



Universidad Católica de Santa María

Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas

Escuela Profesional de Derecho

Garantizando la igualdad laboral: La inclusión de trabajadores extranjeros vulnerables en el mercado laboral peruano

Tesis presentada por:

Valdivia Tinajeros, Yolanda Stephanie

ORCID: 0009-0000-3376-3782

para optar el Título Profesional de Abogado

Asesora:

Dra. Valdivia Corzo, María Gracia

ORCID: 0000-0002-5490-8992

Arequipa – Perú

2026

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

DERECHO

TITULACIÓN CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 26 de Junio del 2026

Dictamen: 015787-C-EPDD-2026

Visto el borrador del expediente 015787, presentado por:

2015245312 - VALDIVIA TINAJEROS YOLANDA STEPHANIE

Titulado:

**GARANTIZANDO LA IGUALDAD LABORAL: LA INCLUSIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS
VULNERABLES EN EL MERCADO LABORAL PERUANO**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

Titulo Profesional/Titulo de Segunda Especialidad/Grado Académico a optar:

ABOGADO

**41787217 - MATOS ZEGARRA MAURICIO
DICTAMINADOR**



**70012632 - YUCRA NUÑEZ YOSIV ZOLIN
DICTAMINADOR**



**73079095 - NAJAR BECERRA CESAR ALEJANDRO
DICTAMINADOR**



GARANTIZANDO LA IGUALDAD LABORAL: LA INCLUSIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS VULNERABLES EN EL MERCADO LABORAL PERUANO

INFORME DE ORIGINALIDAD

2%	3%	5%	1%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJO DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net	1%
Fuente de Internet		
2	laborem.spttss.org.pe	1%
Fuente de Internet		

Excluir citas	Apagado	Excluir coincidencias	< 1%
Excluir bibliografía	Apagado		

Dedicatoria

A mi abuelito Ángel, su recuerdo sigue siendo una guía silenciosa que acompaña cada paso que doy.

A mi padre, por confiar en mí y enseñarme su fortaleza.

A mi madre, quien es refugio siempre que la necesito.

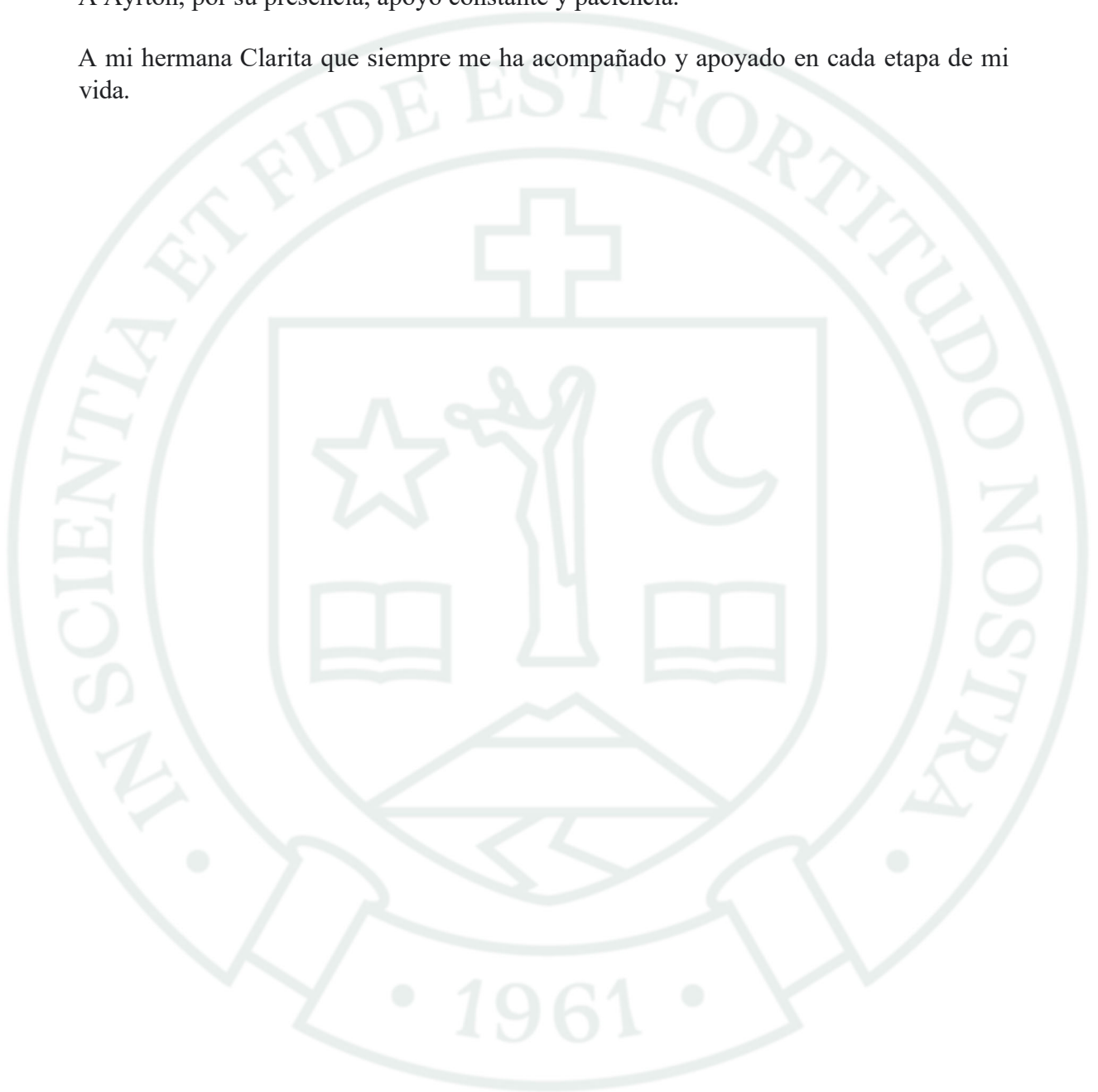


Agradecimientos

A Dios, por iluminar mis decisiones. A mí misma, por no desistir en las adversidades y creer en mí, hoy reconozco el valor de cada paso que di.

A Ayrton, por su presencia, apoyo constante y paciencia.

A mi hermana Clarita que siempre me ha acompañado y apoyado en cada etapa de mi vida.



RESUMEN

Este resumen de tesis aborda la problemática de la inclusión laboral de los trabajadores extranjeros vulnerables en el mercado laboral peruano, enfocándose en las barreras jurídicas y sociales que dificultan su acceso al empleo formal y el ejercicio efectivo de sus derechos laborales. Tiene como objetivo principal el análisis de la inclusión de los trabajadores extranjeros vulnerables en el mercado laboral peruano y evaluar la viabilidad de medidas normativas que garanticen su acceso a empleos formales.

Para ello se analizó el marco legal vigente, destacando normativas como el Decreto Legislativo N.º 689, que impone restricciones cuantitativas a la contratación de migrantes, y la falta de armonización con el Decreto Legislativo N.º 1350 de la Ley de Migraciones, lo que genera inseguridad jurídica y discriminación indirecta. Basado en una investigación en un enfoque cualitativo, de tipo básico y un método dogmático-jurídico. Se sustenta la investigación en doctrina y jurisprudencia peruana, incluyendo la Casación Laboral N.º 11560-2016 Lima, que evidencia la existencia de una relación laboral depende de la naturaleza de los hechos y no de las formalidades documentales y la vulneración de derechos laborales de migrantes. Además, se considera el principio constitucional pro homine y la prueba de proporcionalidad para analizar la legitimidad de las limitaciones normativas.

La tesis busca aportar una propuesta jurídica que armonice el marco normativo laboral y migratorio, para que promueva políticas públicas inclusivas, orientadas a garantizar un acceso equitativo al empleo formal y la protección efectiva de los derechos laborales de los migrantes. En conjunto, esta investigación contribuye al fortalecimiento del respeto a la igualdad y la no discriminación en el ámbito laboral peruano, frente a la creciente presencia de trabajadores extranjeros en el país.

Palabras clave: Igualdad laboral, inclusión, trabajadores extranjeros.

ABSTRACT

This thesis summary addresses the challenges of labor inclusion for vulnerable foreign workers in the Peruvian labor market, focusing on the legal and social barriers that hinder their access to formal employment and the effective exercise of their labor rights. Its main objective is to analyze the inclusion of vulnerable foreign workers in the Peruvian labor market and evaluate the feasibility of regulatory measures that guarantee their access to formal employment.

To this end, the current legal framework was analyzed, highlighting regulations such as Legislative Decree No. 689, which imposes quantitative restrictions on the hiring of migrants, and the lack of harmonization with the Migration Law, which generates legal uncertainty and indirect discrimination. The research is based on a qualitative, basic research approach and a dogmatic-legal method. This research is based on Peruvian legal doctrine and jurisprudence, including Labor Cassation N.º 11560-2016 Lima, which demonstrates the relationship between informality and the violation of migrants' labor rights. Furthermore, the pro homine constitutional principle and the proportionality test are considered to analyze the legitimacy of regulatory limitations.

This thesis seeks to contribute a legal proposal that harmonizes the labor and immigration regulatory framework, simplifies procedures, strengthens oversight, and promotes inclusive public policies aimed at guaranteeing equitable access to formal employment and the effective protection of migrants' labor rights. Overall, this research contributes to strengthening respect for substantive equality and non-discrimination in the Peruvian labor market, in light of the growing presence of foreign workers in the country.

Keywords: Labor equality, inclusion, foreign workers.

