INFORME N° 0077-2021-MTPE/2/14.1

PARA : **JUAN CARLOS GUTIÉRREZ AZABACHE**
Director General de Trabajo

ASUNTO : Opinión sobre la aplicación del trabajo remoto para la contratación de trabajadores extranjeros que no se encuentran físicamente en el Perú

REFERENCIA : a) Hoja de Ruta Nº 126263-2020
b) Correo electrónico de fecha 04 de marzo de 2021

FECHA : 17 de mayo de 2021

I. ANTECEDENTES

1.1. Mediante el documento de la referencia a), nos solicitan la emisión de una opinión técnica sobre la aplicación de la modalidad de trabajo remoto por parte de empresas domiciliadas en Perú para la contratación de trabajadores extranjeros que no se encuentran físicamente en el país.

1.2. Posteriormente, a través del correo electrónico de la referencia b), se amplía la solicitud a que se refiere el párrafo anterior, consultándonos sobre la modalidad de contratación, por parte de las referidas empresas, de trabajadores extranjeros ciudadanos de los países del Mercado Común del Sur (MERCOSUR) y de la Comunidad Andina de Naciones (CAN) que no se encuentran físicamente en el país.

1.3. Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 64 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Resolución Ministerial Nº 308-2019-TR, la Dirección de Normativa de Trabajo cuenta con la función de emitir opinión técnica en materia de trabajo.

En atención a lo expuesto, esta Dirección procede a pronunciarse sobre lo solicitado en el marco de sus competencias.

II. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Decreto Legislativo Nº 689, Ley de Contratación de Personal Extranjero.
- Decreto Supremo Nº 014-92-TR, Reglamento de la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros.
- Decreto Legislativo Nº 1350, Decreto Legislativo de Migraciones.
- Anexo - Decreto Supremo Nº 007-2017-IN. Reglamento del Decreto Legislativo de Migraciones.
- Decreto de Urgencia Nº 026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID 19) en el territorio nacional.

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext" e ingresando la siguiente clave: U81R82W

- Decreto Supremo Nº 010-2020-TR, Decreto Supremo que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia Nº 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID 19.
- Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial Nº 308-2019-TR.

III. ANÁLISIS

Sobre los requisitos para la contratación de trabajadores extranjeros

3.1. La contratación de trabajadores extranjeros en nuestro país para que presten servicios personales, subordinados y remunerados -esto es, en el marco de una relación laboral- está regulada por el Decreto Legislativo Nº 689, cuyo artículo 1 establece que los empleadores, cualquiera fuere su actividad o nacionalidad, darán preferencia a la contratación de trabajadores nacionales.

3.2. En ese sentido, de acuerdo con los artículos 2 y 4 del Decreto Legislativo Nº 689, la contratación de personal extranjero está sujeta a las siguientes limitaciones:

(i) La contratación debe cumplir con determinados porcentajes limitativos. De este modo, las empresas solo pueden contratar personal extranjero en una proporción de hasta 20% del número total de sus trabajadores, y las remuneraciones de éstos no podrán exceder del 30% del total de la planilla de sueldos y salarios; admitiéndose únicamente las excepciones y exoneraciones indicadas en el artículo 3 y 6 de esa norma; y,

(ii) El contrato de trabajo y sus modificaciones deben ser autorizados por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

3.3. En concordancia con ello, el artículo 1 del Reglamento de la Ley de Contratación de Personal Extranjero establece que los contratos de trabajo de personal extranjero se consideran aprobados desde su presentación ante la Autoridad Administrativa de Trabajo a través del Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros[1].

El referido artículo agrega que el personal extranjero sólo podrá iniciar la prestación de servicios luego de la presentación de su contrato ante la Autoridad Administrativa de Trabajo y obtenida la calidad migratoria habilitante. En ese sentido, señala también que la pérdida de la calidad migratoria habilitante constituye una condición resolutoria que extingue automáticamente el contrato de trabajo, en aplicación de lo dispuesto en el literal c) del artículo 16 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR.

3.4. Por su parte, el artículo 14 del mencionado Reglamento establece una serie de requisitos formales que deben cumplir los contratos de trabajo de personal extranjero,

[1] Mediante Resolución Ministerial Nº 291-2018-TR, se aprueba normativa complementaria para la aprobación, prórroga o modificación de los contratos de trabajo de personal extranjero, a través del "Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros - SIVICE".

