo que, al trabajador migrante boliviano, colombiano o ecuatoriano que tenga intenciones de trabajar en el Perú, lo podrá hacer solo en el sector privado (NAVA, 2010, p. 17). De acuerdo al presente artículo se delimita claramente el área a desempeñarse como trabajador migrante andino, este único sector sería el privado.

Artículo 4.- Clasificación de los trabajadores migrantes andinos:

- a) Trabajador con desplazamiento individual;
- b) Trabajador de empresa;
- c) Trabajador de temporada; y,
- d) Trabajador fronterizo.

Esta Decisión, nos señala cuatro tipos de trabajadores migrantes andinos, de acuerdo:

- A como ingresaron al mercado de trabajo (trabajador con desplazamiento individual),
- A como se trasladan a otro país andino con fines laborales por un periodo mayor a ciento ochenta días y por disposición de la empresa, (el trabajador de empresa),
- A las características del trabajo que realiza (trabajador de temporada), y
- A su domicilio habitual (trabajador fronterizo).

Artículo 5.- Se considera trabajador con desplazamiento individual a aquella persona nacional de un País Miembro que migra a otro País Miembro con fines laborales, por:

- a) Haber suscrito un contrato de trabajo bajo relación de dependencia;
- b) Tener o responder a una oferta de empleo desde el País de Inmigración, bajo relación de dependencia.

El trabajador con Desplazamiento Individual, es aquél que se traslada a otro país andino con el único motivo de trabajar en el país receptor, ya sea por haber suscrito un contrato de trabajo o por tener una propuesta de oferta laboral.

Cabe señalar que los trabajadores de los países miembros de la CAN no son considerados extranjeros para efectos del 20% que se tiene como tope al momento de contratar un trabajador extranjero. Como hemos mencionado reiteradas veces, el

trabajador migrante andino miembro de la CAN para estos efectos limitativos, será considerado como un nacional. Así también, las cláusulas obligatorias especiales para los trabajadores extranjeros no son indispensables ni necesarias para la contratación del trabajador migrante andino.

Podemos concluir que todo trabajador migrante andino, salvo para trabajar en sector público, tendrá la misma tratativa que un nacional. Lo cual es un gran beneficio en comparación con los extranjeros que no son miembros de la CAN.

2.2. LA LEGISLACION CHILENA

Según Ceriani, una serie de países aún mantienen en vigor leyes migratorias que se dieron por gobiernos dictatoriales como el de Pinochet en Chile, es el Decreto 1094 del 14 de julio de 1975, donde se encuentran vigentes las “Normas sobre Extranjeros en Chile” que se emitieron durante una dictadura (citado en Nueva Sociedad, 2011, p. 77).

Nuestro vecino país de Chile, en los últimos años ha tenido que adecuar sus normativas internas para responder correctamente al fenómeno social que es la migración, coordinando así, sus políticas con el marco jurídico internacional. Además, la ratificación por parte de este país al Convenio Internacional sobre la Protección de los Derechos Humanos de Todos los Trabajadores Migratorios y Familias, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en Resolución N° 45/158 del 18 de diciembre de 1990, que se ratificó por Chile mediante Decreto N° 84 del Ministerio de Relaciones Exteriores de fecha 21 de marzo del 2005 (Naciones Unidas, 1990). Obligó de cierto modo la creación de ciertas alternativas y procedimientos a favor del “trabajador migratorio”, que tal como lo señala el Art. 2 del Decreto mencionado, es aquella persona que realiza o haya realizado una actividad remunerada en un Estado que no sea el suyo.

Uno de los motivos fundamentales para que Chile adecue sus normas internas en política migratoria fue por la necesidad de ponerse a la par con los países miembros de la OCDE “Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos” de la cual Chile es miembro desde el 2010, siendo el segundo país latinoamericano, después de México, y el primero de América del Sur en ser miembro de esta importante organización (OCDE, 2010). Debido a ello, como resultado se ha dado la

creación de normas que concuerden con los principios y mandatos sobre protección de derechos laborales de los migrantes.

Chile en materia migratoria se rige por el Decreto Ley N° 1094 del año 1975, el mismo que, según Álvaro Bellolio, actual Director de Extranjería en Chile, se considera una norma anacrónica contrastada con la actual migratoria, además señala que en el mencionado Decreto Ley se considera al migrante como una potencial amenaza más que verlo como una oportunidad (citado en LyD, 2014).

En el año 1984 entra en vigencia el Reglamento de Extranjería, ésta ley de extranjería determina la “Visa Sujeta a Contrato de Trabajo”, señalando así los requisitos de cumplimiento para acceder a ella, como las menciones obligatorias del contrato de trabajo.

Posteriormente en el año 2015 entra en vigencia la Circular N° 07 del año 2015 emitida por el Departamento de Extranjería y Migración de Chile, la cual establece la Visa Temporal por Motivos Laborales, de igual manera elimina una de las cláusulas obligatorias del contrato laboral entre el empleador y el trabajador migrante. La Visa Temporal por Motivos Laborales, al día de hoy es una de las más requeridas reemplazando en preferencias a la Visa Sujeta a Contrato, puesto que es un figura novedosa con muchas ventajas que detallaremos en el siguiente capítulo.

En esta etapa de nuestra investigación desarrollaremos los dos problemas importantes, materia de la presente investigación, empezamos con:

2.2.1. El Decreto Ley N° 1094, “Ley de Extranjería” y el Decreto Supremo N° 597 Reglamento de la ley de Extranjería: Son las leyes que regulan el Permiso de Trabajo

EL PERMISO DE TRABAJO:

Es muy importante empezar diciendo que el Departamento de Extranjería y Migraciones a través de sus oficinas en todo el país de Chile, emiten dos tipos de permiso para trabajar: 1) El permiso de trabajo con visa en trámite y 2) El permiso de trabajo como turista.

Permiso para trabajar con visa en trámite:

Según Bellolio, Director de Extranjería de Chile, en el artículo 135° bis del Decreto Supremo N° 597 del año 1984, Reglamento de Extranjería, se establece la posibilidad de solicitar autorización para trabajar mientras se resuelve la solicitud de residencia. Este permiso para trabajar con visa en trámite, que es el más común, se solicita cuando el extranjero quiere empezar a trabajar lo antes posible mientras su solicitud de residencia está en análisis, esto dura aproximadamente cuatro meses y puede ser renovado por otros cuatro. Este permiso posibilita a que el trabajador migratorio pueda laborar. El costo que pagará, equivale al 50% del valor de la visa solicitada y es vigente hasta el momento en que la visa es estampada en el pasaporte del solicitante, o hasta que se termine el plazo del permiso mismo. (Comunicación personal, 2018).

Según la funcionaria Ingrid Becker encargada de la Unidad de Extranjería y Migraciones en Temuco, al sur de Santiago, este trámite inicia con una solicitud de visa (temporaria o sujeta a contrato) que se demora 3 meses en acogerse a tramitación y darle un número (RUN: Rol Único Nacional), y seis meses en ser resuelta. Por lo tanto, la ventaja de marcar el casillero (ítem 10 en la solicitud) y pedir permiso para trabajar mientras se tramita la visa es acortar el plazo de espera de 6 meses a 3 (Comunicación Personal, 2018).

En la siguiente imagen podemos ver el ítem 10 de la solicitud de visa donde el extranjero solicita el permiso de trabajo, marcándose el SI:

Gráfico 2: CASILLERO 10 PARA APLICAR AL PERMISO DE TRABAJO

<p>10. SOLICITUD DE AUTORIZACION DE TRABAJO CON VISA EN TRAMITE (Sólo Para Titulares)</p> <p>PERMISO PARA TRABAJAR. TIENE VIGENCIA DESDE LA FECHA QUE SE CANCELA Y RETIRA EL LA TARJETA ESPECIAL DE TRABAJO HASTA QUE SE RESUELVA LA SOLICITUD DE RESIDENCIA. TIENE UN COSTO EQUIVALENTE AL 50% DEL VALOR DE LA VISA SUJETA A CONTRATO.</p> <p>DESEO OBTENER PERMISO PARA TRABAJAR CON VISA EN TRAMITE</p> <p>SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/></p> <p>_____ FIRMA SOLICITANTE</p>
--

Adaptado de página web de Extranjería Chile

Posterior al pago para la obtención del Permiso de Trabajo, la Oficina de Extranjería y Migraciones le otorgará una Tarjeta Especial de Trabajo, exactamente como se puede apreciar en la siguiente imagen:

Gráfico 3: TARJETA ESPECIAL DE TRABAJO CONOIDA COMO EL PERMISO DE TRABAJO

Don(ña)	[redacted]
De nacionalidad	HAITIANA
De profesión	CARPINTERO
Ingresó a Chile el	05/10/2017 en calidad de turista
Doc De Ingreso	PASAPORTE ORDINARIO N° [redacted]
N° de Solicitud de residencia	1233
Está autorizado para trabajar mediante	
Res. Exe. N°	2100 Fecha 27/03/2018
Autoridad	GOBERNACION PROVINCIAL DE CAUTÍN
Válida desde	22/03/2018
Hasta	22/07/2018

GOBIERNO DE CHILE
TARJETA ESPECIAL DE TRABAJO PARA EXTRANJERO CON RESIDENCIA EN TRÁMITE
N° 1057
Advertencia

- 1.- El titular de esta tarjeta sólo podrá trabajar por el plazo autorizado.
- 2.- Esta tarjeta deberá ser devuelta al término del plazo autorizado.
- 3.- Esta autorización no vincula a la autoridad a Conceder una visación de residencia.
- 4.- La autorización de trabajo que se le otorga no le exime de la obligación de cumplir con los requisitos legales para el ejercicio de la profesión que fuere titular.
- 5.- Los empleadores tienen la obligación de efectuar las cotizaciones legales desde que el extranjero obtiene la respectiva autorización para trabajar, mientras su visa está en trámite.