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

ABSTRACT

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN..... 1

CAPITULO I 3

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 4

1.1. Descripción del problema..... 4

1.2. Justificación 6

1.2.1. Justificación Social..... 6

1.2.2. Justificación Jurídica..... 6

1.2.3. Justificación Personal 7

1.3. Objetivos 7

1.3.1. Objetivo general..... 7

1.3.2. Objetivos específicos 7

CAPITULO II..... 9

2. MARCO TEÓRICO 10

2.1. Antecedentes Investigativos 10

2.1.1. Locales..... 10

2.1.2. Nacionales 10

2.1.3. Internacionales..... 11

2.2. Marco teórico 12

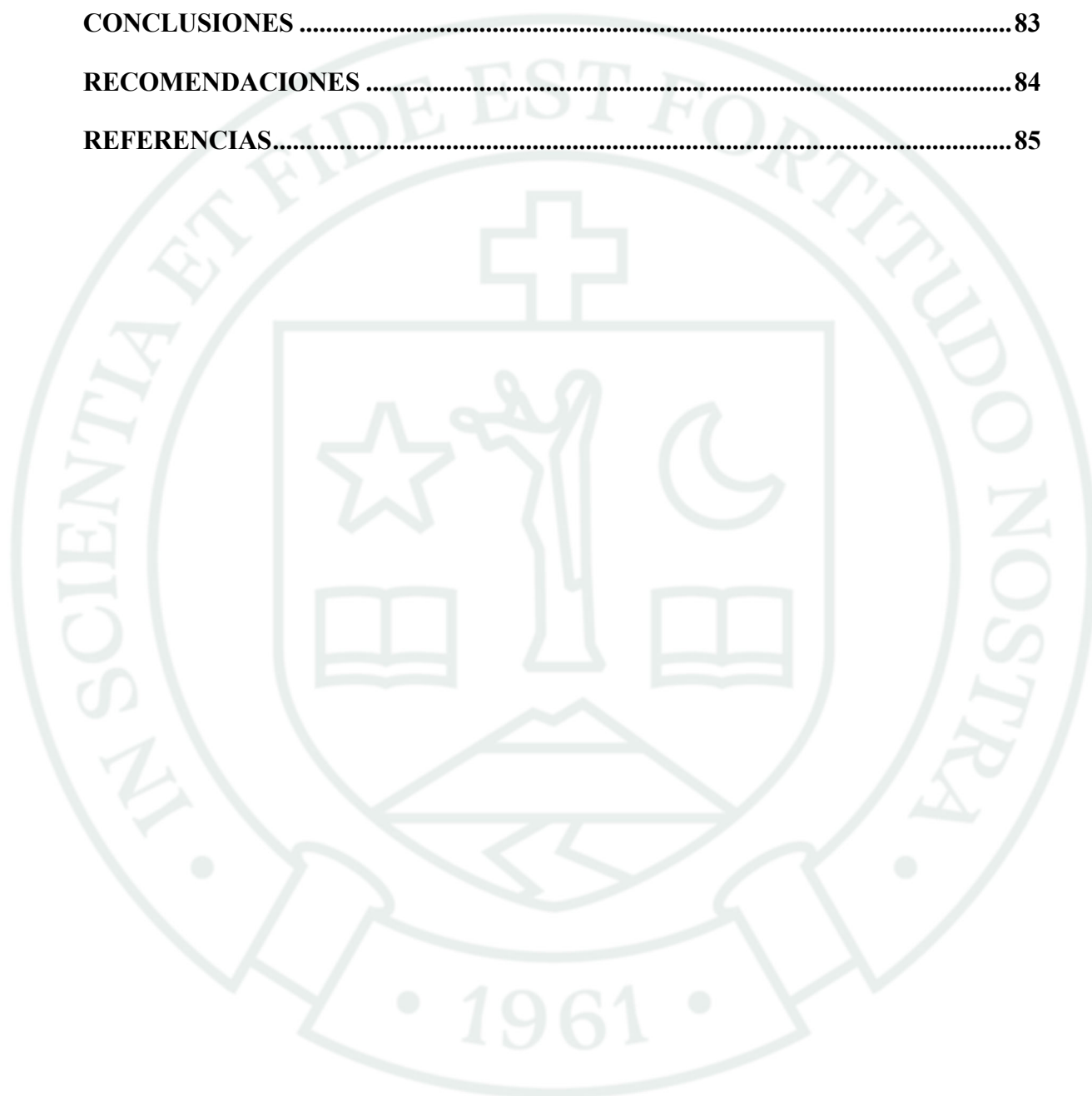
2.2.1. Igualdad Laboral 12

2.2.3. Marco jurídico internacional sobre la Migración Laboral..... 26

2.2.4. Marco jurídico nacional sobre la contratación de trabajadores

extranjeros	31
CAPITULO III	38
3. METODOLOGÍA.....	39
3.1. Enfoque de investigación:.....	39
3.2. Nivel	39
3.3. Método de Investigación.....	39
3.4. Unidad de Estudio.....	40
3.5. Técnicas	40
3.6. Instrumentos.....	40
CAPITULO IV.....	41
4.1. Análisis normativo del marco legal vigente.....	42
4.1.2. Jerarquía y coherencia de normas que regulan el trabajo de extranjeros	45
4.1.3. Tratados internacionales sobre derechos laborales de migrantes	47
4.1.4. Análisis sistemático del D. Leg. N.º 689 y sus vacíos normativos.....	49
4.2. Diagnóstico de las barreras jurídicas y sociales de inclusión laboral	53
4.2.1. Barreras legales y administrativas para la inclusión laboral.....	55
4.2.2. Discriminación estructural y exclusión por nacionalidad	57
4.2.3. Condiciones de informalidad y precarización del trabajo migrante.....	59
4.2.4. Impacto social y económico de las barreras de inclusión	61
4.3. Evaluación de políticas públicas de inserción y capacitación laboral.....	64
4.3.1. Políticas estatales de inclusión laboral para migrantes	66
4.3.2. Coordinación interinstitucional y cooperación internacional.....	68
4.3.3. Limitaciones estructurales y vacíos normativos en las políticas públicas	69
4.3.4. Valoración jurídica de la eficacia de las políticas públicas	71
4.4. Propuestas normativas para la inclusión efectiva de trabajadores	

migrantes	72
4.4.1. Fundamento jurídico de la propuesta	72
4.4.2. Propuestas normativas	74
4.4.3. Evaluación jurídica y viabilidad de la propuesta.....	79
CONCLUSIONES	83
RECOMENDACIONES	84
REFERENCIAS.....	85



INTRODUCCIÓN

La presente investigación analiza la situación de los trabajadores extranjeros vulnerables en el Perú y las dificultades que enfrentan para acceder al empleo formal. A partir del incremento migratorio reciente, se examina cómo las normas laborales, las políticas públicas y las prácticas empresariales inciden en la igualdad laboral, identificando vacíos normativos y limitaciones para el ejercicio efectivo de derechos fundamentales. El estudio desarrolla un análisis jurídico del marco legal peruano, las barreras administrativas y sociales que condicionan la inserción laboral de los migrantes y la eficacia de las políticas estatales vigentes. Con base en doctrina, jurisprudencia y estándares internacionales, se evalúa la coherencia entre las reglas actuales y los principios constitucionales de igualdad y no discriminaciones aplicables al ámbito laboral. En tal sentido, se propone una reforma normativa orientada a mejorar la protección laboral de los trabajadores extranjeros y promover su acceso equitativo al empleo formal. La propuesta se sustenta en los hallazgos del análisis previo y busca armonizar la legislación peruana con los compromisos internacionales en materia de derechos humanos, trabajo decente e igualdad material.

Además, la investigación está compuesta por los siguientes capítulos: El capítulo I. Planteamiento del problema, describe la desigualdad laboral que afecta a los migrantes en el Perú, analizando el contexto migratorio, las barreras de acceso al empleo y la insuficiencia normativa que perpetúa la exclusión; presenta los objetivos, la justificación y el problema jurídico que fundamenta la investigación. Mientras que el Capítulo II. Marco teórico y jurídico, desarrolla los conceptos esenciales de igualdad laboral, no discriminación, migración y derechos laborales. Se analiza doctrina relevante, jurisprudencia nacional e internacional y el marco normativo aplicable, identificando principios y obligaciones estatales que orientan la protección de los trabajadores extranjeros.

El Capítulo III. Metodología, explica el enfoque cualitativo y jurídico adoptado, detalla las técnicas de análisis normativo y jurisprudencial empleadas y justifica la selección de fuentes legislativas, doctrinales y estadísticas. Además, define el método de análisis dogmático y crítico que guía la investigación y el Capítulo IV. Resultados, presenta el análisis normativo del marco legal peruano, identifica barreras jurídicas y sociales que limitan la inclusión laboral de migrantes y evalúa la eficacia de las políticas

públicas vigentes. Con base en estos resultados, formula una propuesta normativa orientada a garantizar igualdad de oportunidades y formalización laboral.

Por último, el Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones, sintetiza los hallazgos obtenidos y expone conclusiones coherentes con los objetivos de investigación. Finalmente, plantea recomendaciones jurídicas, institucionales y normativas dirigidas a fortalecer la protección laboral de los migrantes y mejorar la eficacia del sistema de integración laboral en el país.





CAPITULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

La desigualdad en el acceso al empleo es un fenómeno global que afecta a diversos grupos de la población, incluyendo a los trabajadores migrantes. Esta situación es producto de múltiples factores, tales como la discriminación, la falta de reconocimiento de títulos profesionales y las restricciones legales impuestas por los países receptores Onuchic (2022), en el contexto peruano, este problema se ha intensificado con el aumento de la migración venezolana, convirtiendo al país en uno de los principales destinos de acogida en la región, de acuerdo al informe de julio del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados ACNUR (2021), a pesar de los marcos normativos que garantizan la igualdad de derechos para nacionales y extranjeros, en la práctica, los migrantes enfrentan múltiples barreras para acceder al mercado laboral formal (Conteras, 2023).

En los últimos años, el Perú ha experimentado un incremento en la contratación de trabajadores extranjeros, lo que ha puesto en relevancia el Decreto Legislativo N.º 689, Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros. Este marco normativo regula los requisitos, límites y procedimientos migratorios aplicables a su contratación, así como su ámbito de aplicación. (Ataca & Galindo, 2014).

No obstante, el marco normativo vigente no ha logrado una verdadera inclusión en el mercado laboral, debido a la persistencia de prácticas discriminatorias que colocan a la población migrante en desventaja frente a los trabajadores nacionales. Como consecuencia, se generan desigualdades importantes en el acceso a servicios básicos y mecanismos de protección social, lo que empuja a muchos migrantes a insertarse en empleos informales, con remuneraciones bajas y sin garantías laborales adecuadas. (Carrasco & Suarez, 2018). A esto se suma que los cambios restrictivos en las políticas migratorias han dificultado aún más la regularización de los trabajadores extranjeros, reduciendo significativamente la cantidad de contratos autorizados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Blouin, 2021).

Un aspecto relevante de esta problemática es el trato diferenciado que han recibido ciertos grupos de migrantes. En particular, la Resolución Ministerial N° 176-2018-TR ha generado controversia al favorecer la contratación de ciudadanos venezolanos en

detrimento de otros extranjeros, lo que ha sido cuestionado por vulnerar el principio de igualdad y no discriminación establecida en la Constitución Peruana (Tequen, 2021).

