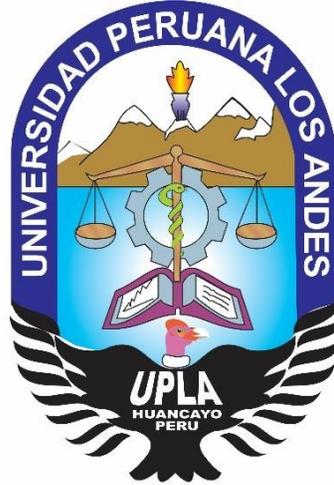


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho



TESIS

TITULO : EL DESCONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS MIGRANTES EXTRANJEROS Y EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA CIUDAD DE LIMA, 2019.

PARA OPTAR : EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTORES : DE CINTHIA ERIKA PAUCAR BOZA

ASESOR : DR. MONTERO YARANGA WILMER ISSAC

LÍNEA DE INV. : DESARROLLO HUMANO Y DERECHOS

INSTITUCIONAL

FECHA DE INICIO Y : 03/12/2019 al 21/10/2020

CULMINACIÓN

HUANCAYO – PERU

2019

ASESOR

ISAAC WILMER MONTERO YARANGA

DEDICATORIA

Dedico de manera muy especial a mí querida familia, a mi madre Rosario Boza, quienes fueron el motor que me impulsaron a que este sueño ahora sea una realidad, no fue sencillo pero culmine con éxito, gracias a cada uno de sus palabras de aliento.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Peruana Los Andes por haberme permitido ser parte de ella.

A cada uno de los trabajadores extranjeros quienes de manera desinteresada me ayudaron con el empleo del instrumento de mi investigación.

También a mí estimado asesor que en todo momento me brindo su payo para poder culminar con éxito mi tesis.

LA AUTORA.

RESUMEN

La Investigación tuvo como Problema: ¿De qué manera el desconocimiento de los derechos laborales de los migrantes extranjeros vulnera el Derecho del trabajo de los mismos, en la ciudad de Lima, 2019? siendo el **Objetivo**: Determinar de qué manera el desconocimiento de los derechos laborales de los migrantes extranjeros vulneran el Derecho del trabajo de los mismos, en la ciudad de Lima, 2019. La **hipótesis** demostrada fue: El desconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores migrantes del extranjero vulneran el Derecho del trabajo de los mismos, en la ciudad de Lima, 2019. El **Tipo investigación** Básica, Jurídico Social; el **Nivel** fue explicativo. Para evaluar la Hipótesis se utilizaron los **Métodos Generales**: Análisis – Síntesis. Se utilizó un **Diseño** No experimental de corte transversal explicativo, con una **Muestra y Tipo** de Muestreo Probabilístico aleatorio simple de 357 migrantes extranjeros. Los instrumentos que se utilizaron para la **Recolección de Información** fueron a través de encuestas llegándose a la conclusión que los trabajadores migrantes extranjeros desconocen de sus derechos laborales, ignorando que estos pueden ser contratados en las mismas condiciones que los trabajadores peruanos, asimismo desconocen que la remuneración mínima vital en el Perú es S/ 930.00 Soles y las horas legalmente laborables en nuestra nación es de 08 horas diarias o 48 horas semanales como máximo.

Palabras clave: Desconocimiento de los derechos laborales, Derecho del trabajo, Beneficios laborales, horas legalmente laborables y remuneración

ABSTRACT

The Investigation had as problem: How the ignorance of the labor rights of foreign migrants violates their right to work in the city of Lima, 2019? Being the objective: To determine how the ignorance of the labor rights of foreign migrants violate their right to work, in the city of Lima, 2019. The hypothesis demonstrated was: The ignorance of the labor right of migrant workers from foreigners violate their right to work in the city of Lima, 2019. The Basic Research Type, Social Legal; The Level was explanatory. The General Methods were used to evaluate the Hypothesis: Analysis – Synthesis. A non-experimental explanatory cross-sectional design was used, with a sample and type of simple random probability sampling of 350 foreign migrants. The instruments that were used for the collection of Information will be used Surveys; through surveys, concluding that: that foreign migrant workers are unaware of their labor rights do not know that they can be hired under the same conditions as Peruvian workers are una ware that the minimum vital remuneration in Peru is S/930.00 soles and the legally working hours in our nation is 08 daily hours or 48 hours a week maximum.

KEYWORDS:

Ignorance of labor labor rights, Right to work, Labor benefits, legally working hours and compensation.

ÍNDICE

CARATULA	i
ASESOR DE LA TESIS	ii
DEDICATORIA	iii
ASESORAMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
INDICE	vii
INTRODUCCIÓN	

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	01
1.1. 1. Descripción del problema	01
1.1.2. Delimitación del problema	05

1.1.3. Formulación del problema	06
1.1.4. Justificación de la investigación	07
1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	08
1.2.1. Objetivo General	08
1.2.2. Objetivos específicos	08

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	09
2.2. BASES TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN	17
2.2.1. LOS DERECHOS LABORALES EN EL PERÚ	17
2.2.1.1. Derecho del Trabajo	21
2.2.1.1.1. Fines del derecho del trabajo	23
2.2.1.1.2. Características del derecho del trabajo	24
2.2.1.1.3. Ramas del derecho del trabajo	25
2.2.1.1.4. Fuentes del derecho del trabajo	27
2.2.1.1.5. Principios del derecho del trabajo	30
2.2.1.2. Derechos laborales	39
2.2.1.3. Contrato de trabajo	40
2.2.1.3.1. Características del contrato de trabajo	42
2.2.1.3.2. Elementos del contrato	43
2.2.1.3.3. Tipos de contrato	46
2.2.1.4. Jornada de trabajo	48

2.1.1.4.1. Remuneraciones	53
2.1.1.4.2. Remuneración básica	59
2.1.1.4.4. La Remuneración Mínimo Vital	55
2.1.1.5. Descansos remunerados	55
2.1.1.5.1. Descanso semanal	56
2.1.1.5.2. Descanso en días feriado	57
2. 1.1.5.3. Descanso Vacacional.	57
2.1.1.6. Beneficios sociales	58
2.1.1.6.1. Compensación por tiempo de servicios – CTS	58
2.1.1.6.2. Gratificaciones legales	61
2.1.1.6.3. Utilidades	62
2.1.1.6.4. Asignación familiar	64
2.2.2. DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES EN EL PERÚ	66
2.2.2.1. Migración laboral	66
2.2.2.1.1. Migración laboral como derecho	68
2.1.3. TRABAJADORES EXTRANJEROS	75
2.1.3.1. Legislación laboral nacional	76
2.1.3.2. Discriminación laboral	77
2.1.4. CONTRATO DE TRABAJO CON EXTRANJEROS EN EL PERÚ	80
2.1.4.1. Marco legal	81
2.1.4.2. Límites porcentuales para la contratación de extranjeros	84

2.1.4.3. Requisitos para contratar personal extranjero	87
2.1.4.4. Infracciones Administrativas	88
2.1.5. SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL	
2.1.5.1. Funciones de SUNAFIL	90
2.1.5.2. Ámbito de competencia de SUNAFIL	91
2.1.5.3. Denuncia ante la vulneración de derechos laborales	92
2.4. MARCO CONCEPTUAL	95

CAPITULO III

. HIPOTESIS

3.1. Hipótesis	98
3.2. Variables	99
3.3. Operacionalización de las variables	100

CAPITULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Metodología de investigación	101
4.2. Tipo de investigación	102
4.3. Niveles de investigación	103
4.4. Diseño de investigación	104
4.5. Población y muestra	104
4.6. Técnicas y/o instrumentos de recolección de datos	106

4.7. Técnicas de procedimiento y análisis de datos	106
--	-----

CAPITULO V

RESULTADOS

5.1. Presentación de los resultados	109
5.2. Contrastación de la hipótesis	131
5.3. Discusión de resultados	136

CONCLUSIONES	147
---------------------	------------

RECOMENDACIONES	149
------------------------	------------

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	151
-----------------------------------	------------

ANEXOS	156
---------------	------------

ANEXO 1: Matriz de consistencia	157
---------------------------------	-----

ANEXO 2: Guía de entrevista	159
-----------------------------	-----

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N° 1: Conocimiento como migrante extranjero de los derechos Laborales en el Perú	109
TABLA N° 2: Conocimiento como migrante extranjero de los derechos Laborales en el Perú	111
TABLA N° 3: Identificación de instituciones en el Perú que protegen Derechos laborales	113
TABLA N° 4: Oportunidad de acudir a una entidad protectora de los derechos Laborales	115
TABLA N° 5: Celebración de contrato con su empleador para Acceder a un puesto de trabajo	117
TABLA N° 7: Beneficios laborales por la prestación de servicios	119
TABLA N° 8: Imposición del empleador para laborar más del horario de trabajo pactado	121
TABLA N° 9: Percibir una remuneración justa por el trabajo realizado	122
TABLA N° 10: Igualdad de remuneración entre un peruano y un extranjero	124
TABLA N° 11: Conocimiento sobre la remuneración mínima vital	126
TABLA N° 12: Aproximación de la remuneración que percibe	127
TABLA N°13: Horas laboradas durante el día	129

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N° 1: Conocimiento como migrante extranjero de los derechos Laborales en el Perú	110
GRÁFICO N° 2: Conocimiento como migrante extranjero de los derechos Laborales en el Perú	112
GRÁFICO N° 3: Identificación de instituciones en el Perú que protegen Derechos laborales	114
TABLA N° 4: Oportunidad de acudir a una entidad protectora de los derechos Laborales	116
GRÁFICO N°5: Celebración de contrato con su empleador para Acceder a un puesto de trabajo	118
GRÁFICO N° 7: Beneficios laborales por la prestación de servicios	120
GRÁFICO N° 8: Imposición del empleador para laborar más del horario de trabajo pactado	121
GRÁFICO N° 9: Percibir una remuneración justa por el trabajo realizado	123
GRÁFICO N° 10: Igualdad de remuneración entre un peruano y un extranjero	125

GRÁFICO N° 11: Conocimiento sobre la remuneración mínima vital	126
GRÁFICO N° 12: Aproximación de la remuneración que percibe	128
GRÁFICO N°13: Horas laboradas durante el día	130

INTRODUCCIÓN

La Presente investigación titulada “El desconocimiento de los derechos laborales de los migrantes extranjeros y el derecho del trabajo en la ciudad de Lima, 2019” nace ante la ola de migrantes extranjeros que llegaron a nuestro país en estos últimos años, en busca de oportunidades laborales, sin embargo, el Perú no es un país que brinde grandes oportunidades laborales, ante esta necesidad de los migrantes extranjeros de conseguir un trabajo en nuestra nación se han visto en la necesidad de aceptar trabajos en condiciones laborales contrarias a nuestra normativa nacional. Pese que en el Perú existe Leyes, Decretos Legislativo, que protegen a los trabajadores migrantes extranjeros.

Donde se ha evidenciado que estos trabajadores migrantes extranjeros desconocen de sus derechos laborales y ante este desconocimiento los empleadores nacionales aprovechan y vulneran sus derechos laborales, contratándolos sin previo contrato formal, sin otorgarle ningún beneficio que le corresponde como trabajadores extranjeros.

Frente al problema planteado se formuló la siguiente interrogante ¿De qué manera el desconocimiento de los derechos laborales de los migrantes extranjeros vulnera el Derecho del trabajo de los mismos, en la ciudad de Lima, 2019?; siendo el **Objetivo:** Determinar de qué manera el desconocimiento de los derechos laborales de

los migrantes extranjeros vulneran el Derecho del trabajo de los mismos, en la ciudad de Lima, 2019. La **hipótesis materia de demostración comprende**: El desconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores migrantes del extranjero vulneran el Derecho del trabajo de los mismos, en la ciudad de Lima, 2019.

La tesis se ha dividido en cuatro capítulos: La primera parte el planteamiento del problema, está conformado por la descripción del problema, delimitación del problema; formulación del problema; justificación de la investigación, por los objetivos de la investigación, hipótesis y variables de la investigación. La segunda parte aborda los antecedentes de la investigación, base teóricas de la investigación, marco conceptual. La tercera parte comprende la metodología de la investigación tipos de investigación, niveles de investigación, diseño de investigación, población y muestra, técnicas y/o instrumentos de recolección, técnicas de procedimiento y análisis de datos de datos; La cuarta parte comprende la presentación de resultados, contrastación de hipótesis, discusión de resultados, Luego se llega a las conclusiones y recomendaciones.

La metodología que se siguió en la investigación comprende del **método** Análisis – Síntesis. El **tipo investigación** es básica y jurídico social; **el nivel** se llegó fue el explicativo. Se utilizó un **diseño** no experimental de corte transversal - explicativo, se consideró como población a 5000 migrantes extranjeros y con una muestra de estudio de 357 migrantes extranjeros, el **tipo** de Muestreo utilizado fue probabilístico aleatorio simple. Los instrumentos que se utilizaron para la **recolección de información** fue la encuesta; llegándose a la conclusión que los trabajadores migrantes extranjeros desconocen de sus derechos laborales no saben que estos pueden ser contratados en las

mismas condiciones que los trabajadores peruanos, asimismo desconocen que la remuneración mínima vital en el Perú es S/930.00 Soles y las horas legalmente laborables en nuestra nación es de 08 horas diarias o 48 horas semanales como máximo.

LA AUTORA

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

De acuerdo a la oficina de migraciones, en el Perú más de 750 mil ciudadanos extranjeros han ingresado a nuestro país en forma legal e ilegal en busca de mejorar su calidad de vida y encontrar nuevas oportunidades laborales, sin embargo el Perú no es un país que brinde grandes oportunidades; debido al alto índice de informalidad laboral que venimos a travesando, Una realidad nacional que afecta incluso a los trabajadores formales en los cuales no se cumple con las normas laborales como es la jornada de trabajo, el sueldo mínimo, trabajadores que desarrollan sus actividades en lugares inapropiados, por ejemplo trabajadores que deciden ganar S/1000 soles netos y estando completamente en la informalidad, a diferencia de poder percibir S/800.00 soles con los descuentos de correspondientes de acuerdo a Ley y estar afiliado al sistema de pensiones y de salud,

bajo este contexto se ha evidenciado también, que existe trabajadores extranjeros que desconocen de los derechos y normas laborales que protegen al trabajador extranjero durante toda su permanencia en nuestro territorio peruano, tales como desconocen cuanto es la remuneración mínima vital en el Perú, ya que su mayoría de trabajadores encuestados son venezolanos y colombianos y teniendo en cuenta que Venezuela al 2019, el salario de los trabajadores es de 300.000 bolívares, cerca de 16 dólares al cambio actual, que se dividen en 150.000 bolívares al salario mínimo y otros 150.000 al Ticket Socialista, que es un bono alimenticio y en Colombia el sueldo mínimo es 877,803 pesos colombianos (equivalente a \$269 Dólares), Asimismo desconocen que como trabajadores extranjeros también tienen derecho al descanso semanal remunerado, ante este desconocimiento los extranjeros encuestados manifiestan que si tienen descanso semanal pero no saben si el día que no laboran será remunerado, también desconocen que como trabajador extranjero tienen derecho al pago de horas extras, ya que en la encuesta realizada manifiestan que sus empleadores les hacen laborar más de las 8 horas y no les paga las horas extras, desconocen que como trabajadores extranjeros y ante la vulneración de unos de sus derechos laborales también puedan presentar su denuncias ante el ministerio de trabajo como los trabajadores peruanos, porque de acuerdo a las encuestas realizadas señalan que en muchas oportunidades que cuando han querido denunciar han acudido a la embajada de su país y muchos de ellos a falta de conocimiento dejan de denunciar,

Es por ello que la presente investigación tiene como finalidad de que estos trabajadores extranjeros conozcan que en el Perú existe Leyes laborales que regulan,

protegen y garantizan los derechos laborales a los trabajadores extranjeros durante su permanencia en nuestro territorio peruano.

Asimismo siendo que estos trabajadores extranjeros cuentan con los mismos derechos laborales al igual que un trabajador peruano, estos deben ser respetados por los empleadores y otorgarles un trato sin discriminación en cuanto a su remuneración y a su jornada de trabajo.

En el Perú estos derechos fundamentales se encuentran reconocidos en la Constitución Política de 1993 en su Artículo 24° que a la letra dice “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores”. Asimismo el Artículo 25° declara que “La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio”. De la misma manera que nuestra Legislación vigente protege a los trabajadores peruanos, también protege a los trabajadores extranjeros,

El Decreto Legislativo N° 703 “Ley de Extranjería” en la cual se establecen los Derechos y Obligaciones de los Extranjeros en el Territorio de la República; conforme lo prescribe

en su Artículo 55° “Los extranjeros en el territorio de la República tienen los mismos derechos y obligaciones que los peruanos con las excepciones que establecen la Constitución del Estado, la presente Ley y demás disposiciones legales de la República;

El Decreto Legislativo De Migraciones N° 1350, ha establecido en su Artículo 9° “Derechos de los extranjeros” 9.1. El Estado reconoce al extranjero el goce y ejercicio de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política del Perú, tales como el acceso a la salud, a la educación y trabajo en igualdad de condiciones que los nacionales, salvo las prohibiciones y limitaciones establecidas en la normativa vigente.

El Decreto Legislativo N° 689, Ley para la contratación de trabajadores extranjeros, se establecen disposiciones que regulan la contratación de personal extranjero en el mercado laboral peruano, con concordancia al Decreto Supremo N° 014-92-TR que aprueba el Reglamento para la Contratación de Trabajadores Extranjeros; ha establece en su Artículo 2°.- La contratación de trabajadores extranjeros está sujeta al régimen laboral de la actividad privada y a los límites que establece la presente Ley y sus servicios están comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada. El contrato de trabajo y sus modificaciones deben ser autorizados por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

De lo expuesto se aprecia que la legislación peruana protege en todas sus formas al trabajador, sin embargo en la realidad se observa que existe una desprotección hacia los trabajadores extranjeros, esto se debe a raíz del desconocimiento de las normas laborales vigentes, y como consecuencia de ello estos trabajadores no reclaman sus derechos laborales, el mismo que ha sido comprobado con la presente tesis; De la misma manera sucede con los trabajadores peruanos, estos también desconocen de sus derechos laborales

y ante este desconocimiento los empleadores aprovechan su condición y vulneran sus derechos, y todo ello se debe a la inactividad del Ministerio de Trabajo que no tiene una participación activa con los ciudadanos nacional y extranjera, es por ello que en la presente tesis se recomienda a esta entidad pública Ministerio de Trabajo realice mayor difusión a través de los medios de comunicación sobre los derechos laborales que le asiste a cada ciudadano nacional y extranjero, asimismo difundir cuales son las entidades públicas que deben de recurrir ante una vulneración de derechos laborales, ya que muchos de nosotros no conocemos ni siquiera a que entidad recurrir ante un despido arbitrario, y que por falta de conocimiento de estos dejamos pasar nuestra oportunidad de reclamar el derecho que nos corresponde, incluso a raíz de este desconocimiento permitimos desarrollar nuestras actividades sin las protecciones correspondientes poniendo en riesgo nuestras vidas y trabajamos más horas de las permitidas y todo ello por no conocer que derechos laborales nos corresponde por ley.

1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

A. Delimitación Espacial:

La presente investigación se desarrollará en la ciudad de Lima Cercado, lugar donde existe mayor número de residentes extranjeros que desempeñan sus actividades laborales, y la forma como las empresas vienen contratando a dichos trabajadores extranjeros.

B. Delimitación Temporal:

Para demostrar la hipótesis planteada en la investigación se recogerán datos y opiniones de los trabajadores migrantes extranjeros de la ciudad de Lima y así como, de los representantes de las empresas empleadoras, la misma que se llevará a cabo durante el año 2019.

C. Delimitación conceptual

Para respaldar la postura asumida por la investigadora, se recurrirá a la revisión y cita respectiva en el desarrollo de las bases teóricas de las diferentes teorías, las mismas que estarán comprendidas por los siguientes aspectos: derechos laborales, principios laborales, la migración de trabajadores extranjeros, contratos laborales de los extranjeros.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera el desconocimiento de los derechos laborales de los migrantes extranjeros vulnera el Derecho del trabajo de los mismos, en la ciudad de Lima, 2019?

1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

1. ¿Cuál es el nivel de conocimiento de los derechos laborales de los migrantes extranjeros que son protegidos en el Perú?
2. ¿Cómo el desconocimiento para acudir a la entidad protectora de los derechos laborales afecta sus beneficios laborales de los trabajadores extranjeros?
3. ¿Cómo la omisión de celebración de contrato del empleador hacia el trabajador extranjero afecta en sus remuneraciones y horas laborales?

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:

1.4.1. JUSTIFICACIÓN SOCIAL:

La presente investigación surge de la necesidad de estudiar porque se da la explotación laboral de los ciudadanos extranjeros, con el propósito de

identificar la cantidad de casos ocurridos y de qué forma podremos reducir el índice de explotación laboral, asimismo proponer que el Ministerio de Trabajo tenga una participación más activa a través de las inspecciones laborales, Por lo tanto, la investigación busca proporcionar alternativas de solución al problema identificado, mediante mecanismos de difusión a fin de conocer sus derechos como migrantes, esto conllevará a beneficiar a toda la población extranjera que migra a la ciudad de lima en busca de un mejor bienestar económico laboral; Asimismo la investigación coadyuvara a fortalecer las instituciones públicas del estado en materia laboral y derechos humanos, para garantizar un mejor servicio y el respeto de los derechos laborales en el Perú.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA:

Debido a que no se cuenta con suficientes estudios de alcance nacional sobre la explotación laboral de los ciudadanos extranjeros, el presente trabajo es de vital importancia para afianzar mayores conocimientos sobre los derechos laborales y reducción de la explotación laboral de los extranjeros; y de esta manera una vez efectuado la investigación se aportara con mayores conocimientos al derecho laboral, mediante nuevos planteamientos y enfoques que sustentan el problema así como la definición de términos relacionados a los derechos laborales del extranjero y la protección al derecho laboral.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA. -

Para el estudio se empleó técnicas e instrumentos de investigación, las que estarán elaborados conforme a las variables, luego serán validados por expertos, para su aplicación en la muestra y una vez validado su utilidad se propondrá para que sean utilizados en futuras investigaciones jurídicas.

1.5.- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:

1.5.1.- OBJETIVOS GENERALES

Determinar de qué manera el desconocimiento de los derechos laborales de los migrantes extranjeros vulneran el Derecho del trabajo de los mismos, en la ciudad de Lima Cercado, 2019.

1.5.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Describir el nivel de conocimiento de los derechos laborales de los migrantes extranjeros que son protegidos en el Perú.
2. Determinar como el desconocimiento para acudir a la entidad protectora de los derechos laborales afecta sus beneficios laborales de los trabajadores extranjeros.
3. Establecer la omisión de celebración de contrato del empleador hacia el trabajador extranjero afecta en sus remuneraciones y horas laborales.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

- A. Culqui A. (2015) *Los Derechos Laborales de los Trabajadores Migrantes en el Perú*. [Tesis posgrado] , para optar el grado de Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica del Perú; Ciudad Lima; llevo a las siguientes conclusiones:

La política de inmigración al Perú se encuentra desarrollada por la Ley de Extranjería, la Ley de Contratación de Extranjeros y reglamento, y la Ley de creación de la Superintendencia Nacional de Migraciones, sin embargo a excepción de la última, se trataban de normas con más de 20 años de vigencia, que no se encuentran a la vanguardia de los procesos migratorios que el Perú atraviesa hoy en día, así como no se encuentran en total concordancia con los instrumentos

internacionales. Ello debido a que al momento de su promulgación la composición migratoria en el Perú era diferente, éramos un país que principalmente enviaba migrantes más que un país receptor de migrantes, por lo cual su tratamiento era visto desde un enfoque de seguridad nacional más que a través de un enfoque de política pública que asegure el respeto de los derechos de los migrantes.

El desarrollo y ratificación de instrumentos internacionales, como Convención de internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares y los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo, sirven de orientación y guía importante para definir los parámetros de las políticas públicas en general, y en este caso de las políticas migratorias para la inserción de la fuerza laboral extranjera.

Es importante que los acuerdos de integración de índole económica o comercial, sean un espacio que coadyuve a la gestión de la migración de la fuerza laboral, por lo cual el Perú debe aprovecharlos de modo que se establezcan beneficios para los trabajadores migrantes a nuestro país. (pp. 156, 157 y 158)

En la tesis antes citada no se puede observarse la metodología, se deduce que es una investigación bibliográfica, de contenido teórico compuesto por tres capítulos.

Las conclusiones de la tesis citada se relacionan con el problema de investigación, en razón que a través de ello podremos desarrollar la jurisprudencia internacional, así como las convenciones internacionales que versan sobre protección al trabajador extranjero de modo que se establezcan beneficios para los trabajadores migrantes a nuestro país.

B. Echevarria E. (2018) *Los derechos laborales y la migración venezolana en el Perú*. [Tesis pregrado], para obtener el título profesional de abogado, Universidad César Vallejo, ciudad Lima; llegó a las siguientes conclusiones:

Se concluye que se ha analizado la situación migratoria de los venezolanos que ingresaron al Perú en los años 2016 – 2017 en el marco del derecho al trabajo teniendo como resultado que gran parte de los extranjeros migrantes de Venezuela se encontraron irregulares en su condición migratoria por lo que ejercieron su derecho al trabajo en una situación precaria y de vulnerabilidad, esto a consecuencia de la desfasado ley de extranjería establecida mediante Decreto Legislativo 1236 y su artículo 60, la cual contuvo sanciones arbitrarias e injustas en contra de los migrantes extranjeros sin tomar en cuenta la situación de vulnerabilidad que afrontaban estas personas, conforme lo señalado por los entrevistados y contrastado en la discusión por lo tanto se cumple el supuesto general. (p. 113)

En el presente trabajo se utilizó el método de análisis descriptivo, tipo de investigación básico, nivel de investigación análisis descriptivo, población: personal administrativo del MTPE especializados en el tema, Abogados, docentes especializados, muestra diez abogados y técnicas de investigación entrevista, encuestas.

