



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo**CARGO****Trabajo**

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

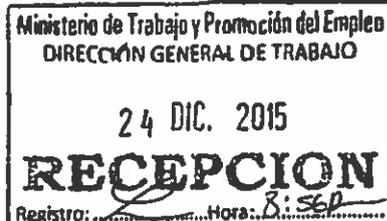
*"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"*  
*"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"***INFORME N° 91 -2015-MTPE/2/14.1**

**Para:** Juan Carlos Gutiérrez Azabache  
Director General de Trabajo

**De:** Víctor Renato Sarzo Tamayo  
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)

**Fecha:** 18 de diciembre de 2015

**Referencia:** H.R. N° 115773-2015-EXT



Tengo el agrado de dirigirme a usted, a fin de alcanzarle una opinión técnica con relación al proyecto de acuerdo sobre el "Programa Vacaciones y Trabajo (*Working Holiday Program*) entre Perú y Alemania" remitido por el Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral.

**I. Antecedentes**

Mediante Oficio N° 2415-2015-MTPE/3/17 de fecha 26 octubre de 2015, el referido Viceministerio requiere que nos pronunciemos respecto al citado proyecto de acuerdo. En particular, con relación a los aspectos laborales establecidos en el numeral 5 de éste.

En dicho contexto, es preciso recordar que conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 49° del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2014-TR, la Dirección de Políticas y Normativa tiene dentro de sus funciones la emisión de opinión técnica especializada en materia de trabajo. En ese sentido, a continuación detallamos nuestras consideraciones respecto al proyecto de acuerdo sobre el "Programa Vacaciones y Trabajo (*Working Holiday Program*) entre Perú y Alemania".

**II. Base Legal**

- Ley para la contratación de trabajadores extranjeros (Decreto Legislativo N° 689).
- Reglamento de la Ley de contratación de trabajadores extranjeros, aprobado por el Decreto Supremo N° 014-92-TR
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, LPCL)
- Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR
- Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2014-TR





PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"*  
*"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

### III. Análisis

El proyecto de acuerdo sobre el "Programa de Vacaciones y Trabajo (*Working Holiday Program*) entre el Perú y Alemania" (en adelante, el Proyecto de Acuerdo) tiene como objetivo generar las condiciones necesarias para que los jóvenes de ambos países puedan realizar un viaje durante un (1) año a Perú o Alemania y desempeñar actividades laborales ocasionales en estos países con el objetivo de sufragar los gastos de viaje o perfeccionar su formación profesional.

En este contexto, el Proyecto de Acuerdo contempla una serie de facilidades administrativas dentro de las cuales resalta la exoneración del procedimiento de autorización del contrato de trabajo que suscriban los jóvenes extranjeros beneficiarios del programa, tal como puede observarse en el numeral 5 del referido proyecto:

"Ambas Partes declaran que para desempeñar tal actividad [trabajar] no se necesitará la aprobación de la Agencia Federal del Empleo en Alemania ni de las Autoridades competentes en materia laboral en Perú (...)" (énfasis agregado).

Ahora bien, la legislación laboral peruana ha establecido como requisito obligatorio que los contratos de los trabajadores extranjeros sean autorizados por la Autoridad Administrativa de Trabajo. Así, el artículo 2° del Decreto Legislativo N° 689 señala expresamente lo siguiente:

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

Sin embargo, la misma norma ha establecido supuestos de excepción para esta obligación. En efecto, conforme a lo establecido en el literal f) del artículo 3° del Decreto Legislativo N° 689, es posible que un contrato de trabajo de personal extranjero sea exonerado del requisito de autorización o aprobación si éste ha sido suscrito "en virtud de convenios bilaterales o multilaterales celebrados por el Gobierno de Perú".

En ese sentido, conviene resaltar que, de concretizarse el Proyecto de Acuerdo, éste calificaría como un convenio bilateral entre Perú y Alemania, en la medida en que en la suscripción del mismo participarían dos Estados distintos; es decir, dos sujetos de derecho internacional con capacidad para obligarse. Por ello, la excepción prevista en el Proyecto de Acuerdo resultaría concordante con lo establecido en el inciso f) del artículo 3° del Decreto Legislativo N° 689, en lo que respecta a la exoneración del procedimiento de autorización del contrato de trabajo.

Desde luego, se debe precisar que ello no enerva la obligación de registrar dichos contratos ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, pues dicha obligación deriva de normas distintas al artículo 2° del Decreto Legislativo N° 689.

En efecto, atendiendo a que el contrato de trabajo del extranjero será de duración determinada<sup>1</sup>, resultan aplicables el artículo 73° de la LPCL y el artículo 81 de su reglamento,

<sup>1</sup> El artículo 5° del Decreto Legislativo N° 689 señala que "[l]os contratos de trabajo a que se refiere la presente Ley deberán ser celebrados por escrito y a plazo determinado". Por lo demás, se tiene que la duración temporal de dichos contratos ha sido consagrada también mediante el artículo 11 del reglamento del referido Decreto Legislativo.



