

Hiring of Foreign Workers and Compliance with Legislative Decree No. 689 in Peru: A Study in Private Companies
Contratación de trabajadores extranjeros y cumplimiento del Decreto Legislativo N.º 689 en Perú: Un estudio en empresas privadas

Autores:

Reyna-Méndez, Víctor Alan
UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO
Abogado con Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Perú



vreynamendez@gmail.com



<https://orcid.org/0009-0009-6906-185X>

Fechas de recepción: 21-ABR-2025 aceptación: 21-MAY-2025 publicación: 30-JUN-2025



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigador.com/>



Resumen

El presente artículo analiza el grado de cumplimiento del Decreto Legislativo N.º 689 sobre contratación de trabajadores extranjeros en empresas privadas de Trujillo- Perú durante 2024. A través de encuestas y entrevistas se identificaron factores que inciden en la informalidad laboral de los migrantes, tales como su condición migratoria irregular y el desconocimiento normativo por parte de las empresas. Los resultados evidencian una baja contratación formal y una percepción generalizada de discriminación. Se recomienda implementar programas de sensibilización sobre la normativa vigente y mecanismos de regularización migratoria accesibles para garantizar el respeto de los derechos laborales de la población extranjera.

Palabras claves: incumplimiento; contratación; extranjeros,; porcentajes; empresas



Abstract

This article analyzes compliance with Legislative Decree No. 689 regarding the hiring of foreign workers in private companies in Trujillo, Peru, during 2024. Using surveys and interviews, the study identifies factors contributing to informal employment among migrants, such as irregular immigration status and lack of legal awareness among employers. Findings show limited formal hiring and widespread perceptions of discrimination. The study recommends the implementation of nationwide awareness programs and accessible.

Keywords: non-compliance; hiring; foreigners; percentages; companies



Introducción

El derecho al trabajo se reconoce como uno de los derechos fundamentales de la persona humana, tal como está establecido en los diferentes tratados internacionales y en nuestra legislación peruana, en los cuales no se distingue nacionalidad para ejercer este derecho innato de la persona. El trabajo es la actividad humana fundamental para la vida y está encaminada a la utilización o transformación de las fuerzas naturales y a la consecución de bienes y servicios. El trabajo es, en su sentido más amplio, una manifestación de la capacidad creadora del hombre, en cuya virtud este transforma las cosas y confiere un valor, del bien que antes carecía, a la materia a que aplica su actividad. Actualmente, la cifra de civiles extranjeros que han logrado laborar de manera provisional o en calidad de morador se incrementó en 734.05% desde el año 2019 pues así lo informó la Superintendencia Nacional de Migraciones (2023)

Por tanto, de acuerdo a lo informado por la Superintendencia Nacional de Migraciones (2023), en el año 2019 se incrementó la migración de extranjeros en nuestro país, los cuales migran de su país de origen al Perú con la finalidad de buscar mejores oportunidades de trabajo, ya que muchas veces migran de forma ilegal o informal, y pese a los esfuerzos del Estado en emitir leyes que contribuyen a la regularización de la condición migratoria de los extranjeros, los procedimientos administrativos de regularización siguen siendo “burocráticos, engorrosos y limitativos” para que los extranjeros puedan conseguir la condición de trabajadores legales en nuestro país, situación que en muchas oportunidades ha sido aprovechado por los empleadores a fin de omitir el pago de sus derechos y beneficios laborales, o es la razón por la cual las empresas evitan contratar a trabajadores extranjeros a fin de evitar observaciones por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

De acuerdo a lo informado por la Superintendencia Nacional de Migraciones, en los últimos dos años se incrementó la migración de extranjeros en nuestro país, los cuales migran de su país de origen al Perú con la finalidad de buscar oportunidades de trabajo, muchas veces migran de forma ilegal o informal, y pese a los esfuerzos del Estado en emitir leyes que contribuyen a la regularización de la condición migratoria de los extranjeros, los procedimientos administrativos de regularización, siguen siendo “engorrosos y limitativos” para que los extranjeros puedan conseguir la condición de trabajadores legales en nuestro



país, situación que en muchas oportunidades ha sido aprovechado por los empleadores a fin de omitir el pago de sus derechos y beneficios laborales.

Ahora bien, el presente trabajo de investigación pretende determinar si las empresas están cumpliendo con la contratación de trabajadores extranjeros en el porcentaje establecido por la Ley para la Contratación de Trabajadores Extranjeros (Decreto Legislativo N° 689) y asimismo, identificar los factores que inciden en la contratación informal de trabajadores extranjeros. Entonces, cabe preguntarse ¿existe una vulneración al orden jurídico del grado de cumplimiento del Decreto Legislativo N.º 689 sobre contratación de trabajadores extranjeros en empresas privadas en Perú?