Además, las restricciones en la normativa laboral han llevado a muchos migrantes, incluidos los profesionales altamente calificados, a insertarse en el sector informal, donde no tienen acceso a derechos laborales básicos y enfrentan condiciones de vulnerabilidad extrema (Jerjes, 2020).

El impacto de estas barreras en el acceso al empleo formal ha contribuido a la precarización de la situación laboral de los migrantes en el Perú. La falta de oportunidades laborales y la exclusión en los procesos de selección han obligado a muchos a aceptar trabajos en condiciones desventajosas, sin beneficios como seguro de salud o estabilidad contractual Santander y Cajas, (2025). Esta situación no solo afecta a los migrantes, sino que también tiene consecuencias económicas y sociales para el país, ya que limita el aprovechamiento del capital humano disponible y perpetúa la desigualdad en el mercado laboral. Por ello, resulta fundamental revisar y fortalecer las políticas de integración laboral con un enfoque de igualdad y respeto a los derechos fundamentales de todos los trabajadores, independientemente de su origen.

Finalmente, el presente estudio abarca a los trabajadores migrantes de diversas nacionalidades que residen y buscan empleo en el Perú, no solamente a los migrantes venezolanos, sino a todos los migrantes que arriben al país, sin importar el país de procedencia. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2025), en el Cuarto trimestre 2025 la entrada de extranjeros al Perú alcanzó 1 060 669, lo que representa un incremento del 18,2% respecto al periodo de 2023. Los principales países de procedencia de estos migrantes son Chile (34,2%), Estados Unidos (13%), Ecuador (11,1%), Colombia (7,4%), Bolivia (6,5%), España (6,2%) y Brasil (5,5%), los cuales concentran el 83,9% de las entradas internacionales. Este panorama refleja la heterogeneidad en el origen de los migrantes que buscan empleo e inclusión social en el Perú, siendo necesario un enfoque jurídico que considere esta diversidad para garantizar su acceso efectivo al mercado laboral formal.

1.2. Justificación

1.2.1. Justificación Social

La presente investigación sobre igualdad laboral para migrantes es socialmente relevante porque aborda la discriminación laboral que enfrentan, un fenómeno que impacta tanto la economía como la cohesión social del país. Al analizar sus causas y consecuencias, se busca informar políticas públicas efectivas y prácticas empresariales inclusivas. Según Ramos et al. (2021), la discriminación laboral, frecuentemente alimentada por el racismo y la xenofobia, constituye un obstáculo significativo para los migrantes, especialmente en contextos económicos desafiantes. Promover la igualdad de oportunidades laborales no solo mejora las condiciones de vida de los migrantes, sino que también impulsa el desarrollo económico y social del país al aprovechar el potencial de todos sus habitantes. Además, al visibilizar los retos que enfrentan los migrantes, se fomenta una cultura de respeto y valoración de la diversidad, contribuyendo a una sociedad más justa y equitativa.

1.2.2. Justificación Jurídica

La igualdad laboral para los migrantes, incluidos los refugiados, es un imperativo jurídico que el sistema peruano no aborda de manera integral. A pesar de los avances, como el Certificado Único Laboral (Ley N°31760, 2024) el marco normativo carece de mecanismos específicos para proteger a esta población, perpetuando su desprotección. Si bien la Constitución Política del Perú (Artículo N°2, 1993) garantiza la igualdad ante la ley, la legislación laboral no contempla protocolos específicos contra la discriminación xenófoba, a diferencia de la (LeyN°29973, 2012), que protege a las personas con discapacidad. Esta omisión contrasta con los estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como el Convenio 143 (1975) sobre migrantes, que exige eliminar prácticas que limiten su acceso a empleos formales.

La ausencia de una regulación específica para refugiados agrava su vulnerabilidad, relegándolos a la informalidad y la explotación. Esta investigación aporta un análisis crítico del vacío jurídico que permite la exclusión de migrantes, con el fin de armonizar el ordenamiento interno con instrumentos internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos (Art. N° 23, 1948) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Art. N°6 y N° 7, 1966). Además, se identifican contradicciones en normas como el Decreto Legislativo N° 689 (1991), que limita la contratación de extranjeros al 20% sin establecer sanciones por discriminación basada en nacionalidad.

Este estudio demuestra que la desprotección de los migrantes no es un fenómeno casual, sino resultado de un sistema que prioriza la flexibilidad laboral sobre los derechos fundamentales

1.2.3. Justificación Personal

Esta tesis permite a la tesista desarrollar los conocimientos adquiridos en su casa de estudios, integrando su formación jurídica con un análisis crítico de problemas sociales. Además, fortalece habilidades en investigación aplicada, lo que contribuye a su desarrollo profesional como abogada, con un interés particular en los derechos laborales. Así mismo permite la especialización de la investigadora en la problemática de la inclusión laboral de los migrantes, un área crucial para la justicia social y el desarrollo legal en el Perú.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Analizar la inclusión de los trabajadores extranjeros vulnerables en el mercado laboral peruano y evaluar la viabilidad de medidas normativas que garanticen su acceso a empleos formales.

1.3.2. Objetivos específicos

- Examinar en detalle el marco legal y las políticas públicas que regulan la contratación de trabajadores extranjeros en el Perú, así como los mecanismos existentes para proteger sus derechos laborales y prevenir la discriminación.
- Analizar las barreras y desafíos concretos que enfrentan los trabajadores extranjeros vulnerables para acceder a empleos formales y ejercer plenamente sus derechos laborales en el Perú.

- Identificar las necesidades específicas de estos trabajadores en términos de capacitación, orientación laboral y apoyo social, con el fin de diseñar estrategias y mecanismos que faciliten su inclusión en el mercado laboral y promover su desarrollo profesional.
- Proponer distintas medidas normativas que permitan a los migrantes el acceso a empleos formales en el mercado laboral peruano





2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Investigativos

2.1.1. Locales

A juicio de Aquize y Barriga (2021), en la tesis el problema a investigar fue la existencia de discriminación laboral percibida por los migrantes en la ciudad de Arequipa, el objetivo principal de su estudio fue determinar cómo los migrantes perciben la discriminación laboral en dicha ciudad. Para ello utilizaron un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, utilizando encuestas para recopilar datos sobre las experiencias de discriminación laboral de los migrantes. El resultado principal fue que una proporción significativa de migrantes en Arequipa percibe haber sido objeto de discriminación laboral. Los autores concluyen que la discriminación laboral es una realidad para muchos migrantes en Arequipa, lo que afecta su calidad de vida y su integración en la sociedad. Es importante para la investigación porque proporciona evidencia empírica sobre la existencia de discriminación laboral hacia los migrantes en el Perú, revelando que, en Arequipa, los migrantes precisaron que fueron objeto de discriminación laboral, esta tesis refuerza la necesidad de abordar esta problemática a nivel nacional.

2.1.2. Nacionales

A propósito de lo expuesto por Villon (2023), en la tesis el problema a investigar fue la situación laboral precaria y los desafíos que enfrentan los migrantes venezolanos para acceder a empleos formales y bien remunerados en Lima Norte, el objetivo principal fue analizar las condiciones laborales de esta población migrante en dicha zona de Lima, los resultados principales según las investigaciones revisadas fueron que muchos migrantes venezolanos en Lima Norte se enfrentan a empleos con salarios bajos, horarios prolongados, falta de beneficios sociales y alta vulnerabilidad, concluyó la investigación en que los migrantes venezolanos en Lima Norte se encuentran en una situación de falta de oportunidades laborales, lo que requiere la implementación de estrategias y políticas sociales inclusivas. Es importante para la investigación porque proporciona información específica sobre la situación laboral de los migrantes extranjeros, un grupo particularmente vulnerable en el Perú, destacando las condiciones precarias en las que se encuentran muchos de estos migrantes, esta tesis refuerza la necesidad de abordar la discriminación laboral y promover la igualdad de oportunidades en el mercado laboral peruano.

Según Mendo (2024), en su tesis sobre las implicancias jurídicas derivadas de la contratación laboral precaria o informal de los trabajadores venezolanos en el Perú, el problema a investigar fue la precarización e informalidad laboral que afecta a los trabajadores venezolanos en el Perú y las implicancias jurídicas que se derivan de esta situación. El objetivo principal fue analizar las consecuencias legales de la contratación laboral precaria o informal de los trabajadores venezolanos en el Perú. El método utilizado fue propositivo y deductivo, basado en análisis documental de la legislación y doctrina jurídica relacionada con el derecho laboral de migrantes venezolanos. La conclusión principal apunta a la necesidad de fortalecer la protección jurídica de los trabajadores venezolanos y de promover la formalización laboral para garantizar el respeto de sus derechos. La investigación es importante porque aborda directamente el tema de la precariedad laboral que afecta a los trabajadores venezolanos, un grupo particularmente vulnerable en el Perú.

2.1.3. Internacionales

En el ámbito internacional, Colombia destaca como un modelo de vanguardia tras la consolidación de su Reforma Laboral (Ley N° 2466-2025). Dicha normativa ha establecido un precedente sustancial al estipular que el estatus migratorio irregular no constituye una barrera legítima para el ejercicio de los derechos laborales ni para el acceso a la seguridad social. Mediante la implementación de mecanismos de regularización vinculados directamente a la formalización del contrato de trabajo, el Estado colombiano ha logrado desincentivar la precariedad y reducir los índices de explotación. Este enfoque prioriza el principio de primacía de la realidad y la protección de la dignidad humana, alineando la legislación interna con los estándares internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Con sustento en lo planteado por Facal y Casal (2021), en su artículo sobre los migrantes calificados venezolanos y su proceso de inclusión en el mercado laboral uruguayo, el problema a investigar fue la dificultad que enfrentan los migrantes calificados para integrarse en un mercado laboral bimodal o dual, caracterizado por una segmentación que limita sus oportunidades. El objetivo principal fue analizar las dinámicas de inserción laboral de los migrantes venezolanos en Uruguay y cómo estas se ven afectadas por la estructura del mercado. El método utilizado consistió en un enfoque cualitativo basado en entrevistas semiestructuradas a migrantes calificados y empleadores, complementado con análisis documental de políticas públicas y datos estadísticos del mercado laboral. Uruguay

presenta estrategias complementarias que fortalecen la inclusión de la población migrante en el mercado laboral formal. En el caso de Uruguay, la ausencia de cuotas o límites porcentuales para la contratación de trabajadores extranjeros fomenta un mercado dinámico basado en la igualdad de oportunidades, lo cual contrasta con las restricciones administrativas de otros sistemas de la región.