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext" e ingresando la siguiente clave: U81R82W

entre ellos la inclusión de tres cláusulas especiales en que conste lo siguiente:

i) Que la aprobación del contrato no autoriza a iniciar la prestación de servicios hasta que no se cuente con la calidad migratoria habilitante, otorgada por la autoridad migratoria correspondiente, bajo responsabilidad del empleador;
ii) El compromiso del empleador de transportar al personal extranjero y los miembros de la familia que expresamente se estipulen, a su país de origen o al que convengan al extinguirse la relación contractual; y
iii) El compromiso de capacitación del personal nacional en la misma ocupación.

3.5. De lo expuesto en los párrafos precedentes, encontramos que las referidas normas reglamentarias del Decreto Legislativo Nº 689 solo prevén aquellos casos en los que el trabajador extranjero va a prestar físicamente sus servicios dentro del territorio peruano; razón por la cual, además de la aprobación del contrato de trabajo por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo, se exige la obtención de la calidad migratoria habilitante, otorgada por la Autoridad Migratoria correspondiente. En ese sentido, se prohíbe el inicio de la prestación de sus servicios dentro del país hasta que dicho personal no cuente con la calidad migratoria habilitante correspondiente (visa de trabajador).

Distinto es el caso de la prestación de servicios del trabajador extranjero bajo la modalidad de teletrabajo, regulado por la Ley Nº 30036, y -como veremos a continuación- bajo la modalidad del trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia Nº 026-2020, pues en ambas modalidades la prestación de servicios se realiza sin la presencia física del trabajador en el centro de trabajo (y, por ende, sin su presencia física en el territorio nacional), utilizando medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos.

Sobre la modalidad de trabajo remoto

3.6. Con el fin de preservar el empleo de los trabajadores y prevenir el contagio del COVID 19, a través del Decreto de Urgencia Nº 026-2020, de fecha 16 de marzo del 2020, se autorizó la utilización del trabajo remoto en nuestro país. Así, de acuerdo con el artículo 16 del referido decreto de urgencia, el trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, mediante la utilización de cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita.

3.7. La modalidad de trabajo remoto se ha establecido de manera transitoria, con el objetivo de preservar el empleo y asegurar la salud de los trabajadores, permitiendo que estos laboren remotamente (desde su hogar o lugar de aislamiento), y así evitar la propagación del COVID 19 en los centros laborales[2]. En ese sentido, el artículo 17 del

[2] Al respecto, en el acápite P) de la exposición de motivos del Decreto de Urgencia Nº 026-2020 se señala lo siguiente:

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext" e ingresando la siguiente clave: U81R82W

Decreto de Urgencia Nº 026-2020 faculta a los empleadores del sector público y privado a modificar el lugar de la prestación de servicios de todos sus trabajadores para implementar el trabajo remoto. Asimismo, el artículo 23 del precitado dispositivo legal establece que, en el caso de los trabajadores que no pueden ingresar al país por las disposiciones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones en el marco del COVID-19, éstos podrían realizar el trabajo remoto desde el lugar en el que se encuentren.

3.8. Ahora bien, debe tenerse en cuenta que, a raíz de las modificaciones del Decreto de Urgencia Nº 026-2020, el trabajo remoto puede aplicarse en los sectores público y privado hasta el 31 de julio del 2021[3], por cuanto está estrechamente relacionado a la emergencia sanitaria existente. Repárese que si bien, a través del Decreto Supremo Nº 008-2020-SA, se declaró en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario a partir del 12 de marzo de 2020, dicho plazo se ha prorrogado sucesivamente mediante los Decretos Supremos Nº 020-2020-SA, Nº 027-2020-SA, Nº 031-2020-SA y Nº 009-2021-SA, hasta el 02 de setiembre de 2021.

3.9. De este modo, lo que se busca con la aplicación del trabajo remoto es prevenir la propagación del virus del COVID-19 y preservar los empleos, por lo que si bien se aplicó inicialmente a los trabajadores que se encontraban laborando en la fecha en la que inició la emergencia sanitaria (a fin de que dejen de trasladarse físicamente a sus centros de labores), esta modalidad también resulta aplicable a las nuevas contrataciones de personal que se generen en este contexto.