AUTORIDAD MIGRATORIA
Firma y Timbre

Fuente: Elaboración propia (2018)

Esta tarjeta (Tarjeta Especial de Trabajo para Extranjero con Residencia en Trámite) tendrá detallada la información del solicitante extranjero, la fecha de su emisión como vencimiento. El vencimiento será de cuatro meses posterior a su emisión, ya que es el tiempo que suele durar el trámite de la visa temporal. En casos de que exista una demora en la entrega de la visa y el plazo que consigna la Tarjeta Especial de Trabajo está por vencerse, el trabajador migratorio deberá acercarse a las Oficinas de Extranjería para pedir una prórroga y esta se realizará mediante un sellado en el mismo documento, es decir en la misma Tarjeta. La ampliación se dará por 4 meses más, esta renovación es gratuita.

Una vez solicitado el permiso de trabajo y emitida la Tarjeta Especial para Trabajar, el trabajador migratorio podrá solicitar un RUT provisorio. ¿Qué es un RUT provisorio? Es el número de cédula de identidad Chilena (DNI peruano) momentáneo que se le asignará al trabajador migratorio hasta que obtenga su visa y posterior a ello, su cédula de identidad con su propio número de RUT, el cual le servirá para que su empleador comience a pagar sus cotizaciones. Este se podrá solicitar directamente enviando un correo electrónico donde adjunte el contrato y fotocopia del pasaporte del trabajador, en las AFP y/o FONASA que es el ente financiero encargado de recaudar, administrar y distribuir los dineros estatales destinados a salud en Chile (equivalente a ESSALUD en Perú).

Permiso de trabajo para turistas:

Este permiso especial de trabajo para turistas, está establecido en el Artículo 48° del Decreto Ley N° 1094 del año 1975, Ley de Extranjería, que señala que la autoridad migratoria podrá en casos calificados autorizar a que los turistas desarrollen actividades remuneradas por un plazo que no exceda los 30 días, prorrogable por un periodo igual hasta que termine el permiso de turismo. La vigencia de este permiso caduca automáticamente al salir del país y al perder la calidad de turista. El permiso para trabajar como turista tiene un arancel correspondiente al valor de una residencia Sujeta a Contrato, más un recargo de 50% de su valor, esto será de acuerdo a la nacionalidad del solicitante.

Según Seelenberger, este es un permiso que puede pedir el extranjero, desde el día uno que llega a Chile y se otorga de manera inmediata. Permite trabajar por un máximo de 30 días, renovable hasta dos veces. En estos casos puede que el extranjero nunca pida una visa (Comunicación Personal, 2018)

Según el Artículo 48, los turistas están prohibidos de desarrollar actividades remuneradas, sin embargo, el Ministerio del Interior podrá autorizarlos para que, en casos calificados, puedan trabajar, por un plazo no mayor de 30 días prorrogable, por períodos iguales, hasta el término del permiso de turismo. Los requisitos son: 1) Pasaporte original, 2) Tarjeta de Turismo vigente original y fotocopia, 3) Contrato de Trabajo firmado por ambas partes ante Notario o carta de la empresa en la que se desempeñará (Firmada ante notario) indicando la individualización de las partes y labor a desarrollar.

Una vez obtenido el permiso para trabajar, el extranjero está expedito para trabajar de inmediato, por lo que permitirá al trabajador extranjero realizar labores remuneradas desde el día uno en el país.

Según Bellolio, el objetivo de este permiso es que turistas que ingresan a Chile y requieren realizar labores remuneradas como por ejemplo artistas, conferencistas, puedan ejercer dichas actividades debidamente autorizados. Lo anterior, teniendo en cuenta que por regla general la Ley dispone que los turistas no puedan desarrollar labores en Chile, sea que estas sean remuneradas en Chile o en el extranjero. (Comunicación Personal, 2018).

2.2.2. Circular N° 07 del año 2015 emitida por el Departamento de Extranjería y Migración:

Para estudiar la no exigencia de la Cláusula de Viaje en la Visa temporaria por motivos laborales, también tenemos que hablar de la Visa sujeta a Contrato de Trabajo:

LA VISA SUJETA A CONTRATO DE TRABAJO:

Esta visa va dirigida a aquellos extranjeros que viajan al país con el objeto de dar cumplimiento a un contrato de trabajo con un empleador que tiene domicilio en Chile. De igual manera también podrá ser entregada a los extranjeros que hayan entrado al país sin intención de trabajar pero que de repente frente a una oferta de trabajo, deseen cumplir un contrato de trabajo.

Se debe tener en cuenta que también los familiares del titular de la visa también podrán adquirir esta visa, como dependientes del titular con visa sujeta a contrato, en éste caso los familiares dependientes no tienen autorización para trabajar según el Artículo 35° del Reglamento de Extranjería de Chile.

Este tipo de Visa sujeta a contrato tendrá una vigencia de dos años y podrá ser prorrogada por periodos iguales. De no especificar plazo en el pasaporte, se entenderá que su vigencia será la máxima. Al cumplir los dos años, de residencia, el titular podrá solicitar la permanencia definitiva, como bien lo indica el Artículo 22° de

la Ley de Extranjería Chilena.

Los requisitos para este tipo de visa son: i) que el empleador tenga domicilio en Chile, ii) que el contrato se firme por ambas partes o sus representantes ante notario público o agente consular (de ser el caso que se firme fuera del territorio nacional chileno, esto es en un Consulado de Chile en el exterior), iii) acreditar un título profesional, iv) que el oficio que realice en Chile sea necesario para el desarrollo del país, v) las actividades desarrolladas por el profesional no deberán atentar contra la seguridad del país o sean peligrosas, y vi) se deberá verificar que la contratación y el contrato se ajuste a las disposiciones generales de orden laboral y previsional (AFP).

Según Dellacasa y Hurtado, sobre las diversas categorías migratorias que tiene la norma chilena, especial mención merece la celeridad con la que se ha logrado incorporar nuevas categorías de Visas, siendo el Ministerio del Interior quien tuvo a su cargo la creación de forma reglamentaria el 2015, para intentar adaptar en parte la normativa chilena al estándar internacional en lo que refiere a visas laborales (DELLACASA y HURTADO, 2015).

La solicitud a la cual aplican los extranjeros que cuentan con los requisitos que la ley exige es como se puede apreciar en el siguiente gráfico:

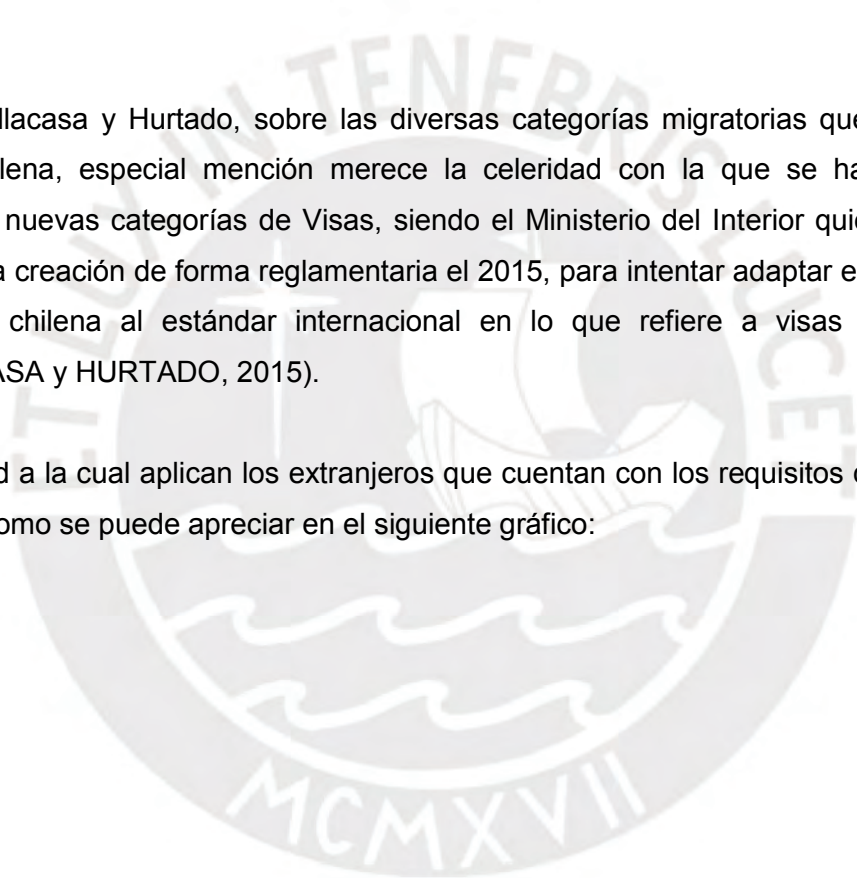


Grafico 4: SOLICITUD SUJETA A CONTRATO

GOBIERNO DE CHILE MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA		SOLICITUD DE RESIDENCIA SUJETA A CONTRATO POR CORREO			FOTO	
N° CEDULA DE IDENTIDAD				N° _____		
1. IDENTIFICACIÓN DEL SOLICITANTE					SEXO	
Primer Apellido		Segundo Apellido		Nombres		F <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/>
Fecha de Nacimiento		Estado Civil		País de Nacimiento		Nacionalidad Actual
DÍA	MES	AÑO	VIUDO <input type="checkbox"/>	CASADO <input type="checkbox"/>	DIVORCIADO <input type="checkbox"/>	
TIENE VINCULO		CON CHILENO		TIPO DE VINCULO		
SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>		CON EXTRANJERO (Con Per. Definitiva)		(MADRE/PADRE/HIJO/CÓNYUGE)	
Nombre Completo del Padre (Apellidos, Nombres)			Nacionalidad de Origen		Nacionalidad Actual	
Nombre Completo de la Madre (Apellidos, Nombres)			Nacionalidad de Origen		Nacionalidad Actual	
2. ACTIVIDAD Y DIRECCION PARTICULAR						
PROFESION U OFICIO			ACTIVIDAD A REALIZAR EN CHILE			
			01 Empleado	04 Dueña de casa	07 Otras Actividades	
			02 Obrero o Jornalero	05 Estudiante		
			03 Empleado doméstico	06 Inactivo		
Domicilio Particular en Chile (calle, N°, Depto.)				Comuna		Teléfono Fijo
Correo Electrónico					Teléfono celular	
3. PARA EL DEPENDIENTE: INDIVIDUALIZACION DEL TITULAR (LLENAR SOLO POR LOS DEPENDIENTES)						
N° Cédula de Identidad o N° Pasaporte		NOMBRE COMPLETO TITULAR (Apellidos, Nombres)			Relación o Parentesco con el Titular	
4. PARA EL TITULAR: N° DE DEPENDIENTES QUE LO ACOMPAÑAN						
5. PERMISO DE RESIDENCIA						
TIPO DE VISA O RESIDENCIA ACTUAL		AUTORIDAD OTORGANTE		TITULAR		FECHA INICIO
				DEPENDIENTE		Día Mes Año
						Día Mes año
6. Nombre empleador o Institución donde realiza actividades				RUT		Teléfono
7. SANCIONES		AUTORIDAD DE LA SANCION (Intendencia o IRM)			FECHA DE LA SANCION	
SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>						
8. SOLICITUD DE BENEFICIO SUJETA A CONTRATO AL SR JEFE DEM				9. BENEFICIO SOLICITADO		
Declaro bajo juramento que los datos que he proporcionado son verídicos y la documentación adjunta es fidedigna. Asimismo, me comprometo a cumplir y respetar la Constitución Política, las leyes y las demás disposiciones que rigen en el territorio de la república como también, a acatar la resolución que adopte la autoridad administrativa respecto de la presente solicitud. Firma del Solicitante				TIPO DE RESIDENCIA		CONDICIÓN
				<input type="checkbox"/> VISACIÓN DE RESIDENTE POR PRIMERA VEZ <input type="checkbox"/> CAMBIO DE VISACION (Condición y/o empleador) <input type="checkbox"/> PRORROGA DE VISACION <input type="checkbox"/> NUEVA VISACION (Prórroga fuera de plazo)		<input type="checkbox"/> Titular <input type="checkbox"/> Dependiente
				CALIDAD DE VISACION		PLAZO
				VISA SUJETA A CONTRATO		
10. SOLICITUD DE AUTORIZACION DE TRABAJO CON VISA EN TRAMITE (Sólo Para Titulares)						
PERMISO PARA TRABAJAR. TIENE VIGENCIA DESDE LA FECHA QUE SE CANCELA Y RETIRA EL LA TARJETA ESPECIAL DE TRABAJO HASTA QUE SE RESUELVA LA SOLICITUD DE RESIDENCIA. TIENE UN COSTO EQUIVALENTE AL 50% DEL VALOR DE LA VISA SUJETA A CONTRATO.						
DESEO OBTENER PERMISO PARA TRABAJAR CON VISA EN TRAMITE				SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>		
				FIRMA SOLICITANTE		
11. DESEO RECIBIR LA INFORMACIÓN DEL ESTADO DE LA SOLICITUD A TRAVÉS DE MENSAJES DE TEXTO (SMS) AL TELEFONO CELULAR DECLARADO.						
SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>				FIRMA SOLICITANTE		
12. NO LLENAR (SOLO AUTORIDAD MIGRATORIA)						
FECHA SOLICITUD _____						
ESTA SOLICITUD DE RESIDENCIA TIENE UNA VIGENCIA DE 4 MESES Vigencia hasta _____						

INSTRUCCIONES AL REVERSO

Fuente: Extranjería Chile 2017

El 26 de febrero del 2015, el Departamento de Extranjería y Migración de Chile, a través de la Circular N° 7, incorporó en forma administrativa un nuevo formato de permiso. Hablamos de la visa temporaria por motivos laborales:

LA VISA TEMPORARIA POR MOTIVOS LABORALES Y SE ELIMINA LA EXIGENCIA DE LA CLAUSULA DE VIAJE

Este tipo de Visa mantiene el requerimiento de un contrato de trabajo, pero elimina la exigencia de cláusula de viaje y permite cambiar de empleador durante su período de vigencia. Se otorgan por un año, renovable por otro año más y luego se podrá solicitar la permanencia definitiva (90 días antes del vencimiento de la visa temporal).

Podemos ver en la siguiente imagen de modo didáctico el paso a paso del proceso de solicitar la Visa por Motivos Laborales:

Gráfico 5: CUATRO PASOS PARA LA VISA POR MOTIVOS LABORALES



Fuente: EMOL, Capital Humano (2017)

Conforme al artículo 51° del Reglamento de Extranjería Chileno, este tipo de visa habilita a su titular para residir en el país y realizar cualquier actividad laboral lícita. Tiene una duración de hasta un año, y es prorrogable por un año más, según las reglas generales de la visación de residencia temporaria. Si la relación laboral continua pasado ese año, su empleado puede solicitar la permanencia definitiva.

Podrá ser solicitada en cualquiera de las oficinas del Departamento de Extranjería y Migración de Chile, en el caso de encontrarse en provincias o regiones se deberá acudir a la Gobernación de cualquier provincia del país. Es por ello que, el extranjero deberá presentar una solicitud firmada y acompañada del contrato de trabajo firmado por un notario, vale precisar que, el contrato tiene que estar suscrito dentro del territorio chileno. El empleador, por su parte, debe suscribir un contrato de acuerdo a la ley laboral chilena vigente y no tiene obligación de pagar el o los pasajes de regreso del migrante ni el de su familia a su país natal (caso contrario a la visa sujeta de trabajo).

La principal diferencia con la visa "sujeta a contrato", es que con esta nueva visa por motivos laborales, el trabajador no queda sujeto a un solo empleador, es decir le permite al trabajador extranjero tener incluso dos contratos de trabajo con dos empleadores diferentes, teniendo la opción de cambiarlos sin tener que informarlo ni pagar nuevo arancel.

Podemos apreciar las marcadas diferencias en el siguiente cuadro comparativo:

Gráfico 6: DIFERENCIAS ENTRE VISA SUJETA A CONTRATO Y POR MOTIVOS LABORALES

Visa sujeta a contrato	Visa temporaria por motivos laborales
Contrato requiere cláusula de viaje	Contrato NO requiere cláusula de viaje
Su duración la determina el contrato	Su duración es de un año, independiente del contrato
No hay posibilidad de tener más de un contrato	Se puede tener más de un contrato
Es necesario informar el término de la relación laboral	No requiere informar el término de la relación laboral

Fuente: EMOL, Diario El Mercurio on line, 2016

Para una persona extranjera que no cuenta con una visa, el contrato de trabajo para aplicar a la visa temporaria por motivos laborales, se puede realizar con el pasaporte, posterior a ello deberá acudir al Departamento de Extranjería y Migración para solicitar su visa correspondiente.

Según la Asociación Chilena de Seguridad el empleador tiene 15 días para redactar el contrato, los que se contarán desde la fecha de incorporación laboral del trabajador extranjero. La vigencia del contrato para la solicitud este tipo de visa no debe ser menor a seis meses para que la solicitud sea admitida.

Este contrato tendrá las siguientes cláusulas redactadas de la siguiente manera:

(...)

QUINTO: Cláusula de Previsión: Se deja constancia que el (la) trabajador (a) cotizará en el régimen previsional chileno, comprometiéndose el empleador a efectuar las retenciones y entregarlas a las instituciones correspondientes

SEXTO: Cláusula de Impuesto a la Renta: El (la) empleador(a) tiene la obligación de responder al pago de impuesto a la renta correspondiente en relación con la remuneración pagada (CLÁUSULA SÓLO PARA SUELDOS SUPERIORES A 13,5 UTM).


SÉPTIMO: Cláusula de Vigencia: Se deja constancia que la obligación de prestar servicios emanada del presente contrato, sólo podrá cumplirse una vez que el (la) trabajador(a) haya obtenido la visación de residencia correspondiente en Chile o el permiso especial de trabajo para extranjeros con visa en trámite. (...)

Solo para precisar el valor de 13,5 UTM (UTM = Unidad Tributaria Mensual) como se precisa al mencionar las cláusulas del contrato, es de aproximadamente: S/. 3.379,60 Soles en moneda peruana. La conversión se basó en: un Sol equivalente a 187,739 Pesos Chilenos, con fecha 27-03-2018.

Luego de elaborado el contrato, tanto el empleador y el extranjero deben firmar el contrato ante un notario y una copia debe ser adjuntada con la solicitud de residencia, ambos documentos serán presentados ante el Departamento de Extranjería y Migración, con los demás documentos solicitados en los requisitos para el trámite de la presente visa.

Los requisitos son los que se indican en la siguiente imagen:

Gráfico 7: REQUISITOS DE LA VISA TEMPORARIA

 <p>Departamento de Extranjería y Migración Ministerio del Interior y Seguridad Política</p>	<p>Secretaría y Administración General Sistema de Gestión de la Calidad ISO 9001:2008 REQUISITOS DE VISA TEMPORARIA POR PRIMERA VEZ POR MOTIVOS LABORALES</p>	<p>Código:SGC-SIAC- TE16 Versión: 2.0 Fecha: 27/09/2016 Reemplaza a: 1.0 Página 1 de 2</p>
---	--	--

EXCLUSIVO PARA PERSONAS CON DOMICILIO EN LA REGIÓN METROPOLITANA

VISA TEMPORARIA: Es el permiso de residencia que habilita a su titular a residir en el país y a realizar cualquier actividad lícita, sin limitaciones especiales.