A diferencia de los trabajos revisados, esta investigación se enfoca específicamente en el análisis jurídico de la eficacia normativa de las políticas laborales dirigidas a los trabajadores migrantes vulnerables en el Perú, con énfasis en su inclusión efectiva en el mercado formal de trabajo. Mientras que estudios previos abordan la migración desde perspectivas sociales, económicas o de derechos humanos en sentido amplio, esta tesis identifica un vacío en la evaluación del marco normativo laboral peruano, particularmente en relación con la ausencia de mecanismos jurídicos concretos que garanticen la igualdad material en el acceso y permanencia en el empleo para personas migrantes. Asimismo, se propone como innovación académica el análisis de la viabilidad jurídica de implementar medidas de acción afirmativa dentro del ordenamiento jurídico nacional, lo que no ha sido desarrollado previamente en investigaciones jurídicas de pregrado. De este modo, el presente estudio aspira a contribuir tanto al desarrollo doctrinario como a la formulación de propuestas normativas concretas que promuevan el respeto al principio de igualdad y no discriminación laboral.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Igualdad Laboral

La igualdad laboral constituye un principio esencial del Derecho del Trabajo, vinculado estrechamente al reconocimiento de la dignidad humana y a la realización efectiva de los derechos fundamentales en el ámbito laboral. Este principio exige que todas las personas, sin distinción alguna, gocen de las mismas oportunidades para acceder, permanecer y progresar en el empleo, así como recibir una remuneración justa y condiciones de trabajo equitativas. Su alcance se extiende no solo a los nacionales, sino también a los trabajadores extranjeros que desarrollan actividades en territorio peruano, conforme a los estándares internacionales sobre igualdad y no discriminación laboral.

De acuerdo con Toyama (2022), la igualdad laboral no se reduce a una simple declaración normativa, sino que representa un mandato jurídico que impone obligaciones tanto al Estado como a los empleadores. Este principio requiere que las políticas públicas

y las prácticas empresariales eliminen toda forma de exclusión que impida el ejercicio de los derechos laborales en condiciones de equidad. De esta manera, la igualdad en el trabajo constituye una garantía indispensable para la justicia social y la cohesión económica.

Neves (2021) sostiene que la igualdad laboral implica la eliminación de cualquier forma de trato diferenciado que carezca de una justificación objetiva y razonable. Por ello, las diferencias basadas en el origen nacional o la condición migratoria carecen de legitimidad jurídica, salvo que persigan una finalidad constitucionalmente válida y sean proporcionales.

El principio de igualdad, además, tiene una dimensión dual: la igualdad formal y la igualdad material. La primera implica el reconocimiento jurídico de que todas las personas son iguales ante la ley; mientras que la segunda busca eliminar los obstáculos reales que impiden que dicha igualdad se concrete en la práctica. Según Blancas (2023), la igualdad material exige adoptar políticas que corrijan las desigualdades históricas que afectan a grupos vulnerables, como los migrantes, las mujeres o las personas con discapacidad. En el ámbito laboral, ello se traduce en promover condiciones que garanticen un acceso equitativo al empleo formal, independientemente de la nacionalidad del trabajador.

La Corte Suprema, Casación Laboral N.º 11560-2016-Lima reafirmó que la relación laboral de un extranjero se rige por el "principio de primacía de la realidad". La falta de trámites administrativos como la aprobación del contrato o calidad migratoria no priva al trabajador de sus derechos laborales, evitando una discriminación indirecta por su estatus migratorio.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) mediante el Convenio N°143 ha sostenido que la igualdad de oportunidades y trato es un componente estructural del trabajo decente. Los Estados miembros deben adoptar medidas activas que garanticen la no discriminación en el acceso al empleo y promuevan ambientes laborales inclusivos. En este contexto, la OIT resalta la necesidad de fortalecer los mecanismos de fiscalización y sensibilización en materia de igualdad laboral, particularmente en relación con los trabajadores migrantes, quienes suelen encontrarse en situación de vulnerabilidad, así como con la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares de la ONU, que comparte objetivos similares de igualdad y trato justo con los convenios de la OIT.

Salas (2023) advierte que la igualdad laboral se encuentra estrechamente vinculada al respeto de la dignidad del trabajador, entendida como un valor supremo del orden

constitucional. Desde esta perspectiva, toda práctica que limite injustificadamente el acceso al empleo o imponga condiciones menos favorables a los migrantes vulnera no solo el principio de igualdad, sino también el núcleo esencial del derecho al trabajo. En tal sentido, el reconocimiento formal de la igualdad debe ir acompañado de acciones concretas orientadas a garantizar su efectividad.

La doctrina laboral contemporánea destaca que la igualdad no implica uniformidad, sino un trato equitativo basado en las necesidades y circunstancias particulares de cada persona. Por ello, la aplicación de medidas diferenciadas, como las acciones afirmativas, no constituye una violación al principio de igualdad, sino un instrumento para alcanzar una equidad real. En este sentido, Ruiz & Dedios (2022) subraya que la igualdad material demanda políticas públicas inclusivas que promuevan la inserción laboral de los grupos marginados, incluyendo a los trabajadores extranjeros en situación de vulnerabilidad.

En el ámbito internacional, la OIT, mediante el Convenio N.º 111 (OIT, 1958), establece que los Estados deben desarrollar políticas nacionales que eliminen la discriminación en el empleo y la ocupación. Este instrumento, junto con el Convenio N.º 143 pese a que no ha sido ratificado es un convenio técnico referencial sobre los trabajadores migrantes, refuerza el compromiso de los países de garantizar que todos los trabajadores, independientemente de su origen, disfruten de los mismos derechos y beneficios laborales. Su aplicación constituye un estándar mínimo de protección que debe guiar la legislación nacional.

La jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia en la Casación Laboral 19599-2015-Lima ha reafirmado este mandato al señalar que el principio de igualdad laboral es vinculante para todas las autoridades y entidades privadas, debiendo interpretarse conforme al principio pro homine, que exige favorecer siempre la mayor protección posible de la persona. Este principio hermenéutico asegura que las normas laborales sean aplicadas de manera que amplíen los derechos del trabajador y no los restrinjan.

Asimismo, la igualdad laboral se relaciona directamente con la libertad de trabajo, prevista en el artículo 23 de la Constitución, que reconoce el derecho de toda persona a ejercer libremente una actividad lícita. Por ello, cualquier restricción basada en la nacionalidad o condición migratoria debe ser excepcional, debidamente justificada y proporcional. La Corte Suprema, en diversas resoluciones, ha enfatizado que el Estado no puede avalar prácticas que generen exclusión estructural en el mercado laboral, pues ello atenta contra el principio de equidad y justicia social.

En síntesis, la igualdad laboral constituye la base sobre la cual se estructura el orden jurídico laboral peruano. Su observancia garantiza la vigencia de un sistema de relaciones laborales justo, en el que cada trabajador, sea nacional o extranjero, pueda desarrollarse plenamente. La efectividad de este principio exige la actuación coordinada del Estado, las empresas y la sociedad civil, para asegurar que la igualdad no sea solo un mandato formal, sino una realidad palpable en el ámbito del trabajo.

2.2.1.1. Concepto

Según Neves (2021), menciona que la igualdad laboral es un derecho fundamental que exige la eliminación de barreras discriminatorias en el acceso al empleo, la remuneración y las condiciones de trabajo, garantizando la igualdad de oportunidades para todos, independientemente de su origen o nacionalidad. Conforme lo señalado por Toyama (2022), la jurisprudencia peruana ha reconocido la importancia de la igualdad laboral como un principio rector en la interpretación de las normas laborales, exigiendo a los empleadores adoptar medidas para prevenir y sancionar la discriminación en el trabajo.

Además, lo sostenido por Blancas (2023), señala que la igualdad laboral no solo implica la igualdad formal ante la ley, sino también la igualdad material, que exige la adopción de acciones afirmativas para corregir desigualdades históricas y estructurales que afectan a grupos vulnerables como los migrantes.

2.2.1.2. La igualdad material en el derecho laboral

La igualdad material en el derecho laboral peruano representa un principio de gran relevancia, cuya naturaleza dual la posición tanto como un principio jurídico rector en la interpretación normativa como un derecho fundamental exigible judicialmente. En su calidad de principio jurídico, orienta a la interpretación de las disposiciones legales que regulan las relaciones laborales, exigiendo que se trascienda la mera igualdad formal y se adopten criterios que permitan reconocer y corregir desigualdades estructurales. Este enfoque asegura que las normas sean interpretadas conforme a los valores de justicia y equidad, atendiendo las circunstancias fácticas que impiden la igualdad real de oportunidades y condiciones para todos los trabajadores, en especial para quienes se encuentran en situaciones de vulnerabilidad como los migrantes.

Como derecho fundamental, la igualdad material se encuentra incorporada en la Constitución Política del Perú que, en su artículo 2, numeral 2, establece la prohibición tajante de toda discriminación, incluyendo aquella derivada del origen nacional,

garantizando la igualdad sin distinción alguna (Congreso de la República del Perú, 1993). La tutela judicial efectiva de este derecho permite que los trabajadores puedan recurrir a los órganos jurisdiccionales para reclamar la eliminación de prácticas discriminatorias y la implementación de medidas positivas que aseguren su inclusión en el mercado laboral en igualdad de condiciones.

Es fundamental distinguir entre igualdad formal y material. La igualdad formal se limita a un trato idéntico bajo el marco jurídico, sin considerar las condiciones reales de las personas, fenómeno que puede perpetuar desigualdades y exclusión en la práctica. Por su parte, la igualdad material exige una mirada más profunda que atienda las desigualdades reales y promueva medidas para corregirlas, promoviendo así una igualdad efectiva en el acceso, permanencia y desarrollo laboral (Arriola, 2026).