Marco teórico

La migración es el desplazamiento de una persona o conjunto de personas desde su lugar habitual de residencia a otro, para permanecer en él más o menos tiempo con el objetivo de satisfacer alguna necesidad o conseguir una determinada mejora. Por su parte, Malgesini y Giménez (1997) definen los movimientos migratorios como los desplazamientos masivos de población, de una región a otra o de uno o varios países a uno u otro. Este fenómeno es universal, pues la humanidad ha estado en constante movimiento. Las migraciones no son hechos aislados o inesperados, sino procesos sociales complejos que se relacionan con condiciones históricas, culturales y económicas, como los vínculos entre países colonizadores y colonias. Las migraciones también generan efectos positivos, tanto para el país emisor como el receptor, ya que representan una forma de evolución desde contextos de pobreza hacia oportunidades de mayor estabilidad. Según la Organización Internacional de las Migraciones (2006), la migración forzada es un movimiento de personas en el que se observa la coacción, incluyendo la amenaza a la vida y su subsistencia, bien sea por causas naturales o humanas. Asimismo, la migración clandestina u oculta ocurre cuando un extranjero viola las regulaciones de ingreso a un país; o cuando habiendo ingresado legalmente prolonga su estadía en violación de las normas de inmigración.

En este contexto, la migración internacional genera vínculos estrechos con la migración laboral. La Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares en el Art. N° 2 define al trabajador extranjero como aquel



individuo que haya realizado o realice una labor remunerada en una Nación del que sea ajeno. Clasifica a los migrantes como forzados, desplazados externamente por conflictos, desastres naturales o persecución política; y facultativos, quienes migran por decisión propia en busca de una mejor calidad de vida. El fenómeno migratorio permite incorporar mano de obra al país receptor, colaborando y fortaleciendo su economía. Sin embargo, las normas laborales nacionales imponen barreras que afectan el derecho a acceder a un empleo en igualdad de condiciones. Esta realidad genera tensiones con los derechos constitucionales como el de igualdad y no discriminación. El derecho al trabajo, además de ser una fuente de ingresos, está vinculado con la dignidad humana, por lo que las restricciones normativas requieren ser analizadas en función de sus efectos.

El contrato de trabajo con personal extranjero tiene respaldo en el Código Civil de 1984 (art. 957), que establece que es la acción jurídica mediante la cual dos o más personas expresan su consentimiento para elaborar, reglamentar, innovar o extinguir relaciones jurídicas patrimoniales. La Ley para la Contratación de Trabajadores Extranjeros (Decreto Legislativo N° 689) y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 014-92-TR y modificado por el D.S. N° 008-2018-TR, establecen límites: el total de trabajadores extranjeros no puede superar el 20 % del personal total, y sus remuneraciones no pueden rebasar el 30 % de la nómina total. El artículo 5 del D. Leg. N° 689, modificado por la Ley N° 26196, indica que los contratos deben celebrarse por escrito por un plazo máximo de tres años, prorrogables por períodos iguales. El artículo 14 del D.S. N° 014-92-TR detalla que los contratos deben incluir datos del empleador, del trabajador, características del trabajo, remuneración, lugar de trabajo y cláusulas obligatorias como la condición migratoria habilitante, el deber de repatriación y la capacitación de un trabajador nacional.

En cuanto a la discriminación laboral, el Convenio N° 111 de la OIT (1958) señala que constituye discriminación cualquier diferenciación, rechazo o prioridad basada en motivos de ascendencia nacional u origen social que invalide la igualdad de oportunidades en el empleo. El artículo 2, inciso 2, de la Constitución Política del Perú (1993) establece que la ley debe ser igual para todos y que nadie debe ser discriminado por motivos de origen social o de cualquier otra índole. El artículo 26, inciso 1, indica que todos tienen las mismas oportunidades sin ser apartados sin motivo justificado y razonable. La Defensoría del Pueblo



(2015) identifica dos tipos de discriminación: la inmediata, que diferencia sin razón alguna; y la evasiva, que se manifiesta como patrón estructural sin intención directa.