<p>A. DOCUMENTACIÓN GENERAL PARA SOLICITUDES DE VISA POR PRIMERA VEZ (Debe ser enviada por titulares y dependientes)</p> <p>1 SOLICITUD DE VISA TEMPORARIA VÍA CORREO LLENADA ÍNTEGRAMENTE Y FIRMADA.</p> <p>1 fotocopia del pasaporte (hojas de identificación, número y fechas de otorgamiento y vencimiento de éste y hoja con timbre de ingreso, además, cuando corresponda, fotocopia del Visto de Turismo). En caso de ingreso al país con otro documento de identificación, adjuntar 1 fotocopia de la Cédula de Identidad, DNI, etc.</p> <p>1 fotocopia de la ÚLTIMA Tarjeta de Turismo. Si se la extravió, puede solicitar un duplicado en las oficinas de Policía Internacional (Eleuterio Ramírez N° 852, Santiago).</p> <p>1 fotografía reciente, tamaño carné (3x2 cm.), en colores, con nombre completo y número de pasaporte.</p> <p>Si UD. está irregular debe concurrir a las oficinas de Extranjería, San Antonio 580, 3er piso, para regularizar su situación (Solo para personas mayores de 18 años).</p> <p>Documentación Específica Obligatoria: Los nacionales de Colombia deben presentar además un Certificado de Antecedentes Judiciales vigente y totalmente tramitado. Los nacionales de Perú deben presentar un Certificado Consular de Antecedentes Penales vigente solicitado en su consulado y los nacionales de Rep. Dominicana deberán presentar el certificado de NO Antecedentes Penales vigente, obtenido en el consulado de Rep. Dominicana en Chile (obligatorio solo para personas mayores de 18 años)</p>

Fuente: Extranjería. Guía Práctica para el empleador (2017)

B. DOCUMENTACIÓN ESPECÍFICA PARA TITULAR

CONTRATO(S) DE TRABAJO: Se presenta un original firmado ante notario, por el trabajador y el empleador (indicando el RUT de la empresa o Cédula de Identidad si es persona natural). Debe tener las siguientes cláusulas especiales:

Remuneración. Debe ser acorde con el cargo o actividad a desarrollar en el país y según las normas laborales vigentes.

Cláusula de Vigencia. Esta cláusula debe ser redactada como sigue: "La obligación de prestar servicios emanada del presente contrato, sólo podrá cumplirse una vez que el trabajador haya obtenido la visación de residencia correspondiente en Chile o el permiso especial de trabajo para extranjeros con visa en trámite".

Cláusula de Régimen Previsional. (*) Debe ser redactada como sigue: "Se deja constancia que el trabajador cotizará en el régimen previsional chileno, comprometiéndose el empleador a efectuar las retenciones y entregarlas a las instituciones correspondientes".

Cláusula de Impuesto a la Renta. Debe ser redactada como sigue: "El empleador tiene la obligación de responder al pago de impuesto a la renta correspondiente en relación con la remuneración pagada". (Sólo para sueldos superiores a 13,5 UTM).

C. DOCUMENTACIÓN ESPECÍFICA PARA DEPENDIENTES (Estas personas están inhabilitadas para trabajar)

CÓNYUGE: Certificado original de matrimonio o copia autorizada ante notario.

HIJOS: Certificado original de nacimiento, en el que se indique el nombre de los padres o copia autorizada ante notario.

PADRES DEL TITULAR: Certificado original de nacimiento del titular, que indique el nombre de los padres, o copia autorizada ante notario.

Declaración jurada de expensas en que el titular de la visa asume el costo de la mantención de sus dependientes en el país, firmada ante notario (original).

La documentación para acreditar vínculos entre un **titular y sus dependientes**, deberá estar debidamente apostillado o debidamente legalizada por el Consulado de Chile en el país de origen y por el Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile.

IMPORTANTE:

TODA ESTA DOCUMENTACIÓN DEBE SER ENVIADA VÍA CARTA CERTIFICADA AL CLASIFICADOR N° 8 CORREO CENTRAL, SANTIAGO, especificando el trámite que está realizando.

Una vez acogida a trámite la solicitud, se enviará una copia **numerada y timbrada a su domicilio.**

Toda persona que solicita visa Temporaria como titular, puede solicitar un permiso para trabajar con visa en trámite. Al solicitar este permiso, se le enviará a su domicilio, junto con la Copia de la Solicitud en Trámite, una **Orden de Giro con los derechos a pagar (50% del valor de la visa sujeta a contrato según su nacionalidad)**. Los derechos se cancelan en cualquier Banco Comercial. Con la Orden de Giro Pagada debe concurrir a las oficinas del Departamento de Extranjería a retirar una **TARJETA DE PERMISO DE TRABAJO**. Este permiso tendrá vigencia hasta que se resuelva la solicitud de residencia o se termine la duración de la señalada tarjeta.

Si se presenta documentación emitida fuera de Chile, éstos deberán estar debidamente apostillados o debidamente legalizados por el Consulado de Chile en el país de origen además de traducidos y legalizados por el Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile. Si el documento se encuentra escrito en inglés, francés, italiano o portugués, no es necesaria la traducción.

NO SE ACOGERÁ A TRÁMITE POR LAS SIGUIENTES CAUSALES:

No firmar la solicitud de visa TEMPORARIA; **no adjuntar la documentación** solicitada en los puntos A y/o B; **estar irregular** (tarjeta de turismo vencida y/o trabajar sin autorización) y no haber sido sancionado; **tener algún impedimento para solicitar la visa** (expulsión vigente, rechazo de visa vigente, otra solicitud de visa pendiente, prohibición de ingreso al país vigente, ingreso irregular al país).

TODOS LOS TRAMITES SON GRATUITOS, SALVO EL PAGO DE DERECHOS QUE CORRESPONDA A SU SOLICITUD DE RESIDENCIA O A MULTAS, LAS QUE SE CANCELAN SÓLO EN BANCOS.

Fuente: Extranjería. Guía Práctica para el empleador (2017)

Según Becker, funcionaria encargada de la Unidad de Extranjería y Migraciones de la Gobernación Provincial de Cautín en Temuco, ciudad ubicada al sur de Santiago de

Chile, y continuando con la secuencia del trámite, señala que posterior a la recepción de los documentos, la Oficina de Extranjería y Migración deberá entregar al solicitante un documento denominado “formulario 10” (Comunicación personal, 2018), tal como se puede apreciar en la siguiente imagen:

Gráfico 8: FORMULARIO 10 PARA PAGAR LOS DERECHOS DEL PERMISO DE TRABAJO

FORMULARIO 10

Nombre:			Folio	0007	1003674010
Dirección	0006		Comuna	0008	TEMUCO
Rut/Rol	0003		Formulario: 10	Vencimiento	0015 26/04/2018

Descripción	Código	Valor	Descripción	Código	Valor
Pasaporte	0004	PP4408639	Nacionalidad	0016	HAITI
AUTORIZACION TRABAJO SVPD	0622	7354	Referencia	0022	2099

Valido Hasta	26/04/2018	Valor a Pagar	0091	\$ 7.354
Fecha Emision	27/03/2018			

Fuente: Elaboración propia (2018)

Este documento es emitido por la Tesorería General de la República y deberá ser presentado ante la entidad bancaria, quienes cobrarán el monto estipulado en el mismo. Cabe señalar que el valor del pago varía según la nacionalidad del extranjero. Este pago realizado es por el concepto del permiso que se ha solicitado para trabajar mientras su visa temporaria se encuentra en trámite, caso contrario no podrá laboral hasta que el solicitante no obtenga su visa.

En casos que el trabajador migratorio renuncie o sea despedido mientras su visa se encuentra en trámite, él deberá solicitar un cambio de empleador en la Oficina de Extranjería y Migración. Esto se hace enviando una carta junto con el finiquito (liquidación) y el nuevo contrato.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

La Contratación de Extranjeros en nuestro país está regulada por el Decreto Legislativo N° 689 y su Reglamento el Decreto Supremo N° 014-92-TR, como ya mencionáramos nuestra legislación en materia migratoria laboral presenta vacíos, haciendo de la contratación un trámite burocrático, desordenado, desactualizado, desfasado en sus requerimientos, estos vacíos requieren de una modificación y actualización de nuestra norma vigente. Se advierte de los fundamentos del Decreto que fue promulgado con la finalidad de regular y flexibilizar la contratación de extranjeros en nuestro país, reducir costos y estimular el desarrollo de la inversión privada. Sin embargo, en la práctica vemos que no se cumple dicha finalidad y se pone en discusión su vigencia a raíz del reciente fenómeno de la inmigración laboral masiva de la que como país somos testigo.

En ese sentido podemos decir que el trabajador extranjero a través de la línea de tiempo ha develado que nuestro ordenamiento en materia de regulación sobre contratación de trabajadores extranjeros tiene muchas falencias. Por lo que, a partir de lo que ya se sabe sobre el tema de la Contratación de Extranjeros en nuestro país y desde nuestro marco teórico, nuestra investigación se basará en dos de ellas, las cuales consideramos importante explicar, estas son:

1. PRIMERA LIMITACION QUE DESINCENTIVA LA CONTRATACION DE EXTRANJEROS: NO SE EJECUTA EL CONTRATO DE TRABAJO HASTA LA OBTENCION DE VISA DE TRABAJADOR

En este punto analizaremos el primer problema que es el objeto de nuestra investigación. Cuando un extranjero ingresa al Perú en calidad de turista no puede realizar actividades remuneradas, hasta aquí todo normal, pues en todo el mundo quien entra en calidad de turista no tiene derecho a trabajar, salvo tramite su visa respectiva. Siendo así, si el extranjero decide o se le presenta la oportunidad de trabajar en nuestro país, iniciará una serie de trámites, señalados por el Reglamento para obtener la visa correspondiente de trabajo y de ese modo poder trabajar y lograr estar habilitado para ello. Los pasos a seguir son: (a) solicitar ante la oficina de Migraciones el permiso para suscribir contratos; (b) obtenido éste permiso, se suscribe el contrato de trabajo, una vez suscrito (por ambas partes empleado extranjero y empleador nacional) se procede a tramitar la autorización del Contrato presentado al Ministerio de Trabajo, (c) finalmente el extranjero se acercará a la

oficina de Migraciones, para iniciar trámite de cambio de calidad migratoria (de turista a trabajador) y así obtener su carnet de extranjería con la calidad migratoria correspondiente.