El Decreto Legislativo N° 689, promulgado en 1991 para regular la contratación de trabajadores extranjeros en el Perú, ejemplifica las limitaciones que pueden contravenir la igualdad material en la legislación laboral peruana. Este cuerpo normativo establece un límite cuantitativo que restringe que los trabajadores extranjeros no superen el 20% de la plantilla en una empresa. Aunque esta norma no impide formalmente la contratación de extranjeros, esta restricción configura una barrera que limita la igualdad real, afectando negativamente la posibilidad de acceso y permanencia de los migrantes en el empleo formal (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2025). Dicha limitación resulta especialmente problemática en un contexto de alta migración y necesidad de inclusión laboral que permita aprovechar el capital humano disponible como factor de desarrollo económico y social (Reyna & Méndez, 2025).

Además, el Decreto Legislativo N° 689 no solo limita la proporción de trabajadores extranjeros, sino que impone requisitos y formalidades que dificultan aún más el proceso de contratación, generando inseguridad jurídica y fomentando la informalidad laboral entre migrantes, quienes muchas veces terminan trabajando en condiciones precarias y sin acceso a sus derechos laborales (Ruiz & Palomino, 2023). Esta regulación ha sido objeto de críticas tanto doctrinales como jurisprudenciales, pues se señala que no se encuentra en concordancia con los compromisos internacionales asumidos por el Perú en materia de derechos humanos y laborales, como los convenios de la Organización Internacional del Trabajo y los estándares vinculantes en materia de no discriminación (Ugaz, 2014).

En ese sentido, la aplicación estricta del Decreto Legislativo N° 689 puede contravenir el principio constitucional de igualdad material y el derecho al trabajo de los migrantes,

generando una exclusión estructural que no responde a los lineamientos de justicia social que deben guiar el derecho laboral contemporáneo. Por ello, diversas voces académicas y administrativas han abogado por una revisión y flexibilización de dicho decreto, proponiendo, por ejemplo, el aumento del porcentaje máximo permitido o la implementación de que favorezcan la inclusión laboral de los migrantes sin detrimento de los trabajadores nacionales (Puican Otero, 2023).

2.2.1.3. Principios constitucionales vinculados

Los principios constitucionales vinculados a la igualdad laboral en el Perú constituyen un conjunto de fundamentos esenciales para garantizar y proteger los derechos de los trabajadores, incluyendo a los migrantes, frente a cualquier acto de discriminación. Estos principios están debidamente consagrados en la Constitución Política del Perú y desarrollados por la doctrina y jurisprudencia constitucional, configurando el soporte normativo y ético que orienta la construcción de un mercado laboral inclusivo y equitativo para todos.

En primer lugar, el principio de dignidad humana, previsto en el artículo 1º de la Constitución, representa la base de todo el sistema jurídico laboral. Este principio reconoce el valor intrínseco de toda persona independientemente de su condición social, nacionalidad o situación migratoria, y supone un compromiso estatal para garantizar un trato respetuoso que propicie el desarrollo integral del trabajador. La dignidad humana se traduce en la exigencia de condiciones laborales justas, el respeto por los derechos humanos y la protección contra cualquier forma de vulneración que afecte la integridad física, moral o emocional del trabajador (Congreso de la República del Perú, 1993; Salas, 2023). Se trata de un valor supremo que orienta la interpretación y aplicación de las normas laborales, obligando al Estado a legislar y fiscalizar para preservar este derecho especialmente en colectivos vulnerables.

Asimismo, el artículo 22 constitucional establece el trabajo como un derecho y deber social fundamental, reconociendo su función como medio para alcanzar el bienestar personal y la justicia social. Este precepto obliga al Estado a promover condiciones que faciliten el acceso, permanencia y desarrollo de todos en el mercado laboral, sin discriminación alguna. De esta manera, el trabajo debe ser entendido no sólo como un derecho individual, sino como una herramienta para la integración social y la reducción de desigualdades estructurales (Congreso de la República del Perú, 1993; Toyama, 2022). La obligación estatal alcanza a establecer políticas públicas, garantizar empleos dignos y

asegurar normativas que eviten la discriminación por nacionalidad o condición migratoria, favoreciendo la inclusión plena de los migrantes en el desarrollo nacional.

El derecho a la protección contra el despido arbitrario, fijado en el artículo 27 de la Constitución, se erige como un mecanismo esencial para la estabilidad laboral que permite a los trabajadores, incluidos los migrantes, gozar de seguridad jurídica y protección frente a decisiones arbitrarias que puedan afectar su permanencia en el empleo. Este principio es especialmente relevante para proteger a los trabajadores extranjeros contra prácticas discriminatorias disfrazadas de decisiones empresariales, garantizando su derecho al trabajo digno.

Los principios interpretativos del pro homine y de razonabilidad complementan el marco constitucional al indicar que, en casos de conflicto o duda sobre la interpretación de derechos, debe privilegiarse siempre la interpretación que mayor protección brinde al ser humano. Este enfoque fue establecido por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 02744-2015-PA/TC, señalando que la interpretación de las normas laborales debe favorecer la ampliación y efectividad de los derechos laborales, en especial para personas en situación de vulnerabilidad, como los migrantes (Tribunal Constitucional, 2015). El principio de razonabilidad, por su parte, implica que cualquier restricción a derechos laborales debe ser proporcional, objetiva y justificada, evitando medidas arbitrarias que limiten indebidamente el acceso al empleo o impongan barreras discriminatorias (Pérez, 2017).

Estos principios, tomados en conjunto, obligan al Estado peruano no solo a abstenerse de prácticas discriminatorias sino también a adoptar medidas positivas para la inclusión efectiva de los trabajadores migrantes. La legislación y políticas públicas deben diseñarse con la finalidad de producir efectos reales en la eliminación de barreras y preceptos que dificultan el ejercicio pleno del derecho al trabajo en condiciones de igualdad, conforme a los estándares de derechos humanos y laborales nacionales e internacionales (Tribunal Constitucional, 2023). En ese sentido, el respeto a la dignidad humana, la garantía del trabajo como derecho y deber social, la protección contra despidos arbitrarios y la aplicación rigurosa de los principios pro homine y de razonabilidad son los pilares constitucionales que sustentan la lucha contra la discriminación laboral de migrantes en Perú, orientando un enfoque integral y armonizado del derecho laboral hacia la justicia social.

2.2.1.4. Enfoque Pro homine y principio de razonabilidad en la protección del trabajador extranjero

El principio pro homine constituye un criterio hermenéutico esencial en el marco de los derechos humanos y laborales, cuyo propósito principal es garantizar que toda interpretación normativa favorezca la mayor protección posible de la persona humana. Este principio ha sido destacado en la doctrina y jurisprudencia peruana como una herramienta fundamental para garantizar que los derechos laborales, en especial los de los trabajadores migrantes, sean interpretados y aplicados desde una perspectiva que maximice su tutela y efectividad (LPDerecho, 2022). En esencia, cuando existe una pluralidad de normas aplicables o incertidumbre interpretativa respecto a la protección de derechos, debe optarse por aquella interpretación que otorgue mayores garantías y protección al trabajador, privilegiando siempre la condición humana y la justicia social (Tribunal Constitucional).

Asimismo, el principio de razonabilidad complementa este enfoque al exigir que las legislativas o administrativas que afecten derechos deben ser objeto de una evaluación rigurosa en términos de proporcionalidad, objetividad y justificación. En el terreno del derecho laboral peruano, esto implica que restricciones como el límite del 20% de contratación de trabajadores extranjeros establecidos en el Decreto Legislativo N° 689 deben ser escrutadas bajo el prisma de la razonabilidad, para evitar que dichas limitaciones resulten medidas arbitrarias o desproporcionadas que vulneren derechos fundamentales (Arriola, 2026). La aplicación del principio de razonabilidad impone al Estado la obligación de justificar objetivamente cualquier restricción que pueda afectar de manera desmedida el acceso o la permanencia de los migrantes en el mercado laboral, promoviendo al mismo tiempo un equilibrio justo entre el interés público y los derechos individuales (Puican Otero, 2023).

Desde el punto de vista jurisprudencial, tanto el Tribunal Constitucional del Perú como la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) han desarrollado una doctrina sólida en torno a estos principios, enfatizando su relevancia en la protección de los derechos laborales de los trabajadores migrantes. Así mismo se ha señalado reiteradamente que el principio pro homine debe prevalecer para maximizar la protección de los derechos fundamentales, evitando interpretaciones restrictivas que limiten injustamente el ejercicio de los derechos laborales (Resolución de Sala Plena N.º 014-2023-SUNAFIL/TFL).

La CIDH, por su parte, ha afirmado que interpretación de las normas en materia de derechos humanos debe privilegiar aquella aplicación que garantice la máxima protección posible, enfatizando la vulnerabilidad de los migrantes y la necesidad de que se les reconozcan plenamente sus derechos laborales sin discriminación (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2020).

Por lo tanto, la conjunción de estos principios obliga al Estado peruano a adoptar un enfoque activo y garantista, que no solo evite la discriminación explícita o implícita, sino que, además, promueva políticas y prácticas laborales inclusivas. En definitiva, el principio pro homine y la razonabilidad constituyen un marco interpretativo que dota de contenido y fundamento a la protección del trabajador extranjero, orientando a la administración pública, a los obstáculos y al sistema judicial a garantizar un trato igualitario, digno y justo, conforme a los compromisos internacionales asumidos por el Perú y los preceptos constitucionales vigentes.

2.2.2. El derecho a la no discriminación laboral

2.2.2.1. Concepto

El derecho a la no discriminación laboral constituye un pilar fundamental del sistema jurídico peruano, orientado a garantizar que todos los trabajadores, sin excepción, puedan acceder, permanecer y desarrollarse en el mercado laboral bajo condiciones de igualdad y respeto a su dignidad. La discriminación laboral se manifiesta de diversas formas, pero esencialmente consiste en prácticas o acciones que niegan o limitan injustificadamente oportunidades de empleo, salarios, ascensos o condiciones equitativas por razones arbitrarias como el origen nacional, la raza, el idioma o cualquier otra característica personal (Álvarez, 2020). Esta definición se encuentra particularmente reforzada por el conjunto normativo nacional que prohíbe expresamente cualquier tipo de discriminación, como la Constitución Política del Perú, la Ley General del Trabajo, y normas específicas como la Ley N° 31131 que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2025).