Sobre la posibilidad de aplicar el trabajo remoto a trabajadores extranjeros que no se encuentran en el Perú

3.10. Como ya se ha expuesto líneas arriba, el trabajo remoto se caracteriza por la presencia del trabajador en su domicilio u otro lugar en el que se encuentre como consecuencia de las medidas de aislamiento. Atendiendo a ello, es posible que los empleadores en el Perú utilicen esta modalidad para contratar trabajadores extranjeros que no se encuentran físicamente en nuestro país.

"En la actualidad, menos del 0.1% de trabajadores del sector privado laboran en la modalidad disponible por la legislación laboral para trabajar fuera del centro laboral (teletrabajo). Así la mayoría de trabajadores laboran en centros que demandan interacción directa y presencial con otras personas.

Dado que la referida modalidad existente en el país para trabajo fuera del centro laboral responde a necesidades y contextos distintos al actual y que, en una emergencia sanitaria como la actual, la propagación del virus depende críticamente del grado de distanciamiento social, es imperativo en la actualidad establecer una excepción que permita que los trabajadores laboren remotamente (por ejemplo, desde su hogar o el lugar de aislamiento) con el fin de evitar la propagación del virus.

(…)

Por ello, con el fin de asegurar la salud de los trabajadores, preservar su empleo y evitar la propagación del COVID 19 en los centros laborales, se establecen medidas excepcionales y transitorias para aplicar el trabajo remoto durante la emergencia sanitaria (…)".

[3] A través de lo dispuesto mediante el Decreto de Urgencia Nº 127-2020, se prorrogó el uso del trabajo remoto hasta el 31 de julio del 2021.

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext" e ingresando la siguiente clave: U81R82W

En estos casos, tratándose de contratos de trabajo celebrados o emitidos en nuestro país, les resulta aplicable la legislación laboral peruana. Esto en virtud de que el contrato de trabajo, por su carácter sinalagmático, genera obligaciones recíprocas para el empleador y el trabajador, respectivamente; correspondiendo la aplicación supletoria del artículo 2095 del Código Civil, el cual dispone que la ley aplicable es sucesivamente la elegida por las partes; o a falta de esta, la del lugar de cumplimiento, si se ha producido en un solo país, o del cumplimiento de la obligación principal, si ha ocurrido en varios; o en defecto de esta, la del lugar de celebración[4].

3.11. Ahora bien, toda vez que estamos ante la contratación de trabajadores extranjeros por parte de empresas domiciliadas en nuestro país, dicha contratación se encuentra sujeta a las limitaciones que establece el Decreto Legislativo Nº 689, es decir, a la aprobación de los contratos de trabajo y sus modificaciones por la Autoridad Administrativa de Trabajo, y al cumplimiento de los porcentajes limitativos establecidos en el artículo 4 de la referida norma.

No obstante, dado que el personal extranjero no va a prestar físicamente servicios en el territorio nacional, no sería exigible -para el inicio de la prestación de servicios- la obtención de la calidad migratoria habilitante, conforme lo establece el artículo 1 del Reglamento del Decreto Legislativo Nº 689; así como tampoco sería necesario que el contrato de trabajo que se presente a través del SIVICE incluya las cláusulas especiales referidas al otorgamiento de la calidad migratoria habilitante y al compromiso del empleador de transportar al personal extranjero y los miembros de la familia a su país de origen o al que convengan al extinguirse la relación contractual, a que se refiere el artículo 14 del referido reglamento. Caso distinto es el del compromiso de capacitación del personal nacional en la misma ocupación, el cual seguiría siendo exigible toda vez que es independiente del hecho que el trabajador extranjero vaya a laborar o no físicamente en el territorio nacional.