La gestión meramente burocrática, toma en promedio 45 días, periodo en el cual las partes (empleador y trabajador), pese a tener una voluntad mutua de vincularse laboralmente e incluso habiendo celebrado un contrato de trabajo, no pueden ejecutarlo.

El argumento y problema de fondo de este primer problema es que, de acuerdo y siendo respetuoso de nuestra legislación, el expatriado, sólo y únicamente podrá trabajar cuando se encuentre habilitado mediante la calidad migratoria de trabajador que la otorga la Dirección General de Migraciones, es decir, cuando ya tenga su Visa de Trabajo impreso en su Carne de Extranjería. Como mencionáramos líneas arriba, es en este momento que consideramos estamos frente a un gran problema: no poder trabajar. Es la primera de varias falencias con la que tendrá que lidiar el expatriado, en el camino de su habilitación para trabajar; y no solo el extranjero se perjudica, pues al no poder trabajar aun, no recibe salario hasta que tenga la calidad migratoria habilitante, y tenemos por otro lado al empleador peruano, que necesita de los servicios del empleado extranjero, motivo por el cual lo contrata.

¿Cómo nos damos cuenta que estamos frente a un gran problema? Cuando el extranjero se encuentra con la situación jurídica de esperar (unos 4 o 6 meses) para poder trabajar pues requiere estar habilitado legalmente, entonces nos ponemos en la hipótesis de pensar “¿y si existiera la opción de contar con el permiso de trabajo?, permiso de trabajo que existe en la legislación chilena por ejemplo, si fuera así, sería un problema menos para el extranjero que está adecuando su nueva vida en un país que no es el suyo.

El problema continúa pues al no poder iniciar labores, el expatriado tendrá que esperar dependiendo de la carga laboral en la oficina de Migraciones.

Por tanto, si bien el Decreto Legislativo 689 de alguna manera cumple su rol de normar y su Reglamento con regular, estamos un paso atrás al no contar ni considerar incluir esta figura laboral migratoria. Lo cierto es que nuestro ordenamiento legal al no contar con un “permiso de trabajo”, que faculte al trabajador extranjero iniciar labores inmediatas, mientras dure su trámite de cambio de calidad

migratoria en su carnet de extranjería, lo perjudica gravemente, tanto al trabajador extranjero pues el sustento de toda persona es su trabajo, el mismo que genera un salario, en consecuencia, el trabajador extranjero tendrá que esperar entre uno a dos meses para poder trabajar legalmente y recibir su primer salario; y por otro lado, perjudica al empleador peruano, ya que al no contar con el trabajador extranjero, se perjudican ambos, por consiguiente tendrá pérdidas en ausencia del trabajador extranjero.

En este sentido, lejos de mejorar como país en el aspecto económico, pues es el sector privado quien contrata a los extranjeros, de alguna manera se paralizan las empresas al contratar un extranjero y este no empieza a trabajar no va a generar el ingreso económico que su trabajo originaría y para lo cual ha sido contratado. También es sabido que la mayoría de empleadores no siempre están dispuestos a esta espera (de uno o dos meses aprox.), por lo que, en su mayoría de casos y a juzgar por las experiencias propias de los extranjeros, muchos pierden ésta oferta laboral, debido a la espera de mínimo dos meses.

Ante esta situación expuesta, cuando el legislador piensa en promover, promulgar las leyes, las piensa y finalmente se dan con el objetivo de facilitar, mejorar sobre el tema a legislar, no obstante, el presente Decreto Legislativo, no apunta a lo mismo, pues en él se habla de: “(...) **simplificar** los procedimientos de aprobación de contrato de trabajo para el personal extranjero (...)”; según la Real Academia de la Lengua Española, la palabra simplificar significa: “**Hacer más sencillo (...)**”, pero ¿qué tenemos en la práctica? Que al no contar con disposiciones necesarias, parece que las leyes imponer mayores restricciones, desmotivando y restringiendo este tipo de contrataciones.

1.1. LEGISLACION QUE CUENTA CON EL PERMISO DE TRABAJO PARA EL TRABAJADOR EXTRANJERO: CASO CHILENO

En Chile, hay diversas empresas multinacionales, cuyos *headquarter* se encuentran en otros países y tienen sede en Santiago de Chile, como es el caso de Deloitte, una reconocida empresa parte de los BIG FOUR, ellos conocen de este tipo de situaciones de tramitar Contratos con trabajadores extranjeros, a diario, pues cuentan como parte de su staff con un sin número de personal extranjero, siendo yo uno de los extranjeros, parte de Deloitte cuando vivía y trabajaba en Santiago.

La ex Senior Manager del área de Tax & Legal – GES – (Global Employer Services) de Deloitte Chile, y ahora Jefa del área de Fiscalía en Deloitte Chile, la abogada chilena Denise Seelenberger, menciona un ejemplo práctico para entender cómo es la aplicación del Permiso de Trabajo:

- Supongamos el caso de un ejecutivo:
- Llega a Chile con visa de turista.
- Al día siguiente va a Extranjería con su pasaporte y una carta de la empresa que lo recibe en Chile. **Le dan el permiso para trabajar desde ese mismo día.**
- Al mismo tiempo, comienza a tramitar su Visa Sujeta a Contrato, y marca la opción de “Permiso para Trabajar con Visa en Trámite”.
- Los PRIMEROS 90 días trabajará con “Permisos de Trabajo” con Visa de Turista (supongamos que la renovó dos veces).
- A los 90 días, ya debiera estar acogida a tramitación la solicitud de Visa Sujeta a Contrato (le dan un número a la solicitud), con permiso para trabajar con visa en trámite.
- Los SEGUNDOS 90 días trabajará con “Permiso para Trabajar con Visa en Trámite”.
- A los 180 días (6 meses), ya debiera estar concedida la Visa Sujeta a Contrato de Trabajo, con la posibilidad de sacar Cédula de Identidad para Extranjeros / RUT (Rol Único Tributario). Este plazo generalmente coincide con el momento en que el extranjero adquiere la residencia en Chile para efectos tributarios. (Comunicación Personal, 2018).

Las Ventajas que brinda contar con el permiso de trabajo con visa de turista son:

- Se usan para proyectos breves, como el caso de técnicos que vienen a Chile a trabajar en un proyecto específico por un tiempo máximo de 90 días, o menos. Estos profesionales nunca piden una visa, porque vuelven rápidamente a su país.
- Se regulariza un vacío legal que había antes, pues en la práctica siempre han existido este tipo de proyectos de un tiempo corto, pero antes se trabajaba sin permiso para trabajar.
- Cuando antes no había permiso para trabajar con visa de turista, no se pagaban impuestos por estos servicios, porque era poner en evidencia una

situación laboral irregular.

- Hoy se pueden pagar impuestos desde el día uno, como extranjero no domiciliado ni residente en Chile (impuesto adicional).
- En el caso de una asignación más larga, en que el ejecutivo sí llena una solicitud de visa, este permiso cubre el período de tiempo (3 meses) que se demora en acogerse a tramitación la visa (como mencioné líneas arriba). Antes se trabajaba igual los primeros 3 meses, pero de manera informal.
- Un punto que habría de tenerse en cuenta, es que el permiso de trabajo accede a la visa de turista. Por lo tanto, el trabajador extranjero no puede salir de Chile en tanto dure el Permiso de Trabajo. Si, por ejemplo, viaja a Argentina por el fin de semana, pierde esa Visa de Turista en particular y, por lo tanto, pierde el permiso de trabajo que se le otorgó y está ligada a esa Visa de Turista. Si regresa a Chile el lunes, entrará con una nueva Visa de Turista y deberá sacar otro Permiso de Trabajo y pagar de nuevo.

Las Ventajas que brinda contar con Permiso para Trabajar con Visa en Trámite:

- Hemos mencionado que la solicitud de visa demora 6 meses en resolverse, por lo que siempre conviene que se pidan estos permisos para acortar el plazo a 3 meses.
- El permiso de trabajo con Visa de Turista sólo puede concederse por 30 días, y renovarse 2 veces máximo. Por lo tanto, a los 90 días el trabajador queda sin permiso de trabajar y la empresa queda en incumplimiento (a menos que se haya pedido una Visa con Permiso para trabajar mientras ésta se encuentra en trámite).
- Este tipo de Permiso de Trabajo sujeto a Contrato, no tiene la desventaja del permiso de trabajo con visa de turista. Puesto que, a diferencia del permiso anterior, cuando uno presenta una solicitud de visa y se ha concedido el permiso para trabajar mientras ésta se tramita, el trabajador sí puede entrar y salir de Chile libremente, sin perder el permiso para trabajar ni el tiempo que lleva esperando. Su visa sigue en tramitación.