Las conclusiones de la tesis citada se relacionan con el problema de investigación, en razón a que, a falta de conocimiento por parte de los migrantes extranjeros del establecido Decreto Legislativo 1236 - Decreto Legislativo De Migraciones y su artículo 60°, los migrantes extranjeros se encuentran en estado vulnerabilidad laboral, puesto que Migraciones al momento de verificar la situación

migratoria de los venezolanos migrantes al país, estos en su mayoría se encuentran en calidad de irregulares o en otros casos ilegales, lo cual no les permite hacer valer sus derechos laborales como corresponde frente a sus empleadores para los cuales prestan su servicio.

- C. Paredes A. (2015). *Los derechos inespecíficos de los trabajadores y el principio de proporcionalidad*. [Tesis de Posgrado], Tesis para optar el grado de Magíster en Derecho de la Empresa, Pontificia Universidad Católica del Perú, ciudad Lima; llegó a las siguientes conclusiones:

La existencia de una relación entre el Derecho del Trabajo y la Constitución puede ser estudiada desde dos puntos de vista diferentes. En primer lugar, existe una llamada constitucionalización del Derecho del Trabajo, donde derechos de naturaleza laboral son cautelados por nuestra Constitución, situación conocida como “constitucionalismo social”. En segundo lugar, existen normas constitucionales que generan derechos fundamentales para la persona y que no son estrictamente laborales, pero que han sido reconocidas y acogidas por nuestra legislación laboral, generando el proceso llamado “ciudadanía en la empresa”. (p.52)

En la tesis antes citada no se puede observarse la metodología se deduce que es una investigación bibliográfica, de contenido teórico compuesto por tres capítulos. Las conclusiones de la tesis citada se relacionan con el problema de investigación, en razón a que el derecho al trabajo es derecho fundamental de toda persona la misma que es cautelada por nuestra Constitución peruana.

D. Cajo J. (2017) *La contratación de los trabajadores extranjeros en el Perú.*

¿amparando la discriminación laboral por condición de nacionalidad.[Tesis posgrado], tesis para optar el grado de segunda especialidad en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica del Perú, ciudad Lima; llegó a las siguientes conclusiones:

En base al test de igualdad, podemos apreciar que no existe una justificación para el tratamiento diferenciado que hasta la fecha se viene efectuado a la regulación de la contratación de trabajadores extranjeros, lo que se demuestra en la realidad la premisa subjetiva del legislador de que el trabajador extranjero va a desplazar al trabajador nacional restándoles puestos de trabajo a estos últimos, resulta ser a todas luces discriminatoria, máxime que si nuestra actual Constitución Política del Perú ya no hace distinción alguna entre estos, de acuerdo al análisis efectuado., (p.28)

En la tesis antes citada no se puede observarse la metodología se deduce que es una investigación bibliográfica, de contenido teórico compuesto por VII capítulos.

Las conclusiones de la tesis citada se relacionan con el problema de investigación, donde se evidencia que existe vulneración de los derechos laborales de los trabajadores extranjeros así como un trato discriminatorio al momento de ocupar un puesto laboral, ya que muchos de ellos manifiestan que trabajan más horas que lo permitido a fin de conservar su trabajo.

E. Aldave, O. (2018) *Contratación de extranjeros* [Tesis de Posgrado], tesis para optar el grado académico de magíster en derecho de la empresa, Pontificia Universidad Católica del Perú, ciudad Lima; llegó a las siguientes conclusiones:

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. (p. 69)

En la tesis antes citada no se puede observarse la metodología se deduce que es una investigación bibliográfica, de contenido teórico compuesto por VII capítulos. Las conclusiones de la tesis citada se relacionan con el problema de investigación, en razón es beneficioso contratar trabajadores extranjeros que estos aportan con el crecimiento de producción de las empresas, sin embargo la falta de eficacia por parte del Ministerio de Trabajo hace que el tema administrativo retrase el proceso de regularización de contratos.

F. Victoria H. (2014) *Derecho a la migración laboral y el fortalecimiento de la empleabilidad en la comunidad andina* [tesis posgrado] Pontificia Universidad Católica del Perú, ciudad Lima; llegó a las siguientes conclusiones:

Asimismo, el proceso migratorio laboral reconoce a la persona el ejercicio del derecho a la migración laboral, el cual, es un derecho humano laboral de carácter instrumental que se encuentra conformado por un conjunto de derechos humanos que materializan la necesidad de adquirir un trabajo decente o de mejorar la calidad del mismo, en base a la dignidad de la persona y a partir de incrementar su empleabilidad para la construcción de trayectorias de trabajo decente.

La CAN emitió la Decisión 545, Instrumento Andino de Migración Laboral, como norma que regula la migración laboral intrarregional y consagra el “trato como nacionales” en el mercado de trabajo andino integrado a todos los nacionales de los países de Bolivia, Ecuador, Colombia y Perú. Dicha Decisión fue implementada desde el 2006 por Perú, desde el 2012 por Ecuador y desde el 2013 por Colombia. (p.p. 108, 109)

En la tesis antes citada no se puede observarse la metodología se deduce que es una investigación bibliográfica, de contenido teórico compuesto por III capítulos.

Las conclusiones de la tesis citada se relacionan con el problema de investigación, en razón a que existe una relación entre migración y derecho al trabajo

G. Rubio F, (2016) *Los derechos laborales y de seguridad social de los inmigrantes irregulares en España*. [Tesis doctoral] Tesis para optar el grado de doctorado en derecho laboral y seguridad social, Universidad de Sevilla, ciudad España, llegó a las siguientes conclusiones:

El concepto de extranjero lleva aparejado, en la mayoría de los casos, el de inmigrante. La nacionalidad permite la identificación de un sujeto con un Estado concreto o con una Comunidad atribuyendo al mismo un régimen jurídico determinado y diferente del aplicable a los nacionales de terceros países o extracomunitarios.

Los derechos y obligaciones del trabajador extranjero en situación regular derivan del contrato de trabajo celebrado, mientras que los derechos de los trabajadores en situación irregular derivan, por un lado, de la normativa internacional y, por otro lado, de la propia relación de trabajo que delimita el Estatuto de los Trabajadores. Así, el trabajador extranjero cuenta a su favor con la presunción de laboralidad que establece el art. 8 del Estatuto de los Trabajadores cuando la prestación de servicios que realiza el mismo reúne los requisitos del art. 1.1 del ET. De la propia consideración de trabajador se despliegan, en todo caso, determinados derechos laborales y de Seguridad Social. (p.p. 331, 333)

En la tesis antes citada no se puede observarse la metodología se deduce que es una investigación bibliográfica, de contenido teórico compuesto por V capítulos.

conclusiones de la tesis citada se relacionan con el problema de investigación, en razón a los derechos y obligaciones que adquieren los trabajadores extranjeros según su condición regulares o irregulares.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. LOS DERECHOS LABORALES EN EL PERÚ

2.2.1.1. DERECHO AL TRABAJO

Jurisprudencia y Doctrina Constitucional Laboral (2006) define al trabajo “como la aplicación o ejercicio de las fuerzas humanas, en su plexo espiritual y material, para la producción de algo útil. En ese contexto, implica la acción del hombre, con todas sus facultades morales, intelectuales y físicas, en aras de producir un bien, generar un servicio, etc.”, (p.20). Recuperado de https://www.tc.gob.pe/wp-content/uploads/2018/10/juris_doctrina_constlaboral.pdf

El trabajo es inherente a la persona, y para ello va a tener que hacer uso de la fuerza humana e intelectual para transformar la naturaleza de acuerdo a sus necesidades, convirtiéndolo en un producto que sea útil para el hombre.

Jurisprudencia y Doctrina Constitucional Laboral (2006) señala que el trabajo “tiene el doble signo de lo personal y necesario. Es personal, porque la fuerza con que se trabaja es inherente a la persona y enteramente propia de aquel que con ella labora. Es necesario, porque del fruto de su trabajo el hombre se sirve para

sustentar su vida, lo cual es un deber imprescindible impuesto por la misma naturaleza”. (p.20)

En consecuencia se concluye que el trabajo al trabajo es el uso de la fuerza humana para la transformación de la naturaleza y producirlo en algo útil, asimismo se entiende al trabajo en dos contextos primero es personal, porque es propio de la persona es la utilización de es su fuerza física e intelectual y necesaria porque si el hombre no trabaja no tendrá alimento ni recursos que cubran sus necesidades cotidianas.

De acuerdo al EXP. 1124-2001-AA/TC, Fundamento 12; señala que: “El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22º de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa”. Recuperado de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01124-2001-AA.html>

Respecto al primer aspecto, el estado de generar la adopción de una política orientada a que toda la población acceda a un puesto de trabajo; El segundo aspecto va dirigido a que cualquier trabajador solo puede ser despedido por causa justa.

La Constitución Política del Perú en su Artículo 22° señala que “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”

En ese sentido señalamos que el trabajo es un derecho a ser ejercitado libremente por toda persona, pero también es un deber frente a uno mismo y sobre todo frente a la sociedad, es el medio por el cual la persona puede llegar a cumplir sus metas, realizarse como tal, a través del trabajo no hacemos personas útiles, también te permite percibir ingresos para cubrir necesidades de nuestra vida cotidiana ya sea personal o de toda nuestra familia; donde el Estado tiene la obligación de garantizar la protección de todos los derechos laborales y para ello va a fomentar empleo productivo capacitando a las personas para que trabajen en sociedad, de esta manera tanto el hombre como la mujer tengan igualdad de derechos y oportunidades para poder acceder a un trabajo digno y honesto

2.2.1.2. LIBERTAD DE TRABAJO

La Constitución Política del Perú 1993; señala en su inciso 15 Artículo 2° que “Toda persona tiene derecho: (...) A trabajar libremente, con sujeción a ley; al respecto, Marcial (2008) señala que este inciso es muy importante para toda persona, ya que esta expresa el anhelo de todo y cada uno: para poder trabajar y hacer libremente, dentro de los parámetros y marcos que establece la legislación Peruana. Es preciso señalar también que la libertad de trabajo es el derecho

laboral más antigua que se reconoce en las constituciones, por ser el derecho que dignifica a la persona humana y sobre todo es la fuente privilegiada de creación de riqueza.

Exp. N° 661-04-AA/TC, FUNDAMENTO 5. Señala: Que en tal sentido, el artículo 23° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos reconoce que toda persona tiene derecho a la libre elección de su trabajo. A su turno, el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales consagra el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado. Por su parte, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, preceptúa en su artículo 7°, literal b), “el derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva”; (p.17)

La libertad de trabajo es un derecho que es otorgado a todo individuo el cual le da la libertad de elegir la actividad que mejor cubra sus expectativas o necesidades, gracias a este derecho todos tenemos la libertad para aceptar un trabajo que satisfaga nuestras expectativas ya sean económica, intelectuales y otras, también nos da esa libertad de poder cambiar de empleo cuando uno lo decida en su mayoría esto se da para un bienestar mejor o por una retribución económica mayor a la que se percibía.

2.2.1.3. DERECHO DEL TRABAJO

La Revista THEMIS 65 (2014); define al Derecho del Trabajo como: “aquella disciplina jurídica que surgió como consecuencia de la evidente desigualdad económica entre las dos partes de la relación laboral: (i) el trabajador, quien pone a disposición su fuerza de trabajo y su mano de obra; y (ii) el empleador, quien se beneficia de las tareas realizadas por el trabajador”. (p, 222)

La desigualdad laboral siempre ha estado presente en las actividades laborales, incluso hace muchas décadas atrás, es por ello que era necesario regular a través de una disciplina jurídica todos los derechos laborales que protejas al trabajador ante las desventajas que tenían frente al empleador.

De acuerdo a la Sentencia del Tribunal Constitucional 10777-2006-PA (2007) (Fundamento jurídico 4), señala que el Derecho del Trabajo, “se erigió como una rama necesaria a fin de equiparar condiciones entre trabajador y empleador, y de esa forma restablecer el desequilibrio contractual derivado de la desigualdad económica entre las partes, mediante la regulación de condiciones mínimas en beneficio del trabajador”; (p, 3)

Que, ante la constante desigualdad de derechos y explotación que existía entre el empleador y el trabajador, se creó el Derecho del trabajo a fin de equiparar

las condiciones laborales y económicas entre el trabajador y el empleador, de esta manera se eliminó el desequilibrio contractual que existía.

Para, Neves Mujica (2007), señalaba que el Derecho del Trabajo busca “regular la utilización del trabajo ajeno por un empresario y la obtención de ganancias de él, permitiéndola pero controlándola, y de encauzar los conflictos individuales y sociales que se originan en esa relación”, (p, 11)

En consecuencia, el Derecho del Trabajo es una disciplina que se encarga de regular la relación laboral, es decir, la relación jurídico-económica de carácter contractual entre dos sujetos denominados “empleador” y “trabajador”

Según Caldera. (1960), El Derecho del trabajo es “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”, (p. 135).

En esta parte, ya tenemos un concepto más claro del Derecho del Trabajo en la que se definen como un conjunto de principios normas que van a proteger al trabajador ante los abusos arbitrarios del su empleador.

De igual manera, Caldera (1960) nos dice que el Derecho del Trabajo es “el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo

que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en sus condiciones de trabajo”, (p. 77)

En ese sentido llegamos a la conclusión que el Derecho del trabajo es un conjunto de normas jurídicas que van a ser aplicadas al hecho social dentro de una relación laboral, teniendo como objetivo la protección del trabajador.

2.2.1.1.1. Fines del Derecho del Trabajo

Del Rosario (2006) manifiesta que “el Derecho del Trabajo cumple con una doble finalidad:

1. Mejorar las condiciones de trabajo y de vida del trabajador, a cambio de que se permita la subsistencia de la empresa privada, evitando la socialización o estatificación de las empresas.
2. Incrementar la producción, lográndola de la mejor calidad posible y a precios competitivos para poder sostener la economía de las empresas privadas en las amplias zonas de la estructura económica internacional”, (p. 23)

Este autor manifiesta que el Derecho del Trabajo cumple una doble finalidad, el siendo el primero, evitar que la administración de las empresas privadas caigan a manos de la administración del estado, ahora de qué manera se evita, promoviendo la participación de las empresas privadas, porque a través de ello

se dice que las condiciones de vida y de trabajo van a mejor; y, la segunda finalidad es incrementar la producción en las empresas privadas para poder lograr así la obtención de productos de calidad y competir en el mercado internacional y de esta manera se estaría coadyuvando al sostenimiento de la economía de nuestro estado.

2.2.1.1.2. Características del Derecho del Trabajo

Para Allocati. (1979) señala que las características del Derecho del Trabajo son las siguientes:

1. Regula las relaciones que surgen del trabajo por cuenta ajena, subordinado y dependiente.
2. Es un derecho eminentemente protector del trabajador, porque tiende a compensar la desigualdad económica en que se halla frente al empleador.
3. Es un derecho cuya fuerza expansiva se ha puesto de manifiesto a través del tiempo. Inicialmente protegió al obrero industrial, posteriormente extendió su protección a favor de quienes laboraban en actividades comerciales, en la agricultura, el servicio doméstico, etc. Actualmente ha ampliado su protección a relaciones laborales en las que la subordinación o dependencia no es muy nítida.
4. Sus normas son de orden público y, por tanto, forzosas, imperativas e irrenunciables, porque establecen derechos mínimos que solamente pueden ser superados por acuerdo de partes.

5. Es un derecho nuevo por encontrarse aún en formación.

2.2.1.1.3. Ramas del Derecho del Trabajo

El derecho del trabajo se divide en dos ramas: en Derecho individual del trabajo y el derecho colectivo del trabajo que a continuación se desarrolla:

A.- Derecho Individual Del Trabajo

Como manifiesta, De Buen, (1976), el derecho individual del trabajo es “la suma de principios, normas e instituciones que regulan el nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones individuales de trabajo, determinan las condiciones generales para la prestación del trabajo, fijan los derechos y las obligaciones de los trabajadores y de los patrones y señalan las normas particulares para algunas formas de prestación del trabajo”, (p.p. 26, 27)

El derecho individual, es el conjunto de normas y principios que van a regular las relaciones laborales entre el trabajador y el empleador, a partir de ello se van a concebir derechos y obligaciones tanto como para el trabajador como para el empleador, los mismos que va a ser regulados a través de los contratos de trabajo, donde se va establecerán, las horas

laborales, condiciones de trabajo, las remuneraciones, los beneficios sociales, la seguridad social y de salud, la extinción de las relaciones laborales, y todo aquello que se encuentre dentro de la relación laboral, así como la vigencia de las normas

B.- Derecho Colectivo del Trabajo

Castillo, (2007), señala que “el derecho colectivo del trabajo aborda tres grandes aspectos: organizaciones sindicales, la prevención y solución de los conflictos de trabajo y las paralizaciones colectivas del trabajo, en que los grupos organizados (trabajadores y empleadores) buscan la defensa y el mejoramiento de las relaciones laborales”, (P, 71).

El Derecho Colectivo está relacionado con la libertad sindical mediante el cual un grupo de trabajadores se agrupan a fin de defender sus derechos laborales ejerciendo su derecho de negociación colectiva como su derecho a la huelga, en el Perú nuestra Constitución de 1993 reconoce al derecho colectivo en su artículo 28° mediante el cual señala que: “El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga (...).

2.2.1.1.4. Fuentes del Derecho del Trabajo

De acuerdo a Boza, (2011), y siguiendo la doctrina italiana señala que las fuentes del Derecho “son acontecimientos jurídicos, consistentes en actos o hechos, que crean, modifican o extinguen normas”, (p.100).

En ese sentido y tomando como base lo expuesto por este actor consideramos como fuentes del derecho los acontecimientos que producen reglas abstractas y generales. Esto quiere decir, que en principio la norma tiene efectos frente a todos sin restricción alguna en casos particulares. Muy por el contrario, como es el caso de los contratos de trabajo que solo produce efecto entre los participantes de la relación laboral. Este acto jurídico, únicamente vincula a las partes contratantes, careciendo de generalidad y de abstracción.

Para Zavala, (2011) señala que, en el derecho laboral, estas fuentes “están constituidas por dos formas de creación de normas. De un lado, las que provienen de las estructuras formales; mientras que, de otro lado, las que proceden de la costumbre. En el derecho laboral hay una fuente adicional, que es la proveniente de las organizaciones de los trabajadores en sus negociaciones con los empresarios”, (p. 11).

Las fuentes del Derecho del Trabajo son acontecimientos jurídicos que van a originar, modificar o extinguir normas, y estas fuentes pueden ser de estructuras formales o de la costumbre, asimismo señala el autor citado que en el derecho laboral hay una fuente adicional que proviene de las organizaciones de los trabajadores (sindicatos) mediante el cual llegan a negociaciones con su empleador.

Asimismo, Neves, (2019) clasifica las fuentes del derecho del trabajo atendiendo a su jerarquía en cuatro niveles:

FUENTES DEL DERECHO

NIVEL	NORMA
Constitución	<ul style="list-style-type: none"> • Constitución • Tratados de derechos
Primario	<ul style="list-style-type: none"> • Tratado • Ley • Decreto Legislativo • Decreto de Urgencia • Ley regional • Ordenanza municipal • Sentencias anulatorias del Tribunal Constitucional.
Secundarios	<ul style="list-style-type: none"> • Reglamentos • Decretos regionales • Edictos municipales • Sentencias anulatorias del Poder Judicial
Terciario	<ul style="list-style-type: none"> • Convenio colectivo • Reglamento interno de trabajo • Costumbre.

Fuente: Neves Mujica, Javier, 1997.

De la misma manera el Doctor Arévalo Vela, señala en sus diapositivas del curso de Derecho Laboral sobre las fuentes del derecho manifestando que se ha agrupado en cinco grupos a las fuentes del derecho del trabajo. de la siguiente manera; Las fuentes legisladas, conformadas por la Constitución, la Ley, Resolución Legislativa, el Decreto Legislativo, los Reglamentos dictados por el Poder ejecutivo; fuentes jurisprudenciales, que comprende al conjunto de fallos uniformes y reiterados, emitidos por los tribunales de justicia en última instancia, con la finalidad de favorecer la interpretación y aplicación de las normas legales, como los precedentes judiciales y/o constitucionales; las fuentes particulares, como el convenio colectivo, el Reglamento interno de Trabajo, el contrato individual de trabajo, los laudos arbitrales y la costumbre laboral; fuentes internacionales, conformadas por los tratados internacionales de derechos humanos de la Organización Internacional de Trabajo (OIT); en este punto a diferencia de Neves Mujica agrega una fuente más a la que denomina, fuentes académicas conformadas por la doctrina y los principios del derecho de Trabajo

2.2.1.1.5. Principios del Derecho del Trabajo

García, (1960), señala que los principios del derecho del trabajo son "aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo

con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho", (p. 247)

Los principios del Derecho del Trabajo son muy importante ya que a través de ello podremos emitir juicios deontológico siguiendo las directrices o postulados que van a dar sentido en el caso concreto.

Para Plá Rodríguez, (1998), los principios del derecho del trabajo constituyen "líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos", (p.9)

En ese sentido los principios del derecho al trabajo son líneas directrices que orientan la formación de las normas, dando sentido a la norma.

Según el Tribunal Constitucional, en el Exp. 0008-2005-AI/TC, señala que los principios del derecho laboral; "Denomínese como tales a aquellas reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativas" recuperado de:

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html>

De esta manera, el T.C. manifiesta que los principios son aquellas reglas rectoras que dan inicio a la creación de las normas laborales, con la finalidad de ser fuente de inspiración en la solución de los conflictos a través de la interpretación normativa.

Los principios que fundamentan el derecho del trabajo son:

A. El Principio Protector:

Para Javier A. (2016) señala que el principio protector, son todas aquellas normas laborales que buscan evitar la preferencia unilateral de quien tiene el poder económico (empleador) por tener la calidad de propietario o dueño de los medios de producción, sobre quien sólo es dueño de su fuerza de trabajo y está en la necesidad de obtener un trabajo, ingreso que le permita costear sus necesidades personales conjuntamente con las personas que dependen de él como es su familia, Asimismo señala que se debe de dar una mayor énfasis al principio protector ya que a través de él se deja de lado la igualdad entre las partes, dándole mayor importancia al trabajador ante su clara desventaja económica y social frente a su empleador, motivo por el cual el estado debe prestar mayor importancia ante la desigualdad jurídica, que le permita de alguna forma equilibrar las desigualdades provenientes de la realidad, (p.87 y ss)

Este principio contiene a su vez tres modalidades:

A.1. Principio “*In dubio pro operario*”

Al respecto García (2010), manifiesta que “en las relaciones laborales debe predominar la interpretación que favorezca al trabajador cuando la duda sea insalvable en el sentido de una norma” (p.9)

Al respecto se debe tener en cuenta que dentro de una relación laboral la parte más débil es el trabajador ante el poder del empleador es por ello que al momento de resolver conflictos jurídicos se debe poner mayor un énfasis en la aplicación de este principio ya que brinda mayor protección al trabajador.

Marcial (2008) señala que “siendo los trabajadores la parte más débil de la relación laboral, se le otorga el beneficio, de cuando exista duda en la interpretación de una norma se le elija el que más beneficie al trabajador”, (p. 82)

Este principio tiene como fundamento principal, que al momento de realizar la interpretación de la norma se debe de dar preferencia a la que beneficie más a la parte más débil que es el trabajador, frente al poder del empleador.

A.2. Principio de la norma más favorable

Como señala Zavala (2010), cuando se produce la existencia de distintas normas que son aplicables a una misma situación laboral, se deberá aplicar la norma que más favorece o conceda mayor beneficio al trabajador. Sin embargo, hay que dejar en claro que puede tratarse de normas del mismo rango y ámbito; normas de rango semejante, pero de ámbitos distintos; y normas de distinto rango tanto como de distinto ámbito. En cualquiera de los casos planteados, lo que deberá hacerse es aplicar la norma que más beneficios represente para el trabajador. (p. 17)

A.3. Principio de la condición más beneficiosa

Pla Rodríguez (1998) manifiesta que “la regla de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que ella debe ser interpretada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que se ha de aplicar”.

Esto se da cuando aparecen nuevas normas que varían las condiciones laborales, de tal manera que, al momento de aplicarse se hará sin desconocer los derechos del trabajador que

existían anteriormente, pues el propósito de esto es, no recortar los derechos de los trabajadores.

B. Principio de Irrenunciabilidad de Derechos

Nuestra legislación Peruana reconoce el principio de irrenunciabilidad en el Artículo 26° inciso 2) Al respecto, Marcial (2006) interpreta este principio señalando que los derechos que la Constitución y la Ley otorgan a los trabajadores, son irrenunciables, haciendo un ejemplo para poder explicarlo: Si un empleador hace firmar a su trabajador que está renunciando manera parcial o total sus derechos laborales que le confieren la ley ya sea condicionarlo para contratarlo, este más adelante puede reclamarlos ante el poder judicial ello en atención a este principio, los derechos laborales son irrenunciables., cabe resaltar este principio de irrenunciabilidad, opera siempre que exista una decisión expresa del trabajador de abandonar un derecho a través de una decisión unilateral, ya sea por desconocimiento de sus derechos o por coacción, (p.81)

Sobre este principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, Javier, (2016), señala que busca que no se den casos en las que el trabajador por necesidad de tener un puesto de

trabajo o supuesto de necesidad acepte del empleador condiciones o acuerdos que vulneren sus derechos laborales, Asimismo señala que este principio protege estrictamente solo al trabajador en ninguna de manera podrá proteger al empleador.
(97)

C. El Principio de Continuidad:

Según Plá Rodríguez (1998) señala que conforme a este principio se tiene en cuenta que el contrato de trabajo no se extingue en un instante sino que perdura y se mantiene en el tiempo, agrega también que este principio de continuidad ha sido uno de los logros más resaltantes en el campo del derecho laboral, ya que inicialmente se pensó que proteger al trabajador prohibiéndole el trabajo de por vida, ya que esta significaba como una especie de esclavitud, pero posteriormente se percató que el hombre necesita de seguridad laboral para el futuro, es decir el contrato de trabajo debe permanecer en el tiempo, para tener estabilidad laboral donde tanto el empleador como el trabajador van a salir beneficiados ya el trabajador se convierte en un instrumento valioso para la empresa al contar con su amplia experiencia laboral, (p. 223 y ss)

El Doctor Javier. (2016) Señala que la finalidad del Principio de continuidad es de que el contrato de trabajo se conserve en el tiempo, hasta que existe una causal que cambie la situación contractual legal que genere su extinción del mismo, señala también que el beneficio de continuidad es para el trabajador y también para los empleadores pues cuentan con trabajadores más experimentados por la baja rotación, (103 y ss)

D. El principio de razonabilidad:

Plá Rodríguez (1998) señala que este principio no es de exclusividad del derecho laboral sino también es aplicable a toda rama del derecho, Asimismo señala que la razonabilidad es un criterio íntimamente vinculado al valor Justicia y está en la esencia misma del Estado o constitucional de derecho. Se expresa como un mecanismo de control opuesto a la arbitrariedad de los poderes públicos en el uso de las facultades discrecionales, y exige que las decisiones que se toman en ese contexto, respondan a criterios de racionalidad y que no sean arbitrarias, toda vez que su utilización busca alcanzar el ideal de justicia, haciendo la precisión que es mejor hablar del principio de razonabilidad que el de racionalidad, ya que puede existir alguien muy racional pero que no actúa razonablemente, es por ello que el ser humano

en sus relaciones laborales procede y debe proceder conforme a la razón, (P. 363 y ss)

E. Principio de Primacía de la Realidad:

El Tribunal Constitucional, máximo intérprete de la Constitución, ha señalado en el STC N° 833-2004-AA/TC, en su quinto fundamento manifiesta que el principio de primacía de la realidad es un elemento tácito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, de acuerdo a este principio en los casos que exista discordia entre lo que ocurre en la realidad y lo que aparece en los documentos o contratos, debe darse preferencia a lo que sucede en la realidad y se aprecia en los hechos concretos.