El Tribunal Constitucional ha desarrollado el principio de igualdad mediante jurisprudencia. En el Exp. N° 8-2005-PI/TC, fundamento 18, se afirma que el trabajo dignifica al ser humano y es beneficioso para la humanidad, porque no solo transforma el entorno, sino que también contribuye a su realización. En el Exp. N° 1124-2001-AA/TC, fundamento 12, se establece que el derecho al empleo implica dos aspectos: el acceso al empleo y el derecho a conservarlo sin ser despedido sin justificación. En el fundamento 23 del mismo expediente, se sostiene que la igualdad de trato exige que el comportamiento estatal no genere diferenciaciones arbitrarias. El fundamento 24 indica que los derechos reconocidos por la Constitución y los tratados de derechos humanos tienen carácter de irrenunciables, según el artículo 26, inciso 2, de la Carta Magna. El expediente también resalta que la renuncia a estos derechos carece de efecto legal, incluso si es voluntaria. En la Casación Laboral N° 11560-2016 – Lima, fundamento 5, se precisa que corresponde a las empresas verificar que el contrato haya sido admitido por la Autoridad Administrativa de Trabajo y que el trabajador tenga la condición migratoria habilitante, conforme al literal f) del artículo 9 del Decreto Legislativo N° 689.

El Perú ha ratificado diversas normas internacionales que garantizan la igualdad y la no discriminación, tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Americana sobre los Derechos y Deberes del Hombre (1948), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969) presentada por la Organización de los Estados Americanos (1969), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), y la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1965), entre otras expuestas por Naciones Unidas (1948). Además, ha participado en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos (Viena, 1993), la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (Cairo, 1994) y la Conferencia Mundial contra el Racismo (Durban, 2001 y Ginebra, 2009). En contraste con Perú, países como España, Colombia, Ecuador, Paraguay y Uruguay no imponen límites porcentuales para la contratación de trabajadores extranjeros. Por ejemplo, la Constitución del Ecuador (2008), en su artículo 9, establece que los ciudadanos extranjeros tendrán los mismos derechos y deberes que los ecuatorianos. Finalmente, esta investigación se justifica al buscar determinar si las empresas



están cumpliendo con lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 689 y al identificar los factores que inciden en la contratación informal de trabajadores extranjeros, para evaluar el respeto a sus derechos laborales en el marco de la legalidad nacional e internacional.

Entre los estudios previos, la contratación de trabajadores extranjeros se ha convertido en un fenómeno estructural de los mercados laborales contemporáneos. Diversos países han modificado su legislación para responder a las necesidades del mercado, atraer inversión extranjera o suplir la escasez de mano de obra local. Esta sección presenta un estado del arte comparativo basado en diez estudios recientes que abordan este tema desde distintas perspectivas regionales, regulatorias y sectoriales. En Indonesia, se ha producido una flexibilización normativa significativa en la última década. Ngaisah (2023) sostiene que las leyes vigentes, como la Ley No. 11/2020 y el Reglamento Gubernamental No. 34/2021, han facilitado la contratación de trabajadores extranjeros como parte de una estrategia de atracción de inversión. No obstante, la autora señala que la supervisión sigue siendo deficiente, lo cual permite irregularidades que pueden afectar el empleo local. Aunque uno de los propósitos centrales de esta normativa es fomentar la transferencia de conocimientos desde los extranjeros hacia los trabajadores indonesios, la débil fiscalización compromete este objetivo.

La regulación del trabajo migrante ha adquirido relevancia estratégica en distintas economías, especialmente en sectores con escasez de mano de obra local. En Indonesia, Elsarinda et al. (2021) destacan la necesidad de una mayor articulación entre las normativas migratorias, laborales e internacionales, dado que en 2020 se registraron más de 90.000 trabajadores extranjeros, concentrados en construcción y manufactura. Complementariamente, Rismawati et al. (2023) analizan la Ley No. 6/2023, la cual simplificó procesos al eliminar requisitos como la visa IMTA, permitiendo el ingreso con la aprobación del RPTKA. Aunque introduce mecanismos de transferencia tecnológica, persisten desafíos en la efectividad de las sanciones por incumplimiento. En Asia oriental, Lee et al. (2021) evidencian la informalidad en la contratación de migrantes en la agricultura surcoreana, donde el 78% de los empleadores no utiliza vías legales y el 32% paga menos del salario mínimo, a pesar de que no existen diferencias significativas en productividad entre trabajadores nacionales y extranjeros. En Turquía, Bulut et al. (2023), mediante un modelo

de regresión logística ordinal, identifican que factores como la disponibilidad de mano de obra local y la continuidad del trabajador influyen más que el costo en la contratación de extranjeros en la producción de banano.