Según Seelenberger, la idea del legislador chileno al contar con ambos tipos de Permiso de Trabajo (en calidad de turista y sujeta a contrato) fue cubrir un vacío legal, que a su vez permite regularizar situaciones de incumplimiento tanto para la empresa como para el trabajador extranjero. El beneficio logrado es que hay una mayor recaudación fiscal para el país (Comunicación Personal, 2018)

Llegamos al segundo gran problema que hemos considerado conveniente desarrollar en nuestra investigación:

2. SEGUNDO DESINCENTIVO A LA CONTRATACION DE EXTRANJEROS; LA NORMA PERUANA CUENTA CON EXIGENCIA AL EMPLEADOR DEL PAGO DE LA CLAUSULA DEL VIAJE DE RETORNO AL PAIS DE ORIGEN:

El segundo gran problema que origina nuestro interés por su investigación es la Cláusula de Viaje que es el requisito obligatorio en todo Contrato con Extranjero, pues para formalizar la Contratación de Extranjeros, necesitamos cumplir con lo señalado en el “Reglamento de la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros”, Decreto Supremo N° 014-92-TR, que en su Art. 14° nos detalla claramente todos los requisitos que deben contener y cumplir, y en el numeral e) nos señala lo respecto a las cláusulas especiales del contrato:

“e) El Contrato contará con 03 cláusulas especiales: - La aprobación del contrato no autoriza a iniciar la prestación de servicios hasta que no se cuente con la calidad migratoria habilitante (...); - **El compromiso del empleador de transportar al personal extranjero y los miembros de la familia que expresamente se estipulen, a su país de origen (...);** y - el compromiso de capacitación de los trabajadores extranjeros al personal nacional en la misma ocupación.”

En este punto de nuestra investigación hablaremos sobre la cláusula que nos atañe y es la segunda cláusula especial, más conocida como la “cláusula de viaje”; es en este punto de las negociaciones que debido a esta cláusula se llegan a cancelar suscripciones de contratos, perjudicándose tremendamente a ambas partes; consideramos que las tres cláusulas especiales resultan un gran obstáculo para concretar con la formalización del acuerdo laboral. Respecto a la segunda cláusula especial, resulta increíble entender que sea una exigencia de acuerdo a nuestro actual y vigente ordenamiento legal. Esta cláusula es de carácter obligatorio para la

aprobación del Contrato por el Ministerio de Trabajo, de no contar con la mencionada cláusula el Contrato de Trabajo no será aprobado, y no habrá relación laboral.

Si bien el Reglamento de la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros, el Decreto Supremo N° 014-92-TR, nos detalla y regula en su Art. 14° todo lo que un Contrato de este tipo, debe contener o no contener, estamos aún lejos de ser un país con políticas migratorias laborales claras. La verdad es que si bien contamos con un Reglamento creado para regular la Ley de Contratación de Extranjeros, lo cierto es que no es suficiente tener un Reglamento sino que éste contenga normas de utilidad, no siendo obsoletas, ni carentes de coherencia con los tiempos actuales.

Nuestro reglamento al mencionar esta cláusula de viaje, materia de nuestra investigación, origina y es la causante de que no prosperen los contratos extranjeros con empleadores nacionales, porque mediante esta cláusula, se obliga a que el empleador costee el transporte de regreso al país de origen del expatriado y su familia respectivamente si la hubiera, en cuanto termine el contrato.

¿Por qué la mayoría de empleadores no continúan con la suscripción del contrato al tomar conocimiento de esta cláusula? En este sentido podemos decir que lo primero que piensa un empleador al ver esta cláusula es en un gasto económico “extra” que tendrá que desembolsar por tratarse de un trabajador extranjero, dado que de no contar con ella, implicaría incurrir en un grave incumplimiento pasible de sanción.

En este sentido, considerar a esta Cláusula en nuestro ordenamiento como requisito para la validez del contrato de trabajo para el trabajador extranjero promedio, no se cumple con el objetivo del Trabajo como Derechos Fundamental de una persona, en esta situación lo que se ve es impedir concretar con la formalización de un contrato de trabajo, que tan difícil resulta conseguir, tanto para extranjeros como para los nacionales.

Al leer y analizar esta situación, entendemos que la situación mejoraría notablemente si esta cláusula no estuviese más en nuestro ordenamiento, tal es el caso de la legislación chilena, que inicialmente contaba con la cláusula de viaje hasta el año 2015, como explicaremos a continuación:

2.1. LA NORMA CHILENA YA NO CUENTA CON LA OBLIGATORIEDA DE LA CLAUSULA DEL VIAJE DE RETORNO AL PAIS DE ORIGEN:

De acuerdo a la Circular N° 07 del 26 de febrero de 2015 del Departamento de Extranjería, se señaló lo siguiente: "(...) Se eliminó la obligación de la cláusula de viaje."

La legislación chilena así como nosotros también cuenta con la cláusula obsoleta del viaje, y así como Chile, la consideramos un requisito desfasado de cumplimiento en el Contrato de Trabajo con Extranjeros. Sin embargo desde el año 2015 con la Circular N° 7, se incluyó la nueva Visa Temporal por Motivos Laborales, donde no existe más la obligatoriedad de contar con esta cláusula contractual solo en este tipo de Visa Laboral, pero si se mantiene la exigencia de la cláusula del viaje en la Visa sujeta a contrato. Según Bellolio, desde el 2015 el incremento de solicitudes de Visa Temporal Sujeta a Contrato ha aumentado notablemente, por contar con más beneficios que desventajas que detallaremos más adelante. Es un gran avance para concretar más Contratos con Extranjeros respaldados por clausulas más coherentes.

Respecto de la eliminación de la exigencia de la cláusula de viaje, donde solo se aplica a la nueva visa temporaria por motivos laborales, podemos decir que es un avance positivo. Esta cláusula sigue siendo exigible y para la Visa de Residencia Sujeta a Contrato de Trabajo, sin embargo desde que se creó la figura de la Visa Temporaria por Motivos Laborales en el año 2015, es el tipo de Visa que más se solicita, reemplazando grandemente a la Visa sujeta a Contrato de Trabajo, cuyas ventajas detallaremos en el desarrollo del presente tema.

En general, la Ley chilena no hace distinciones entre trabajadores chilenos y extranjeros. Nuestra Constitución garantiza la igualdad ante la ley y prohíbe cualquier tipo de discriminación en materia laboral, que no se base en la capacidad o la idoneidad personal (sin perjuicio que en determinados casos se pueda exigir la nacionalidad chilena). El Código del Trabajo, también recoge estos principios de igualdad y no discriminación, prohibiendo cualquier tipo de discriminación arbitraria que los empleadores puedan hacer respecto de sus trabajadores actuales o los que a futuro puedan contratar. Como excepción, sin embargo, establece un porcentaje máximo de trabajadores extranjeros que pueden ser contratados por un empleador:

- Un empleador que tenga más de 25 trabajadores sólo podrá contratar hasta un

máximo del 15% de trabajadores extranjeros.

- En cambio, si el empleador tiene 25 o menos trabajadores, no existe un límite para el porcentaje de trabajadores extranjeros que pueda contratar.

Según Seelenberger, al eliminar la obligación de pagar el pasaje materializó aún más esta igualdad. Contratar a un extranjero dejó de ser “más caro” que contratar un chileno. Al día de hoy, hay total igualdad respecto de un trabajador chileno o uno extranjero. Hoy los costos de contratar un chileno y un extranjero para la empresa son exactamente iguales. Lo mismo que las normas de cumplimiento laboral, de seguridad social y leyes tributarias. Además, se prestaba para abusos de parte de los trabajadores, que muchas veces recibían la plata para comprar el pasaje, pero no se iban del país, sino que ya tenían o encontraban otro trabajo, por lo que resulta bien aplicada y favorecedora la figura de eliminar la cláusula de viaje en la Visa por Motivos Laborales (Comunicación Personal, 2018).



DISCUSIÓN

El problema jurídico descrito en el acápite precedente plantea una situación abiertamente contradictoria, porque se entiende que toda ley al momento de su propuesta y futura dación se da con el fin de regular, encaminar, guiar en un aspecto determinado, es a lo que supuestamente apuntaron en 1991, los legisladores de la Ley de Contratación de Extranjeros, el Decreto Legislativo N° 689 y el “Reglamento de la Ley de Contratación de Extranjeros”, el Decreto Supremo N° 014-92-TR. Como hemos visto, hay muchos Extranjeros, aquí en el Perú y en otros países, los trabajadores extranjeros dependen en gran medida de las actividades laborales que puedan realizar y procurarse así los recursos necesarios para su subsistencia en un país ajeno al suyo y para el adecuado desarrollo de sus actividades.

Si la Contratación con Extranjeros tuviera la posibilidad de contar con una legislación que permita dar fluidez a los contratos, tendrían los extranjeros la posibilidad de trabajar activamente para la obtención de mayores recursos económicos que se destinarían a tener una vida decente, poder ahorrar y enviar dinero a sus familias en sus países. En otras palabras, contar con una legislación acorde a nuestros tiempos que apunte a crear un ambiente de tolerancia e igualdad de condiciones con los nacionales.

Los dos problemas que hemos mencionado en la presente investigación lo consideramos factibles de poder incluirlos en nuestro ordenamiento, siguiendo el modelo que tuvo la legislación chilena, nos ayudaría a mejorar y crecer en el aspecto de la Contratación de Extranjeros. Tenemos como ejemplo a Chile, que como podemos notar tenían una base legal parecida a la nuestra, sin embargo, su sistema legal normativo ha mejorado en favor de su propia economía, porque al hacer viable las contrataciones de extranjeros, incrementa el flujo económico del país, es lo que requiere nuestro país, esa inyección de leyes modernas para tiempos modernos, acorde a los requerimientos que vivimos y a las mismas necesidades que el país necesita para continuar con nuestro crecimiento económico.

Al desarrollar el problema de nuestra investigación hemos explicado que nuestra actual regulación no cumple con la función de regular sino obstaculizar la fluidez en las contrataciones. Como nacionales tenemos y convivimos con barreras burocráticas a diario, en el caso de los extranjeros éstas barreras burocráticas se multiplican.

En relación al permiso de trabajo y lo que implicaría incluir esta figura en nuestro ordenamiento legal, pues traería muchas ventajas, principalmente las económicas, tanto para el trabajador extranjero, el cual podría empezar a trabajar con este permiso de trabajo, permitiéndosele y dándosele la oportunidad de iniciar sus labores antes de obtener su carne de extranjería y poder empezar a generar ingresos, para él y su familia; y beneficioso también para el empleador, el empresario peruano, pues podrá contar con la mano de obra del trabajador extranjero, el *expertise* necesario que muchas veces se requiere en una empresa, porque en nuestro país aún hay muchas áreas por desarrollar, implementar, mientras que Chile por ejemplo, ya ha pasado por esta etapa de crecimiento y desarrollo económico.