F. Principio de no discriminación

Carrillo (2008) señala que este principio, prohíbe en todos sus extremos la discriminación ya sea directa o indirecta por razón de sexo, raza, origen, religión, opinión, idioma, estado civil, responsabilidades familiares, edad, discapacidad, ser portador del VIH/SIDA, condición económica o de cualquier otra índole. La discriminación en el empleo puede ocurrir incluso mucho antes

de que uno consiga el trabajo, como por ejemplo en una entrevista de trabajo el empleador discrimina a la persona por su condición racial al otorgarle un trato diferente e injusto. (p.10)

Este principio tiene mucha relevancia ya que sin este principio existiría mucha desigualdad al momento de acceder a un puesto laboral, el empleador al momento de contratar personal debe de otorgarles un trato igualitario.

2.2.1.2. LOS DERECHOS LABORALES

Para Morera, (2002) señala que “Los derechos laborales son el conjunto de atribuciones que le asisten a todo ser humano para desarrollar actividades productivas en condiciones óptimas de bienestar, equidad e igualdad, de forma tal que pueda satisfacer sus necesidades básicas y ampliar sus oportunidades de crecimiento y superación”, (p. 02).

Para este autor, los derechos laborales son atribuciones otorgadas a todo ser humano para poder desarrollarse sus actividades laborales en buenas condiciones de tal modo que puedan cubrir sus necesidades básicas con una remuneración equitativa.

Sánchez. (2003) Define al derecho laboral como “el conjunto de principios y normas, que regulan las relaciones entre trabajadores y empleadores, en el ámbito individual o colectivo, mediante la intervención del Estado, con el objetivo de proteger a todo aquel que preste un servicio subordinado para lograr el equilibrio entre los derechos y obligaciones que nacen de la relación laboral y poder permitirle vivir en condiciones dignas”, (p.39).

En ese sentido podemos definir al derecho laboral como el conjunto de normas jurídicas que van a dar el equilibrio dentro de una relación laboral donde tanto el empleador y el trabajador van a adquirir obligaciones y derechos y esta se desarrolle de una manera óptima, y para que estas sean exigibles tienen que estar estrictamente reconocidas por nuestra legislación peruana.

2.2.1.3. CONTRATO DE TRABAJO

Gómez F. (1996). Define al contrato de trabajo “como el inicio del vínculo laboral, mediante el cual se van a generar y regular un conjunto de derechos y obligaciones tanto para el trabajador como para el empleador, así como las condiciones y las formas como se van a desarrollar dicha relación laboral”, (p. 79)

Mediante el contrato de trabajo es da inicio a la relación laboral entre el trabajador y el empleador, a través de un contrato se van a regular los derechos y obligaciones tanto para el empleador así como para el trabajador.

De la misma manera, Ferrero R. (1989), define el contrato de trabajo, “como el acuerdo voluntario, expreso o tácito, mediante el cual una persona denominada trabajador va a prestar sus servicios a otra denominada empleador, mediante el cual desarrollara su trabajo bajo su dependencia, a cambio de una retribución económica, que le permitan satisfacer sus necesidades primordiales”. (p. 16)

Este autor señala que el contrato de trabajo es un acuerdo entre el empleador y el trabajador, en donde el trabajador va a desarrollar sus actividades bajo dependencia de su empleador a cambio de una prestación económica.

En el mismo sentido, Toyama (2005) manifiesta que el “el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una relación de amonitud (servicios subordinados prestados por otra persona). El acuerdo podrá ser verbal o escrito, expreso o tácito, reconocido o simulado por las partes”, (p. 35).

En este sentido se ha determinado que los tres autores antes citados tienen una misma opinión al momento de definir el contrato de trabajo el cual manifiesta que con el contrato de trabajo se va a dar inicio a una relación laboral la cual tiene que manifestarse voluntariamente, donde tanto el empleador así como el trabajador van a adquirir derechos y obligaciones, donde el trabajador va a desarrollar sus actividades a cambio de una remuneración, Asimismo es preciso señalar que el contrato puede ser por escrito o verbal.

2.2.1.3.1. Características del Contrato de Trabajo.

Valdivia (2015) señala que el contrato de trabajo se caracteriza por ser:

A. Oneroso: Si bien es cierto el contrato de trabajo genera obligaciones es por ello que dentro de una relación laboral el empleador está en la obligación de otorgar un pago económico al trabajador y este de otorgar sus servicios pactados.

a) Personal: La realización de las labores tienen que desarrollarse de manera personal y directa. Sin embargo, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral permite que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre y cuando ello sea usual y de acuerdo a la naturaleza de las labores. Con respecto al empleador este puede ser remplazado por su representante o por otro empleador.

b) Sinalagmático o bilateral: dentro de una relación laboral se necesita estrictamente la intervención de dos partes: por un lado, está el empleador y por el otro el trabajador, cada una ellas cumplen con obligaciones y derechos entre las partes contratantes.

c) Consensual: para Contrato de Trabajo debe de existir por medio el consentimiento de ambas partes en este caso del trabajador y del empleador.

d) Conmutativo: El contrato de trabaja es conmutativo en el sentido que ambas partes contraen las mismas obligaciones ambas partes se miran como equivalentes.

2.2.1.3.2. Elementos del Contrato.

Diferentes autores definen los elementos del contrato, de la siguiente manera:

Para Ferrero (1989) señala que los elementos esenciales del contrato de trabajo son: **a) El vínculo de dependencia** entre el que otorga la fuerza de trabajo y la otra es la quien retribuye económicamente a cambio de esta fuerza de trabajo; **b) El conjunto de prestaciones pactadas**, primordialmente son todos los servicios que realizados por el trabajador de manera subordinada y, **c) El salario correspondiente** el cambio monetario que se le otorgara al trabajador por el trabajo realizado. (p.p. 17 y 18)

Para este autor los elementos del contrato son tres, 1) el vínculo de dependencia, 2) conjunto de prestaciones pactadas y 3) el salario correspondiente.

El Tribunal Constitucional en el EXP. N° 4783-2007-PA/TC, manifiesta en sus fundamentos que los elementos del contrato “constituye por la existencia de tres elementos esenciales: (i) prestación personal de servicios; (ii) subordinación; y (iii) remuneración.

a) Prestación personal de servicio:

Según Toyama M. (2005) considera que la prestación de servicios a iniciado a consecuencia de un contrato de trabajo tiene que realizarse manera muy personalísima, “intuitu personae”, esta labor no puede ser delegada de ninguna manera a un tercero; los servicios que deberá de prestar el trabajador tienen que ser de forma directa y concreta, no existiendo la posibilidad en ninguna de sus formas de delegar su trabajo a terceros, (p.21).

El primer elemento del contrato es la prestación personal de servicio, esto quiere decir que por ninguna manera esta labor puede ser desarrollada por un tercero que no se encuentre dentro de la relación laboral.

b. Que se realice en forma subordinada:

Neves (2004) considera que “la subordinación es un vínculo jurídico entre el empleador y el trabajador, mediante el cual el trabajador va

ofrecer su mano de obra de trabajo al empleador confiriéndosele el poder de conducirlo. En otras palabras, la subordinación es la Sujeción de un lado y dirección del otro, son los dos aspectos centrales del concepto de subordinación”, (p.27)

Este segundo elemento del contrato señala que dentro de una relación laboral el empleador tiene la dirección del otro en el cual el trabajador debe desarrollar sus actividades laborales bajo subordinación de esta.

c.- Pago de una remuneración

Neves M. (2004) indica que “el pago que se otorga al trabajador a cambio de su mano de obra se denomina remuneración. Nuestro ordenamiento laboral define a la remuneración como el integro de lo que el trabajador recibe a cambio de sus servicios, esta puede ser en dinero o en especie, siempre que sea de su libre disposición”, (p. 27)

La remuneración es el tercer elemento del contrato, definiéndose a la remuneración como la retribución económica o en especie que percibe el trabajador a cambio de su trabajo, la misma que es pagada de acuerdo al acuerdo que hubiera llegado con su empleador puede ser diario, semanal, quincenal o mensual.

2.2.1.3.1. Tipos de Contratos de Trabajo

Dolorier (2004), señala que existe dos tipos de contratos de trabajo, 1) a plazo indeterminado y 2) contrato de trabajo sujeto a modalidad, (p.28).

a. Contrato de Trabajo a Plazo Indeterminado

Sanguinetti (2008) sostiene que, los contratos de trabajo a tiempo indeterminado “son todos aquellos contratos que tienen fecha de inicio, pero no tienen fecha de terminación, estos se dan de forma indefinida. Asimismo, este tipo de contrato a tiempo indeterminado se da cuando su duración se prolongarse indefinidamente, este tipo de contrato puede ser de forma verbal o escrito”, (p.p.25, 27)

Los contratos a plazo indeterminado son los contratos que te brindan estabilidad laboral ya que estos tienen fecha de inicio pero no fecha de culminación; asimismo estos contratos pueden darse de dos formas escrito o verbalmente.

b. Contrato de Trabajo a Plazo Fijo

Para Valdivia (2015) establece que el contrato a plazo fijo, “se caracteriza por tener una duración determinada es decir se establece entre el trabajador y el empleador una vinculación de naturaleza eventual o transitoria, también se caracteriza por tener fecha de inicio y fecha de conclusión, Asimismo en este tipo de contrato a diferencia del contrato indeterminado es necesario ser firma por escrito y de registrados ante el Ministerio de Trabajo, otorgándose una copia al trabajador”, (p. 28)

A diferencia de los Contratos Indeterminados, los contratos a plazo fijo tienen fecha de inicio y fecha de culminación, el cual se exige que este tipo de contratos sean estrictamente por escrito y firmados por el trabajador, Asimismo tienen que ser registrados por la entidad pública competente.

Según la Ley PCL hace una clasificación de los contratos de trabajo a plazo fijo según la temporalidad o causalidad. En el esquema observamos la clasificació

CONTRATOS MODALES SEGÚN LA LPCL

MODALIDAD	DENOMINACIÓN	DENOMINACIÓN
Contratos de naturaleza temporales	Contrato por inicio o lanzamiento de una actividad	Tres (3) años
	Contrato por necesidad de servicio	Puede renovarse sucesivamente hasta máximo de cinco (5) años
	Contrato por reconversión empresarial	Dos (2) años
Contratos de naturaleza accidentales	Contrato ocasional	Seis (6) meses
	Contrato de suplencia	No hay plazo, el tiempo que sea necesario
	Contrato de emergencia	No hay plazo, subsiste mientras dure la emergencia.
Contrato para obra o servicio	Contrato para obra o servicio	No se establece. Tiene duración que resulte necesaria
	Contrato intermitente	No se establece. Son labores cíclicas/intermitentes
	Contrato de temporada	No se establece. Son labores por temporadas

Fuente: Creación de Valdivia 2015 según LPCL, (p. 29)

2.2.1.4. JORNADA DE TRABAJO

Palomeque, Álvarez (1998) señala que la jornada laboral se refiere a “(...) los períodos de tiempo durante los que un trabajador viene obligado a poner su actividad laboral a disposición del empresario”

En ese sentido la jornada de trabajo será todo el tiempo que el trabajador permanezca dentro de su centro laboral desarrollando sus actividades encomendadas por su empleador.

Rivadeneira (2015) señala que “la jornada máxima de 8 horas, se generalizó en el Perú, mediante el Decreto Supremo del 15 de enero de 1919, el cual fijó en 8 horas el tiempo del trabajo diario tanto para los trabajadores del sector público como del sector privado, sin que se viese disminuido el monto salarial que percibían los trabajadores por gozar de este derecho”, (p. 9)

Al respecto el autor ha mencionado que desde el año 1919 mediante un Decreto Legislativo se ha reconocido en el Perú que la jornada máxima de labores es de 08 horas diarias, el cual en la actualidad se viene respetando este tiempo de trabajo.

Para Marcial (2008) comenta el artículo 25° de la Constitución Política del Perú, señalando que antiguamente los trabajadores laboraban catorce y dieciséis horas diarias esto significaba una explotación para el hombre, pero gracias a la exigencia de los trabajadores realizada a través de una protesta se redujo la jornada de trabajo es por ello que en la actualidad nuestra constitución política del Perú vigente, reconoce que la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En el caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo. Asimismo, comenta que los

trabajadores pueden trabajar más de sus ocho horas diarias y esta es llamada como horas extra el cual serán pagadas, (p.80).

2.2.1.4.1. Tipos de Jornada de Trabajo

Se puede distinguir dos tipos de jornada, según su origen y según su pago.

A. Según su origen: Según esta primera clasificación podemos diferenciar tres tipos de jornadas: la jornada máxima legal, la jornada ordinaria y la jornada convencional. A continuación, describiremos cada una de estas jornadas:

A.1. Jornada máxima legal

Para Condori, Puma (2019) manifiesta que Esta jornada se caracteriza por estar regulada tanto por la normativa nacional, como en la Constitución, la Ley y sus Reglamentos, Así como también en la normativa internacional (Convenios de la OIT). En ese sentido en el Perú la jornada máxima legal prevista en la Constitución Política del Perú es de ocho horas diarias o de cuarenta y ocho horas semanales. (p.17)

A.2. Jornada ordinaria:

El artículo 1 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, señala que “(...) Se puede establecer por Ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias (...)”.

Para Rivadeneyra (2019) manifiesta que la jornada ordinaria como aquella que es establecida unilateralmente por el empleador y aplicada para todos sus trabajadores dentro de un centro de trabajo el cual debe de ser acatada por todos los trabajadores. La jornada ordinaria diaria puede ser mayor o menor que la jornada máxima legal diaria, sin embargo, la jornada ordinaria semanal no puede ser mayor que la jornada máxima legal semanal; esto es permitido porque nuestro país es posible aplicar el límite diario o semanal, por lo tanto, una empresa puede exceder el límite diario, siempre y cuando, respete el límite máximo de jornada máxima semanal. Asimismo, jornada ordinaria semanal puede ser medida en base a 6 o menos días a la semana, esto debido a que el empleador puede establecer un período semanal menor, pero establecer más horas laborales al día, (p. 13)

A.3. Jornada convencional

Rivadeneyra (2019) señalamos, la Ley permite que la jornada de trabajo pueda ser fijada por convenio o acuerdo, siempre que se respete el máximo legal. En este sentido, podemos establecer que la jornada convencional es la que se fija por convenio de partes, puede ser a nivel

individual, entre el trabajador y empleador mediante el contrato de trabajo, o a nivel colectivo, en este caso el sindicato y el empleador o conjunto de empleadores. Este tipo de jornada suele ser distinta a la jornada diaria máxima legal y a la ordinaria. Por lo general, la jornada convencional puede tener dos sentidos: uno reducir la jornada diaria y el otro incrementar el tiempo de trabajo diario reduciendo en general la jornada semanal, (p. 20).

B. Según el pago

Rivadeneira (2019) Este tipo de jornadas se caracterizan porque a cambio de más horas trabajo se otorga un pago adicional. En este sentido, aquí se incluyen la jornada nocturna y la jornada extraordinaria.

B.1. Jornada nocturna

La jornada nocturna es aquella que da inicio a las labores a partir de las 10:00 p.m. y 6:00 a.m. El artículo 8 del Decreto Supremo N° 007-2002-TRestablece que en los centros de trabajo en los que las labores se realizan por turnos en horario nocturno, éstos deberán, en lo posible, ser rotativos, de esta manera se observa que siempre se tiene que proteger la integridad del trabajador.

B.2. Jornada extraordinaria

La jornada extraordinaria debe ser prestada en forma efectiva y voluntaria por el trabajador, por lo tanto, si es impuesta de forma obligatoria sin justificación alguna por el empleador (hecho fortuito o fuerza mayor), dicho acto es sancionado por la autoridad administrativa como infracción administrativa muy grave. Están excluidas de la sanción administrativa, las necesidades laborales que se presentan por hecho fortuito o fuerza mayor, esto se da por ejemplo en casos de un personal de salud ante un de desastres naturales y si se requiere de sus servicios, este debe de quedarse laborando.

2.2.1.5. REMUNERACIÓN

Para Carrasco (2017) señala que “dentro de una relación laboral, encontramos como uno de los elementos principales la remuneración, que es el pago de una retribución, ya sea un dinero o especie, otorgado al trabajador por el trabajo prestado para el empleador”, (p. 13).

En ese sentido señalamos que la remuneración es un pago realizado por el empleador a su trabajador por el trabajo realizado, siendo la remuneración un elemento principal dentro de la relación laboral.

Neves (2009), señala que la remuneración “tiene carácter contraprestativo, pero no se agota en este, en otras palabras, es el pago que corresponde al trabajador por la puesta a disposición de su actividad. Pero es más contraprestación, ya que la actividad temporal del trabajo originada en ciertas causas, no conlleva la suspensión de remuneraciones” (p. 39)

Al respecto este autor señala que la remuneración no solo se caracteriza por tener un carácter contraprestativo, porque hay ocasiones donde el trabajador sin la necesidad de prestar sus servicios por el cual ha sido contratado percibe una remuneración como es el caso que cuando el trabajador se encuentre en sus vacaciones sigue percibiendo de una remuneración, así como también cuando se encuentre con licencia por salud, maternidad y otros.

2.2.1.5.1. La Remuneración Básica

Para Toyama (2016) manifiesta que la “remuneración básica, es una remuneración principal fija a través de la cual el trabajador recibe la misma cantidad, determinada por cada uno de los módulos temporales en los que desarrolla su prestación laboral” (p. 19)

En este contexto la remuneración básica es el monto económico pactado dentro de una relación laboral que es otorgado al trabajador a cambio del servicio.

Rubio (2008), señala que todo ser humano vive de su trabajo en consecuencia debe de percibir una remuneración a cambio de su trabajo a fin de satisfacer sus necesidades básicas personales, así como de sus

familiares que dependen de este, asimismo señala que el valor de la satisfacción de estas necesidades es llamado como el precio de la fuerza de trabajo, (p. 78)

2.2.1.5.1. La Remuneración Mínimo Vital

Para Carrasco (2017) manifiesta que la Remuneración Mínima Vital (RMV) es la cantidad mínima de dinero que se le paga a un trabajador que labora una jornada completa de 8 horas diarias o 48 horas semanales. Asimismo, en el Perú la remuneración mínima se encuentra reconocida en nuestra Constitución Política del Perú en su Artículo 24°,

2.2.1.5. DESCANSO REMUNERADO

Anacleto (2012) manifiesta que “El trabajador se encuentra fuera del ámbito laboral dedicado tanto al reposo y a su recuperación sicofísica como al derecho a su tiempo libre, en especial el dedicado a la atención de su familia, y de otras actividades” (p. 459)

En ese sentido manifestamos que el descanso Remunerado es aquel tiempo donde se produce una paralización de labores, esto quiere decir que el trabajador en estos días no presta sus servicios; sin embargo, durante ese tiempo el empleador se encuentra en la obligación de otorgar a su trabajador una remuneración por el tiempo o periodo que dejó de labora.

Entre estos descansos remunerados tenemos a:

2.2.1.5.1. Descanso semanal.

Para Anacleto (2012) El descanso semanal es derecho que tiene todo trabajador, a través del cual el trabajador tiene estos días de descanso para recobrar energías tanto mental como físicas, Asimismo este derecho es reconocido por nuestra Constitución Política del Perú en el artículo 25° mediante el cual establece que los trabajadores tienen derecho al descanso semanal y anual remunerados, y el inciso 22 del artículo 2 del Pacto Internacional, dispone que toda persona tiene derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso. Es así, que nuestro ordenamiento jurídico establece que el trabajador tiene derecho como mínimo a veinticuatro horas consecutivas de descanso en cada semana por la labor realizada, y generalmente este día de descanso coincide con el día domingo, Asimismo estos descansos deben de ser remunerados (p. 460).

2.2.1.5.1. Descanso en días Feriado

Para Anacleto (2012) señala que los descansos en días feriados, es un derecho legalmente obtenido y tiene como fundamento principal las celebraciones de acontecimientos religiosos, cívicos e históricos, como la Navidad y Santa Rosa de Lima, el combate de Angamos y las Fiestas Patrias, entre otros feriados, cabe señalar que estos feriados tienen que ser

celebrados en el mismo día incluso cuando esta coincida con el día de descanso, (p.461)

2.2.1.5.2. Descanso Vacacional

Para Anacleto (2012) El descanso vacacional, es el descanso perfecto de labores, donde el trabajador deja de prestar servicio efectivo por un determinado tiempo ya sea por un mes completo o por días partidos, sin que éste pierda la relación laboral y el empleador está en la obligación de pagar la remuneración por el periodo dejado de trabajar, Las vacaciones es el derecho que tiene todo trabajador con la finalidad de que recupere sus energías físicas y sus fuerzas, o compartirla con su familia; Para hacer uso de las vacaciones de 30 días calendarios por año de servicios, los trabajadores tienen que cumplir con ciertos requisitos:

- ✓ Trabajar una jornada mínima de 04 horas diarias.
- ✓ Trabajar una jornada ordinaria de 06 días a la semana, con una labor efectiva de 260 días dentro del año.
- ✓ Si se trabaja una jornada ordinaria de 05 días a la semana, debe haber realizado una labor de efectiva de 210 días en el año.
- ✓ Si la jornada ordinaria es de 04 o 03 días a la semana, o si el centro de trabajo ha sufrido paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo

(AAT) y siempre que sus faltas injustificadas, no haya sido mayor a 10 en el periodo de un año, (p.462).

2.2.1.6. BENEFICIOS SOCIALES

Toyama, J. (2015) define a los Beneficios Sociales como a todos aquellos conceptos remunerativos que perciben los trabajadores dependientes, sin considerar el origen de la naturaleza remunerativa del beneficio, la relación que exista entre el género-especie, o de la obligatoriedad o voluntad, debiendo considerar que los Beneficios Sociales son otorgados con independencia de la fuente de origen, la cuantía, el tiempo laborado etc, (p. 189)

2.2.1.6.1. COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO -CTS:

Para García, Valderrama, & Paredes (2014), señala que la compensación por tiempo de servicios (CTS) es un beneficio social que es otorgado a todos los trabajadores con la finalidad de cubrir las contingencias que se puedan dar al momento de la extinción del vínculo laboral, este beneficio es otorgado dos veces en el año esto es en el mes de mayo y noviembre y es depositado en las cuentas bancarias denominadas CTS de cada trabajadora, (p. 113)

Asimismo, mediante la Sentencia del Tribunal Constitucional del 14.07.2010, en el expediente N.º 03052-2009-PA/TCNº1944-2002-

AA/TC, ha referido que; El artículo 1º del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR establece que las CTS tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia; lo que ha pretendido el legislador, es que este beneficio funcione como una especie de ahorro forzoso que permite cubrir algunas eventualidades frente a la pérdida de trabajo. En este sentido, las CTS sirven como una contingencia ante un despido laboral para que el trabajador pueda subsistir hasta encontrar otro trabajo.

A. Aspectos Generales

La Compensación por Tiempo de Servicios (en adelante, CTS) es un beneficio social otorgado a los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada con la finalidad de prevenir las contingencias que originan a estos su cese laboral; encontrándose inafecta a todo tributo creado o por crearse, al pago de aportaciones al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud y Pensiones; al igual que sus intereses, depósitos, traslados y retiros.

Este beneficio se encuentra regulado por lo establecido en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (en adelante, TUO de la LCTS) y por su Reglamento, el Decreto Supremo N° 004-97-TR. Es importante precisar la naturaleza de la CTS como un “seguro de desempleo”, en tanto

constituye un ingreso que procura proteger al trabajador cuando se encuentre desempleado y que, por tanto, no debería utilizarse mientras éste tenga trabajo.

B. Requisitos

Tendrá derecho a dicho beneficio el trabajador sujeto al régimen laboral común de la actividad privada que cumpla cuando menos, en promedio, una jornada mínima diaria de 4 horas; y que haya laborado como mínimo 1 mes en el semestre correspondiente.

C. Monto de la CTS

La CTS será equivalente a tantos dozavos de la remuneración del trabajador como meses completos haya laborado en el semestre respectivo (noviembre-abril, mayo-octubre). De esta forma, si el trabajador laboró el semestre completo, la entidad empleadora deberá depositarle media remuneración; de no haberlo laborado completamente, las fracciones de mes deberán ser depositadas por treintavos.

Es de precisar que la remuneración antes mencionada será la vigente en los meses de abril y octubre, respectivamente.

D. Tiempo de Servicios

Para el cálculo de la CTS se debe considerar el tiempo de servicios efectivamente laborado por el trabajador dentro del territorio peruano o en el extranjero, cuando el trabajador mantenga vínculo laboral vigente con la entidad empleadora que lo contrata en Perú.