El Tribunal Constitucional, en su sentencia sobre el c, afirmó que la discriminación laboral constituye una vulneración grave del derecho fundamental a la igualdad, que no solo afecta la dignidad del trabajador, sino que también impacta su desarrollo profesional y económico. Según este pronunciamiento, las víctimas de discriminación laboral tienen derecho a una reparación integral, que incluye desde la restitución de sus derechos laborales

hasta compensaciones económicas por el daño sufrido (Tribunal Constitucional, 2021). Este fallo establece un precedente fundamental para la protección judicial efectiva, subrayando que la igualdad laboral no es solo un principio abstracto, sino un derecho material que requiere garantías concretas y obligatorias. A partir de esta jurisprudencia, se reconoce que el Estado, los trabajadores y el sistema judicial tienen el compromiso ineludible de prevenir y sancionar cualquier conducta discriminatoria, garantizando la igualdad de oportunidades en el empleo.

Más allá de la discriminación directa, el análisis de la doctrina peruana ha avanzado en el reconocimiento y definición de la discriminación indirecta como un fenómeno que implica prácticas o normas aparentemente neutrales que, sin embargo, generan un efecto negativo desproporcionado sobre determinados grupos vulnerables. En el contexto laboral, eso significa que ciertas exigencias, procesos de selección o condiciones pueden ser neutrales en apariencia, pero terminan excluyendo o dificultando significativamente la participación de migrantes o minorías, perpetuando la segregación laboral (De la Cruz 2025). La identificación de esta forma de discriminación es crucial para diseñar políticas y normas que vayan más allá de la prohibición formal y trabajen activamente en eliminar barreras invisibles presentes en el mercado laboral.

A nivel normativo, el artículo 30 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo N° 003-97-TR) contempla expresamente como actos de hostilidad equivalentes al despido los actos de discriminación por motivos de raza, religión, idioma, discapacidad o cualquier otra índole, reconociendo que tales prácticas afectan gravemente la estabilidad y los derechos fundamentales de los trabajadores (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2025). Asimismo, la Ley N° 31131, publicada en 2023, establece un marco robusto para la eliminación de la discriminación en el ámbito laboral, destacando que cualquier requisito o práctica que carezca de justificación objetiva y razonable y que imponga un trato diferenciado negativo es ilícita y sancionable (Gobierno del Perú, 2024). Esta normativa representa un avance significativo para fortalecer la protección efectiva y proactiva de los trabajadores migrantes y otros grupos vulnerables.

La discriminación laboral no solo viola derechos individuales, sino que también tiene efectos perniciosos en la cohesión social y la productividad económica. Estudios realizados en Perú revelan que más del 50% de los trabajadores ha experimentado algún tipo de discriminación en el ámbito laboral, siendo los motivos más frecuentes la edad, el género y la nacionalidad, factores que se traducen en exclusión y vulnerabilidad (Vásquez & Aguilar, 2022). Este diagnóstico exige un fortalecimiento de las políticas públicas y de la

vigilancia institucional para asegurar ambientes laborales inclusivos y respetuosos. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha enfatizado que la erradicación de la discriminación en el trabajo constituye una de las prioridades para alcanzar el trabajo decente y promover el desarrollo sostenible (OIT, 2019).

Por otro lado, la discriminación indirecta, aunque menos perceptible, genera condiciones estructurales que afectan el acceso a la seguridad social, formación, promociones y estabilidad laboral. En el caso de los migrantes en Perú, dicha discriminación indirecta ha sido identificada como una causa principal de su alta presencia en el sector informal, con bajos ingresos y sin protección social, situación que vulnera su dignidad y derechos fundamentales (Santander & Cajas, 2025). En consecuencia, es indispensable que la legislación y la política pública contemplen específicas para implementar una igualdad real y efectiva, superando la igualdad formal que muchas veces no refleja la realidad social y económica de los colectivos vulnerados. Por lo tanto, la doctrina y la jurisprudencia coinciden en que la prohibición de discriminación debe entenderse en un sentido amplio que abarque todas las formas de conducta discriminatoria, ya sean directas o indirectas, con un enfoque proactivo que promueva acciones afirmativas dirigidas a mejorar la inserción laboral de migrantes y otros grupos en desventaja (Culqui, 2020; Tribunal Constitucional, 2021). El mercado laboral peruano requiere de una transformación estructural que incluya mecanismos efectivos de prevención, investigación y sanción de prácticas discriminatorias, así como programas de capacitación y sensibilización que fomenten una cultura de respeto y valoración de la diversidad.

Finalmente, el derecho a la no discriminación laboral es un componente esencial para garantizar la equidad y justicia en el trabajo, asegurando que todos los trabajadores, incluidos los migrantes, puedan desempeñar su actividad en condiciones de igualdad y respeto a su dignidad. Las normas peruanas vigentes, reforzadas por la jurisprudencia constitucional y los compromisos internacionales, configuran un marco sólido para promover la inclusión laboral, eliminar barreras injustas y consolidar un mercado laboral más justo y competitivo.

2.2.2.2. Formas de discriminación directa e indirecta

La discriminación laboral se divide en dos formas principales: directa e indirecta, cada una con características que afectan distintos aspectos de la igualdad y la justicia en el empleo. La discriminación directa se produce cuando se da un trato desigual abierto y explícito a una persona o grupo por motivos arbitrarios como el origen nacional, género, raza o idioma. Un ejemplo claro es un anuncio de empleo que indica “solo se contratan peruanos”, excluyendo abiertamente a migrantes y vulnerando el derecho a la igualdad y la dignidad, principios consagrados en la Constitución y la Ley General del Trabajo (Boza, 2011). Esta forma de discriminación es claramente identificable dado que las normas o actos dan trato diferenciado y desfavorable sin justificación alguna, lo que impide la participación equitativa en el mercado laboral (Defensoría del Pueblo, 2018).

Por el contrario, la discriminación indirecta se caracteriza por disfrazarse de neutralidad o imparcialidad. Incluye aquellas normas, políticas o prácticas que, aunque aparentemente iguales para todos, generan un impacto negativo o desproporcionado sobre ciertos grupos, como los migrantes. Por ejemplo, la exigencia de documentos casi imposibles de obtener para un permiso laboral, o la imposición de cupos rígidos para la contratación de extranjeros en algunas empresas, afecta en mayor medida a estos trabajadores, limitando su acceso a empleos formales (De la Cruz 2025). Según la Defensoría del Pueblo (2018), estas prácticas configuran barreras estructurales que no solo excluyen, sino que perpetúan segundas y terceras desigualdades a nivel social y económico para los migrantes, que terminan en trabajos informales o precarios sin garantía de derechos.

La jurisprudencia peruana estipula que para que una conducta u norma sea considerada discriminación indirecta, no es necesario que haya una intención explícita de perjudicar, sino que basta con que se produzca un efecto desfavorable desproporcionado sobre un grupo específico. Por ejemplo, una política de selección de personal que exija condiciones que no guardan relación objetiva con la naturaleza del trabajo, pero que excluyen habitualmente a determinados grupos, debe entenderse como discriminatoria (Tribunal Constitucional, 2021). Esta amplia visión es crucial para que se adopten medidas legislativas y administrativas que corrijan este tipo de prácticas invisibles pero muy dañinas desde una perspectiva de derechos laborales.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) ha señalado en sus informes que existen diversas formas de discriminación indirecta identificadas en el acceso a trámites para permisos de trabajo o la falta de inclusión en programas laborales debido a

criterios que no consideran las dificultades específicas de los migrantes (MTPE, 2025). Asimismo, la Defensoría del Pueblo ha recomendado la implementación de mecanismos que permitan detectar y sancionar estas prácticas, enfatizando que la erradicación de la discriminación indirecta es vital para avanzar hacia un mercado laboral más inclusivo y justo (Defensoría del Pueblo, 2018).

Los efectos de estas dos modalidades de discriminación son variados y perjudiciales, afectando no solo la dignidad y los derechos fundamentales de los trabajadores, sino también la cohesión social y el desarrollo económico del país. La discriminación directa genera exclusión explícita y flagrante, mientras que la indirecta perpetúa desigualdades invisibles, dificultando el acceso igualitario y la movilidad laboral. Por ello, los estándares internacionales y la legislación peruana prohíben ambas a fin de garantizar la igualdad material en el trabajo, conforme a los principios Constitucionales (Congreso de la República, 1993) y los convenios internacionales de derechos humanos y laborales ratificados por el Perú (OIT, 1958).

Finalmente, para efectivizar el derecho a la no discriminación laboral, es imprescindible que tanto el Estado como el sector privado desarrollen políticas, programas y normas que actúen no solo contra la discriminación manifiesta sino principalmente contra la estructural e indirecta. Solo a través de mecanismos de fiscalización, formación y sensibilización se logrará desarraigar las prácticas discriminatorias, garantizando un acceso digno e igualitario al empleo para todos, incluidos los migrantes (Pérez, 2017). Este compromiso se traduce en una responsabilidad compartida para construir un mercado laboral inclusivo, competitivo y respetuoso de los derechos humanos.

2.2.2.3. Doctrina y jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre discriminación por nacionalidad

El Tribunal Constitucional del Perú (TC) y la Corte Suprema han establecido en sus sentencias criterios claros para abordar la discriminación basada en la nacionalidad, reafirmando que el principio constitucional de igualdad implica la prohibición rotunda de cualquier trato diferenciado injustificado. La sentencia en el Expediente N° 2744-2015-PA/TC es un caso elocuente, donde se tutela el derecho de un ciudadano extranjero frente a actos discriminatorios en su contra, subrayando que la desigualdad basada en la nacionalidad debe ser evaluada bajo criterios de proporcionalidad y razonabilidad. El Tribunal Constitucional enfatizó que las normas o actuaciones que excluyen o limitan derechos por razones de nacionalidad deben estar debidamente justificadas, ya que su

violación afecta el derecho fundamental a la igualdad ya la dignidad humana (Tribunal Constitucional, 2016).

En la Casación Laboral N° 20121-2016 de Lima en su apartado décimo tercero, se precisó que el análisis sobre discriminación no puede limitarse a la estricta literalidad normativa, sino que debe considerar la realidad social y el impacto de las medidas o normativas en la vida de las personas. Allí se determina que la igualdad real requiere que las restricciones o limitaciones a los derechos sean compatibles con los principios de razonabilidad y proporcionalidad citando el Convenio N°111 de la OIT en la que nuestro país reafirma la igualdad de oportunidades de empleo y trato igualitario. Los principios de igualdad, razonabilidad, proporcionalidad y tutela jurisdiccional efectiva son fundamentales en las sentencias mencionadas.