Cabe señalar que de nosotros contar con un Permiso de Trabajo con visa en trámite se hace posible que el extranjero pueda laborar provisionalmente mientras obtiene su visa. En el Perú, el empleador gracias a la legislación peruana, necesita previamente que el extranjero obtenga su carnet de extranjería o sea su calidad migratoria habilitante. Esto hace tediosa y contingente la Contratación del personal extranjero ya que de no cumplir con la aprobación favorable, la empresa es pasible de ser sancionada pecuniariamente por incumplimiento a la normativa socio laboral en la materia de Contratación de Extranjeros. De ser aplicable “el permiso de trabajo” en nuestro país tendríamos la solución ideal para disminuir los riesgos de sanciones a cero. El trámite sería rápido (un par de días) y la gran ventaja es que te permite desarrollar tu trabajo para el cual fuiste contratado de manera legal, hasta que puedas recoger tu carnet de extranjería con tu calidad migratoria de trabajador.

Un ejemplo de cómo sería la aplicación de un permiso de trabajo en el Perú: un extranjero profesional llega al Perú y va por la calle ve un estudio contable “Se necesita asistente” y el extranjero pregunta y le dicen que si le interesa el puesto era suyo, por lo que le explica al dueño del estudio contable que si le hace un contrato de trabajo en un par de días puedes estar trabajando allí 100% de modo legal, ¿Y cómo sería esto? porque al momento de entregar toda la documentación (Contrato de trabajo autorizado por el Ministerio de Trabajo) podría en ese mismo formulario de cambio de calidad migratoria de turista a trabajador, pedir un permiso de trabajo como turista. Probablemente los primeros 30 días de duración del permiso de trabajo como turista no van a ser suficientes para que esté listo el carne de extranjería con la calidad migratoria de trabajador, así que el permiso de trabajo lo podría renovar por 30 días más. En ese segundo período de 30 días lo más probable es que ya esté listo el Carne de Extranjería con la calidad migratoria de trabajador. Con lo cual se logra

tener una continuidad legal y en ningún momento se caería en riesgos de encontrarse afectado por alguna fiscalización en el centro de labores, además de la tranquilidad de saber que se está haciendo las cosas bien.

Por otro lado, tenemos el segundo problema de eliminar la obligatoriedad de la cláusula especial de viaje, que obliga al empleador el cumplimiento del pago del pasaje de retorno de su empleado, el trabajador extranjero. Sabemos que por esta cláusula especial, muchos contratos con trabajadores extranjeros no prosperaron. Consideramos que, el empleador y el trabajador extranjero podrían suscribir tranquilamente el contrato de trabajo sin esta cláusula especial, que no hace más que ahuyentar o sirve de excusa para que muchos empleadores opten por no contratar a ningún extranjero por considerar bastante tedioso la realización del trámite que implique su regularización migratoria, además de la inversión de tiempo que se deposita.

En este sentido, nuestra propuesta considera que nuestra legislación en materia de Contratación de Extranjeros podría mejorar positivamente, así como el problema descrito del permiso de trabajo que existe en la legislación chilena, nuestros legisladores pueden también eliminar de nuestra legislación la cláusula sobre el pago del pasaje de retorno al país de origen del trabajador extranjero. Ha quedado claro que si superamos esta cláusula muchos contratos de trabajadores extranjeros, llegarían a buen puerto, es decir, se concretarían satisfactoriamente los contratos con los trabajadores extranjeros, tal como inicialmente se ha mencionado, no es cosa fácil encontrar un talento extranjero con habilidades específicas, para el crecimiento de la empresa debido a su know how y particular experiencia en otro país (su país de origen); por otro lado tampoco es sencillo para un extranjero encontrar la propuesta de un trabajo en un país que no es el propio. Siendo así, es claro que eliminar la obligatoriedad de la cláusula especial de viaje, sólo traería mejoras para ambas partes.

Por ejemplo las ventajas de no contar con la cláusula sobre el pago del pasaje de regreso al país de origen del trabajador extranjero en el Contrato de Trabajo para extranjeros: ¿Cómo se aplicaría el no tener esta cláusula en nuestra legislación actual de Contratación de extranjeros? Sería un paso adelante para nuestro país, una de las ventajas sería la suscripción de muchos contratos de trabajo con extranjeros. El empleador no tendrá excusa para no contratar extranjeros e incluirlo a la planilla de la empresa y regularizarlos. Es sabido que los empleadores se rehúsan a seguir

con las ofertas laborales debido a esta lamentable cláusula, porque la consideran un desembolso económico extra, que no es poco, y si el empleado tiene familia, el pasaje de regreso a su país de origen, tiene que ser para toda la familia del empleado. Además sinceramente carece de sentido que el empleador le pague el pasaje de regreso a un extranjero que prefiere en vez de ese pasaje un Bono de escolaridad o por medio de transporte, y la lista puede variar, el tema es que hay tantos modos de adecuar la contratación que no contar con dicha cláusula solo ayudaría a las personas contratantes y por ende a nuestro país, sea económicamente, por un tema de reciprocidad con los países pares, etc.

En otras palabras, en nuestra legislación laboral migratoria, si bien se ha simplificado con el requisito de la presentación de copias de los pasajes de regreso del extranjero, aún sigue vigente la obligación de contar con esta cláusula de retorno de viaje al país de origen, en tanto la finalidad de la norma modificatoria fue tan solo de reducir trámites administrativos reemplazando la obligación de presentar los pasajes por una declaración jurada en la que conste que se cumplen con los requisitos.

En contraste con la legislación chilena, tiene una política más homogénea en cuanto a contratación de personal extranjero ya que da beneficios extendidos para todo extranjero que quiera quedarse en el país de manera temporal por medio de una visa de residencia temporaria por ejemplo, por motivos laborales, además de la ya extendida visa sujeta a contrato.

En síntesis el hecho de contar con una cláusula de viaje de retorno al país de origen en los contratos de trabajo del personal extranjero se debe a coyunturas sociales de cada país el cual está impulsado por motivaciones sociopolíticas de interés nacional.

En general las leyes no deberían hacer distinciones entre trabajadores nacionales y extranjeros. Nuestra Constitución garantiza la igualdad ante la ley y prohíbe cualquier tipo de discriminación en materia laboral, que no se base en la capacidad o idoneidad personal (sin perjuicio que en determinados casos se exija a un trabajador nacional). Los principios de igualdad y no discriminación contenidos en nuestra Constitución vigente, prohíben cualquier tipo de discriminación arbitraria que los empleadores puedan hacer respecto de sus trabajadores actuales o los que a futuro pueda contratar.

Eliminar la obligación de pagar el pasaje de regreso al país de origen, materializaría

más esta igualdad de la que nuestra Constitución hace mención. Contratar a un extranjero debe implicar igualdad de condiciones entre nacionales y extranjeros, hoy entre contratar a un nacional o a un extranjero se rigen más que nada por la parte administrativa, los tramites que implican la contratación. A lo que apuntamos es que en un futuro haya igualdad en cuanto a las normas de cumplimiento laboral, de seguridad social y leyes tributarias entre nacionales y extranjeros.

Nosotros podemos contribuir a que nuestra realidad cambie y mejore, así se estaría contribuyendo con la economía de nuestro país en favor del sector privado y hacer que de alguna manera podamos contribuir a que cada vez las Contrataciones con los extranjeros no se detengan por un tema administrativo, pues al encontrar a un buen profesional que pueda aportar con su trabajo y conocimiento específico, es un aporte claro al crecimiento económico de la empresa, no corresponde quedarse fuera de una contratación solo porque resulta tedioso o complicado todo lo que implica su formalización. Esta realidad va a mejorar y para ello se requiere regular de una manera actual, clara y precisa nuestra normativa en materia de Contratación de extranjeros.

Por tales motivos consideramos que el marco legal establecido 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 deben ser modificados a fin de que se reconozca plenamente la verdadera naturaleza jurídica de la Contratación de Extranjeros que es el Principio de Igualdad.

BIBLIOGRAFÍA

ACTUALIDAD EMPRESARIAL. (2012). *Contratación de trabajadores extranjeros N° 259*.

Obtenido de:

http://aempresarial.com/servicios/revista/259_4_LVNWFGVSOLPJPD_WHBXFHIRSCMWEAKFAVANSFTNXIZMRPQNWRLC.pdf

ACTUALIDAD EMPRESARIAL. (2014). *El trabajador extranjero. Área Laboral N° 308*

Obtenido de:

http://www.aempresarial.com/web/revitem/4_16687_31875.pdf

ACHS CORPORATIVO (2017). *Permisos y contratos de trabajo para inmigrantes*

Obtenido de:

<http://www.achs.cl/portal/ACHS-Corporativo/MediosACHS/Paginas/Permisos-y-contratos-de-trabajo-para-inmigrantes.aspx#.WrqT94jwblU>

ALCALDE, Javier. (2014). *Después de la Guerra Fría: introducción a la dinámica del orden Internacional (1815-2013)*. Lima: Escuela de Gobierno y Políticas Públicas de la PUCP.

ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD. ACHS. (2017). *Permisos y contratos de trabajo para inmigrantes*

Obtenido de:

<http://www.achs.cl/portal/ACHS-Corporativo/MediosACHS/Paginas/Permisos-y-contratos-de-trabajo-para-inmigrantes.aspx#.WrqT94jwblU>

BARBE, Esther. (2008). *Relaciones Internacionales*. Madrid: Tecnos.

BELLOLIO & ERRAZURIZ (2017). *Migraciones en Chile: Oportunidad Ignorada*. Chile. Ediciones LYD.