Son computables solo los días de trabajo efectivo. Los días de inasistencias injustificadas se podrán deducir del tiempo de servicios a razón de un treintavo por cada día.

2.2.1.6.2. GRATIFICACIONES LEGALES

Para Toyama (2016) Este beneficio es otorgado exclusivamente a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que tengan contratos a tiempo indeterminados a plazo fijo y a los trabajadores que tienen un contrato a tiempo parcial, esta gratificación es entregada dos veces al año esto es en el mes de julio por fiestas patrias y en el mes de diciembre por navidad, (p. 51).

A. Aspectos Generales

Las gratificaciones legales se encuentran actualmente reguladas por la Ley N° 27735 y por su reglamento, el Decreto Supremo N° 005-2002-TR. En dichas normas se establece el otorgamiento de 2 gratificaciones al año con ocasión a las Fiestas Patrias y la Navidad, como derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Dicho derecho es otorgado sin perjuicio de la modalidad del contrato de trabajo ni del tiempo de prestación de servicios del trabajador (contratados a plazo indeterminado, mediante contratos de trabajo sujetos a modalidad, o a tiempo parciales).

B. Gratificaciones Ordinarias

1. Requisitos

Para que el trabajador pueda percibir sus gratificaciones ordinarias, deberá contar con 1 mes de servicios como mínimo antes del mes en que corresponde efectuar el abono de la gratificación.

Además, el trabajador deberá encontrarse laborando efectivamente durante la primera quincena de julio o diciembre de cada año, respectivamente.

2. Tiempo de Servicios

Las gratificaciones ordinarias se pagan de acuerdo al tiempo de trabajo efectivo. Siendo ello así, aquellos días que no se consideren como efectivamente laborados se deducirán a razón de treintavos de la fracción correspondiente a pagar por dicho concepto.

C. Oportunidad de Pago

Las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad deben ser pagadas en la primera quincena de julio y diciembre, respectivamente. Dicho plazo es indisponible para cualquiera de las partes en la relación laboral.

2.2.1.6.3. UTILIDADES

Rubio (2008) La participación de las utilidades es un derecho reconocido en el artículo 29° de la Constitución Política del Perú. Tiene

por objeto que los trabajadores accedan a las utilidades netas (cuando las hubiera) que percibe el empleador como consecuencia de su gestión empresarial.

Es un porcentaje de las ganancias que se les atribuye a cada trabajador miembro de una empresa que haya cumplido con la jornada máxima de trabajo que exige la ley, asimismo esta empresa debe de pertenecer al régimen de la actividad privada, que generen rentas de tercera categoría y que cuenten con más de 20 empleados inscritos en planilla y es entregado a partir de la quincena de marzo de este año las empresas realizarán el pago de utilidades a sus trabajadores, teniendo como plazo máximo el 10 de mayo y el porcentaje de las utilidades a distribuir dependerá de la actividad productiva que desarrolle cada empresa, (p. 84).

A. Aspectos Generales

La participación en las utilidades es un beneficio social que consiste en distraer cierto porcentaje de las rentas empresariales para su reparto en forma directa entre los trabajadores. Se encuentra regulada por las normas del Decreto Legislativo N° 892, por su Reglamento, el Decreto Supremo N° 009-98-TR, y por las normas aún vigentes del Decreto Legislativo N° 677.

B. Requisitos

Los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada cuya entidad empleadora desarrolle actividades generadoras de rentas de tercera categoría tienen derecho a participar de las utilidades de la misma. Asimismo, a efectos que la entidad empleadora se encuentre obligada a repartir utilidades, debe contar como mínimo con 21 trabajadores contratados; para ello, se deberá sumar la cantidad total de trabajadores que hubiesen laborado en cada mes del ejercicio correspondiente y el resultado total se dividirá entre 12. Cuando en un mes varíe el número de trabajadores contratados, se tomará en cuenta el número mayor, redondeando a la unidad superior siempre y cuando la fracción que resultara fuera igual o mayor a 0.5.

2.2.1.6.4. Asignación Familiar

La asignación familiar es un beneficio mensual otorgado a los trabajadores que pertenezcan al régimen de la actividad privada, siempre y cuando mantenga a su cargo uno o más hijos menores de dieciocho años los mismos que deberán de ser acreditados por el trabajador, este es equivalente al 10% de la remuneración mínima vital vigente. Este beneficio es otorgado a cada trabajador con el objetivo de que puedan mantener a su familia, asimismo se puede entregar este beneficio de manera excepcional a los trabajadores que tengan hijos mayores de edad

siempre y cuando se encuentren cursando estudios superior o universitarios, este beneficio se extenderá como máximo unos 06 años posteriores a cumplir la mayoría de edad.

A. Aspectos Generales

La asignación familiar, que actualmente se encuentra regulada por la Ley N° 25129 y por su Reglamento, el Decreto Supremo N° 035-90-TR, es aquel beneficio social de naturaleza y carácter remunerativo que se otorga a los trabajadores por tener hijos menores de edad o mayores de edad hasta los 24 años, siempre que los mismos se encuentren realizando estudios técnicos o universitarios.

Este concepto es equivalente al 10% de la Remuneración Mínima Vital (RMV) vigente en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio. Así, considerando que, desde el 1 de abril de 2018, la RMV vigente asciende a S/ 930.00, la asignación familiar a otorgar ascenderá a S/ 93.00. Es de precisar que la asignación familiar es un importe fijo, con lo cual no incrementará a razón de la cantidad de hijos que pueda tener un trabajador.

Por otro lado, en caso ambos padres sean trabajadores de una misma entidad empleadora, cada uno de ellos tendrá el derecho de percibir dicho beneficio. Asimismo, en caso un trabajador labore para más de una entidad empleadora, dicho trabajador tendrá derecho a percibir la asignación familiar por parte de cada una de estas.

B. Requisitos

La entidad empleadora deberá considerar los siguientes requisitos a efectos del otorgamiento de la asignación familiar:

- Que exista un vínculo laboral vigente con el trabajador.
- Que el trabajador mantenga a su cargo uno o más hijos menores de edad o, siendo mayores de edad, que se encuentren efectuando estudios superiores o universitarios. En este último caso, el beneficio se otorgará por un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de la mayoría de edad por parte del referido dependiente.

2.2.2. LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES EN EL PERÚ

2.2.2.1. MIGRACIÓN LABORAL

Según, Echevarria, (2019 señala que “(...) Migración laboral: Movimiento de personas del Estado de origen a otro con un fin laboral. La migración laboral está por lo general regulada en la legislación sobre migraciones de los Estados. Algunos países asumen un papel activo al regular la migración laboral externa y buscar oportunidades de trabajo para sus nacionales en el exterior”, (p.24)

Al respecto la migración laboral es el traslado que realizan las personas de su lugar de origen a otro país con la finalidad de oportunidades laborales, asimismo señala que la migración laboral está regulada por la legislación.

Para García (2019) señala que la migración laboral es la “forma de movilidad geográfica de los trabajadores”, mientras que desde un enfoque de derechos ha sido delimitada como: “el proceso en el que las personas pueden ejercer su derecho a desplazarse a través de las fronteras, sin que sus derechos humanos sean mermados por su condición de migrantes”, (p. 39)

El autor manifiesta que la Migración Laboral es la movilización de las personas a otro lugar el cual no es su país de a fin de ejercer su derecho de desplazamiento a través de sus fronteras con la finalidad de buscar un trabajo, asimismo es preciso señalar que la migración tiene relación directa con el trabajo ya que el primer motivo para salir de su lugar de origen a un país distinto es conseguir un trabajo.

Para el autor Camacho (2013) hace una clasificación de los migrantes según su condición, haciendo una distinción entre:

- ✓ “Migrantes Forzados” entendiéndose como toda persona que desplazados fuera de su país debido a guerras, desastres naturales, persecución políticas o torturas, siendo los refugiados y los solicitantes de asilo los más representativos; y

- ✓ “Migrantes Voluntarios o Económicos” son todas aquellas personas que se trasladan fuera de su país en búsqueda de mejoras condiciones de vida y oportunidades laborales. Estos “migrantes económicos” y su fuerza laboral desarrollada en nuestro país constituyen en un aporte muy significativo para el desarrollo económico de nuestro país, (P. 245)

2.2.2.1.1. Migración Laboral como Derecho

A Bustamante, (2001), señala que “el proceso cíclico que incluye el concepto de migración laboral presentado nos deja la tarea pendiente de analizar si conlleva el reconocimiento de un derecho que se denominaría derecho a la migración laboral, que integraría a todos aquellos derechos reconocidos por tratados o convenciones internacionales vinculados a la migración laboral”, (p. 82).

Este autor señala que no solo el traslado de las personas de un lugar a otro con la finalidad de buscar una mejora laboral no solo termina con conseguirlo sino es necesario que a estas personas migrantes se les reconozcan los derechos que han sido reconocidos por tratados o convenciones internacionales vinculados a la migración laboral, para poder desarrollarse dignamente. Y estos derechos son los siguientes.

A. El derecho a no migrar:

Para Marmora, (2004) señala que el derecho a no migrar “Es el derecho que tiene toda persona a permanecer en el lugar en donde se habita y desarrollar su vida económica y social, sin necesidad de trasladarse a otra parte para mantener su sobrevivencia digna”, (p. 443)

Al respecto manifestamos que si los Estados pondrían un mayor énfasis en sus políticas laborales sus compatriotas no se verían en la necesidad de migrar a otros países en busca de trabajo, es así que este derecho ha sido reconocido en el artículo 2º del Pacto Internacional sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

B. El derecho a la información y orientación

Dulitzky, (1997), señala que “Toda persona que se encuentra buscando un trabajo o mejorar el trabajo que tiene por otro en el extranjero, tiene derecho a que se le informe y oriente sobre las condiciones de trabajo, los beneficios y derechos laborales que obtendría en caso de obtener el trabajo en el extranjero; así como las condiciones de vida que se presentan en el país de destino”, (p. 36)

Este derecho es muy importante, ya que es necesario para toda persona que busca trabajo en el extranjero tiene derecho a ser informado sobre los beneficios y que obtendría en el caso de ser contratado en el extranjero, Asimismo este derecho es reconocido en el artículo 33º de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.

C. El derecho al libre tránsito

Rosas, (2014) ha señalado que “Todo hombre tiene derecho a la libertad de movimiento y de residencia dentro de las fronteras de cada Estado”. Asimismo, este derecho se encuentra consignado en los numerales 1, 2 y 3 del artículo 12º del Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos, en el inciso 11 del artículo 2º de nuestra Constitución, y en el numeral 8.2 del Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales”, (p. 34).

Efectivamente este derecho no se le debe de recortar a ninguna persona ya que al limitarse se le estaría recortando su derecho a la libertad de tránsito.

D. El derecho a la asesoría para la búsqueda del empleo o la inserción laboral

Rosas, (2014), señala que es “es preciso señalar que debe ser reconocido a todo migrante tanto en el país de origen, a partir de la llamada migración regulada con la participación de los Ministerios de Trabajo, como en el país de destino, cuando el migrante no ha logrado su inserción laboral”, (p. 34)

Este derecho manifiesta que si un trabajador migrante no ha logrado encontrar un puesto de trabajo tiene derecho a ser asesorado para poder tener una mejor oportunidad laboral; Asimismo este derecho es reconocido en el artículo 43º de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares. Asimismo, este derecho se encuentra en el artículo 7º del Convenio 97 de la OIT, y en el numeral 13.2 del Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales.

E. El derecho a la capacitación, reconocimiento de títulos y certificación de competencias laborales:

Para Rosas, (2014), ha manifestado que: “en relación al derecho a la educación básica no es posible ningún tipo de distinción, pues se aplica a todas las personas que residan en el territorio de un Estado parte, comprendidos los no nacionales y con independencia de su situación jurídica”.

Este autor expresa que con respecto a este derecho no se debe de tener ningún tipo de distinción, todos los trabajadores migrantes tienen el derecho hacer capacitados, así como de reconocerse sus títulos y certificados conforme a ley.

F. El derecho a la tutela de los derechos laborales

Canessa, (2014), señala que “Con relación a éste derecho, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, afirma que los trabajadores migrantes al establecer una relación laboral con independencia de su situación regular o irregular adquieren los derechos de un trabajador” (p. 113)

Al respecto en nuestro país los trabajadores extranjeros sus derechos laborales se encuentran enmarcados dentro de los derechos laborales de la Actividad Privada, Asimismo estos derechos son reconocidos artículo 6° del Convenio 97 de la OIT y en el numeral 8.1 del Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales.

G. El derecho a la portabilidad de los derechos de seguridad social:

Para Rosas, (2014), Este derecho es recogido por el artículo 27° de la Convención Internacional de Protección de los Derechos de los Trabajadores Migratorios y su Familia. Asimismo, este derecho se encuentra en el artículo 6° del Convenio 97 de la OIT y en el numeral 9.8 del Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales, Al respecto este derecho tiene un doble objetivo, el primer lugar es tener la garantía de una cobertura adecuada de una protección social con la previsión de políticas universales de soporte de la renta durante la vida activa y la vejez y por otro lado la construcción de la historia laboral personal, (p. 35)

H. El derecho a la sostenibilidad familiar

Para Rosas, (2014), señala que todo trabajador que se encuentre trabajado en otro país que no es su país de origen, tiene derecho a proveer a sus familiares de los frutos de su trabajo. En tal sentido, los trabajadores podrán enviar a sus familiares ayuda económica para sus familiares para su sostenibilidad familiar más allá que la prestación efectiva del trabajo no se realice en el país de origen. Este derecho ha sido reconocido en los incisos 1 y 2 del artículo 47° de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares. Asimismo, este derecho se encuentra en el artículo 9° del Convenio 97 de la OIT. 8, (p.35)

I. El derecho al retorno productivo:

Este derecho es recogido por el artículo 13° de la Declaración Universal de los Derechos de Humanos, cuando señala que: “Todo hombre tiene derecho a dejar cualquier país, inclusive al propio y a éste regresar”. Asimismo, este derecho se encuentra en el numeral 4 del artículo 12° del Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos, y en el inciso 11 del artículo 2° de nuestra Constitución.

Asimismo, este derecho se encuentra en el numeral 12.2 del Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales.

2.2.2.2. TRABAJADOR EXTRANJERO

Para Toyama (2015), define al trabajador extranjero como “todo aquel sujeto que se compromete a prestar personal y directamente sus servicios a favor de un empresario, a cambio de una remuneración, en un régimen de ajenidad y bajo la dirección jurídica de este último”, (p. 36)

En ese sentido el trabajador extranjero será toda persona que no es de nuestra nacionalidad, pero que presta sus servicios laborales a favor de un empleador a cambio de una remuneración económica, a fin de satisfacer sus necesidades económicas.

Para el autor Anacleto Guerrero (2015), define comotrabajador extranjero “...a todos aquellos que prestan servicios en el Perú, pero que no son peruanos, ni por nacimiento ni por nacionalización”, (p. 203)

De lo expuesto podemos definir a un trabajador extranjero como a toda persona que no es natural de nuestro país, pero presta sus servicios (trabajo) en territorio nacional de manera personal, bajo un vínculo de subordinación a cambio de una remuneración económica para poder satisfacer sus necesidades personales.

2.2.2.2.1. Legislación Laboral Nacional de los trabajadores migrantes.

Culqui (2015) manifiesta lo siguiente:

Nuestro marco legal nacional comprende, el Decreto Legislativo N° 1236, Decreto Legislativo de Migraciones, promulgado el 26 de setiembre 2015 y vigente en parte a partir del 27 de setiembre 2015, que reemplaza a la Ley de Extranjería, publicada el 14 de noviembre de 1991 mediante Decreto Legislativo N° 703 y vigente desde el 17 de julio de 1992. Ambas normas regulan el ingreso y salida de los nacionales y extranjeros, la permanencia y residencia de los extranjeros en el territorio nacional.

Decreto Legislativo de Migraciones ha formado parte de la facultad que otorgó el Congreso de la República al Poder Ejecutivo por Ley N° 30336, vigente a partir del 02 de julio del 2015, para legislar en materia de seguridad ciudadana, fortalecimiento de la lucha contra la delincuencia y el crimen organizado, siendo que en su artículo 2 literal b señaló expresamente la facultad otorgada al Poder Ejecutivo para legislar sobre la supervisión, gestión y control migratorio.

Decreto Legislativo de Migraciones ha formado parte de la facultad que otorgó el Congreso de la República al Poder Ejecutivo por Ley N° 30336, vigente a partir del 02 de julio del 2015, para legislar en materia de seguridad ciudadana, fortalecimiento de la lucha contra la delincuencia y

el crimen organizado, siendo que en su artículo 2 literal b señaló expresamente la facultad otorgada al Poder Ejecutivo para legislar sobre la supervisión, gestión y control migratorio.

El Perú forma parte de la Comunidad Andina de Naciones (en adelante CAN) y es un país asociado del Mercado Común del Sur (en adelante MERCOSUR), siendo ambos acuerdos relevantes para los migrantes de las nacionalidades de los países miembros de los mencionados acuerdos. Estos acuerdos regionales otorgan facilidades en la residencia, en el trabajo y en otros aspectos que coadyuvan a la inserción de los migrantes en nuestro país.

2.2.2.2.2. Discriminación Laboral

Nuestra legislación peruana señala en su Artículo 9° del Decreto Legislativo No. 728, que “Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador, (...)”. Sin embargo, esto no le otorga el derecho al empleador que solicite información de sus trabajadores sobre su orientación sexual, política o religiosa, antes de contratar a un trabajador, pues todo trabajador tiene derecho a su intimidad.

Asimismo, Toyama. (1998), Manifiesta que el derecho laboral, protege y reconoce el derecho a la intimidad de los trabajadores ante los ataques u ofensas que pueda impartir el empleador, es por ello que por el hecho que el trabajador este a las órdenes de su empleador no quiere decir que este pase los límites de su intimidad que abarcan el campo personal de cada trabajador subordinado. En consecuencia, el empleador al momento de contratar personal solo debe de evaluar la capacidad e idoneidad del trabajador para el puesto requerido, mas no puede solicitar ningún tipo de información sobre la vida privada; tal como: simpatía política, opción sexual, orientación religiosa, etc. (p. 02)

Ahora bien, habiendo realizado un pequeño resumen sobre contratos y la intimidad del trabajador pasamos a definir la Discriminación Laboral: Según Reitz J. (2004) define a la discriminación laboral como aquellos tratos diferentes o inferiores de empleo basadas desde una perspectiva de su origen o lugar de nacimiento, en vez de considerar su capacidad de productividad estrictamente relacionada con el puesto de trabajo a ocupar. Desde este punto de vista la discriminación laboral comprende el trato diferente a las personas por motivos ajenos a su capacidad, negándosele así el derecho a la libertad de trabajo y a la oportunidad de trabajar libremente, en la actualidad a raíz del problema político que viene afrontando el país llanero de Venezuela muchos ciudadanos Venezolanos se han visto en la necesidad de migrar a nuestro país, sin embargo existe

venezolanos que sufren de discriminación laboral por parte de nuestros compatriotas, (p. 97).

Para Velaochaga J. (2018) nos dice que para poder evitar la discriminación laboral, es necesario de la creación de un sistema jurídico y administrativo que regule y sancione la discriminación, así de esta manera se estaría reduciendo el índice de discriminación laboral en la sociedad, también señala que es muy importante la participación activa de la sociedad para que ante algún hecho discriminación denuncie ante las autoridades competentes y reciban una sanción y no acudir al silencio formando parte de la estadística, (p. 16).

A. Clases de Discriminación Laboral

De acuerdo a las consideraciones de Stavenhagen (2002) señala que el mundo laboral existe dos clases de discriminación:

A.1. Discriminación Directa: Este tipo de discriminación está referida a prejuicios y estereotipos; cuando la normativa, las leyes o las políticas empresariales excluyen y afectan explícitamente a ciertos trabajadores atendiendo a características particulares (sexo, opinión política, edad, estado civil, etc.). un claro ejemplo se puede dar en los programas de realitis por lo

general para poder ocupar un puesto de trabajo en la tv tienen que cumplir con ciertos estereotipos como edad, peso, y tener experiencia como modelo.

A.2. Discriminación indirecta: En este tipo de discriminación indirectamente se exige un requisito para obtener un trabajo, que por lo general casi nunca es necesario para llevar a cabo dicho trabajo, de esta manera excluye a ciertos grupos que no pueden cumplir con ciertos requisitos. Por ejemplo, un estudio de abogados que requiere personal con el título de abogado con conocimiento de inglés avanzado para el puesto de secretaria.

2.2.2.3. CONTRATO DE TRABAJO CON EXTRANJEROS EN EL PERÚ

Como hemos señalado en puntos precedentes que es un trabajador extranjero, ahora definimos el contrato de trabajo con extranjero, si bien es cierto el contrato es una declaración de voluntades donde se crean y extinguen derechos, entonces un contrato de trabajo con extranjero es el acuerdo que se establece entre el empleador y el trabajador extranjero donde ambos van a adquirir derechos y obligaciones donde el trabajador extranjero se comprometerá a prestar sus servicios bajo subordinación, a cambio de una contraprestación económica.

2.2.2.3.1. MARCO LEGAL

La contratación de los trabajadores extranjeros en el Perú se encuentra regulada por el Decreto Legislativo 689, Ley de Contratación de Personal Extranjero - LCPE, y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo 014-92-TR (en adelante, el Reglamento). Este tipo de contratos se encuentra dentro de un régimen de contratación especial.

A. Generalidades

LEY DE CONTRATACIÓN DE EXTRANJEROS

Artículo 2.- La contratación de trabajadores extranjeros está sujeta al régimen laboral de la actividad privada y a los límites que establece la presente Ley y sus servicios están comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada. El contrato de trabajo y sus modificaciones deben ser autorizados por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

De conformidad con la LCPE, Art. 5°, los trabajadores extranjeros están sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, con lo cual, si bien tienen un régimen especial que regula su contratación, en todo lo no previsto por dicha norma se aplica el régimen general; esto es, el Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad

Laboral, cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR - LPCL, su reglamento y las demás normas que regulan el régimen de la actividad privada. Entre los principales aspectos a tener en cuenta resalta lo siguiente:

✓ **Habilitación para la celebración del contrato de trabajo:**

El extranjero requiere contar con una visa de negocios para poder firmar su contrato de trabajo en territorio peruano. En caso haya ingresado con una visa de turista, deberá contar con un “Permiso Especial para Firmar Contratos este permiso se debe tramitar de forma personal ante la oficina de Migraciones quien habilita a firmar documentos en el Perú por un periodo máximo de treinta días naturales.

✓ **Formalidad:** El contrato de trabajo debe celebrarse por escrito en tres ejemplares de idéntico tenor, así como sus prórrogas y modificaciones, las cuales deberán ser aprobadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo. Una vez presentada la solicitud de aprobación ante la AAT, esta tendrá un plazo de tres (3) días hábiles para emitir la resolución de aprobación.

✓ **Plazo de duración del contrato de trabajo:** El contrato de trabajo tiene un plazo determinado, el mismo que no podrá

exceder de tres (3) años, prorrogables por períodos iguales. Es importante señalar que en este caso no se requiere justificar la temporalidad de la contratación, pues esta se sustenta en el régimen especial. Así, debe tenerse en cuenta que la LCPE no admite que un extranjero pueda ser contratado a plazo indeterminado por la empresa peruana, debiendo ser su contrato imprescindiblemente uno de plazo determinado, tal como lo señala la LCPE.

✓ **Cláusulas especiales:** Los contratos de personal extranjero, así como sus prórrogas y modificaciones, deberán contemplar las siguientes cláusulas: 1) Que la aprobación del contrato de trabajo de personal extranjero no autoriza a iniciar la prestación de servicios hasta que no se cuente con la calidad migratoria habilitante, esto es, visa de trabajo; 2) el compromiso de capacitar al personal nacional en la misma ocupación; y 3) que el empleador se compromete a transportar al trabajador extranjero a su país de origen o al que convengan las partes, al extinguirse la relación laboral.

✓ **Información mínima del contrato de trabajo:** Es importante señalar que, de acuerdo a LCPE, los contratos de

personal extranjero deben contar con una serie de información mínima, destacando los datos mínimos de contratación. Al respecto, la norma bajo comentario hace hincapié en la importancia de incluir en el contrato de trabajo, información como la descripción de labores a desarrollar, la jornada laboral, lugar donde laborará el trabajador extranjero, remuneración diaria o mensual, mone-da, bonificaciones, fecha prevista para el inicio del servicio, plazo del contrato y demás estipulaciones contractuales

✓ **Inicio de la prestación de los servicios:** Es importante resaltar que la aprobación del contrato de trabajo no habilita al extranjero a prestar servicios en la empresa; para ello, será necesario contar con la calidad migratoria habilitante, en este caso, la de “trabajador”.

2.2.2.3.2. Límites Porcentuales para la Contratación de los Trabajadores Extranjeros.

Mediante Decreto Legislativo Nro. 689 – Ley de Contratación de Trabajador Extranjero de fecha 04 de noviembre de 1991 así como en el Decreto Supremo Nro. 014-92-TR – Reglamento de Contratación de los

Trabajadores Extranjeros, se establecen las limitaciones para contratación de extranjeros en su **Artículo 4º**

- **Límite en cuanto al número:** Las empresas podrán contratar personal extranjero en una proporción de hasta el veinte por ciento (20%) del número total de sus trabajadores empleados y obreros, considerados estos en forma conjunta.
- **Límite en cuanto a remuneraciones:** El monto de las remuneraciones del personal extranjero no podrá exceder el treinta por ciento (30%) del total de la planilla de remuneraciones de la empresa” (p. 08).

Al respecto se observa que nuestra legislación ha limitado el número de trabajadores extranjeros que deben de ser contratados dentro de una empresa nacional, así como también han limitado el monto de su remuneración dándoles una preferencia a los nacionales en su contratación laboral.