En el contexto norteamericano, Zhang et al. (2022) muestran que el 26% de los trabajadores migrantes en Canadá se concentra en agricultura, frente a solo un 3% de trabajadores nacionales en el mismo sector. Lu y Hou (2022) documentan que la participación extranjera en la agricultura creció del 9,9% en 2005 al 22,7% en 2017, con mayoría de jóvenes varones provenientes de México, Jamaica y Guatemala, ingresados a través del Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales (TFWP). Sin embargo, solo el 14% de los que ingresaron en 2013 obtuvo residencia permanente en cinco años. A nivel europeo, Rajko et al. (2025) evidencian una correlación positiva entre el crecimiento del número de trabajadores extranjeros y el aumento del PIB croata entre 2013 y 2023, especialmente en turismo y construcción, en respuesta a la contracción de la población económicamente activa. De forma similar, Erdem et al. (2021) identifican, en el sector hotelero de Antalya, Turquía, que los trabajadores extranjeros —procedentes de Kirguistán, Ucrania y Rusia— son valorados por sus competencias lingüísticas, aunque enfrentan condiciones laborales precarias y obstáculos burocráticos. En Malasia, Tajuddin et al. (2023) reportan una correlación negativa entre la proporción de trabajadores migrantes poco calificados y la productividad laboral en el sector manufacturero, atribuida a su baja formación técnica. El estudio sugiere implementar programas de capacitación obligatoria para potenciar su rendimiento y adaptabilidad tecnológica.

Material y métodos

El presente estudio adopta un enfoque cuantitativo, de tipo básico y diseño descriptivo, orientado a caracterizar el grado de cumplimiento del porcentaje legal de contratación de trabajadores extranjeros en empresas del sector privado de la ciudad de Trujillo- Perú, durante el año 2024. El objetivo principal fue identificar el nivel de formalización laboral y los factores que inciden en la contratación informal de migrantes, conforme al marco regulatorio establecido en el Decreto Legislativo N.º 689.

Para ello, se aplicó una encuesta estructurada como técnica de recolección de datos, dirigida a 40 trabajadores extranjeros residentes en Trujillo, seleccionados mediante muestreo no



probabilístico por conveniencia, quienes laboran o han buscado empleo en empresas del sector privado. El cuestionario incluyó preguntas cerradas con opciones dicotómicas (sí/no) y de escala categórica, orientadas a explorar su situación migratoria, percepción de discriminación laboral, acceso a empleo formal y conocimiento de la normativa vigente. El análisis de datos se efectuó mediante estadística descriptiva simple, calculando frecuencias absolutas y relativas (%), las cuales se presentaron en tablas para facilitar la interpretación de los resultados.

Resultados

Tabla 01

Resumen de percepción y situación sobre la contratación de trabajadores extranjeros en Trujillo, 2024

Pregunta	Sí (n)	Sí (%)	No (n)	No (%)
¿Su empresa contrató formalmente a trabajadores extranjeros en 2024?	4	10.00%	36	90.00%
¿Posee usted certificado migratorio vigente?	4	10.00%	36	90.00%
¿Considera que en Trujillo hay discriminación hacia extranjeros con condición migratoria informal?	38	95.00%	2	5.00%
¿Cree que debe ampliarse el porcentaje de contratación de extranjeros según el Decreto Legislativo N.º 689?	32	80.00%	8	20.00%
¿Considera que la normativa peruana impone límites abusivos para la contratación de trabajadores extranjeros?	24	60.00%	16	40.00%

El diagnóstico revela una baja contratación formal de trabajadores extranjeros por parte de las empresas de Trujillo en 2024, alcanzando solo el 10%. Esta cifra está estrechamente vinculada a la irregularidad migratoria, ya que solo el 10% de los encuestados manifestó tener certificado migratorio vigente, mientras que el 90% restante se encuentra en condición irregular o sin documentación, lo que limita su acceso al empleo formal.

De manera significativa, el 95% de los trabajadores extranjeros percibe discriminación laboral basada en su situación migratoria, lo que representa un obstáculo adicional a su integración socioeconómica. Esta percepción encuentra correlato en las restricciones legales actuales: el 80% de los encuestados considera que debería ampliarse el porcentaje de

contratación permitido a extranjeros según el Decreto Legislativo N° 689, y el 60% opina que la normativa vigente impone límites abusivos.