*"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"*  
*"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

los cuales aluden a la obligación de registro de los contratos de trabajo sujetos a modalidad. Así, dichos artículos señalan lo siguiente:

**"Artículo 73.-**

Una copia de los contratos será presentada a la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los quince días naturales de su celebración, para efectos de su conocimiento y registro.

La Autoridad Administrativa de Trabajo puede ordenar la verificación posterior de la veracidad de los datos consignados en la copia a que se refiere el párrafo precedente, a efectos de lo dispuesto en el inciso d) del Artículo 77, sin perjuicio de la multa que se puede imponer al empleador por el incumplimiento incurrido.

(...)

**Artículo 81.-**

La comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo de los contratos sujetos a modalidad, para fines de conocimiento y registro, según el Artículo 107 de la Ley, se efectuará dentro de los quince (15) días naturales de su suscripción. El incumplimiento de esta norma trae como consecuencia la imposición de la multa, sin perjuicio del pago de la tasa correspondiente."

Como se aprecia entonces, la exoneración del requisito de aprobación del contrato, antes comentada, no alcanza a las obligaciones formales de registro aplicables a los contratos de trabajo del personal extranjero. Por ello, sugerimos que en el texto del Proyecto de Acuerdo se incluya un párrafo precisando que subsiste la obligación del registro del contrato de trabajo ante la Autoridad Administrativa del Trabajo

Sin perjuicio de ello, consideramos necesario que sobre este aspecto se pronuncie la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, dado que de acuerdo a lo establecido en el inciso m) del artículo 78° del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, una de las funciones de esta Dirección es "llevar los registros administrativos en el ámbito de su competencia."

Por otro lado, el Proyecto de Acuerdo ha establecido una limitación de tiempo con relación a la prestación de servicios, señalando, en su numeral 5, que los participantes del programa no podrán trabajar para un mismo empleador durante más de seis (6) meses.

Respecto a este punto, conviene recordar que el Proyecto de Acuerdo establece expresamente que "el desempeño de actividades laborales tiene como objetivo que los beneficiarios de [referido] programa puedan sufragar los gastos de su viaje, manutención y formación profesional en Perú". Una limitación en la duración de la relación laboral, como la antes indicada, podría representar un perjuicio en los ingresos de los trabajadores extranjeros, lo que podría poner en riesgo su estadía o estudios en el país, mucho más si la obtención de un nuevo empleo no se encuentra garantizada. Por lo demás, no observamos en el texto del Proyecto de





PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"  
"Decento de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

Acuerdo, ni en los documentos que lo acompañan, alguna justificación de la medida propuesta. En tal sentido, sugerimos suprimir la limitación del tiempo de servicios que aparece en el referido numeral 5.

De ahí que, en atención a todo lo expuesto, recomendamos que dicho numeral señale lo siguiente:

"Ambas partes declaran que para desempeñar tal actividad no se necesitará la aprobación de la Agencia Federal de Empleo en Alemania ni de las Autoridades competentes en materia laboral en Perú. Sin perjuicio de ello, el empleador del participante nacional alemán deberá presentar ante la Autoridad competente en materia laboral en Perú el contrato de trabajo para su conocimiento y registro (...)"

#### IV. Conclusiones

El proyecto de acuerdo sobre el "Programa de Vacaciones y Trabajo (*Working Holiday Program*) entre el Perú y Alemania" está destinado a proporcionar las condiciones para que los jóvenes de ambos países puedan permanecer en cualquiera de éstos por el lapso de un (1) año y desarrollar actividades laborales ocasionales en los mismos con el propósito de sufragar los gastos de su estadía y estudios.

En el ámbito de nuestras competencias, consideramos viable la exoneración del procedimiento de autorización del contrato de trabajo que suscriban los jóvenes extranjeros beneficiarios del programa. Sin embargo, atendiendo a que el contrato del trabajador extranjero es un contrato temporal, opinamos que se mantiene la obligación de registrar el contrato de trabajo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo peruana, en aplicación del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Sin perjuicio de lo expuesto, resulta necesario que sobre este aspecto se pronuncie también la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, dado que resulta competente para operar registros administrativos, como el de contratos temporales y el de contratos de trabajadores extranjeros.

Asimismo, opinamos que limitar únicamente a 6 meses el vínculo laboral entre el joven extranjero y su empleador carece de motivación y afecta la posibilidad de que aquel pueda cubrir adecuadamente sus gastos de viaje y estudios, mucho más cuando no se encuentra garantizada la obtención de un segundo empleo por los restantes 6 meses. Por ello, sugerimos suprimir dicha limitación.

Finalmente, en atención a dichas consideraciones recomendamos que el numeral 5 del referido Proyecto de Acuerdo se modifique en los términos expuestos en el punto III del presente Informe.

Sin otro particular, quedo de Usted.

Atentamente,

  
.....  
RENATO SARZO TAMAYO  
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)  
Dirección General de Trabajo