La igualdad exige que todo trabajador, independientemente de su nacionalidad, tenga acceso a los mismos derechos y oportunidades en el empleo. La razonabilidad y proporcionalidad obligan a los órganos del Estado a justificar debidamente cualquier restricción a este derecho, garantizando que la limitación no sea arbitraria o desproporcionada, sino que atienda a objetivos legítimos (Tribunal Constitucional, 2016). El derecho a la tutela jurisdiccional efectiva permite a los afectados acceder rápidamente a los órganos jurisdiccionales para defender sus derechos y obtener remedios adecuados ante cualquier acto discriminatorio.

La doctrina constitucional peruana reconoce la importancia de aplicar estos principios con rigor, especialmente ante temas como la contratación y permanencia de trabajadores migrantes, donde el riesgo de discriminación estructural es elevado. La jurisprudencia del TC considera que la garantía de un trato igualitario es una forma de protección prioritaria frente a vulneraciones que puedan derivar en exclusión social y económica, recomponiendo el orden de equidad y justicia social (Tribunal Constitucional, 2016).

Estos desarrollos jurisprudenciales están en consonancia con los estándares internacionales de derechos humanos y laborales, especialmente los definidos por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la cual establece que las restricciones y discriminaciones deben ser objeto de un control judicial riguroso para evitar abusos y situaciones de exclusión basadas en nacionalidad o condición migratoria (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2020).

2.2.3. Marco jurídico internacional sobre la Migración Laboral

La migración laboral es un fenómeno social y económico que implica el movimiento de personas en busca de mejores oportunidades de trabajo, impactando tanto a los países de origen como a los de destino. Rojas (2021) señala que este fenómeno no solo favorece la empleabilidad de los migrantes, sino que también plantea desafíos relacionados con su integración, acceso a derechos laborales y riesgos de exclusión o discriminación. La importancia de un marco jurídico internacional robusto radica en garantizar derechos laborales fundamentales a los migrantes, propiciando condiciones justas y equitativas para su inclusión en los mercados laborales nacionales. De este modo, la normativa internacional orienta y limita las políticas públicas estatales para que respetar y garantizar los derechos laborales de esta población vulnerable (Rojas, 2021).

Ruiz y Dedios (2022) enfatiza que la gestión adecuada de la migración laboral exige políticas públicas integrales que no solo combaten la discriminación, sino que también facilitan la integración efectiva de los migrantes, reconociendo la diversidad y promoviendo la protección de sus derechos fundamentales. Las políticas deben ser holísticas, contemplando capacitación, acceso a servicios sociales y mecanismos legales que eliminen barreras estructurales y sociales. Esto contribuye a una inserción más equitativa y digna de los migrantes en el mercado laboral, y establece un equilibrio entre la protección social y las necesidades económicas del país receptor (Ruiz & Dedios 2022).

2.2.3.1. Estándares internacionales de la OIT (Convenios N.º 97 y 143)

- Convenio N.º 97 de la OIT: Protección de los trabajadores migrantes (revisado, 1949)

El Convenio N.º 97, adoptado en 1949, establece un marco integral para la protección de los derechos de los trabajadores migrantes, buscando garantizar la igualdad de trato entre trabajadores migrantes y nacionales. Según este convenio, los Estados se comprometen a asegurar que los migrantes gocen de las mismas condiciones laborales que los nacionales en aspectos fundamentales como el acceso al empleo, condiciones de trabajo, remuneración y beneficios sociales (OIT, 1949). Este tratado prohíbe expresamente que se impongan restricciones arbitrarias o discriminatorias que limiten la participación de trabajadores extranjeros en el mercado laboral del país receptor.

Además, el Convenio N.º 97 enfatiza la importancia de la eliminación de barreras legales y administrativas injustificadas que dificultan la movilidad laboral internacional y la integración efectiva de los migrantes. La igualdad de trato no solo se refiere a la legislación escrita sino también a la práctica administrativa, incluyendo el acceso a servicios sociales, protección contra accidentes laborales, y participación en sistemas de seguridad social (OIT, 1949). La obligatoriedad de estos estándares implica para los Estados ratificantes la adopción de legislativas, judiciales y administrativas para prevenir la discriminación y garantizar condiciones laborales adecuadas para los migrantes.

Perú, aunque no ha ratificado formalmente el Convenio N.º 97, toma como referencia sus estándares en la elaboración y ajuste de su legislación interna para los migrantes laborales, incorporando principios de igualdad y no discriminación en sus textos normativos (CMW/C/PER/CO/1, 2019). En este sentido, el Convenio 97 establece el punto de partida para la construcción de políticas públicas e institucionales que respetan y promueven el acceso de los migrantes a un empleo digno y con garantías. N.º 143: lucha contra la migración irregular y protección de derechos.

- Convenio N.º 143 de la OIT: Protección de los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias, 1975)

El Convenio N.º 143, adoptado en 1975, complementa el marco normativo establecido por el Convenio 97, enfocándose en la lucha contra la migración irregular y la protección de los derechos sociales y laborales de los trabajadores migrantes, especialmente de aquellos en situación vulnerable como los migrantes sin documentación regularizada (OIT, 1975). Este instrumento reconoce que la migración irregular genera mayores riesgos de explotación y violación de derechos, por lo que insta a los Estados a adoptar políticas y medidas que promuevan la regularización, la seguridad jurídica y el respeto irrestricto a los derechos humanos de los migrantes.

El Convenio 143 exige que la legislación nacional respete las garantías fundamentales de todos los trabajadores migrantes, sin importar su situación migratoria, y que se establezcan mecanismos para prevenir el abuso, la explotación y la discriminación. Asimismo, aboga por la cooperación internacional para facilitar el control de los flujos migratorios y la protección efectiva de los migrantes (OIT, 1975).

De acuerdo con el Observatorio de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia peruano (2019), aunque Perú aún no ha ratificado el Convenio N.º 143, es importante

avanzar hacia su adopción e implementación, considerando el crecimiento de la población migrante y la necesidad de políticas públicas integrales que garanticen la protección social y laboral de todos los trabajadores migrantes y sus familias. Este convenio presiona a los Estados a no solo formular legislaciones en línea con los derechos de los migrantes, sino también a asignar recursos adecuados para formar a funcionarios y promover la sensibilización social.

2.2.3.2. Protección del trabajador migrante en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículos 6 y 7)

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1966, constituye un instrumento fundamental en la protección de los derechos laborales de todas las personas, incluyendo a los trabajadores migrantes ratificado por Perú el 28 de abril de 1978. En particular, los artículos 6 y 7 reconocen expresamente el derecho de toda persona al trabajo ya condiciones laborales justas y favorables, incorporando la obligación de los Estados de garantizar el acceso a un empleo digno, proteger contra el desempleo arbitrario y promover la igualdad de oportunidades en el empleo (ONU, 1966).

El artículo 6 del PIDESC afirma el derecho de toda persona a ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, lo que incluye la posibilidad de acceder sin discriminación a oportunidades laborales, así como la protección frente al desempleo involuntario. De este modo, se sostiene que ningún migrante puede ser excluido de la esfera laboral por mera condición de su origen o documentación.

El artículo 7, por su parte, detalla que los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que aseguren, entre otros aspectos, un salario justo que proporcione una existencia digna, jornadas razonables de trabajo, descanso adecuado, así como la seguridad y salud en el trabajo y la protección contra la discriminación (ONU, 1966).

Este marco exige que los gobiernos adopten medidas proactivas para eliminar barreras que obstaculizan el acceso igualitario de los migrantes al empleo formal y la protección social. Pasco (2012) define la integración social como un proceso dinámico mediante el cual los migrantes se incorporan plenamente en la sociedad receptora, participando activamente en la vida económica, social, cultural y política, y gozando de los mismos derechos y obligaciones que los ciudadanos nacionales. Dicho enfoque impulsa el

reconocimiento del derecho al trabajo como un elemento central para la inclusión y el bienestar de la población migrante.

El Tribunal Constitucional del Perú, en el Expediente N° 00688-2020-PHC/TCLima, ha subrayado que la integración social debe promoverse mediante la eliminación activa de barreras legales y sociales que dificultan la participación plena de los migrantes en la sociedad y, específicamente, en el mercado laboral. Esta eliminación de obstáculos es parte esencial del derecho fundamental de los migrantes a la participación en la vida económica y cultural del país, garantizando no solo el acceso formal al trabajo, sino también su desarrollo y estabilidad (Tribunal Constitucional, 2021).

Salas (2023) amplía esta propuesta señalando que la promoción de la integración social implica la implementación de políticas públicas orientadas a fomentar el diálogo intercultural, mejorar el acceso a la educación y salud, así como la participación ciudadana de los migrantes. Estas políticas deben orientarse a combatir la discriminación estructural mediante programas de sensibilización, capacitación laboral y mecanismos de protección social que posibiliten una real equidad en el ámbito laboral.

Complementariamente, según un informe del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), los trabajadores migrantes, ya sean documentados o no, deben recibir igualdad de trato respecto a los nacionales en relación con distintos servicios económicos y sociales, incluyendo el ejercicio de su actividad remunerada, elección de trabajo, protección contra despidos arbitrarios y acceso a prestaciones sociales (ACNUDH, 2023). La ausencia de distinciones arbitrarias asegura la protección integral de los derechos de los migrantes en concordancia con las obligaciones del PIDESC.

2.2.3.3. Declaración Universal de los Derechos Humanos y su aplicación en materia laboral

La Declaración Universal de los Derechos Humanos establece principios básicos como el derecho al trabajo y la igualdad salarial por trabajo igual. Estos principios poseen carácter universal y forman parte del bloque de constitucionalidad en diversos países, como es el caso del Perú, del cual forma parte integral del sistema jurídico (ONU, 1948).

La universalidad de estos derechos requiere que se respeten plenamente en todas las jurisdicciones, asegurando que ningún trabajador sea discriminado, sin importar su nacionalidad o condición migratoria. La incorporación de estos principios al ordenamiento

interno refuerza la protección contra cualquier forma de discriminación laboral, reafirmando el compromiso por un mercado de trabajo justo y equitativo.