Sin perjuicio de lo señalado, existen supuestos en los que las entidades empleadoras podrán solicitar la exoneración del cumplimiento de los porcentajes limitativos señalados, siempre que se presenten los siguientes supuestos:

- a) **Cuando se trate de personal profesional o técnico especializado:** En este caso, el trabajador deberá contar

con un título profesional o su equivalente en caso de carreras técnicas, así como las constancias de trabajo que acrediten los conocimientos teóricoprácticos declarados en el contrato de trabajo. Ambos documentos deben presentarse de forma conjunta.

b) Cuando se trate de personal de dirección y/o gerencial de una nueva actividad empresarial o incremento en las actividades de las mismas, o también en caso de reconversión empresarial: En este supuesto, se deberá acreditar la función gerencial o de dirección del trabajador mediante una cláusula en el contrato de trabajo que establezca expresamente el cargo y las funciones a ser desarrolladas, así como con la presentación de un informe de la empresa, el cual tendrá carácter de declaración jurada. Asimismo, el trabajador deberá contar con un título profesional o su equivalente en caso de carreras técnicas, o con una constancia de trabajo que acredite experiencia en actividades relacionadas al cargo que ocupará.

c) Cuando se trate de profesores contratados para la enseñanza superior o de enseñanza básica o secundaria en

colegios particulares extranjeros o de enseñanza de idiomas en colegios particulares nacionales, o en centros especializados de enseñanzas de idiomas.

d) Cuando se trate de personal de empresas del sector público o de empresas privadas que tengan celebrados contratos con organismos, instituciones o empresas del sector público.

e) Cualquier otro caso que se establezca por Decreto Supremo.

2.2.2.3.2. Requisitos para contratar Personal extranjero

Los empleadores al momento de contratar un personal extranjero deberán de tener en cuenta los siguientes requisitos:

- ✓ Solicitud dirigida a la Sub-Dirección de Registros Generales.
- ✓ Contrato de trabajo preferentemente según modelo, en tres (03) ejemplares originales conteniendo las cláusulas según normas vigentes y el lugar donde laborará el trabajador extranjero.
- ✓ Declaración jurada conforme al formato establecido según normas vigentes, considerando el cumplimiento ó

exoneración de porcentajes limitativos según corresponda, (en caso de exoneración por el inciso b) presentar el informe correspondiente por inicio de Actividad, Incremento de Actividad, o por Reconversión Empresarial), asimismo cuando se solicite exoneración de los porcentajes limitativos se debe incluir la documentación que corresponda según el caso.

- ✓ Fotocopia legalizada por notario o fotocopia certificada visada por el servicio consular y el Ministerio de Relaciones Exteriores del Perú, del título profesional o técnico o certificados de experiencia laboral expedidos en el exterior, vinculados con el objeto del servicio. Si estos documentos están confeccionados en idioma extranjero, se adjuntará la traducción oficial o en caso de no haber traductor oficial debe adjuntar traducción especial.
- ✓ Constancia de pago de la tasa correspondiente (0.7692% UIT) en el Banco de la Nación (Tributo N° 5533). El Pago será efectuado con el número de RUC de la empresa contratante.
- ✓ Indicar N° de RUC vigente. NOTA: Los Contratos de trabajo de personal extranjero, previamente serán calificados para su aprobación respectiva.

2.2.2.3.3. Infracciones Administrativas

Las entidades empleadoras que no cumplan con cualquiera de las disposiciones referidas a la contratación de trabajadores extranjeros estarán sujetas a una contingencia por cometer infracciones administrativas, las mismas que pueden ser calificadas como leves, graves y muy graves, pudiendo con ello ser pasibles de ser sancionadas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, SUNAFIL) con multas que oscilarían entre las 0.5 UIT (S/ 1,975.00) y 100 UIT (S/ 395,000.00), la cual sería determinada de acuerdo a la cantidad de trabajadores extranjeros afectados por dichos incumplimientos.

Por otro lado, en caso Migraciones detecte infracciones por parte de ciudadanos extranjeros a cualquiera de las disposiciones referidas en la Ley de Extranjería y demás normas aplicables, podrá imponerles indistintamente las siguientes sanciones:

- ✓ Multa administrativa
- ✓ Salida Obligatoria del trabajador extranjero
- ✓ Cancelación de Permanencia o Residencia del trabajador extranjero
- ✓ Expulsión del país del trabajador extranjero.

2.2.2.4. SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN NACIONAL – SUNAFIL

Toyama y Rodríguez (2014), ha manifestado que mediante Ley N°29981, de fecha 15 de enero del año 2013, crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), esta a su vez modifico la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales. Con Resolución Ministerial N° 037-2014-TR, de fecha 28 de febrero del 2014, se aprueba la entrega de competencias por parte del Ministerio de Trabajo a la SUNAFIL, siendo a partir del 01 de abril del año 2014 que da inicios a sus funciones

La SUNAFIL es la entidad pública mediante la cual el Estado Peruano tiene el compromiso de garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores nacionales y extranjeros, así como generar las condiciones adecuadas para el desarrollo de las actividades económicas de las empresas.

2.2.2.4.1.- Funciones de SUNAFIL

Según el artículo 4 de la ley N° 29981, la SUNAFIL tiene las siguientes atribuciones:

- Vigilar el cumplimiento de las normas sociolaborales y poner en marcha las funciones de inspección dentro de sus límites y competencias.
- Fiscalizar y demandar el cumplimiento de las normas laborales.

- Aplicar las sanciones legales que correspondan por no respetar y cumplir con las normas laborales vigentes en el ámbito de su competencia.
- Promover y ofrecer ayuda para llevar a cabo acciones de fomento de las normas laborales, de igual forma para el desarrollo de las funciones inspectivas de guía y apoyo técnico a los gobiernos regionales. Brindar orientación y apoyo técnico especializado dentro del ámbito de su competencia.
- Asimismo firmar acuerdos de trabajo con los gobiernos regionales.
- Y demás competencias que la legislación señala o que le son encomendadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

2.2.2.4.2. Ámbito de Competencia de SUNAFIL.

Toyama y Rodríguez (2014) El desarrollo de la labor inspectora por parte de la SUNAFIL, se extiende a todos los sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas sociolaborales, ya sean personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, y se ejerce en:

- Las empresas, centros de trabajo y, en general en todos los lugares en que se ejecute la prestación laboral, aun cuando el

empleador sea del Sector Público, siempre y cuando estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

- Los vehículos y medios de transporte en general, en los que se preste trabajo, incluidos los buques de la marina mercante y pesquera cualquiera sea su bandera; los aviones y aeronaves civiles.
- Los domicilios en los que presten servicios los trabajadores del hogar. Los lugares donde se preste trabajo infantil.

En conclusión la SUNAFIL va inspeccionar a toda empresa que no sea considerada microempresa sean o no formales, es decir a las empresas que cuenten con más de diez trabajadores registrados en planilla a fin de verificar si estas empresas no vulneren los derechos socio laborales de los trabajadores nacionales y extranjeros.

2.2.2.4.3. Denuncia Ante la Vulneración De Derechos Laborales.

La SUNAFIL es la entidad administrativa encargada de recepcionar denuncias que puede hacer una persona natural o jurídica, en la que se informa a la Autoridad Inspectiva del Trabajo sobre conductas que calificarían como una posible **infracción**. Asimismo, es preciso señalar que estas denuncias son totalmente gratuitas y se pueden presentar en dos formas:

- **Anónimas:** esta denuncia puede realizarla anónimamente a través de la página web (<https://www.sunafil.gob.pe/>), es importante señalar que estas denuncias se mantendrán en estricta privacidad.
- **Presenciales:** realizarlas a través de un escrito y presentado en mesa de partes

Ir a Aptitus.com Postulante Empresa

SUNAFIL DENUNCIAS

Las **denuncias laborales** nunca deben revelar la identidad del denunciante, y se pueden presentar vía página web de la SUNAFIL (<https://www.sunafil.gob.pe/>), o por escrito en la mesa de partes de cualquiera de las oficinas de la **Intendencia Regional**.

SUNAFIL SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FIDUCIARIZACIÓN LABORAL

DENUNCIA VIRTUAL

Ver Guía de Usuario Ver Video Tutorial

TÉRMINOS GENERALES

Estimado Usuario:
Lea detenidamente los términos generales del aplicativo para realizar una denuncia virtual en SUNAFIL, a fin de otorgarle una adecuada atención.

- Su denuncia es **confidencial**. En los casos de actos de hostilidad, accidentes de trabajo y cuando ya no tenga vínculo laboral, requerimos su consentimiento para levantar su reserva de identidad a fin de investigar solamente sobre su caso.
- SUNAFIL tiene competencia únicamente respecto a los trabajadores bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada.
- SUNAFIL tiene competencia para atender las denuncias formuladas en las regiones de Lima, Ancash, Cajamarca, Cusco, Huánuco, Ica, La Libertad, Loreto, Moquegua, Tumbes y Arequipa.
- Al momento de consignar el RUC de la empresa, se le indicará si su denuncia será atendida por SUNAFIL o por la Dirección Regional Correspondiente.
- Es condición necesaria contar con un correo electrónico y número de teléfono para lograr establecer una comunicación directa.
- Estimado usuario en caso exista alguna observación a su pedido de inspección se le comunicará por correo electrónico, para que dentro del plazo de dos (2) días hábiles las subsane, caso contrario no podremos procesar su denuncia.
- Para proceder con el registro de su solicitud, **deberá tener escaneado y en formato PDF** los documentos que sustente su denuncia, tales como Boletas de Pago, Contrato de Trabajo, Correos Electrónicos u Otros Documentos.

Declaro haber leído los Términos Generales

ACEPTAR

Inicio Compartir Twitter

Next Story ¿Sabes qué es el Test de Wartegg? ¿Sabes cómo responderlo?

Inicio Escritorio ES 06:28 p.m. 06/11/2019

Requisitos que debe de presentar al momento de denunciar

- Datos completos y el documento de identidad del demandante.
- Datos del empleador denunciado.
- Domicilio de la empresa a la que se solicita realizar la inspección.
- Domicilio del denunciante.
- Descripción de los hechos denunciados constitutivos de infracción laboral.
- Documentos o evidencia relacionada a los hechos denunciados.
- Lugar, fecha y firma

2.3. MARCO CONCEPTUALES.

1. **Derecho Del Trabajo:** El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona
2. **Contrato de Trabajo:** Es aquel por el cual una persona física denominada el trabajador se compromete a realizar obras o servicios para una persona física o jurídica denominada el empleador (empresario) bajo la dependencia y subordinación de él, a su vez, se obliga al empresario a pagar por estos servicios una remuneración determinada.
3. **Desnaturalización de Contrato:** Figura por la cual el trabajador adquiere protección frente al despido, toda vez que el contrato original que tenía se ha desnaturalizado.
4. **Nueva Ley Procesal del Trabajo:** Conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad judicial pública y privada.
5. **Estado:** Es el conjunto de instituciones que ejercen el gobierno y aplican las leyes sobre la población residente en un territorio delimitado, provistos de soberanía, interna y externa.
6. **Empresas privadas:** Es propiedad de inversores privados, no gubernamentales, accionistas o propietarios, y está en contraste con las

instituciones estatales, como empresas públicas y organismos gubernamentales. Las empresas privadas constituyen el sector privado de la economía.

7. Subordinado: Es un término de origen latino que se refiere a la relación de dependencia entre un elemento y otro. ... De este modo, toda subordinación sintáctica o hipotaxis implica una relación de dependencia donde la preposición principal tiene una mayor jerarquía que la proposición subordinada

8. Principios: Son aquellas conductas que se consideran valiosas y, por tanto, deben ser realizadas. Constituyen un tipo de normas, por tanto, ya que orientan la acción prescribiendo o prohibiendo algo.

9. Directrices: Es una norma o una instrucción que se tiene en cuenta para realizar una cosa. También se trata de aquello que fija cómo se producirá algo. Las directrices, por lo tanto, sientan las bases para el desarrollo de una actividad o de un proyecto.

10. In dubio pro operario: Es una locución latina, que expresa el principio jurídico de que, en caso de duda en la hermenéutica de la norma, se favorecerá al trabajador (operario). Es un principio interpretativo de Derecho laboral, que podría traducirse como "ante la duda a favor del operario o trabajador.

11. Oneroso: Que incluye o implica conmutación de prestaciones recíprocas, en oposición a lo lucrativo. "contrato oneroso; las donaciones con causa onerosa se regirán por las reglas de los contratos, y las remuneratorias por las disposiciones del presente título en la parte que excedan del valor del gravamen impuesto"

12. Jornada De Trabajo: es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo para el cual fue contratado, expresado en horas, días, semanas o meses. Regulación: Artículos 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores

13. Asignación Familiar: Son un monto en dinero que se entrega a los asalariados para que, con él, puedan ayudar a solventar los costos de su familia a cargo. Forman parte del sistema de seguridad social a cargo del Estado, para que los miembros de la sociedad puedan cubrir sus necesidades básicas.

14. Migración Laboral: Se define como el movimiento de personas desde el país de origen a otro país con el objeto de trabajar

15. Discriminación Laboral: Es toda forma de diferenciación por cualquiera de los posibles factores de distinción como son edad, sexo, orientación sexual, raza, religión, ideología, discapacidad u otros que se produzcan en el ámbito del empleo, público o privado

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. HIPÓTESIS GENERAL

El desconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores migrantes del extranjero vulnera el Derecho del trabajo de los mismos, en la ciudad de Lima, 2019.

3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

1. El nivel de conocimiento de los derechos laborales de los migrantes extranjeros que son protegidos en el Perú, es escaso.

2. El desconocimiento para acudir a la entidad protectora de los derechos laborales afecta sus beneficios laborales de los trabajadores extranjeros.
3. El desconocimiento de la cuota del 20% de trabajadores extranjeros limita el acceso a un puesto de trabajo.
4. La omisión de celebración de contrato del empleador hacia el trabajador extranjero afecta en sus remuneraciones y horas laborales

3.2. VARIABLES

3.2.1.- Variable independiente

- Desconocimiento de los derechos laborales de los migrantes

3.2.2.- Variable dependiente

- Derecho del trabajo

3.3.- OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES
VARIABLE INDEPENDIENTE	VARIABLE
X=Desconocimiento de los derechos laborales	X1= Nivel de conocimiento de sus derechos laborales
	X2= Desconocimiento de la entidad protectora de sus derechos laborales
	X3= Omisión de celebración de contratos
VARIABLE DEPENDIENTE	
Y= Derecho del trabajo	Y1= Beneficios laborales
	Y2= Horas legalmente laborales
	Y2 = Remuneración básica

CAPITULO IV

METODOLOGÍA

4.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Análisis – Síntesis

Hermann citado por Zorrilla (1992), señala que analizar es “observar sus características a través de una descomposición de las partes que integran su estructura” (p. 37) Por su parte Pérez (1999) señala que la “síntesis es el método de investigación por el que reunimos los elementos para formar un todo (...) hay pues síntesis cuando se procede de lo simple a lo compuesto de la causada a los efectos, de los principios a las consecuencias, de las leyes a los fenómenos, de la esencia a las propiedades.” (p. 39)

En la presente investigación se empleará el método de análisis y síntesis como método mixto, con la finalidad de descomponer los elementos que lo integra el fenómeno del nivel de conocimiento de los derechos laborales de los migrantes y el derecho al trabajo,

para ello se iniciará con la observar del desempeño laboral de los migrantes en la ciudad de Lima, describiendo el nivel de conocimiento sobre los derechos laborales que les corresponde, luego realizar el estudio critico de como el desconocimiento, está afectando su la protección de sus derechos laborales, con respecto a las horas de laboro, la remuneración que percibe y los beneficios laborales. Por otro lado, el método de síntesis permitirá arribar a conclusiones previo a la contrastación de las hipótesis y la discusión, a fin de aportar con nuevos conocimientos para la protección jurídica con respecto a la protección jurídica de los derechos laborales de los migrantes.

4.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Básica

Según Carrasco (2006) la investigación básica “es la que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad. Su objeto de estudio lo constituye las teorías científicas mismas que las analiza para perfeccionar sus contenidos.”

La investigación es básica porque su finalidad consiste en la recopilación de la información de la muestra de estudio y por otro lado, de las referencias bibliográficas, para realizar el constructo teórico y que sirva como fundamento a la propuesta de los nuevos conocimientos que se aportará en la investigación con respecto a los derechos laborales de los migrantes y su protección dentro de nuestra legislación.

Jurídico social

Según Álvarez (2002) la investigación jurídica es “el conjunto de procedimientos de carácter reflexivo, sistemático, controlado, crítico y creativo, cuyo objetivo es la búsqueda, indagación y el estudio de las normas, los hechos y los valores, considerando la dinámica de los cambios sociales, políticos, económicos y culturales que se desarrollan en la sociedad.” (p. 28)

Por la naturaleza de la investigación es de carácter jurídico social, porque el estudio está ligado a los derechos laborales y la protección jurídica conforme a nuestra legislación y para su desarrollo se analizará e interpretará la forma como nuestra legislación está regulando esta figura jurídica y como está protegiendo a los migrantes. Lo que se pretende en la investigación es relacionar si la norma jurídica está cumpliendo su fin protectora en el orden social, cuando regula el desempeño de los migrantes en el ámbito laboral y por otro lado si los empleadores le están dando un justo trato, respetando sus derechos laborales.

4.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Explicativo

Carrasco Díaz S. (2006) sostiene que “La investigación explicativa responde a la interrogante ¿por qué?, es decir con este estudio podemos conocer por qué un hecho o fenómeno de la realidad tiene tales y cuales características, cualidades, propiedades, etc., en síntesis, por qué la variable en estudio es como es.” (p. 42)

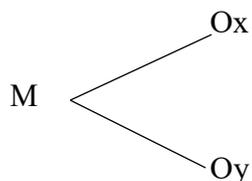
En el desarrollo de la investigación no solo se pretende describir las características del problema, sino lo que se pretende es analizar e interpretar del porqué del problema y de

cómo, el aspecto legislativo regula y por ende protege los derechos laborales de los migrantes extranjeros, y si los empleadores en la ciudad de Lima están vulnerando los derechos al trabajo de los migrantes. Es decir el estudio comprenderá en establecer la relación de causa y efecto y de esta manera aportar con nuevos planteamientos para la solución del problema.

4.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Los la naturaleza del estudio la presente investigación lo ubicamos en el diseño no experimental, transversal – explicativo, para cuyo efecto se utilizará el siguiente esquema:

El esquema es el siguiente:



M = La observación de las variables en la muestra de estudio

Ox y Oy = Representa los resultados del estudio de cada variable en la muestra.

4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

4.5.1. Población

Estará integrado por 3000 migrantes extranjeros quienes laboran en la ciudad de Lima, como empleados de las empresas privadas.

4.5.2. Muestra

La muestra estará conformada por 357 migrantes extranjeros.

Tipo de muestreo

Para determinar el tamaño de la muestra se utilizará el tipo de muestreo probabilístico aleatorio simple, en la que todos los integrantes tendrán las mismas condiciones de empleados y que cumplan con las mismas características de la población, para su cálculo se utilizará la siguientes formula:

$$N = \frac{n}{P + q + n/N}$$

Donde:

N= tamaño de la muestra

n=población

P= probabilidad a favor

q= probabilidad en contra

$$N = \frac{n}{P + q + n/N}$$

$$N = \frac{384}{(0.5) + (0.5) + 384/5000}$$

$$N = 356.82$$

$$N = 357 \text{ migrantes}$$

4.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.6.1. Técnicas de recolección de datos

Encuesta

Es una técnica que sirve para el recojo de la información, en el presente estudio servirá para el acopio de las opiniones de la muestra de estudio que estará integrado por migrantes extranjeros, cuya finalidad es que las opiniones obtenidas sirvan para demostrar las hipótesis específicas planteadas en el plan de tesis.

4.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario

Conforme a la técnica de la encuesta, se utilizará como instrumento el cuestionario las que estarán elaborados con preguntas cerradas, de opciones múltiples, para cuyo efecto se tendrá en consideración a las variables e indicadores de estudio, es decir las preguntas serán elaboradas en forma individual por cada indicador y que las respuestas obtenidas luego de su aplicación a la muestra de estudio sirvan para demostrar las hipótesis planteadas al inicio de la investigación.

4.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Las técnicas de procesamiento de datos están en relación a la técnica de investigación utilizada y cuyo instrumento es el cuestionario, una vez aplicado la encuesta a la muestra de estudio se procederá a lo siguiente:

a. Clasificación de preguntas

Las preguntas del cuestionario se clasificarán conforme a las variables del plan de tesis.

b. Codificación

Una vez clasificada se procederá a la codificación según las opciones de las preguntas, las que estarán representados por los numerales, 1,2, 3, etc., según las alternativas de las preguntas.

c. Tabulación de datos

Para la tabulación se utilizará el programa SPSS V24 a las que se ingresaran los datos.

d. Elaboración de las tablas y gráficos.

Las tablas y gráficos serán obtenidos mediante la utilización del programa SPSS V24. Ta tabla contendrá la distribución de frecuencias y los gráficos en barras.

e. Interpretación de datos

Una vez obtenido los datos se procedió al análisis e interpretación de acuerdo a cada tabla y gráfico.

f. Prueba de hipótesis y contrastación de los resultados obtenidos

Para la contrastación de la hipótesis se utilizarán los resultados obtenidos de la encuesta.

g. Discusión de resultados

Los resultados obtenidos en la investigación serán confrontados, con los antecedentes citados en el marco teórico, así como con las teorías

citadas en las bases teóricas, conforme a ello llegar a las conclusiones de la investigación.

4.8 ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN

- a. Los datos que se presentaran en la investigación se ajustaran a la veracidad de las opiniones y hechos observados.
- b. Las personas que participan como parte del estudio vertiendo opiniones serán instruidos y comunicados a fin de que tengan conocimiento de los fines de la investigación y consentimiento para la publicación de sus opiniones.
- c. Asumimos la responsabilidad por la información y datos que se presentaran en la tesis.
- d. Las referencias bibliográficas utilizadas en la redacción del plan de tesis se ajustan a la veracidad y están citados correctamente, sin incurrir en plagio o la similitud en su redacción.
- e. El desarrollo del plan de tesis se ajusta estrictamente a la estructura del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y por otro lado, se tuvo en consideración el reglamento del comité de ética de investigación de la universidad.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1.1. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADO A LOS TRABAJADORES MIGRANTES EXTRANJEROS

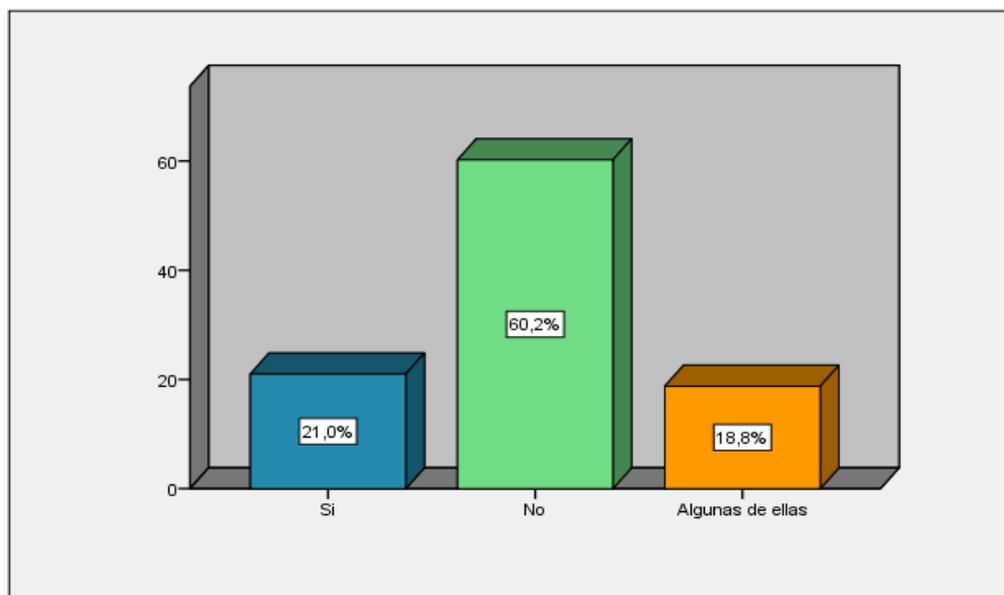
1. ¿Conoce Ud., como migrante extranjero los derechos laborales que te protegen en el Perú?

TABLA N° 01
CONOCIMIENTO COMO MIGRANTE EXTRANJERO DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL PERU

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	75	21,0	21,0	21,0
	No	215	60,2	60,2	81,2
	Algunas de ellas	67	18,8	18,8	100,0
	Total	357	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta aplicado a trabajadores migrantes extranjeros – 2019.
ELABORADO: Paucar Bosa C.

GRÁFICO N° 01: CONOCIMIENTO COMO MIGRANTE EXTRANJERO DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL PERU



FUENTE: Encuesta aplicado a los trabajadores migrantes extranjeros - 2019.
ELABORADO: Paucar Bosa C.

ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS:

Del estudio de cuadro N° 01, se observa que un 60% de trabajadores extranjeros encuestados desconocen de sus derechos laborales, asimismo se observa que solo un 21% de trabajadores extranjeros conocen cuáles son sus derechos laborales en el Perú; y, en un número reducido de 18,8% solo conocen de algunos de sus derechos laborales

De los resultados obtenidos se ha evidenciado que existe el 60% de trabajadores extranjeros desconocen de sus derechos laborales que son otorgados por nuestra legislación peruana, esto se debe a que el Estado peruano no difunde información sobre los derechos laborales a los extranjeros migrantes, sin embargo, si un extranjero ingresa al Perú desconociendo de sus derechos laborales, será

fácil de ser víctima de vulneración de sus derechos laborales tal como está ocurriendo en nuestra realidad. Situación que aprovechan los empresarios peruanos de vulneren sus derechos laborales a pesar que nuestra misma legislación señala que los trabajadores extranjeros tienen los mismos derechos que los trabajadores peruanos y están sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, con lo cual, si bien tienen un régimen especial que regula su contratación, esto es, el Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR - LPCL

2. En el supuesto caso que sus derechos laborales sean vulnerados, ¿sabe usted a que entidades públicas peruana recurrir?