3.12. Lo señalado anteriormente alcanza también a los extranjeros que, al encontrarse fuera del territorio nacional, pierden la calidad migratoria habilitante en virtud de lo establecido en el artículo 33 del Decreto Legislativo Nº 1350. Al respecto, el citado artículo dispone que la pérdida de calidad migratoria se presentar cuando: (i) Los extranjeros con cualquiera de las Calidades Migratorias de Residencia excepto la Permanente, se ausentan del territorio nacional por un período mayor a ciento ochenta y tres (183) días consecutivos, en un plazo de trescientos sesenta y cinco (365) días; (ii) los extranjeros con Calidad Migratoria de Residencia Permanente, se ausentan del territorio nacional por un período mayor a los trescientos sesenta y cinco (365) días

[4] Similar razonamiento sigue nuestro ordenamiento jurídico para el teletrabajo, de modo que el Reglamento de la Ley Nº 30036, aprobado por Decreto Supremo Nº 009-2015-TR, establece en el artículo II de su Título II que la Ley y el citado reglamento serán de aplicación no solo a los trabajadores y servidores civiles cuyas labores se ejecuten en el territorio nacional, sino también a los contratos, resoluciones de incorporación o designación y adendas o acuerdos, por los que se establezca la modalidad de teletrabajo, o el cambio de modalidad presencial por la de teletrabajo y viceversa; suscritos o emitidos en el país.

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext" e ingresando la siguiente clave: U81R82W

consecutivos, en un plazo de dos (2) años[5].

Sobre la contratación de trabajadores extranjeros ciudadanos de los países del MERCOSUR y de la CAN.

3.13. Con respecto a la posibilidad de aplicar el trabajo remoto a trabajadores extranjeros ciudadanos de los países del MERCOSUR o de la CAN que no se encuentran físicamente en el Perú, en línea con lo ya señalado tenemos que el trabajo remoto se caracteriza por la presencia del trabajador en su domicilio u otro lugar en el que se encuentre como consecuencia de las medidas de aislamiento, pudiendo encontrarse por tanto fuera del territorio nacional.

3.14. Ahora bien, en lo que se refiere a los contratos de trabajo del personal extranjero de los países del MERCOSUR o de la CAN debe tenerse en cuenta lo siguiente:

- Conforme al Acuerdo sobre Residencia para Nacionales de los Estados Partes del MERCOSUR, los ciudadanos de los países miembros, así como los ciudadanos de los miembros asociados que se acojan a dicho acuerdo, gozan -para efectos laborales- de un trato igualitario al de un trabajador nacional, siempre que cumplan con los requisitos de residencia temporal de hasta dos 2 años o residencia permanente. En virtud de ello, cumpliendo con dicho requisito, a los trabajadores ciudadanos de los países del MERCOSUR no le serían de aplicación los límites que establece el Decreto Legislativo Nº 689 (trámite de aprobación de los contratos ante la Autoridad Administrativa de Trabajo y porcentajes limitativos).

- Por su parte, la Decisión 545 de la CAN, denominada Instrumento Andino de Migración Laboral, tiene como objetivo el establecimiento de normas que permitan de manera progresiva y gradual la libre circulación y permanencia de los nacionales andinos en la Subregión con fines laborales bajo relación de dependencia, para lo cual, en su artículo 10, reconoce el principio de igualdad de trato y de oportunidades a todos los trabajadores migrantes andinos en el espacio comunitario.

  De conformidad con este instrumento, en nuestro país los contratos de los Trabajadores Migrantes Andinos (TMA) no están sujetos a las limitaciones que establece el Decreto Legislativo Nº 689; debiendo ser registrados en el Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino (SIVITMA), el cual está regulado por la Directiva General Nº 001-2010-MTPE/3/17.3 denominada "Instructivo para la aplicación de la Decisión 545, Instrumento Andino de Migración Laboral y Regulación del Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino", aprobada mediante Resolución Ministerial Nº 318-2010-TR.

  Repárese sin embargo que el artículo 3 de la Decisión 545 de la CAN define al Trabajador Migrante Andino como el nacional de un País Miembro de la CAN

[5] Se exceptúan los extranjeros residentes ausentes del territorio nacional por motivo justificado. En estos casos, el período de ausencia puede ser extendido, debiendo tramitarse y obtenerse la autorización de ausencia correspondiente ante la Autoridad Migratoria.

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext" e ingresando la siguiente clave: U81R82W

(Bolivia, Ecuador, Colombia y Perú), que se traslada a otro País Miembro con fines laborales bajo relación de dependencia, sea en forma temporal o permanente.

3.15. De lo expuesto se colige que, en ambos casos, para la no aplicación de los límites que establece el Decreto Legislativo Nº 689 (trámite de aprobación de los contratos ante la Autoridad Administrativa de Trabajo y porcentajes limitativos), se requiere del desplazamiento y la presencia física del trabajador en el territorio nacional, lo que no ocurre en el caso materia de consulta pues -como se ha expuesto precedentemente- se trataría de la contratación de trabajadores extranjeros que no se encuentran físicamente en el Perú para que presten servicios bajo la modalidad de trabajo remoto.