En conjunto, los resultados evidencian una necesidad urgente de revisar el marco normativo migratorio-laboral y fortalecer las políticas públicas orientadas a la formalización y protección de derechos laborales de la población migrante, fomentando al mismo tiempo una mayor conciencia empresarial sobre la diversidad e inclusión en el ámbito laboral trujillano. Los resultados obtenidos evidencian una baja formalización en la contratación de trabajadores extranjeros en las empresas privadas de la ciudad de Trujillo durante el año 2024, alcanzando solo el 10% del total encuestado. Esta cifra coincide con la proporción de encuestados que afirmaron contar con certificado migratorio vigente (10%), lo que sugiere una relación directa entre la documentación regular y la posibilidad de acceso al empleo formal. La gran mayoría (90%) se encuentra en condición migratoria irregular o sin documentación, lo cual representa una barrera estructural para la inserción laboral con derechos. Este contexto es aprovechado por algunos empleadores que eluden sus obligaciones laborales, lo que configura una forma de discriminación estructural.

Asimismo, la percepción de discriminación es ampliamente compartida entre los encuestados: un 95% considera que la condición migratoria irregular genera un trato desigual por parte de las empresas. Esta percepción tiene respaldo normativo en el Convenio N.° 111 de la OIT (1958) y en el artículo 2.2 de la Constitución Política del Perú, que prohíbe expresamente la discriminación por origen o situación migratoria. El Tribunal Constitucional ha establecido en jurisprudencias como el Exp. N.° 1124-2001-AA/TC que el derecho al trabajo no puede ser limitado por criterios arbitrarios que atenten contra el principio de igualdad.

Por otro lado, el 80% de los encuestados opinó que el límite porcentual establecido en el Decreto Legislativo N.° 689 debería ampliarse, lo que revela una percepción generalizada de que la norma no responde a la realidad migratoria actual. Esta postura se ve reforzada por el hecho de que un 60% considera que la normativa impone límites abusivos. En comparación internacional, países como Ecuador o Uruguay no establecen topes para la contratación de extranjeros, priorizando un enfoque de igualdad sustantiva. Tal como lo indica la



Constitución ecuatoriana en su artículo 9, los ciudadanos extranjeros gozan de los mismos derechos y deberes que los nacionales.

Los hallazgos también coinciden con lo reportado por la Defensoría del Pueblo (2015), que identifica en el ámbito laboral diversas formas de exclusión hacia migrantes, especialmente cuando no cuentan con documentación en regla. Esta exclusión no solo vulnera derechos fundamentales, sino que contribuye a la expansión del mercado informal, afectando la competitividad y sostenibilidad del empleo en el país.

Además, las opiniones recogidas en entrevistas a abogados laboristas refuerzan la necesidad de revisar el marco normativo vigente. El 80% de los especialistas consultados considera que debe modificarse el Decreto Legislativo N.º 689 para ampliar el porcentaje de contratación extranjera, argumentando que las actuales restricciones contradicen el derecho al trabajo y generan un clima de inseguridad jurídica tanto para empleadores como para trabajadores.

En suma, los resultados de esta investigación permiten sostener que el incumplimiento del porcentaje legal de contratación de extranjeros no se explica únicamente por omisión empresarial, sino también por limitaciones estructurales en el diseño normativo y en los mecanismos de regularización migratoria. En consecuencia, se hace necesaria una reforma que armonice el derecho al trabajo con el principio de igualdad, a fin de garantizar el acceso a condiciones laborales dignas a toda persona, sin distinción de nacionalidad o estatus migratorio.

La baja contratación formal de trabajadores extranjeros en la ciudad de Trujillo durante el año 2024 (10%) se enmarca dentro de una problemática más amplia que, como muestran los estudios revisados, afecta a múltiples países con distintos niveles de desarrollo. En Corea del Sur, por ejemplo, el estudio de Lee et al. (2021) reveló que el 78% de los agricultores contrataban trabajadores extranjeros fuera de los canales legales, priorizando la conveniencia y reducción de costos antes que el cumplimiento normativo. En Trujillo, esta informalidad parece estar fuertemente relacionada con la situación migratoria irregular: solo el 10% de los trabajadores cuenta con certificado migratorio vigente, lo que limita su acceso al empleo formal. Así como en Corea del Sur se prioriza la flexibilidad, en Trujillo se observa una

barrera estructural provocada por la falta de documentación y por un marco normativo restrictivo.

La situación de irregularidad migratoria, que alcanza al 90% de los trabajadores extranjeros en Trujillo, genera no solo exclusión económica, sino también discriminación laboral. El 95% de los encuestados percibe un trato desigual basado en su situación migratoria, percepción que está respaldada por la experiencia internacional. En Turquía, Erdem et al. (2021) encontraron que los hoteles de Antalya empleaban a trabajadores extranjeros para cubrir roles en condiciones irregulares debido a la falta de interés local, lo que facilitaba prácticas laborales abusivas. En ambos casos, la informalidad funciona como un mecanismo de explotación, donde la debilidad institucional y la falta de fiscalización permiten a los empleadores eludir sus obligaciones.