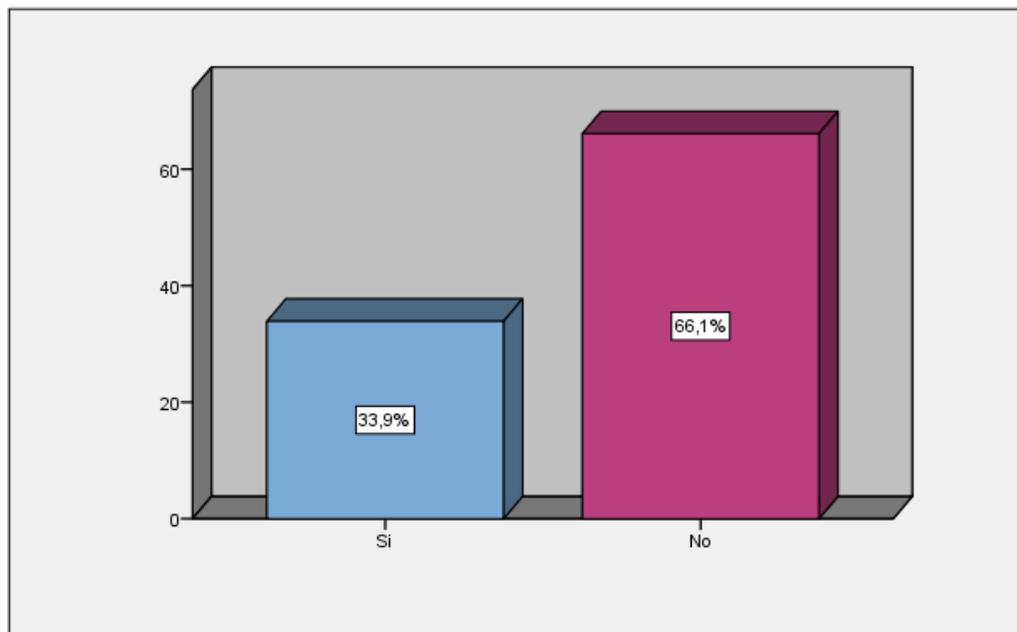
**TABLA N° 02
CONOCIMIENTO DE LA ENTIDAD PUBLICA A RECURRIR EN CASO DE
VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	121	33,9	33,9	33,9
No	236	66,1	66,1	100,0
Total	357	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta aplicado a trabajadores migrantes extranjeros – 2019.

ELABORADO: Paucar Boza C.

GRÁFICO N° 02: CONOCIMIENTO DE LA ENTIDAD PUBLICA A RECURRIR EN CASO DE VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES



FUENTE: Encuesta aplicado a los trabajadores migrantes extranjeros - 2019.
ELABORADO: Paucar Bosa C.

ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS:

Del estudio de cuadro N° 02, se observa que un 66,1% de trabajadores extranjeros encuestados desconocen a que entidad pública peruana recurrir en caso de que sus derechos laborales sean vulnerados, asimismo se observa que solo un 33,9% de trabajadores extranjeros conocen a que entidad pública recurrir en el supuesto caso que sus derechos laborales sean vulnerados.

De los resultados obtenidos se ha evidenciado que existe un número mayor esto es el 66,1% de trabajadores extranjeros que desconocen a que entidad pública recurrir en el caso de que algunos derechos laborales sean vulnerados, esto nos hace deducir que ante el desconocimiento estos permiten que sus derechos laborales sean afectados y a pesar de que algunos de estos trabajadores extranjeros

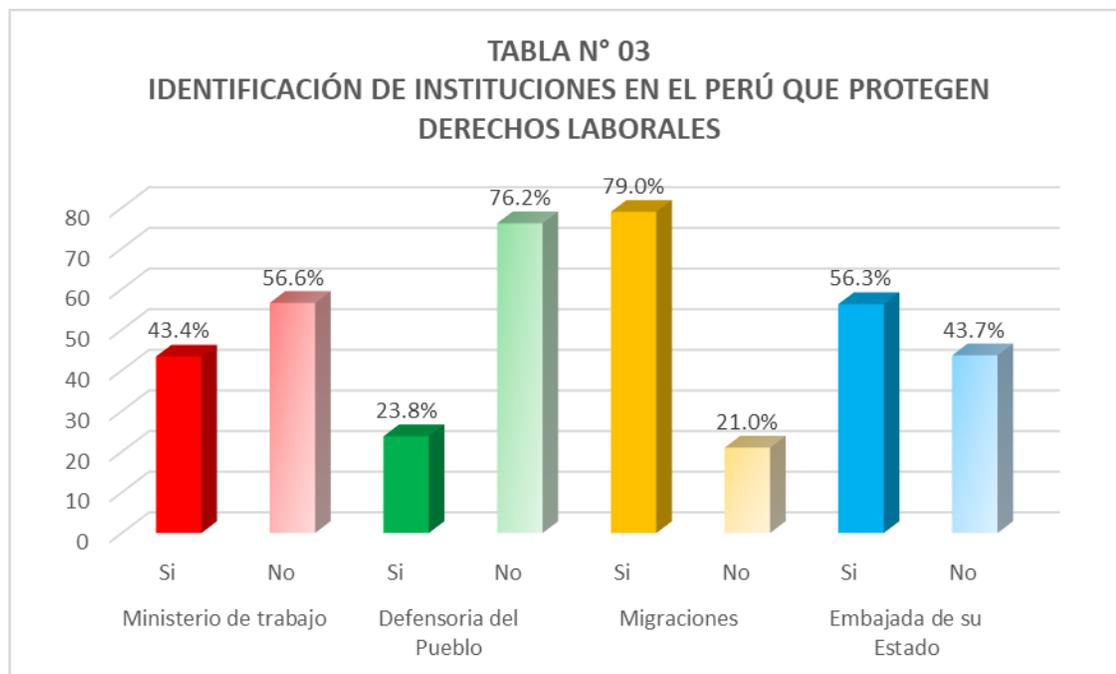
conozcan sobre sus derechos laborales y no sepan a qué entidad pública nacional denunciar la vulneración solo optan por callar y seguir trabajando soportando los maltratos o simplemente renunciar.

3. ¿Cuál de las instituciones en el Perú le brindan protección a tus derechos laborales como migrante extranjero?

TABLA N° 03
IDENTIFICACIÓN DE INSTITUCIONES EN EL PERÚ QUE PROTEGEN DERECHOS LABORALES

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ministerio de trabajo				
Si	155	43,4	43,4	43,4
No	202	56,6	56,6	100,0
Total	357	100,0	100,0	
Defensoría del Pueblo				
Si	85	23,8	23,8	23,8
No	272	76,2	76,2	100,0
Total	357	100,0	100,0	
Oficina de Migraciones				
Si	282	79,0	79,0	79,0
No	75	21,0	21,0	100,0
Total	357	100,0	100,0	
Embajada de su Estado				
Si	201	56,3	56,3	56,3
No	156	43,7	43,7	100,0
Total	357	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta aplicado a trabajadores migrantes extranjeros – 2019.
ELABORADO: Paucar Boza C.



ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS:

Del estudio de cuadro N° 03, se observa que un 79% de migrantes extranjeros encuestados creen que la Superintendencia Nacional de Migraciones es la entidad encargada de proteger los derechos laborales de los trabajadores migrantes extranjeros, un 56% señalan que la Embajada de su Estado es la entidad encargada de proteger los derechos laborales de los trabajadores migrantes extranjeros, un 43% de trabajadores extranjeros encuestados señalaron que el Ministerio de Trabajo es la entidad encargada de proteger los derechos laborales de los trabajadores migrantes extranjeros y un número reducido de 23,8% cree que la defensoría del pueblo es la entidad encargada de proteger los derechos laborales de los trabajadores migrantes extranjeros.

De estos datos podemos apreciar que la mayoría de los encuestados, esto es el 79% de migrantes extranjeros estiman que la Superintendencia Nacional de Migraciones es la institución pública encargada de proteger sus derechos laborales, con este resultado se ha evidenciado que los migrantes extranjeros desconocen que institución peruana brinda protección de sus derechos laborales

4. ¿Durante la permanencia en el Perú, cuando tus derechos laborales han sido afectados tuvo la ocasión de acudir a alguna de las instituciones protectoras de derecho laborales?

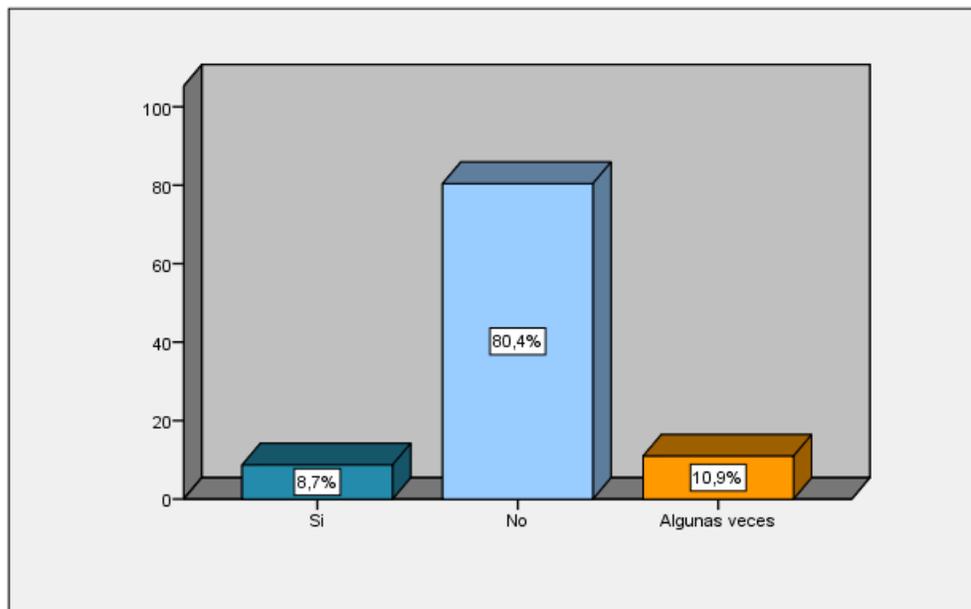
TABLA N° 04
OPORTUNIDAD DE ACUDIR A UNA INSTITUCIÓN PROTECTORA DE DERECHOS
LABORALES EN EL PERÚ

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	31	8,7	8,7	8,7
No	287	80,4	80,4	89,1
Algunas veces	39	10,9	10,9	100,0
Total	357	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta aplicado a trabajadores migrantes extranjeros – 2019.

ELABORADO: Paucar Boza C.

GRÁFICO N° 04: OPORTUNIDAD DE ACUDIR A UNA INSTITUCIÓN PROTECTORA DE DERECHOS LABORALES EN EL PERÚ



FUENTE: Encuesta aplicado a los trabajadores migrantes extranjeros - 2019.
ELABORADO: Paucar Bosa C.

ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS:

Del estudio de cuadro N° 04, se observa que un 80,4% de migrantes extranjeros señalaron que, durante su permanencia en el Perú y ante la afectación de sus derechos laborales no han tenido la ocasión de acudir a alguna institución protectora de derechos laborales, un 10,9% señalaron que si acudieron a alguna institución protectora de derechos laborales y en un número menor de 8,7% manifiestan que en algunas ocasiones si acudieron a una institución protectora de los derechos laborales.

De estos datos podemos apreciar que la mayoría de los encuestados, esto es el 80,4% de migrantes extranjeros frente a la afectación de alguno de sus derechos laborales NO acuden a alguna Institución peruana para solicitar la protección o

resarcimiento de su derechos laborales, ya sea a falta de conocimiento que en el Perú está protegido los derechos laborales de los migrantes extranjeros o sea porque desconocen que existe una institución peruana como es el Ministerio de Trabajo que brinda protección a sus derechos laborales.

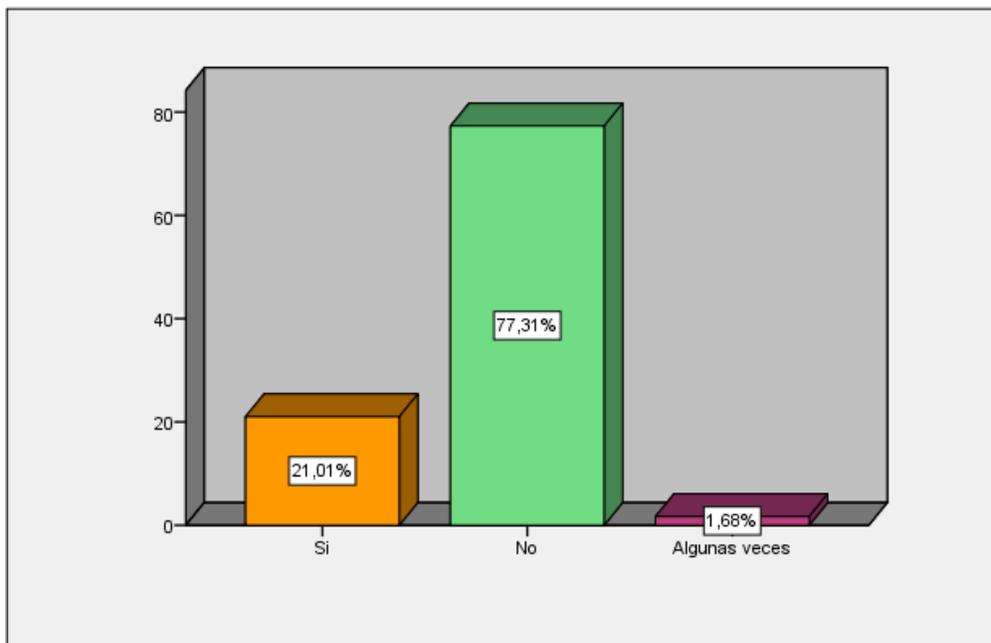
5. ¿Cuándo Ud., accedió a un trabajo en el Perú como migrante extranjero tuvo la ocasión de celebrar un contrato de trabajo con su empleador?

**TABLA N° 06
CELEBRACIÓN DE CONTRATO CON SU EMPLEADOR PARA ACCEDER A UN PUESTO
DE TRABAJO**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	75	21,0	21,0	21,0
	No	276	77,3	77,3	98,3
	Algunas veces	6	1,7	1,7	100,0
	Total	357	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta aplicado a trabajadores migrantes extranjeros – 2019.
ELABORADO: Paucar Boza C.

GRÁFICO N° 06: CELEBRACIÓN DE CONTRATO CON SU EMPLEADOR PARA ACCEDER A UN PUESTO DE TRABAJO



FUENTE: Encuesta aplicado a los trabajadores migrantes extranjeros - 2019.
ELABORADO: Paucar Bosa C.

ANÁLISIS E INTERPRETACION DE DATOS:

Del estudio de cuadro N° 05, se observa que un 77,3% de migrantes extranjeros no ha celebrado contrato de trabajo con su empleador, un 21% señala que si ha celebrado contrato de trabajo con su empleador y un 1,7% de migrantes extranjeros señalo que algunas veces si celebros contrato de trabajo con su empleador.

De estos datos podemos apreciar que un 77% de migrantes extranjeros no celebran contratos laborales con sus empleadores, lo que nos hace deducir que estos extranjeros están trabajando sin un contrato, de esta manera se evidencia la vulneración de derechos laborales por parte de los empleadores peruanos, quienes

aprovechado su estado de necesidad y de desconocimiento de los extranjeros los hacen trabajar sin un contrato laboral, mediante el cual se ha de establece las horas que laborará, su remuneración a cuanto ascenderá y que beneficios se les está otorgando y al no celebrar contrato de esta manera omiten otórgales beneficios laborales que les son correspondidos por ley.

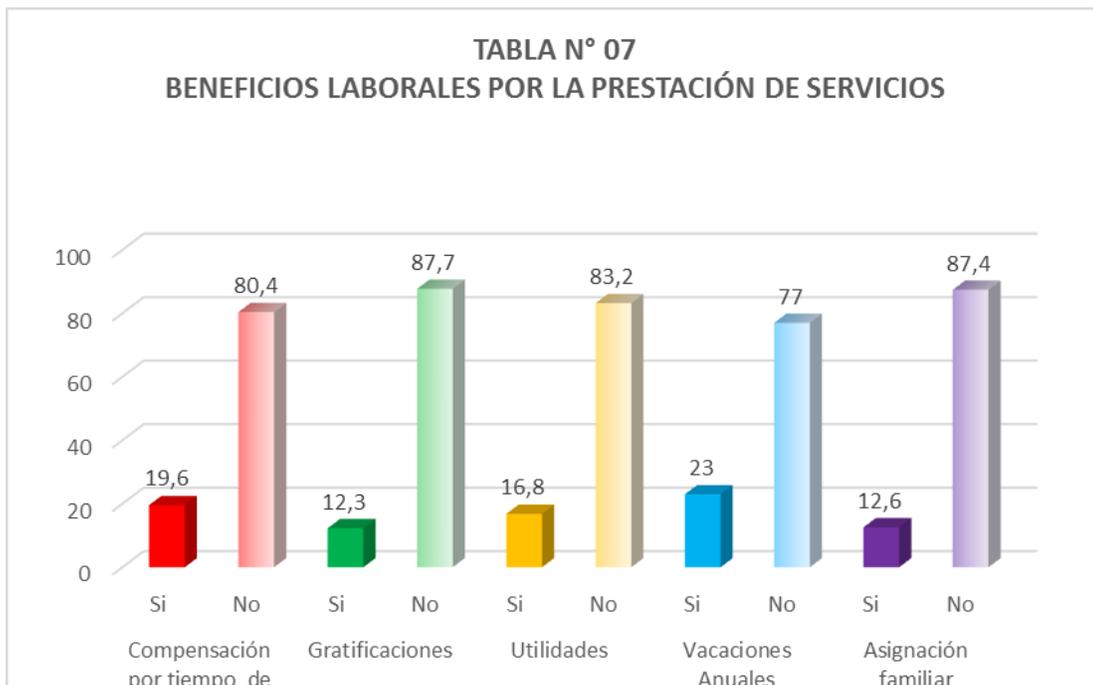
Es necesario mencionar que la suscripción de un contrato laboral es muy importante, ya que ello, otorga estabilidad laboral al trabajador, así como también permite que el trabajador pueda beneficiarse de un seguro de salud.

TABLA N° 07
BENEFICIOS LABORALES POR LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Compensación por tiempo de servicio - CTS				
Si	70	19,6	19,6	19,6
No	287	80,4	80,4	100,0
Total	357	100,0	100,0	
Gratificaciones				
Si	44	12,3	12,3	12,3
No	313	87,7	87,7	100,0
Total	357	100,0	100,0	
Utilidades				
Si	60	16,8	16,8	16,8
No	297	83,2	83,2	100,0
Total	357	100,0	100,0	
Vacaciones Anuales				
Si	82	23,0	23,0	23,0
No	275	77,0	77,0	100,0
Total	357	100,0	100,0	
Asignación familiar				
Si	45	12,6	12,6	12,6
No	312	87,4	87,4	100,0
Total	357	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta aplicado a trabajadores migrantes extranjeros – 2019.

ELABORADO: Paucar Bosa C.



ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS:

Del estudio de cuadro N° 07, se observa que un 80,4% de los trabajadores migrantes manifiestan que no se les paga el beneficio social de CTS, un 87,7% señalan que no se les otorga sus gratificaciones, un 83,2% señala que no se les otorga utilidades, un 77% señala que no se les paga una remuneración especial por vacaciones anuales y un 87,4% señala que no se les paga una la bonificación por asignación familiar.

De estos datos obtenidos se puede deducir que los empleadores peruanos están vulnerando los derechos laborales de los trabajadores extranjeros, al no otorgarles ningún tipo de beneficios que son reconocidos por nuestra legislación peruana, más aun teniendo en cuenta que los trabajadores extranjeros tienen igual

de derecho que un trabajador nacional y por ende le corresponde gozar de todos estos beneficios

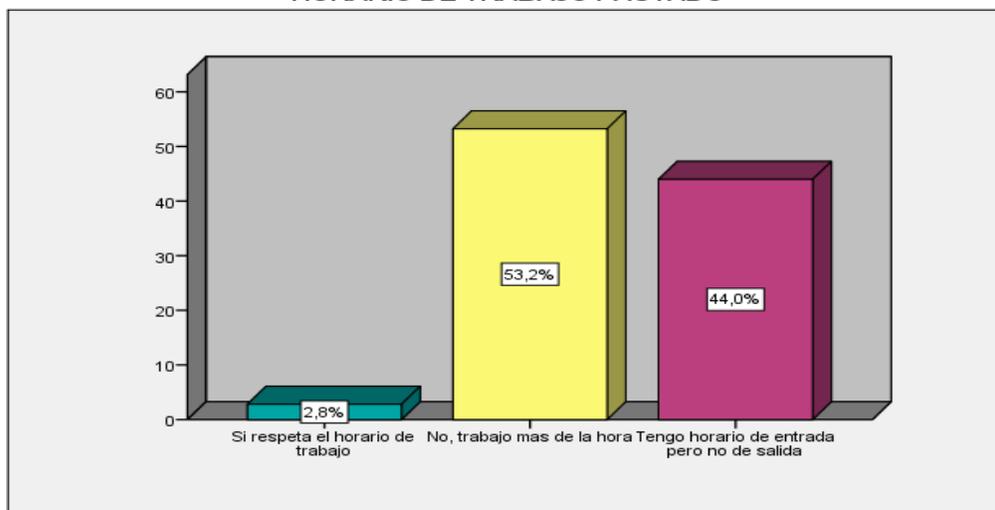
8. ¿Cuándo usted labora, su empleador le hace cumplir exactamente con el horario de trabajo?

TABLA N° 08
IMPOSICIÓN DEL EMPLADOR PARA LABORAR MAS DEL HORARIO DE TRABAJO PACTADO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si respeta el horario de trabajo	10	2,8	2,8	2,8
No, trabajo más de la hora	190	53,2	53,2	56,0
Tengo horario de entrada pero no de salida	157	44,0	44,0	100,0
Total	357	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta aplicado a trabajadores migrantes extranjeros – 2019.
ELABORADO: Paucar Boza C.

GRÁFICO N° 08: IMPOSICIÓN DEL EMPLADOR PARA LABORAR MAS DEL HORARIO DE TRABAJO PACTADO



FUENTE: Encuesta aplicado a los trabajadores migrantes extranjeros – 2019.
ELABORADO: Paucar Bosa C.

ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS:

Del estudio de cuadro N° 08, se observa que un 53,2% de trabajadores migrantes extranjeros trabajan más de la hora máxima legal, un 44% de trabajadores migrantes extranjeros han señalado que tienen horario de entrada pero no de salida, y en un número muy reducido de 2,8% señala que su empleador si respeta el horario de trabajo.

De estos datos podemos apreciar que un 53,2% de migrantes extranjeros trabajan más de las 08 horas, verificándose entonces que las horas laboradas son excesivas en relación a la jornada laboral legalmente establecida. Lo que nos hace deducir que los empleadores peruanos están vulnerando su derecho laboral de los migrantes extranjeros, asimismo se aprecia que un 44% de encuestado manifiestan que tienen un horario de ingreso, pero no de salida, esto quiere decir que algunos se quedan laborando con la finalidad de evitar represalias o la no ratificación posterior de su trabajo por parte de su empleador.

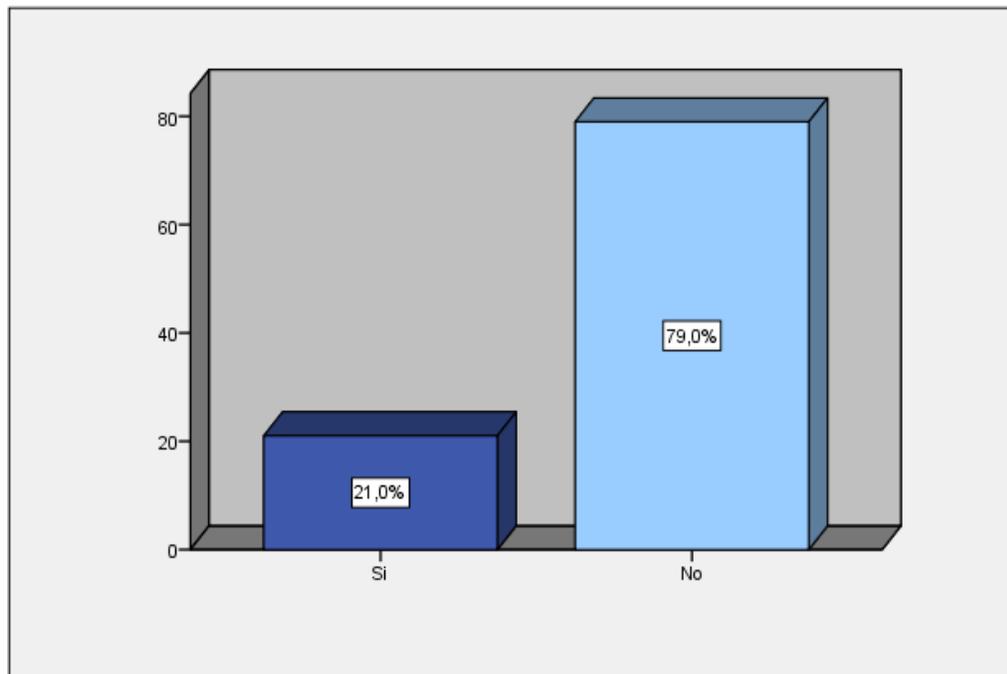
9. ¿Considera Ud., que está recibiendo una remuneración justa, por el trabajo que realiza?

TABLA N° 09
PERCIBIR UNA REMUNERACIÓN JUSTA POR EL TRABAJO REALIZADO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	75	21,0	21,0	21,0
	No	282	79,0	79,0	100,0
	Total	357	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta aplicado a trabajadores migrantes extranjeros – 2019.
ELABORADO: Paucar Boza C.

GRÁFICO N° 09: PERCIBIR UNA REMUNERACIÓN JUSTA POR EL TRABAJO REALIZADO



FUENTE: Encuesta aplicado a los trabajadores migrantes extranjeros - 2019.
ELABORADO: Paucar Bosa C.

ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS:

Del estudio de cuadro N° 09, se observa que un 79% de trabajadores migrantes consideran que no perciben una remuneración justa por el trabajo realizado, y un 21% manifiesta que si está percibiendo una remuneración justa por la labor que realiza.