Al respecto, sugerimos que este extremo de la consulta sea remitido a la Dirección de Seguridad Social y Migración Laboral, a fin de que emita opinión en el ámbito de su competencia, conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 68 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

IV. CONCLUSIONES

4.1. De acuerdo con el artículo 2 del Decreto Legislativo Nº 689, la contratación de personal extranjero en nuestro país debe ser autorizada por la Autoridad Administrativa de Trabajo y está sujeta al cumplimiento de los porcentajes limitativos que fija el artículo 4 de esa misma norma; admitiéndose únicamente las excepciones y exoneraciones indicadas en los artículos 3 y 6 de esa norma.

4.2. De la lectura de los artículos 1 y 14 del Reglamento de la Ley de Contratación de Personal Extranjero, en lo que se refiere a la exigencia de la calidad migratoria habilitante para la prestación de servicios, encontramos que estas disposiciones solo prevén aquellos casos en los que el trabajador extranjero va a prestar físicamente sus servicios dentro del territorio peruano.

4.3. En tanto el trabajo remoto se caracteriza por la presencia del trabajador en su domicilio u otro lugar en el que se encuentre como consecuencia de las medidas de aislamiento, es posible que los empleadores en el Perú utilicen esta modalidad para contratar personal extranjero que no se encuentra físicamente en nuestro país; siéndoles de aplicación, por regla general, la legislación laboral peruana al tratarse de contratos de trabajo celebrados o emitidos en nuestro país.

Esta contratación estaría sujeta a las limitaciones que establece el Decreto Legislativo Nº 689, como son la aprobación de los contratos de trabajo y sus modificaciones por la Autoridad Administrativa de Trabajo y los porcentajes limitativos establecidos en el artículo 4 de la referida norma. Sin embargo, en estos casos no sería exigible -para el inicio de la prestación de servicios- la obtención de la calidad migratoria habilitante, conforme lo establece el artículo 1 del Reglamento del Decreto Legislativo Nº 689; así como tampoco sería necesario que el contrato de trabajo que se presente a través del SIVICE incluya las cláusulas especiales referidas al otorgamiento de la calidad migratoria habilitante y al compromiso del empleador de transportar al personal extranjero y los miembros de la familia a su país de origen o al que convengan al

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext" e ingresando la siguiente clave: U81R82W

extinguirse la relación contractual, a que se refiere el artículo 14 del referido reglamento.

4.4. Con respecto a la posibilidad de aplicar el trabajo remoto a trabajadores extranjeros ciudadanos de los países del MERCOSUR o de la CAN que no se encuentran físicamente en el Perú, en línea con lo ya señalado tenemos que el trabajo remoto se caracteriza por la presencia del trabajador en su domicilio u otro lugar en el que se encuentre como consecuencia de las medidas de aislamiento, pudiendo encontrarse por tanto fuera del territorio nacional.

Sin embargo, en lo que respecta a los contratos de trabajo del personal extranjero de los países del MERCOSUR o de la CAN debe tenerse en cuenta que, en ambos casos, para la no aplicación de los límites que establece el Decreto Legislativo Nº 689 (trámite de aprobación de los contratos ante la Autoridad Administrativa de Trabajo y porcentajes limitativos), se requiere del desplazamiento y la presencia física del trabajador en el territorio nacional, lo que no ocurre en el caso materia de consulta pues -como se ha expuesto precedentemente- se trataría de la contratación de trabajadores extranjeros que no se encuentran físicamente en el Perú, para que presten servicios bajo la modalidad de trabajo remoto.

V. RECOMENDACIÓN

Sugerimos que la consulta, en el extremo referido a los contratos de trabajo del personal extranjero de los países del MERCOSUR o de la CAN que no se encuentran físicamente en el Perú, sea puesto a consideración de la Dirección de Seguridad Social y Migración Laboral (punto 3.14 y 3.15 del presente informe), a fin de que emita opinión en el ámbito de su competencia.

Atentamente,

Renato Sarzo Tamayo
Director de Normativa de Trabajo

H.R E-126263-2020

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext" e ingresando la siguiente clave: U81R82W