BELLOLIO, Álvaro. (2018) Director de Extranjería de Chile. Comunicación personal vía Email.

BDO. (2017). *Análisis Laboral: Guía para la Contratación de Trabajadores Extranjeros en el Perú*. Lima

Obtenido de:

<http://www.bdo.com.pe/es-pe/publicaciones/outsourcing/guia-para-la-contratacion-de-trabajadores-extranje>

BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE (2015). *Promulga la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.*

Obtenido de:

<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=238928>

BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE (1984). *Decreto 597, Nuevo Reglamento de Extranjería.*

Obtenido de:

<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=14516>

CAMARA DE COMERCIO (2016). *Una ola migratoria venezolana en Perú, ¿Qué implica esto?*

Obtenido de:

https://www.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r789_2/informeeconomico%20789.pdf

CARR. Edward H. (2004). *La crisis de los veinte años (1919 – 1939). Una introducción al estudio de las relaciones Internacionales.* Madrid: Catarata.

CID CAPELLIDO, Ida. (Coordinadora). (2001). *Lecturas Básicas para Introducción a las Relaciones Internacionales.* México D.F: Universidad Nacional Autónoma de México.

DECRETO 1094, *Normas sobre Extranjeros en Chile, del 14 de julio de 1975.*

Obtenido de:

<http://www.acnur.org/fileadmin/scripts/doc.php?file=fileadmin/Documentos/BDL/2001/0130>

DEL ARENAL, Celestino. (2007). *Introducción a las Relaciones Internacionales.* Madrid: Tecnos.

DEL ARENAL, Celestino. (2014). *Etnocentrismo y Teoría de las Relaciones Internacionales: una visión crítica.* Madrid: Tecnos.

DEL ARENAL, Celestino y José Antonio SANAHUJA (Coordinadores). (2015). *Teorías de las Relaciones Internacionales.* Madrid: Tecnos.

DELLACASA y HURTADO, (2015). *Derecho Migratorio Chileno.*

DENISE SEELLENBERGER. (2018). Comunicación personal vía email y telefónica. Ex Senior Manager en el área de Tax & Legal y actual Abogada principal del área de Fiscalía en Deloitte Chile.

DOUGHERTY, James y Robert PFALTZGRAF. (1993). *Teorías en Pugna en las Relaciones Internacionales*. Buenos Aires: Grupo Editorial Latinoamericano.

DIARIO OFICIAL EL PERUANO. (2014). *OIM destaca política de Perú para regularizar situación de venezolanos*. Lima.

Obtenido de:

<http://andina.pe/agencia/noticia.aspx?id=666821>

DIARIO EL MERCURIO ON LINE. (2016). *Todo lo que debe saber sobre la contratación de personas migrantes*.

Obtenido de:

<http://capitalhumano.emol.com/3325/contratacion-de-personas-migrantes/>

DIRECCION DEL TRABAJO CHILE. (2015) ¿En qué consiste la Nueva Visa Temporaria por motivos laborales?

Obtenido de:

<http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-110777.html>

DIRECCION DEL TRABAJO CHILE. (2016) ¿En qué consiste la Visa Sujeta a Contrato?

Obtenido de:

<http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-110780.html>

EXTRANJERIA. (2011). *REQUISITOS PARA SOLICITAR PERMISO DE TRABAJO A EXTRANJEROS CON VISA SUJETA A CONTRATO Y DE TURISMO*. Chile.

Obtenido de:

http://www.extranjeria.gob.cl/filesapp/T3_trabajo_ISO.pdf

<http://www.extranjeria.gob.cl/media/2018/01/RequisitosVisaSACPrimer a.pdf>

GODOY, Horacio, GONZÁLEZ ARANA, Roberto y Gabriel OROZCO RESTREPO (Editores). (2009). *Construyendo lo Global. Aportes al debate de Relaciones Internacionales*. Bogotá: Universidad del Norte Editorial.

GOIZUETA, J. &. (2012). *La Libre Circulación de Personas en los Sistemas de Integración Económica: Modelos Comparados*. Navarra, España: Aranzadi S.A.

GUZZINI, Stefano. (1998). *Realism in International Relations and Political Economy*. New York: Routledge.

EXTRANJERIA. (2018). *Guía Práctica de Contratación de Migrantes*.

Obtenido de:

<http://www.extranjeria.gob.cl/media/2018/03/Gui%CC%81a-Practica-Contratacio%CC%81n-Migrantes.pdf>

HOFFMANN, Stanley. (1991). *Teorías Contemporáneas de las Relaciones Internacionales*. Madrid: Tecnos.

KEOHANE, Robert y NYE Joseph. (1988). *Poder e interdependencia. La política mundial en transición*. Buenos Aires: GEL.

KISSINGER, Henry. (2016). *Orden Mundial, reflexiones sobre el carácter de los países y el curso de la historia*. Madrid: Debate.

KISSINGER, Henry. (2010). *Diplomacia*. México D.F: Fondo de Cultura Económica.

KRASNER, Stephen D. (1983). *International Regimes*. Cornell University Press.

LEVY VAZQUEZ, Carlos E. (2010). *Los Internacionalistas: perfil, naturaleza y ámbito de acción*. México D.F: Editorial Porrúa.

LINARES, Mitzi. (2010). *Régimen laboral de trabajadores extranjeros en el Perú, beneficios y Derechos Constitucionales que protegen al trabajador. Derecho en Negocios Internacionales*. Lima.

Obtenido de:

<http://derechoennegociosinternacionales.blogspot.pe/2010/01/regimen-laboral-de-trabajadores.html>

LYD (2014). *Entrevista a Errázuriz Hernán Felipe y Bellolio Álvaro, autores del libro "Migraciones en Chile: Oportunidad Ignorada"*

Obtenido de:

http://www.veltec.cl/lyd1/pdf/Revista_254.pdf

LOWE, Norman. (2010). *Guía Ilustrada de la Historia Moderna*. México D.F: Fondo de Cultura Económica.

LLENDERROZAS, Elsa (Coordinadora). (2013). *Relaciones Internacionales: teorías y debates*. Buenos Aires: Editorial EUDEBA.

MERLE, Marcel. (2003). *Sociología de las Relaciones Internacionales*. Madrid: Alianza Universidad.

MESA, Roberto. (1980). *Teoría y Práctica de las Relaciones Internacionales*. Madrid: Taurus.

MIGRACIONES (2017). *Venezolanos con PTP obtenido a inicios de 2017 pueden tramitar la Calidad Migratoria Especial Residente*.

Obtenido de:

<https://www.migraciones.gob.pe/index.php/venezolanos-con-ftp-obtenido-a-inicios-de-2017-pueden-tramitar-la-calidad-migratoria-especial-residente>

- MINDREAU MONTERO, Manuel. (2001). *Introducción a la Teoría de las Relaciones Internacionales*. Lima: Universidad del Pacífico.
- MORALES, Alonso. (1993). *Una Ley para Contratar a Extranjeros*. Lima: Asesorandina Publicaciones.
- NAVA, L. (2010). *El trabajador Migrante Andino*. Lima: Fondo Editorial.
- OCDE (2010). *Chile, primer país sudamericano miembro de la OCDE*.
Obtenido de:
<http://www.oecd.org/chile/chileprimerpaissudamericanomiembrodelaoecd.htm>
- ORTIZ, Eduardo. (2011). *El Estudio de las Relaciones Internacionales*. Santiago de Chile: Fondo de Cultura Económica.
- PLANEACION Y EVALUACION EDUCATIVA (2011). *LA FES ARAGON "Frente a la Formación de Internacionalistas de alto nivel"*.
Obtenido de:
<http://132.248.9.34/hevila/Planeacionyevaluacioneducativa/2011/vol18/no51/3.pdf>
- PEREIRA, Juan Carlos. (2013). *Diccionario de Relaciones Internacionales y Política Exterior*. Barcelona: Ariel.
- PEREIRA, Juan Carlos. (Coordinador). (2009). *Historia de las Relaciones Internacionales Contemporáneas*. Madrid: Ariel.
- PEARSON, Frederick S. & Martin J. ROCHESTER. (2000). *Relaciones Internacionales. Situación Global en el siglo XXI*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- RODRÍGUEZ CUADROS, Manuel. (2006). *La Ciencia de las Relaciones Internacionales en el proceso global y su impacto en la elaboración de la política exterior*. Memoria de Gestión del Rector Embajador José de la Puente Radbill. Lima: Academia Diplomática del Perú.
- ROJAS, Nadia. (2017). *El Contrato para Extranjeros. Análisis de sus cláusulas especiales, simulación e informalidad laboral*. Santiago de Chile: Editorial IUS Civile.
- RUBIO, Marcial. (1980). *PERÚ: Constitución y Sociedad Política*. Lima: Centro de Estudios y Promoción del Desarrollo 1981.

SAN MARTÍN. Alejandro. (1988). *Relaciones internacionales: el realismo político, Morgenthau, Kissinger, Aron*. Lima: Instituto Peruano de Relaciones Internacionales.

SAN MARTÍN. Alejandro. (1987). *Relaciones Internacionales: política internacional y diplomacia*. Lima: Instituto Peruano de Relaciones Internacionales.

SAN MARTÍN. Alejandro. (1987). *Relaciones Internacionales: estrategia, sistema, poder, conflicto, integración y dependencia*. Lima: Instituto Peruano de Relaciones Internacionales.

TAMBINI, Moisés. (1981). *La Constitución de 1979*. Lima

UMERES ALVAREZ, Humberto. (2000). *Carlos García Bedoya y la Teoría de las Relaciones Internacionales*. Lima: Fundación Academia Diplomática del Perú.

WALTZ, Kenneth. (2007). *El Hombre, el Estado y la Guerra*. México D.F. CIDE.

WALTZ, Kenneth (1979). *Theory of International Relations*. New York: Waveland Press.