De estos datos podemos apreciar que un 79% de migrantes extranjeros consideran que no perciben una cantidad justa por la labor que realiza, de esto

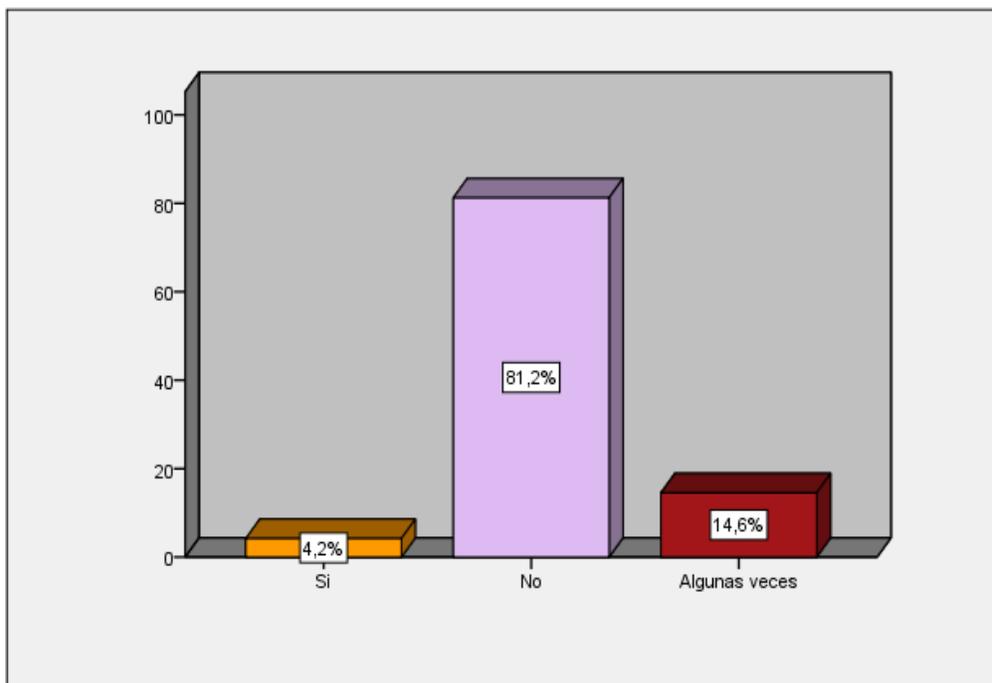
podemos deducir que estos extranjeros no se encuentran satisfechos con respecto a su remuneración ya que muchos de ellos perciben una remuneración menor a la remuneración mínima vital (S/930.00 soles) remuneración que no les alcanza para poder cubrir sus necesidades básicas, teniendo en cuenta que estos extranjeros migrantes no cuentan con un domicilio propio en nuestra nación y tienen que pagar un alquiler de un cuarto para poder vivir.

10. ¿Cree Ud., como migrante extranjero que realiza la misma labor que un peruano está recibiendo una igual remuneración?

TABLA N° 10
IGUALDAD DE REMUNIRACIÓN ENTRE UN PERUANO Y UN EXTRANJERO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	15	4,2	4,2	4,2
No	290	81,2	81,2	85,4
Algunas veces	52	14,6	14,6	100,0
Total	357	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta aplicado a trabajadores migrantes extranjeros – 2019.
ELABORADO: Paucar Boza C.

GRÁFICO N° 10: IGUALDAD DE REMUNERACIÓN ENTRE UN PERUANO Y UN EXTRANJERO

FUENTE: Encuesta aplicado a los trabajadores migrantes extranjeros - 2019.
ELABORADO: Paucar Bosa C.

ANÁLISIS E INTERPRETACION DE DATOS:

Del estudio de cuadro N° 10, se observa que un 81,12% de trabajadores migrantes extranjeros consideran que realiza la misma labor que un peruano, NO percibe una igual remuneración, un 14,6% señala que en algunas veces ha considerado que realiza la misma labor que un peruano y percibe una igual remuneración, Asimismo un número muy reducido esto es de 4,2% si considera que realiza la misma labor que un peruano y percibe la misma remuneración.

De estos datos podemos apreciar que un 81,12% de migrantes extranjeros consideran que realizan la misma labor que un peruano, pero, no perciben la misma remuneración de esto, esto quiere decir, que existe una discriminación laboral por parte del empleador al no darles un trato igualitario a los trabajadores

extranjeros con los nacionales, haciéndoles una diferencia discriminatoria en el pago de sus remuneraciones.

11. ¿Sabe Ud., cuanto es la remuneración Mínima Vital en el Perú?

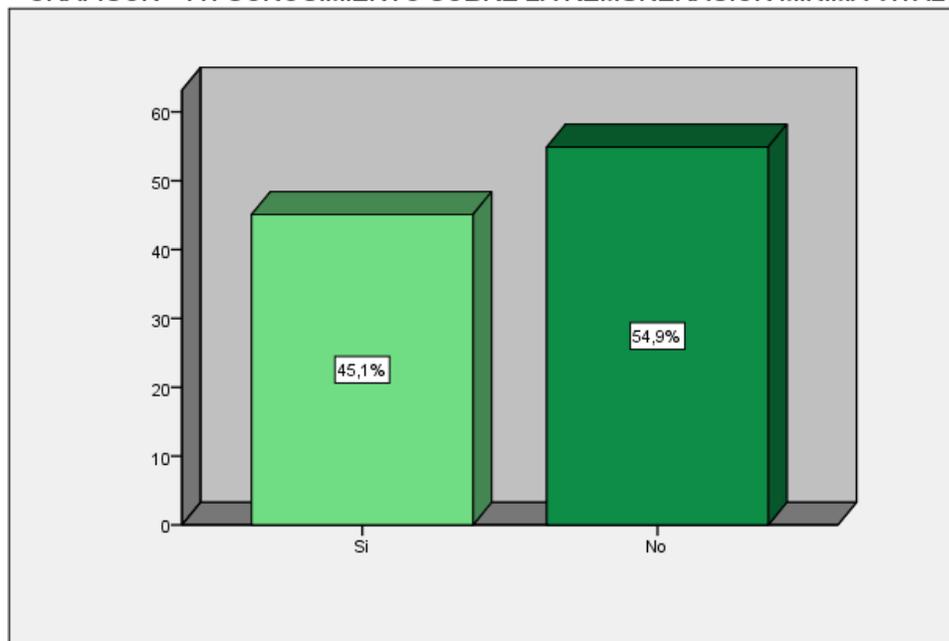
TABLA N° 11
CONOCIMIENTO SOBRE LA REMUNERACIÓN MINIMA VITAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	161	45,1	45,1	45,1
	No	196	54,9	54,9	100,0
	Total	357	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta aplicado a trabajadores migrantes extranjeros – 2019.

ELABORADO: Paucar Boza C.

GRÁFICON ° 11: CONOCIMIENTO SOBRE LA REMUNERACIÓN MINIMA VITAL



FUENTE: Encuesta aplicado a los trabajadores migrantes extranjeros – 2019.

ELABORADO: Paucar Bosa C.

ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS:

Del estudio de cuadro N° 11, se observa que un 54,09% de trabajadores migrantes extranjeros desconocen a cuánto asciende la Remuneración Mínima Vital en nuestro país, un 45,1% de migrantes extranjeros si conocen cuanto es la Remuneración Mínima Vital en el Perú.

De estos datos podemos apreciar que un migrante extranjero desconoce cuanto es la Remuneración Mínima Vital en el Perú, esto nos hace deducir que a raíz de su desconocimiento aceptan sueldos por debajo de la remuneración mínima vital, de esta manera se evidencia la vulneración de sus derechos.

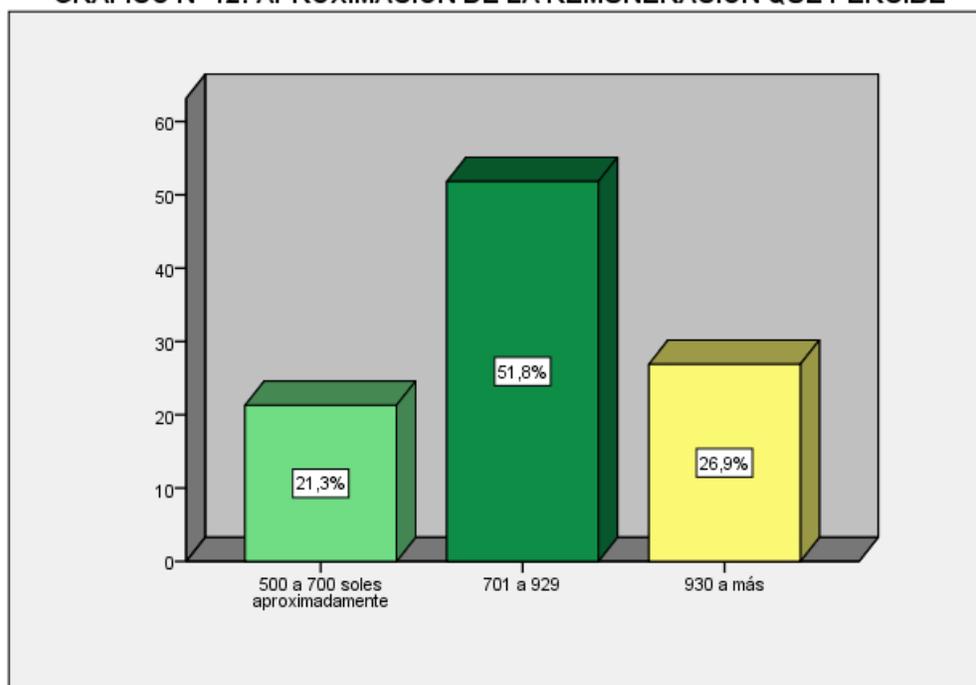
12. ¿A cuánto asciende aproximadamente su remuneración?

TABLA N° 12
APROXIMACIÓN DE LA REMUNERACIÓN QUE PERCIBE

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 500 a 700 soles aproximadamente	76	21,3	21,3	21,3
701 a 929	185	51,8	51,8	73,1
930 a más	96	26,9	26,9	100,0
Total	357	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta aplicado a trabajadores migrantes extranjeros – 2019.
ELABORADO: Paucar Boza C.

GRÁFICO N° 12: APROXIMACIÓN DE LA REMUNERACIÓN QUE PERCIBE



FUENTE: Encuesta aplicado a los trabajadores migrantes extranjeros - 2019.
ELABORADO: Paucar Bosa C.

ANÁLISIS E INTERPRETACION DE DATOS:

Del estudio de cuadro N° 12, se observa que un 51,8% de trabajadores migrantes extranjeros perciben una remuneración que oscila aproximadamente entre los 701 a 929 soles, mientras que un 26,9% de trabajadores extranjero percibe una remuneración de 930 soles a más y en un número muy reducido percibe una remuneración que oscila aproximadamente entre los 500 a 700 soles.

De estos datos podemos apreciar que un 51,8% de migrantes extranjeros perciben una remuneración que oscila aproximadamente entre los 701 a 929 soles, situación que demuestra que estos trabajadores extranjeros están percibiendo una

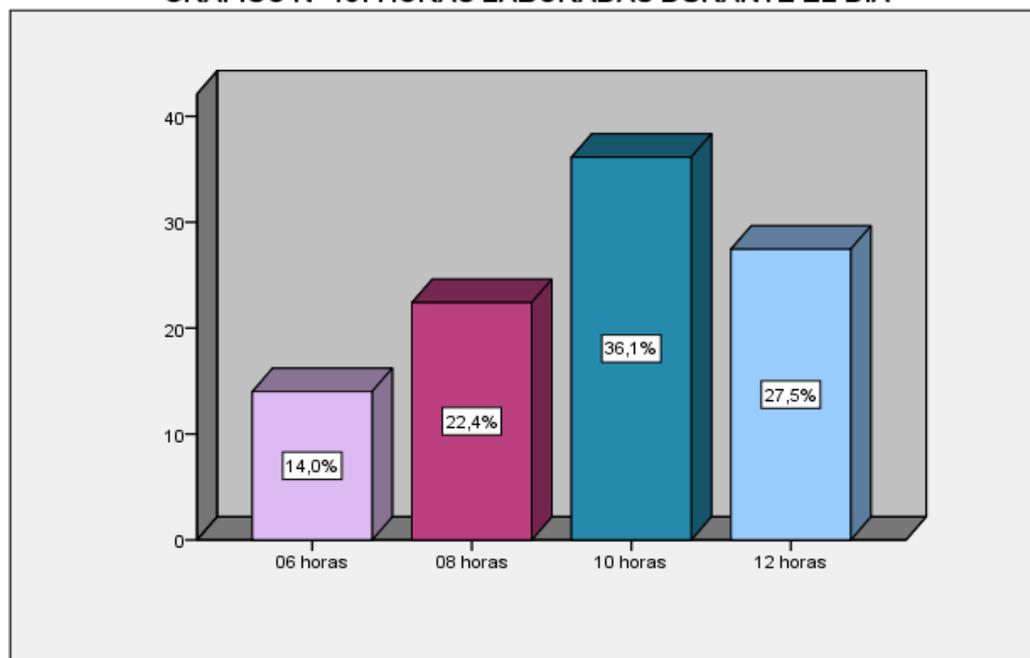
remuneración por debajo de la mínima vital a diferencia de un 21,3% que no llega a cubrir ni a la suma de S/700 soles, esto nos demuestra que no se está remunerando como debería ser a los trabajadores migrantes extranjeros.

13. ¿Cuántas horas aproximadamente trabaja usted al día?

TABLA N° 13
HORAS LABORADAS DURANTE EL DÍA

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 06 horas	50	14,0	14,0	14,0
08 horas	80	22,4	22,4	36,4
10 horas	129	36,1	36,1	72,5
12 horas	98	27,5	27,5	100,0
Total	357	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta aplicado a trabajadores migrantes extranjeros – 2019.
ELABORADO: Paucar Boza C.

GRÁFICO N° 13: HORAS LABORADAS DURANTE EL DÍA

FUENTE: Encuesta aplicado a los trabajadores migrantes extranjeros - 2019.
ELABORADO: Paucar Bosa C.

ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS:

Del estudio de cuadro N° 13, se observa que un 36,1% de trabajadores migrantes extranjeros trabaja aproximadamente 10 horas al día, un 27,5% trabaja aproximadamente 12 horas al día, un 22% trabaja 08 horas al día y por último un 14% trabaja aproximadamente 06 horas al día

De los resultados obtenidos se puede observar que un 36,1% de migrantes extranjeros trabaja aproximadamente 10 horas al día, y asimismo un 27,5% trabajan más de 12 horas al día, lo que no hace deducir que trabajan más de las ocho horas legalmente reconocidas por nuestra legislación, y al exigir el

desempeño de una labor más de ocho horas y sin reconocer el sobre tiempo laborado entonces se estaría afectando el derecho laboral convirtiéndose en ilegal y quienes sacan provecho son los empleadores enriqueciéndose en forma ilegal, por un lado aprovechan la mano de obra barata contratando a personas que desconocen sus derechos laborales

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

421. Con respecto a la primera hipótesis específica **“El nivel de conocimiento de los derechos laborales de los migrantes extranjeros que son protegidos en el Perú, es escaso”** Esta hipótesis está demostrada por el resultado, en la que se puede observar en la tabla y gráfico N° 01, en la que, el 60% de la muestra encuestada se evidencia que los migrantes extranjeros desconocen de sus derechos laborales que son otorgados por nuestra legislación peruana durante su permanencia en nuestro territorio peruano, esto nos hace deducir que a consecuencia de este desconocimiento estos extranjeros no exigen sus derechos laborales a sus empleadores asimismo los empleadores aprovechan esta condición de desconocimiento para vulnerar sus derechos laborales de los trabajadores migrantes extranjeros y contratarlos con sueldos irrisorios, y laborando comas más de las ocho horas permitidas por ley.

422. Con respecto a la segunda hipótesis específica **“El desconocimiento para acudir a la entidad protectora de los derechos laborales afecta sus beneficios laborales de los trabajadores extranjeros”**. Esta hipótesis esta demostrada por

los resultados, en la que se puede observar en la tabla y gráfico N° 02, en la que un 66,1% de la muestra encuestada, ha manifestado que desconocen a que entidad pública recurrir en el caso de que algunos derechos laborales sean vulnerados, ante este desconocimiento estos extranjeros permiten que sus derechos sean afectados por parte de sus empleadores y a pesar de que algunos de estos trabajadores extranjeros conozcan sobre sus derechos laborales y no sepan a qué entidad pública nacional denunciar la vulneración solo optan por callar y seguir trabajando soportando los maltratos o simplemente renuncian. Asimismo, se observa de la tabla y gráfico N° 03 que un 79% de migrantes extranjeros han señalado que la Superintendencia Nacional de Migraciones es la institución pública encargada de proteger sus derechos laborales, y un 56,3% ha señalado que la entidad pública encargada de proteger sus derechos laborales es la embajada de su estado, resultados que acreditan que los extranjeros al afirmar que la oficina de migraciones y la embajada de su estado son las entidades encargadas de proteger sus derechos se evidencia que estos desconocen la entidad pública peruana encargada de proteger sus derechos laborales y finalmente se ha observado de la tabla y gráfico N° 4 de la muestra encuestada que un 84,4% de migrantes extranjeros señalaron que frente a la afectación de alguno de sus derechos laborales NO acuden a alguna Institución peruana para solicitar a protección o resarcimiento de su derechos laborales, ya sea a falta de conocimiento que en el Perú está protegido los derechos laborales de los migrantes extranjeros o sea porque desconocen que existe una institución peruana como es el Ministerio de Trabajo que brinda protección a sus derechos laborales. De todo lo expuesto se ha

comprobado que los extranjeros desconocen de la entidad encargada de proteger sus derechos laborales, y ante este desconocimiento afecta directamente sus beneficios laborales al no poder acudir a la entidad competente esto es Ministerio de Trabajo para reclamar la afectación de sus derechos.

4.2.4. Con respecto a la tercera hipótesis específica **“La omisión de celebración de contrato del empleador hacia el trabajador extranjero afecta en sus remuneraciones y horas laborales”** Esta hipótesis está demostrada por los resultados, en la que se puede observar en la tabla y gráfico N° 06 en la que un 77% de migrantes extranjeros no celebran contratos laborales con sus empleadores, lo que nos hace deducir que estos extranjeros están trabajando sin un contrato, de esta manera se evidencia la vulneración de derechos laborales por parte de los empleadores peruanos, quienes aprovechando su estado de necesidad y de desconocimiento de los extranjeros los hacen trabajar sin un contrato laboral, mediante el cual se ha de establecer las horas que laborará, su remuneración a cuánto ascenderá y que beneficios se les está otorgando y al no celebrar contrato de esta manera omiten otórgales beneficios laborales que les son correspondidos por ley; Asimismo mediante el cuadro y gráfico N° 7 se observa que un 80,4% de los trabajadores migrantes manifiestan que no se les paga el beneficio social de CTS, un 87,7% señalan que no se les otorga sus gratificaciones, un 83,2% señalan que no se les otorga utilidades, un 77% señala que no se les otorga vacaciones y un 87,4% señala que no se les paga una la bonificación por asignación familiar, de estos datos obtenidos se puede deducir que los empleadores peruanos están

vulnerando los derechos laborales de los trabajadores extranjeros, al no otorgarles ningún tipo de beneficios que son reconocidos por nuestra legislación peruana, más aun teniendo en cuenta que los trabajadores extranjeros tienen igual de derecho que un trabajador nacional y por ende le corresponde gozar de todos estos beneficios; Asimismo mediante la tabla y gráfico N° 08 se observa que un 53,2% de migrantes extranjeros trabajan más de las 08 horas, verificándose entonces que las horas laboradas son excesivas en relación a la jornada laboral legalmente establecida. Lo que nos hace deducir que los empleadores peruanos están vulnerando su derecho laboral de los migrantes extranjeros, asimismo se aprecia que un 44% de encuestado manifiestan que tienen un horario de ingreso, pero no de salida, esto quiere decir que algunos se quedan laborando con la finalidad de evitar represalias o la no ratificación posterior de su trabajo por parte de su empleador. Asimismo del cuadro y gráfico N° 09 se aprecia que un 79% de migrantes extranjeros consideran que no perciben una cantidad justa por la labor que realiza, de esto podemos deducir que estos extranjeros no se encuentran satisfechos con respecto a su remuneración ya que muchos de ellos perciben una remuneración menor a la remuneración mínima vital (S/930.00 soles) remuneración que no les alcanza para poder cubrir sus necesidades básicas, teniendo en cuenta que estos extranjeros migrantes no cuentan con un domicilio propio en nuestra nación y tienen que pagar un alquiler de un cuarto para poder vivir; Asimismo del cuadro y gráfico N° 10 se aprecia que un 81,12% de migrantes extranjeros consideran que realizan la misma labor que un peruano, pero, no perciben la misma remuneración de esto, esto quiere decir, que existe una

discriminación laboral por parte del empleador al no darles un trato igualitario a los trabajadores extranjeros con los nacionales, haciéndoles una diferencia discriminatoria en el pago de sus remuneraciones; Asimismo del cuadro y gráfico N° 11 se aprecia que un migrante extranjero desconoce cuánto es la Remuneración Mínima Vital en el Perú, esto nos hace deducir que a raíz de su desconocimiento aceptan sueldos por debajo de la remuneración mínima vital, de esta manera se evidencia la vulneración de sus derechos; Asimismo del cuadro y gráfico N° 12 se aprecia que un 51,8% de migrantes extranjeros perciben una remuneración que oscila aproximadamente entre los 701 a 929 soles, situación que demuestra que estos trabajadores extranjeros están percibiendo una remuneración por debajo de la mínima vital a diferencia de un 21,3% que no llega a cubrir ni a la suma de S/700 soles, esto nos demuestra que no se está remunerando como debería ser a los trabajadores migrantes extranjeros; y por último del cuadro N°13 se observa que un 36,1% de migrantes extranjeros trabaja aproximadamente 10 horas al día, y asimismo un 27,5% trabajan más de 12 horas al día, lo que no hace deducir que trabajan más de las ocho horas legalmente reconocidas por nuestra legislación, y al exigir el desempeño de una labor más de ocho horas y sin reconocer el sobre tiempo laborado entonces se estaría afectando el derecho laboral convirtiéndose en ilegal y quienes sacan provecho son los empleadores enriqueciéndose en forma ilegal, por un lado aprovechan la mano de obra barata contratando a personas que desconocen sus derechos laborales, de lo expuesto se ha comprobado que al no celebrar un contrato de trabajo afecta los derechos

laborales de los migrantes extranjeros así como a su remuneración y horas de trabajo.

4.3. DISCUSIÓN

43.1. CONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS MIGRANTES EXTRANJEROS QUE SON PROTEGIDOS EN EL PERÚ

La problemática investigada sobre el nivel de conocimiento de los derechos laborales de los migrantes extranjeros que son protegidos en el Perú, nos muestra los resultados de la Tabla N°01 donde se ha evidenciado que existe un 60% de trabajadores extranjeros que desconocen de sus derechos laborales que son otorgados por nuestra legislación peruana, esto se debe a que el Estado peruano no difunde información sobre los derechos laborales a los extranjeros migrantes, sin embargo, si un extranjero ingresa al Perú desconociendo de sus derechos laborales, será fácil de ser víctima de vulneración de sus derechos laborales tal como está ocurriendo en nuestra realidad. Situación que aprovechan los empresarios peruanos para vulneren sus derechos laborales de los extranjeros.

Al respecto Rubio F, (2016) en su tesis Los derechos laborales y de seguridad social de los inmigrantes irregulares en España. Llegó a las siguientes conclusiones: El concepto de extranjero lleva aparejado, en la mayoría de los casos, el de inmigrante. La nacionalidad permite la identificación de un sujeto con un Estado concreto o con una Comunidad atribuyendo al mismo un régimen jurídico determinado y diferente del aplicable a los nacionales de terceros países o

extracomunitarios. Los derechos y obligaciones del trabajador extranjero en situación regular derivan del contrato de trabajo celebrado, mientras que los derechos de los trabajadores en situación irregular derivan, por un lado, de la normativa internacional y, por otro lado, de la propia relación de trabajo que delimita el Estatuto de los Trabajadores. Así, el trabajador extranjero cuenta a su favor con la presunción de laboralidad que establece el art. 8 del Estatuto de los Trabajadores cuando la prestación de servicios que realiza el mismo reúne los requisitos del art. 1.1 del ET. De la propia consideración de trabajador se despliegan, en todo caso, determinados derechos laborales y de Seguridad Social. (p.p. 331, 333)

Para Allocati. (1979) señala que las características del Derecho del Trabajo son las siguientes: **1.** Regula las relaciones que surgen del trabajo por cuenta ajena, subordinado y dependiente. **2.** Es un derecho eminentemente protector del trabajador, porque tiende a compensar la desigualdad económica en que se halla frente al empleador. **3.** Es un derecho cuya fuerza expansiva se ha puesto de manifiesto a través del tiempo. Inicialmente protegió al obrero industrial, posteriormente extendió su protección a favor de quienes laboraban en actividades comerciales, en la agricultura, el servicio doméstico, etc. Actualmente ha ampliado su protección a relaciones laborales en las que la subordinación o dependencia no es muy nítida. **4.** Sus normas son de orden público y, por tanto, forzosas, imperativas e irrenunciables, porque establecen derechos mínimos que solamente pueden ser superados por acuerdo de partes.

Por otro lado se observa que estos migrantes extranjeros ingresaron a nuestro país desconociendo sus derechos laborales que son protegidos y reconocidos por nuestra legislación peruana mediante el Decreto Legislativo N° 689 de fecha 4 de noviembre de 1991 mediante el cual se dictan la ley para la Contratación De Trabajadores Extranjeros en su Artículo 2 en la que señala “La contratación de trabajadores extranjeros está sujeta al régimen laboral de la actividad privada y a los límites que establece la presente Ley y sus servicios están comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada. El contrato de trabajo y sus modificaciones deben ser autorizados por la Autoridad Administrativa de Trabajo. (Concordancias: Concordante con el D.S. 06-72-TR y Dec. Ley N 22452 Art. 1). Por lo que estando a lo expuesto en líneas precedentes se concluye que el nivel de conocimiento de los migrantes extranjeros es escaso.