El marco legal peruano, en particular el Decreto Legislativo N.º 689, impone límites porcentuales a la contratación de extranjeros, lo que es percibido como abusivo por el 60% de los encuestados en Trujillo. Esta percepción de injusticia normativa no es única del caso peruano. Ngaisah (2023) indica que, en Indonesia, aunque la Ley No. 11/2020 y el Reglamento Gubernamental No. 34/2021 facilitaron la contratación extranjera, la supervisión es deficiente y persiste una competencia desleal con la mano de obra local. En Trujillo, sin embargo, la percepción dominante no es que los migrantes "quitan" empleo, sino que no pueden acceder a él debido a barreras regulatorias. El 80% considera que el límite legal de contratación debería ampliarse, reflejando una necesidad urgente de actualizar la norma a la realidad laboral y demográfica actual.

A nivel regional, países como Ecuador y Uruguay ya han avanzado en enfoques más inclusivos. La Constitución ecuatoriana, garantiza en su artículo 9 la igualdad de derechos entre ciudadanos nacionales y extranjeros, sin imponer límites a su contratación. En contraste, en Indonesia, la reciente Ley No. 6/2023 analizada por Rismawati et al. (2023) eliminó requisitos migratorios como la visa IMTA, permitiendo el ingreso con solo la aprobación del RPTKA. Este tipo de reformas busca facilitar la regularización e integración de los trabajadores extranjeros, lo cual contrasta con el marco normativo de Perú, que todavía impone barreras significativas. En Trujillo, la falta de políticas de regularización efectivas perpetúa un círculo vicioso de informalidad y exclusión.



En contextos con alta demanda de mano de obra, como la agricultura en Canadá o la producción de banano en Turquía, los trabajadores extranjeros han pasado de ser una alternativa coyuntural a convertirse en un recurso estructural. Zhang et al. (2022) identificaron que el 26% de los trabajadores extranjeros en Canadá estaban empleados en agricultura, frente al 3% de trabajadores nacionales, mientras que Bulut et al. (2023) mostraron que en Turquía, el 50% de los productores de banano estaban altamente dispuestos a seguir contratando extranjeros, no por su bajo costo, sino por la escasez de trabajadores locales. En Trujillo, sin embargo, no hay evidencia de un reconocimiento estructural del aporte migrante al mercado laboral; al contrario, la normativa lo restringe y la sociedad lo discrimina, a pesar de la demanda en sectores informales como el comercio y la construcción. El rol del Estado en garantizar condiciones equitativas es fundamental. La Defensoría del Pueblo (2015) ya advertía sobre formas de exclusión hacia migrantes que no contaban con documentación en regla, una situación que persiste casi una década después. En el caso croata, Rajko et al. (2025) demostraron que la integración de trabajadores extranjeros fue clave para sostener el crecimiento económico, especialmente en sectores con alta demanda como el turismo. A través de un análisis macroeconómico, hallaron una correlación positiva entre el número de trabajadores extranjeros y el PIB. En contraste, en Trujillo, la presencia extranjera parece ser vista más como un problema que como una oportunidad, a pesar de que su inclusión formal podría contribuir a la dinamización económica local.

En Canadá, la investigación de Lu y Hou (2022) reveló que solo el 14% de los trabajadores agrícolas extranjeros que ingresaron en 2013 obtuvo residencia permanente en cinco años, lo que evidencia la existencia de barreras estructurales a la integración a largo plazo. Esta falta de mecanismos de estabilización y permanencia también se refleja en Trujillo, donde el acceso a la formalización está directamente condicionado por la regularidad migratoria, y donde no existen políticas públicas que articulen una ruta de inserción laboral legal para migrantes. Esta situación contradice el principio de igualdad consagrado en el artículo 2.2 de la Constitución Política del Perú y en el Convenio N.º 111 de la OIT (1958), que prohíben la discriminación basada en el origen o estatus migratorio.

La situación también se asocia a consecuencias productivas. En Malasia, Tajuddin et al. (2023) hallaron que la presencia de trabajadores extranjeros poco calificados en el sector



manufacturero tenía un efecto negativo sobre la productividad, debido a su escasa formación y limitada adaptación tecnológica. Aunque el contexto trujillano es distinto, la informalidad generalizada y la falta de capacitación también afectan la productividad y sostenibilidad del empleo. La ausencia de incentivos y programas de formación para trabajadores migrantes en Trujillo no solo vulnera derechos, sino que también limita su aporte potencial al desarrollo económico local.