432. CONOCIMIENTO PARA ACUDIR A LA ENTIDAD PROTECTORA DE LOS DERECHOS LABORALES

De la problemática investigada sobre el nivel de conocimiento para acudir a una entidad protectora de los derechos laborales, afecta sus beneficios laborales de los derechos laborales de los migrantes extranjeros que son protegidos en el Perú, nos muestra los resultados de la Tabla N°02, en la que un 66,1% de la muestra encuestada, ha manifestado que desconocen a que entidad pública recurrir en el caso de que algunos derechos laborales sean vulnerados, ante este desconocimiento estos extranjeros permiten que sus derechos sean afectados por

parte de sus empleadores y a pesar de que algunos de estos trabajadores extranjeros conozcan sobre sus derechos laborales y no sepan a qué entidad pública nacional denunciar la vulneración solo optan por callar y seguir trabajando soportando los maltratos o simplemente renuncian. Asimismo, se observa de la tabla N° 03 que un 79% de migrantes extranjeros han señalado que la Superintendencia Nacional de Migraciones es la institución pública encargada de proteger sus derechos laborales, y un 56,3% ha señalado que la entidad pública encargada de proteger sus derechos laborales es la embajada de su estado, resultados que acreditan que los extranjeros al afirmar que la oficina de migraciones y la embajada de su estado son las entidades encargadas de proteger sus derechos se evidencia que estos desconocen la entidad pública peruana encargada de proteger sus derechos laborales y finalmente se ha observado de la tabla N° 4 de la muestra encuestada que un 84,4% de migrantes extranjeros señalaron que frente a la afectación de alguno de sus derechos laborales NO acuden a alguna Institución peruana para solicitar a protección o resarcimiento de sus derechos laborales, ya sea a falta de conocimiento que en el Perú está protegido los derechos laborales de los migrantes extranjeros o sea porque desconocen que existe una institución peruana como es el Ministerio de Trabajo que brinda protección a sus derechos laborales.

En la misma línea, Echevarria E. (2018) en su tesis “Los derechos laborales y la migración venezolana en el Perú”, llegó a las siguientes conclusiones: que se ha analizado la situación migratoria de los venezolanos que ingresaron al Perú en los años 2016 – 2017 en el marco del derecho al trabajo teniendo como resultado que

gran parte de los extranjeros migrantes de Venezuela se encontraron irregulares en su condición migratoria por lo que ejercieron su derecho al trabajo en una situación precaria y de vulnerabilidad, esto a consecuencia de la desfasado ley de extranjería establecida mediante Decreto Legislativo 1236 y su artículo 60, la cual contuvo sanciones arbitrarias e injustas en contra de los migrantes extranjeros sin tomar en cuenta la situación de vulnerabilidad que afrontaban estas personas, conforme lo señalado por los entrevistados y contrastado en la discusión por lo tanto se cumple el supuesto general. (p. 113).

En nuestro territorio nacional la entidad pública encargada de proteger los derechos laborales tanto de los nacionales así como de los extranjeros es el Ministerio de Trabajo conforme lo establece el Artículo 8.2° de la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo Ley N° 29381, en la que establece “ **a)** Garantizar y promover el ejercicio de los derechos fundamentales, en el ámbito reconocidos en la Constitución Política del Perú e instrumentos internacionales relacionados con el trabajo, el empleo y la protección social, como la libertad de trabajo y erradicación del trabajo forzoso; la erradicación del trabajo infantil; la libertad sindical; la igualdad de oportunidades y no discriminación, con especial protección a la madre, el menor de edad y la persona con discapacidad; la jornada de trabajo, entre otros. **b)** Establecer normas, lineamientos, mecanismos y procedimientos, en el ámbito nacional, que permitan la promoción del empleo y la formación profesional a través de la articulación de servicios que comprendan la capacitación para el trabajo, el autoempleo, la normalización y certificación de competencias laborales; la reconversión laboral; la

intermediación laboral; el acceso a la información del mercado de trabajo; la difusión en materia de promoción del empleo; la investigación y estudios socio-laborales, la promoción del empleo temporal, juvenil y de otros sectores vulnerables. **c)** Establecer normas, lineamientos, mecanismos y procedimientos, en el ámbito nacional, que permitan la inspección del cumplimiento de las normas de trabajo, la prevención y solución de conflictos laborales, así como la difusión de la normativa laboral, la defensa legal y la asesoría gratuita del trabajador. **d)** Promover, desarrollar y concertar el fortalecimiento de las capacidades regionales y locales para el ejercicio de las competencias compartidas, así como prestar asesoría y apoyo técnico a dichos niveles de gobierno, para el adecuado cumplimiento de las funciones descentralizadas y otros. Y para el cumplimiento y respeto de los derechos laborales de los nacionales y extranjeros el Ministerio de trabajo encomienda esta función a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL (Organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable del promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias)

433. OMISIÓN DE CELEBRACIÓN DE CONTRATO DEL EMPLEADOR HACIA EL TRABAJADOR EXTRANJERO

De la problemática investigada sobre la omisión de celebrar contrato del empleador hacia el trabajador extranjero, nos muestra los resultados de la Tabla N°

06 en la que un 77% de migrantes extranjeros no celebran contratos laborales con sus empleadores, lo que nos hace deducir que estos extranjeros están trabajando sin un contrato, de esta manera se evidencia la vulneración de derechos laborales por parte de los empleadores peruanos, quienes aprovechando su estado de necesidad y de desconocimiento de los extranjeros los hacen trabajar sin un contrato laboral, mediante el cual se ha de establecer las horas que laborará, su remuneración a cuánto ascenderá y que beneficios se les está otorgando y al no celebrar contrato de esta manera omiten otórgales beneficios laborales que les son correspondidos por ley; Asimismo mediante la Tabla N° 7 se observa que un 72,5% de migrantes extranjeros percibe una remuneración menor a la remuneración mínima vital, un 80,4% de los trabajadores migrantes manifiestan que no se les paga el beneficio social de CTS, un 87,7% señalan que no se les otorga sus gratificaciones, un 90,02% señalan que no se les paga el beneficio de escolaridad, un 83,2% señalan que no se les otorga la bonificación por productividad, un 84,4% señalan que no se les otorga el pago por horas extras, un 77% señala que no se les paga una remuneración especial por vacaciones y un 87,4% señala que no se les paga una la bonificación por asignación familiar, de estos datos obtenidos se puede deducir que los empleadores peruanos están vulnerando los derechos laborales de los trabajadores extranjeros, al no otorgarles ningún tipo de beneficios que son reconocidos por nuestra legislación peruana, más aun teniendo en cuenta que los trabajadores extranjeros tienen igual de derecho que un trabajador nacional y por ende le corresponde gozar de todos estos beneficios; Asimismo mediante la tabla N° 08 se observa que un apreciar que un

53,2% de migrantes extranjeros trabajan más de las 08 horas, verificándose entonces que las horas laboradas son excesivas en relación a la jornada laboral legalmente establecida. Lo que nos hace deducir que los empleadores peruanos están vulnerando su derecho laboral de los migrantes extranjeros, asimismo se aprecia que un 44% de encuestado manifiestan que tienen un horario de ingreso, pero no de salida, esto quiere decir que algunos se quedan laborando con la finalidad de evitar represalias o la no ratificación posterior de su trabajo por parte de su empleador. Asimismo del cuadro y gráfico N° 09 se apreciar que un 79% de migrantes extranjeros consideran que no perciben una cantidad justa por la labor que realiza, de esto podemos deducir que estos extranjeros no se encuentran satisfechos con respecto a su remuneración ya que muchos de ellos perciben una remuneración menor a la remuneración mínima vital (S/930.00 soles) remuneración que no les alcanza para poder cubrir sus necesidades básicas, teniendo en cuenta que estos extranjeros migrantes no cuentan con un domicilio propio en nuestra nación y tienen que pagar un alquiler de un cuarto para poder vivir; Asimismo la tabla N° 10 se apreciar que un 81,12% de migrantes extranjeros consideran que realizan la misma labor que un peruano, pero, no perciben la misma remuneración de esto, esto quiere decir, que existe una discriminación laboral por parte del empleador al no darles un trato igualitario a los trabajadores extranjeros con los nacionales, haciéndoles una diferencia discriminatoria en el pago de sus remuneraciones; Asimismo tabla N° 11 se apreciar que un migrante extranjero desconoce cuánto es la Remuneración Mínima Vital en el Perú, esto nos hace deducir que a raíz de su desconocimiento aceptan sueldos por debajo de la

remuneración mínima vital, de esta manera se evidencia la vulneración de sus derechos; Asimismo del cuadro y gráfico N° 12 se aprecia que un 51,8% de migrantes extranjeros perciben una remuneración que oscila aproximadamente entre los 701 a 929 soles, situación que demuestra que estos trabajadores extranjeros están percibiendo una remuneración por debajo de la mínima vital a diferencia de un 21,3% que no llega a cubrir ni a la suma de S/700 soles, esto nos demuestra que no se está remunerando como debería ser a los trabajadores migrantes extranjeros; y por último del cuadro N°13 se observa que un 36,1% de migrantes extranjeros trabaja aproximadamente 10 horas al día, y asimismo un 27,5% trabajan más de 12 horas al día, lo que no hace deducir que trabajan más de las ocho horas legalmente reconocidas por nuestra legislación, y al exigir el desempeño de una labor más de ocho horas y sin reconocer el sobre tiempo laborado entonces se estaría afectando el derecho laboral convirtiéndose en ilegal y quienes sacan provecho son los empleadores enriqueciéndose en forma ilegal, por un lado aprovechan la mano de obra barata contratando a personas que desconocen sus derechos laborales, de lo expuesto se ha comprobado que al no celebrar un contrato de trabajo afecta los derechos laborales de los migrantes extranjeros así como a su remuneración y horas de trabajo.

Para Cajo J. (2017) en su tesis “La contratación de los trabajadores extranjeros en el Perú. ¿Amparando la discriminación laboral por condición de nacionalidad?”; llegó a las siguientes conclusiones: En base al test de igualdad, podemos apreciar que no existe una justificación para el tratamiento diferenciado que hasta la fecha se viene efectuando a la regulación de la contratación de trabajadores

extranjeros, lo que se demuestra en la realidad la premisa subjetiva del legislador de que el trabajador extranjero va a desplazar al trabajador nacional restándoles puestos de trabajo a estos últimos, resulta ser a todas luces discriminatoria, máxime que si nuestra actual Constitución Política del Perú ya no hace distinción alguna entre estos, de acuerdo al análisis efectuado., (p.28)

Asimismo, el artículo 23 de la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros señala que en ningún caso las remuneraciones, derechos y beneficios del personal extranjero serán menores de los reconocidos por la Ley del Régimen Laboral Peruano. Más aun teniendo en cuenta que, a nivel constitucional gozan de los derechos constitucionales laborales tales como la protección y fomento del empleo, a una remuneración equitativa y suficiente, a una jornada máxima de trabajo, al respeto de los principios de una relación laboral, a la protección frente al despido arbitrario, a los derechos colectivos del trabajador y a la participación de las utilidades.

Toyama (2005) manifiesta que “el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una relación de aménidad (servicios subordinados prestados por otra persona).”, Adicionalmente a ello, los trabajadores extranjeros y nacionales tienen acceso a las prestaciones de salud, a través de del Seguro Social peruano, denominado ESSALUD, conforme al aporte del 9% del sueldo del trabajador que aportan los empleadores directamente a ESSALUD, sin que este costo sea trasladado al trabajador. Al estar asegurados en ESSALUD, los trabajadores tienen cobertura de salud, tienen asegurado el pago de su

remuneración durante enfermedad (incapacidad temporal), gozan del subsidio de maternidad en el caso de las trabajadoras, y son beneficiados con las prestaciones económicas de lactancia, maternidad y sepelio.

Por otro lado Palomeque, Álvarez (1998) señala que la jornada laboral se refiere a “(...) los períodos de tiempo durante los que un trabajador viene obligado a poner su actividad laboral a disposición del empresario”

De todo lo expuesto se afirma que la omisión de celebrar contratos vulnera los derechos laborales de los trabajadores extranjeros.

CONCLUSIONES

1. Que, existe un escaso conocimiento de los derechos laborales que protegen a los migrantes extranjeros, por desconocer la parte legislativa, instituciones que protegen al trabajador extranjero y por existir escasa difusión de los derechos que tienen los migrantes que desean laborar en un territorio peruano.
2. Se ha comprobado que los migrantes extranjeros desconocen que existe una entidad pública a recurrir en el caso de que algunos de sus derechos laborales estén siendo vulnerados el cual está afectando directamente sus beneficios laborales al no poder acudir a la entidad competente esto es Ministerio de Trabajo para reclamar la afectación de sus derechos.
3. Se ha demostrado que los migrantes extranjeros desconocen que existe una cuota del 20% para contratar personal extranjero para laborar en una empresa peruana, Asimismo este desconocimiento también se da por parte de los empleadores nacionales

que desconocen de este porcentaje del 20% y de los lineamientos a seguir para poder contratar trabajadores extranjeros, razón por la cual están limitando el acceso al trabajo a los trabajadores extranjeros.

4. La omisión de celebrar contratos con los trabajadores extranjeros está vulnerando directamente sus derechos laborales, así como al derecho de una remuneración justa y equitativa, explotándolos con horarios de trabajo hasta con diez horas al día y sin ningún beneficio laboral que le reconoce nuestra legislación peruana como es el pago de gratificaciones, horas extras, bono por productividad, asignación familiar, vacaciones, prestación de salud y entre otros.

RECOMENDACIONES

1. Que el Ministerio de Trabajo debe de tener una participación más activa difundiendo a través de los medios de comunicación sobre los derechos laborales que protegen a los ciudadanos extranjeros de manera que estos al momento de buscar un empleo en nuestro territorio conozca cuáles son sus derechos laborales así como los límites establecidos por la ley, trazándose como objetivo reducir la informalidad laboral extranjera asimismo evitar de que los extranjeros sean víctimas de explotación laboral.
2. Que el Ministerio de Trabajo deberá de trabajar de la Mano con la Superintendencia Nacional de Migraciones para que, desde el momento que un extranjero ingrese a nuestro país con la finalidad de trabajar se le informe sobre sus

derechos laborales a través de cartillas o afiches que se deben de pegar en lugares visibles nuestras fronteras.

3. El Ministerio de Trabajo deberá a través de sus órganos desconcentrado Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral –SUNAFIL realizar constantes inspecciones fiscalizadoras dentro de los centros laborales con la finalidad de que los empleadores estén dando cumplimiento a las normas sociolaborales respecto a los trabajadores extranjeros.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Anacleto, V. (2015) *Manual de Derecho del Trabajo – Derecho Individual – Derecho Colectivo y Nueva Ley Procesal del Trabajo*, Lima: Grupo Editorial Lex & Iuris,
- Arévalo, J.(2016). *Tratado de Derecho Laboral*. (1ª ed.). Lima – Perú: Editorial Instituto Pacífico S.A.C.
- Arevalo, J. “*El Derecho del Trabajo*”. Diapositivas del Curso de Derecho Laboral.(10/10/2019). Recuperado de: <http://javierarevalovela.weebly.com/curso-temas-derecho-laboral.html>
- Allocati, A. (1973). *Derecho del Trabajo, Individual y Colectivo*. Lima: Ediciones DEPALMA.
- Boza, G. (2011). *Lecciones de Derecho de Trabajo*. Lima: Fondo editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Bustamante, R., *Derechos Fundamentales y Proceso Justo*. ARA Editores. Lima.
- Cajo, J. (2017), “la contratación de los trabajadores extranjeros en el Perú. ¿amparando la discriminación laboral por condición de nacionalidad?”, Lima: PUCP
- Caldera, R. (1960). *Derecho del Trabajo*, (2ª ed.), Buenos Aires: Editorial El Ateneo

Canessa, M. *Los derechos humanos laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo*

Castillo, V. (2007). *ABC del Derecho Laboral*. EGACAL. Lima: Editorial San Marcos.

Carrillo, V. (2008). *Legislación Laboral. Material de Estudios Profesionales*. Lima: Universidad Ricardo Palma.

Carrasco, C. (2017) *El derecho a la remuneración mínima vital de los trabajadores del hogar en el Perú*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.

Condori, S., Puma, E. (2019) “*Influencia De La Jornada y El Descanso Laboral En La Actitud Frente A La Familia De Los Conductores En La Empresa Santiago Rodríguez Banda S.A.C- Arequipa 2016*” – Arequipa.

Del Rosario, R. (2006). *Derecho Individual del Trabajo*, Chimbote: ULADECH.

De Buen, N. (1976). Ob. Cit. pp. 26-27.

Dolorier, J. (2004). *Guía Práctica Laboral Empresarial*. Lima: Gaceta Jurídica.

Dulitzky, A. (1997), “*La aplicación de los tratados de derechos humanos por los tribunales locales: un estudio comparado*”. Editores del Puerto. 1997. p 36.

Echevarria, E. (2018), *Los derechos laborales y la migración venezolana en el Perú*, Lima: Universidad Cesar Vallejo 2018

Ferrero, R. (1989). *Derecho Constitucional. Derecho del Trabajo*: Editorial Lima Concytec,

García, D. (2019), “*Análisis de la jerarquía normativa del D.L. N° 689 y el régimen laboral para venezolanos, regulado en el artículo 12 del DS N° 001-2018-IN*” - Piura

García, A. (2010), *¿Cómo se están aplicando los principios laborales en el Perú? Un enfoque teórico – jurisprudencial*, (1ª ed.). Lima – Perú: Editorial Gaceta Jurídica S.A.

Gómez, F. (1996): “*Derecho del Trabajo. Las Relaciones Individuales de Trabajo*”, (1ª ed.), Lima: Editorial San Marcos.

Morera, N. “*Derechos laborales en el marco de la globalización económica*”.

Neves, J. (2009). *Introducción al Derecho Laboral*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Neves Mujica, Javier. “Introducción al Derecho Laboral”. Segunda edición. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 2007. p. 11.

PLÁ, A. (1998). *Los Principios del Derecho del Trabajo*, (3ª ed.). Argentina - Buenos Aires: Editorial De palma.

Palomeque, M., Álvarez, M. (1998) *Derecho del Trabajo*, (6ª ed.), Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces,

Rivadeneira, S. (2015), “*Trabajo Decente como límite a las jornadas cumulativas*” PUCP- Lima

Rosas, H. (2014), “*Derecho A La Migración Laboral y El Fortalecimiento De La Empleabilidad En La Comunidad Andina*”PUCP

STC N° 08-2005-AI, publicada con fecha 14 de setiembre de 2005. (10/10/2019)
recuperado de:<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/08-2005-AI.html>.
<http://www.revistas.ucr.ac.cr/index.php/reflexiones/article/viewFile/11307/106>

Sentencia del Tribunal Constitucional 10777-2006-PA del 7 de noviembre de 2007

Sánchez, A., Dávalos, J. (2003)*Derecho individual de trabajo, Porrúa,*

Sanguinetti, W. (2008). *Los Contratos de Trabajo de Duración Determinada*. Lima: El buho E.I.R.L,

Sanguinetti, W. (2008). *Los Contratos de Trabajo de Duración Determinada*. Lima: El buho E.I.R.L,

Toyama, J. (2015), *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú – Un enfoque teórico y práctico*, Lima: Editorial Gaceta Jurídica.

Trueba, A. (2009). *Nuevo Derecho del Trabajo*, (2ª ed.), México: Editorial Porrúa S.A.

Valdivia, A. (2014), “*Los derechos laborales de los trabajadores en la aplicación de la intermediación laboral en Arequipa, 2014*” – Arequipa, 2014

Velaochaga, J. (2018) “*La discriminación laboral por razones ideológicas basadas en la limitación del derecho de libertad de religión*”, Piura: Universidad De Piura.

Zavala, A. (2011). *El ABC del derecho laboral y Procesal laboral*. Fondo Lima: Editorial EGACAL.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DE LA TESIS: EL DESCONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES DEL EXTRANJERO Y EL DERECHO AL TRABAJO EN LA CIUDAD DE LIMA, 2019

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE/ INDICADOR	METODOLOGIA
¿De qué manera el desconocimiento de los derechos laborales de los migrantes extranjeros vulnera el Derecho del trabajo de los mismos, en la ciudad de Lima, 2019?	Determinar de qué manera el desconocimiento de los derechos laborales de los migrantes extranjeros vulneran el Derecho del trabajo de los mismos, en la ciudad de Lima, 2019.	El desconocimiento de los derechos laborales de los migrantes extranjeros vulnera el Derecho del trabajo de los mismos, en la ciudad de Lima, 2019.	<p align="center">VARIABLE INDEPENDIENTE.</p> <p>X. Desconocimiento de los derechos laborales</p> <p align="center">INDICADORES</p> <p>X1= Nivel de conocimiento de sus derechos laborales.</p> <p>X2= Desconocimiento de la entidad protectora de su derecho laboral</p> <p>X3= Omisión de celebración de contratos.</p>	<p>Método:</p> <ul style="list-style-type: none"> De análisis y síntesis <p>Tipo de investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Básica Jurídico social <p>Nivel de investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Explicativo <p>Diseño de investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> No experimental, transversal - explicativo <p>Población y Muestra</p> <p align="center">Población:</p> <ul style="list-style-type: none"> 3000 migrantes extranjeros <p>Muestra:</p>
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	<p>VARIABLE DEPENDIENTE.</p> <p>Y=. Derecho del trabajo</p> <p align="center">INDICADORES</p> <p>Y1= Beneficios Laborales</p> <p>Y2= Horas legalmente laborales</p> <p>Y3= Remuneración básica</p>	
1. ¿Cuál es el nivel de conocimiento de los derechos laborales de los migrantes extranjeros que	1. Describir el nivel de conocimiento de los derechos laborales de los migrantes extranjeros que son protegidos en el	1. El nivel de conocimiento de los derechos laborales de los migrantes extranjeros que son		

<p>son protegidos en el Perú?</p> <p>2. ¿Cómo el desconocimiento para acudir a la entidad protectora de los derechos laborales afecta sus beneficios laborales de los extranjeros?</p> <p>3. ¿Cómo la omisión de celebración de contrato del empleador hacia el trabajador extranjero afecta en sus remuneraciones y horas laborales?</p>	<p>Perú.</p> <p>2. Determinar como el desconocimiento para acudir a la entidad protectora de los derechos laborales afecta sus beneficios laborales de los extranjeros</p> <p>3. Establecer la omisión de celebración de contrato del empleador hacia el trabajador extranjero afecta en sus remuneraciones y horas laborales</p>	<p>protegidos en el Perú, es escasa.</p> <p>2. El desconocimiento para acudir a la entidad protectora de los derechos laborales afecta sus beneficios laborales de los extranjeros</p> <p>3. La omisión de celebración de contrato del empleador hacia el trabajador extranjero afecta en sus remuneraciones y horas laborales</p>		<p>357 migrantes extranjeros</p> <p>Tipo de Muestreo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Probabilística aleatorio simple <p>Técnicas de Recolección de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta <p>Instrumento de Investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • cuestionario <p>Técnica de Procesamiento de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clasificación de las preguntas, tabulación, elaboración de tablas y gráficos estadísticos, análisis de interpretación de utilización • Utilización de la estadística descriptiva
---	---	--	--	---



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS
ANDES FACULTAD DE DERECHO Y
CIENCIAS POLÍTICAS ESCUELA**

CÓDIGO

PROFESIONAL DE DERECHO

ENCUESTA

TITULO DEL PROYECTO:“El desconocimiento de los derechos laborales de los migrantes extranjeros y el derecho al trabajo en la ciudad de Lima, 2019”

OBJETIVO: Recabar las opiniones de la muestra de estudio, para demostrar la hipótesis planteada en la investigación. La presente encuesta es de carácter anónimo

INSTRUCCIÓN: Leer cada una de las interrogantes y marque con una (x) la alternativa que considere conveniente. Se le agradece por vuestras opiniones vertidas en el presente cuestionario.

Es usted: Migrante extranjero () Nacionalidad: _____ Sexo:___ **FECHA**
____/____/____ :

PREGUNTAS:

1. ¿Conoce Ud., como migrante extranjero los derechos laborales que te protegen en el Perú?
() Si () Algunas de ellas
() No
2. En el supuesto caso que sus derechos laborales sean vulnerados, ¿sabe usted a que entidades públicas peruana recurrir?
() Si
() No
3. ¿Cuál de las instituciones en el Perú le brindan protección a tus derechos laborales como migrante extranjero?

Entidad protectora de derechos laborales	SI	NO
Ministerio de trabajo		
Defensoría del Pueblo		
Oficina de Migraciones		

4. ¿Durante la permanencia en el Perú, cuando tus derechos laborales han sido afectados tuvo la ocasión de acudir a alguna de las instituciones protectoras de derecho laborales?
() Si () Algunas veces
() No



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS
ANDES FACULTAD DE DERECHO Y
CIENCIAS POLÍTICAS ESCUELA**

CÓDIGO

PROFESIONAL DE DERECHO

5. ¿Cuándo Ud., accedió a un trabajo en el Perú como migrante extranjero tuvo la ocasión de celebrar un contrato de trabajo con su empleador?

- () Sí () Algunas veces
() No

6. ¿Qué beneficios laborales Ud., recibió de su empleador a cambio de la prestación de servicios?

MEDIDAS DE COERCIÓN PROCESAL	SI	NO
Gratificaciones		
Compensación por tiempo de servicio – CTS		
Vacaciones anuales		
Asignación Familiar		
Utilidades		

7. ¿Cuándo usted labora, su empleador le hace cumplir exactamente con el horario de trabajo?

- () Sí, respeta el horario de trabajo () Tengo horario de entrada pero no de salida
() No, trabajo más de la horas

8. ¿Considera Ud., que está recibiendo una remuneración justa, por el trabajo que realiza?

- () Sí
() No

9. ¿Cree Ud., como migrante extranjero que realiza la misma labor que un peruano está recibiendo una igual remuneración?

- () Sí () Algunas veces
() No

10. ¿Sabe Ud., cuanto es la remuneración Mínima Vital en el Perú?

- () Sí
() No

12. ¿A cuánto asciende aproximadamente su remuneración?

- () De 500 a 700 soles aproximadamente () De 930 a más
() De 700 a 900

13. ¿Cuántas horas aproximadamente trabaja usted al día?

- () 06 horas () 10 horas
() 08 horas () 12 horas