Un aspecto importante es la percepción de los actores jurídicos. Según entrevistas realizadas a abogados laboralistas en Trujillo, el 80% considera que el Decreto Legislativo N.º 689 debe ser reformado para permitir una mayor contratación extranjera. Este diagnóstico coincide con lo identificado por Elsarinda et al. (2021) en Indonesia, donde los autores destacaron la importancia de una coordinación eficaz entre la normativa laboral, migratoria e internacional para garantizar beneficios como la transferencia de tecnología y la protección del empleo nacional. En Trujillo, esta articulación institucional aún está pendiente, lo que contribuye al mantenimiento de un sistema laboral dual y excluyente.

Finalmente, los resultados del estudio evidencian que el incumplimiento del porcentaje legal de contratación de extranjeros en Trujillo no puede atribuirse exclusivamente a omisiones empresariales. Tal como señalaron Elsarinda et al. (2021) en el contexto indonesio, la eficacia de las políticas migratorias-laborales depende en gran parte de la articulación normativa e institucional, aspecto que también está ausente en el caso peruano. Asimismo, Ngaisah (2023) advierte que incluso con leyes que promueven la contratación extranjera, como en Indonesia, la débil fiscalización permite prácticas informales que afectan el empleo nacional, una situación análoga a lo observado en Trujillo. En Turquía, Bulut et al. (2023) muestran que las limitaciones no siempre son normativas, sino estructurales, como la escasez de mano de obra local, mientras que en Trujillo, la barrera es principalmente documental y legal. La falta de incentivos para la regularización, como también ocurre en Canadá según Lu y Hou (2022), combinada con la persistencia de prejuicios sociales, crea un entorno de inseguridad jurídica que desincentiva la formalización. A esto se suma el impacto negativo en la productividad cuando no se acompaña la contratación extranjera con formación adecuada, como lo demuestra Tajuddin et al. (2023) en Malasia. En suma, la experiencia comparada (Lee et al., 2021; Rismawati et al., 2023; Zhang et al., 2022; Rajko et al., 2025; Erdem et al.,



2021) revela que la inclusión efectiva de trabajadores migrantes exige una reforma normativa integral que armonice el derecho al trabajo con el principio de igualdad, garantizando condiciones laborales dignas para toda persona, sin distinción de nacionalidad o estatus migratorio..

Conclusiones

Con base en los resultados obtenidos, se concluye que la contratación formal de trabajadores extranjeros en las empresas privadas de la ciudad de Trujillo durante el año 2024 ha sido significativamente baja, registrándose apenas un caso documentado que no fue renovado debido a la expiración del certificado migratorio del trabajador. Este hallazgo revela una tendencia por parte de los empleadores a priorizar la contratación de ciudadanos peruanos, en muchos casos como medida preventiva ante posibles sanciones vinculadas al incumplimiento de la normativa vigente.

Las encuestas realizadas a ciudadanos extranjeros radicados en Trujillo evidencian que la gran mayoría mantiene una condición migratoria informal, lo cual se debe principalmente a factores económicos y a la complejidad de los procedimientos administrativos para regularizar su situación. Muchos de ellos ingresaron al país bajo la condición de turistas temporales, lo que limita sus posibilidades de acceder a contratos laborales formales, contribuyendo a la expansión del empleo informal y la vulneración de derechos laborales.

La información adicional proporcionada por Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2023) respalda esta tendencia, indicando una reducción en la contratación formal de trabajadores extranjeros a partir de la imposición del límite porcentual establecido en 2017. Esta medida ha afectado especialmente a quienes no cuentan con documentación en regla, dejándolos fuera del circuito laboral formal.

Desde el punto de vista jurídico, el 80% de los abogados especialistas consultados considera necesario reformar el Decreto Legislativo N.º 689, con el fin de ampliar el porcentaje legal permitido para la contratación de extranjeros. Según su análisis, las restricciones vigentes generan una afectación directa al derecho fundamental al trabajo y refuerzan prácticas discriminatorias en el ámbito laboral. En contraste, un 20% de los expertos se muestra a favor de mantener el marco normativo actual, bajo el argumento de protección del empleo nacional.



Finalmente, el 60% de los especialistas advierte que las barreras normativas impuestas por el régimen legal vigente contribuyen a perpetuar la desigualdad y la exclusión de los trabajadores migrantes, generando un entorno restrictivo que impide su integración laboral plena. A la luz de estos hallazgos, se hace necesario replantear el marco normativo vigente, proponiendo reformas que armonicen la protección del empleo nacional con el respeto a los derechos fundamentales de las personas migrantes, garantizando así una inclusión laboral equitativa y sostenible.

Referencias bibliográficas

- Bulut, O. D., Karaman, S., Çelik Kaysim, Z., & Karadağ Gürsoy, A. (2023). Factors affecting landowners' willingness to sustain hiring foreign farmworkers: The case of banana producers in Mersin Province, Turkey. *Sustainability*, 15(17), 13066. <https://doi.org/10.3390/su151713066>
- Congreso de la República del Perú. (1993). *Constitución Política del Perú*. Diario Oficial El Peruano. <https://www4.congreso.gob.pe/ntley/Constitucion.pdf>
- Corte Superior de Justicia de Arequipa. (2006). *Exp. N.º 3442-2004-AA/TC*. Tercera Sala Civil, 5 de junio.
- Corte Superior de Justicia de Lima. (2017). *Exp. N.º 03346-2017-AA/TC (Caso Rabines Briceño)*. 21 de agosto.
- Cortez, D. (2007). *La trata de personas: Qué es y cómo se manifiesta en el Perú*. Lima, Perú: Migraciones Internacionales.
- Defensoría del Pueblo. (2015). *Tratamiento de las personas extranjeras en el Perú: Casos conocidos por la Defensoría del Pueblo*. Lima, Perú.
- Echevarría, E. J. (2018). *Los derechos laborales y la migración venezolana en el Perú*. Lima, Perú.
- Elsarinda, L. N., Sindiawaty, O., & Pratama, F. A. (2021). The role of immigration and employment law as a media for licensing and supervision of foreign workers in the Republic of Indonesia. *Budapest International Research and Critics Institute-*



<https://doi.org/10.33258/birci.v4i3.2324>

- Erdem, B., Türkmenadağ, T., Akgöz, E., Gök, T. (2021). Foreign Workers Employment in the Hotel Industry: Evidence from Five-Star Hotels in Antalya. *Journal of Tourismology*, 7(1), 29-54. <https://dergipark.org.tr/en/pub/iuturizmoloji/issue/64058/863088>
- Lee, C.-S., Kang, C.-S., & Yang, S.-B. (2021). A survey on the employment of foreign workers in farm households. *Korean Journal of Organic Agriculture*, 29(2), 187-207. <https://doi.org/10.11625/KJOA.2021.29.2.187>
- Lu, Y., & Hou, F. (2023). *Foreign workers in Canada: Distribution of paid employment by industry*. *Economic and Social Reports*, 3(12), 1-7. Statistics Canada. <https://doi.org/10.25318/36280001202301200005-eng>
- Malgesini, G., & Giménez, C. (1997). *Guía de conceptos sobre migraciones, racismo y xenofobia*. Madrid: Fundamentos.
- Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Naciones Unidas. (1965). *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial*. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial-discrimination>
- Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
- Ngaisah, S. (2023). The license for hiring foreign workers in Indonesia. *Journal of Law Theory and Law Enforcement*, 2(1). <https://doi.org/10.56943/jlte.v2i1.274>
- Organización de los Estados Americanos (OEA). (1969). *Convención Americana sobre Derechos Humanos*. <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/convencion.asp>

- Organización Internacional del Trabajo. (1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, N.º 111. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111
- Rajko, M., Zdrilić, I., & Hordov, M. (2025). The influence of immigration and foreign workers on Croatia's employment market. *World*, 6(2), 49. <https://doi.org/10.3390/world6020049>
- Rismawati, E., Jaelani, A. K., & Aygün, K. (2023). The regulation of foreign workers as technology and knowledge transfer. *Journal of Sustainable Development and Regulatory Issues*, 1(2). <https://doi.org/10.53955/jsderi.v1i2.8>
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL. (2023). *Reporte anual de fiscalización laboral 2023*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. <https://www.sunafil.gob.pe>
- Superintendencia Nacional de Migraciones. (2023). *Boletín estadístico de la población extranjera residente en el Perú 2023*. Gobierno del Perú. <https://www.migraciones.gob.pe>
- Tajuddin, S., Halim, M., Foziah, N., Zain, F., Abdullah, H., & Abidin, A. (2023). An empirical study in assessing the impact of foreign workers on labour productivity in the Malaysian manufacturing sector. *Asian Development Policy Review*, 11(3), 123–135. <https://ideas.repec.org/a/asi/adprev/v11y2023i3p123-135id4905.html>
- Zhang, Y., Ostrovsky, Y., & Arsenault, A. (2022). *Foreign workers in the Canadian agriculture industry*. *Economic and Social Reports*, 1(4), 1–11. Statistics Canada. <https://doi.org/10.25318/36280001202100400002-eng>

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.