2.2.3.4. La Corte Interamericana de Derechos Humanos y la igualdad en el empleo de migrantes

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, a través de su Opinión Consultiva OC-18/03 (2003), ha afirmado que los Estados deben garantizar la igualdad material y formal, protegiendo a los migrantes contra toda forma de discriminación en el ámbito laboral. La Corte subraya que la calidad migratoria no puede ser una barrera para el pleno ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores (Corte IDH, 2003). Los estándares interamericanos reiteran que el derecho al trabajo para migrantes se entrelaza con el principio de no discriminación, incorporando una obligación estatal tanto de abstenerse de actos discriminatorios directos como de eliminar la discriminación indirecta contenida en prácticas o políticas que impidan las oportunidades iguales. Conforme a la Opinión Consultiva OC-18 de la Corte IDH (2003), toda persona migrante debe recibir un tratamiento que respete sus derechos fundamentales y las garantías laborales, independientemente de su condición migratoria, promoviendo la igualdad jurídica y material.

La Corte ha destacado asimismo la indivisibilidad de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, exigiendo su plena protección en todos los casos, sin excepción. El acceso a condiciones laborales remuneradas y dignas, la seguridad social y la protección contra el despido injustificado se consideran esenciales para asegurar la integración social y económica efectiva de los migrantes. Por ello, la Corte ha instalado a los Estados a garantizar mecanismos judiciales efectivos para que los migrantes puedan reclamar sus derechos laborales y sociales frente a cualquier vulneración.

2.2.3.5. Derechos Laborales de los Migrantes

A criterio de Culqui (2020), los derechos laborales de los migrantes son los mismos que los de los trabajadores nacionales, incluyendo el derecho a un salario justo, a la seguridad social, a la libertad sindical y a la protección contra el despido arbitrario, sin discriminación por su origen o condición migratoria.

Y con base en la Casación Laboral N°11560-2016-Lima, la Corte Suprema (20216) ha señalado que los empleadores tienen la obligación de respetar los derechos laborales de los migrantes, independientemente de su situación migratoria, y que la falta de documentación

no justifica el abuso. Con sustento en lo planteado por Gomez (2025), la protección de los derechos laborales de los migrantes exige una mayor fiscalización laboral, la promoción de la información y la sensibilización, y la adopción de medidas para facilitar su acceso a la justicia.

2.2.4. Marco jurídico nacional sobre la contratación de trabajadores extranjeros

El marco jurídico peruano sobre la contratación de trabajadores extranjeros está principalmente establecido en el Decreto Legislativo N° 689, promulgado en 1991, que regula las condiciones y requisitos que deben cumplir tanto los empleadores como los trabajadores extranjeros para poder trabajar legalmente en el país. Esta norma se dicta conforme a la facultad delegada al Poder Ejecutivo para legislar en materia laboral, con el objetivo de promover el acceso masivo al trabajo, crear nuevas oportunidades y flexibilizar las modalidades de contratación, en concordancia con el artículo 42 de la Constitución Política del Perú, que establece la proporción preferente de empleados nacionales en las empresas (Congreso de la República del Perú, 1991).

El Decreto Legislativo N° 689 ordena que la contratación de trabajadores extranjeros debe sujetarse a límites cuantitativos tanto en número como en remuneración, estableciendo que los trabajadores extranjeros no pueden representar más del 20% del total de empleados ni superar el 30% de la masa salarial, salvo excepciones como puestos técnicos, gerenciales o especializados que implica transferencia tecnológica y creación de nuevos puestos de trabajo (Congreso de la República del Perú, 1991; Reyna-Méndez, 2025). Estas disposiciones buscan equilibrar la protección del empleo nacional con la posibilidad de incorporar talento extranjero que aporte al desarrollo económico. Además, el reglamento del Decreto Legislativo N° 689, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-92-TR, detalla procedimientos prácticos para la formalización y registro de contratos, destacando la plataforma SERVICIO virtual para agilizar y transparentar el proceso, desde la inscripción hasta la fiscalización de la correcta contratación (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2025). Este mecanismo facilita que el MTPE realice un control efectivo de las condiciones en las cuales se contratan los extranjeros, verificando cumplimiento de ley y evitando irregularidades.

Se encuentran excluidos de los límites cuantitativos los ciudadanos procedentes del Mercosur y países asociados, quienes pueden trabajar en condiciones especiales, además de trabajadores con visas específicas como la visa de trabajador residente, temporal o designado para traslados interempresarial, que permite la continuidad laboral y movilidad

regulada (Gobierno del Perú, 2018). Estas categorías buscan flexibilizar la regulación para facilitar la inserción legal de migrantes en el mercado laboral.

El Decreto Legislativo también establece que la duración máxima de los contratos de trabajo para extranjeros es de tres años., renovable, con la obligación de que el empleo adonde sustente que el trabajador posee la capacitación o experiencia necesaria para el puesto (Gobierno Regional de Huancavelica, 2025). Esto pretende asegurar que la contratación tenga calidad y que los trabajadores extranjeros estén adecuadamente preparados, cuidando la productividad y el desarrollo empresarial.

En materia sancionadora, la legislación estipula multas económicas que pueden alcanzar hasta 200 Unidades Impositivas Tributarias (UIT) para empleador que incumplan las reglas de contratación, además de activar procesos de despido y expulsión administrativa para los trabajadores extranjeros contratados irregularmente (Sanguinetti, 1996). Este régimen refleja la importancia que otorga el Estado a la regulación y control migratorio-laboral, protegiendo los intereses económicos y sociales del país.

El Decreto Legislativo N° 1236, Ley de Migraciones, complementa esta regulación estableciendo los regímenes migratorios habilitantes para trabajar, la obligación de contar con un permiso de trabajo, y mecanismos orientados a regularizar la situación de los migrantes para evitar la creciente informalidad laboral (Congreso de la República del Perú, 2018). Además, la migración laboral se considera un fenómeno dinámico que requiere ajustes normativos constantes para garantizar derechos y promover el desarrollo económico (Ruiz & Dedios 2022).

2.2.4.1. Explotación Laboral

En virtud de lo señalado por Aparicio (2020), la explotación laboral se define como el aprovechamiento abusivo de la fuerza de trabajo de una persona, a través de condiciones de trabajo degradantes, salarios injustos o jornadas laborales excesivas, vulnerando su dignidad y derechos fundamentales.

Con base a el Acuerdo Plenario N° 04-2023/CIJ-112. Lima, la Corte Suprema (2023) ha establecido criterios para identificar y sancionar la explotación laboral, incluyendo la valoración de indicios como la vulnerabilidad del trabajador, la desproporción entre el trabajo realizado y la remuneración recibida, y la existencia de amenazas o coacciones.

Como refiere Bermudez (2021), la explotación laboral de los migrantes se agrava por su situación de irregularidad migratoria, su desconocimiento de las leyes laborales y su temor a denunciar abusos, lo que exige una mayor protección por parte del Estado.

2.2.4.2. Informalidad Laboral

Según Bacigalupo (2020), la informalidad laboral se define como la situación en la que los trabajadores no están protegidos por las leyes laborales, carecen de seguridad social y no contribuyen al sistema tributario, generando precariedad y desigualdad.

Por otro lado, se observa que la Casación Laboral N°19599-2015-Lima, la Corte Suprema (2015) ha establecido que la informalidad laboral vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores, como el derecho a la protección contra el despido arbitrario, a la remuneración justa y a la seguridad social, por lo cual las empresas deben velar porque sus trabajadores tengan todos los beneficios que por ley les corresponde.

Así mismo, De la Cruz (2025), señala la reducción de la informalidad laboral requiere políticas públicas que incentiven la formalización de las empresas, faciliten el acceso de los trabajadores a la seguridad social y fortalezcan la fiscalización laboral.

2.2.4.3. Exclusión Laboral

De conformidad a lo estipulado por Añaños (2022), la exclusión laboral se refiere a la situación en la que las personas son sistemáticamente impedidas de acceder al empleo debido a barreras discriminatorias, como su origen nacional, su género o su discapacidad, limitando su desarrollo personal y su contribución a la sociedad.

El Tribunal Constitucional, a través de la Expediente N.º 01123-2022-PA/TC, reafirmó que cualquier exclusión o trato diferenciado injustificado en el ámbito laboral vulnera el derecho a la igualdad, la no discriminación y el trabajo. La jurisprudencia consolidada garantiza que los trabajadores extranjeros en Perú poseen los mismos derechos laborales que los nacionales.

En virtud a lo señalado por Toyama (2023) la lucha contra la exclusión laboral exige un compromiso de todos los actores sociales, incluyendo el Estado, los empleadores, los sindicatos y la sociedad civil, para promover una cultura de respeto y valoración de la diversidad.

2.2.4.4. Políticas de Inclusión Laboral

Las políticas de inclusión laboral son esenciales para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, formación y desarrollo profesional, especialmente para grupos socialmente vulnerables como migrantes, mujeres y personas con discapacidad. Quiñones & Rodríguez (2014) plantea que estas políticas buscan no solo eliminar barreras y discriminaciones, sino también facilitar que estos grupos puedan tener una participación efectiva y digna en el mercado laboral, promoviendo así la justicia social y la equidad en el trabajo. Es fundamental que estas políticas comprendan un enfoque integral que incluya tanto acciones afirmativas como reformas culturales y estructurales dentro de las organizaciones y la sociedad en general.

Desde el plano jurídico y jurisprudencial peruano, Toyama (2022) señala que el Tribunal Constitucional ha reconocido la importancia de implementar políticas de inclusión laboral que garanticen la igualdad de trato y oportunidades para todos los trabajadores, incluidos los migrantes, fomentando la diversidad y combatiendo activamente la discriminación. Esto implica que las políticas públicas no solo deben establecer normas, sino también promover mecanismos que aseguren su cumplimiento efectivo, generando ambientes laborales inclusivos, respetuosos y donde se valore la diversidad como un componente esencial del desarrollo económico y social del país.

Por su parte, La Rosa (2022) enfatiza que las políticas de inclusión laboral deben ser integrales y coordinadas, involucrando a todos los actores sociales, incluidos el Estado, obstáculos, sindicatos y sociedad civil, para lograr un impacto real y sostenible. Sin esta interacción multidimensional, las políticas corren el riesgo de ser fragmentadas y tener un efecto limitado o temporal. La Rosa subraya la necesidad de que estas políticas incorporen la sensibilización, capacitación, supervisión y sanciones cuando existen incumplimientos, lo cual requiere un compromiso conjunto y sostenido en el tiempo, con enfoque en los derechos humanos y la inclusión social.

Complementariamente, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) desarrolla programas para promover la inclusión laboral, con acciones orientadas a las personas con discapacidad y migrantes, que incluyen la certificación de empresas inclusivas, asistencia técnica y la fiscalización para garantizar el cumplimiento de las cuotas establecidas por ley (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2025). Estos pretenden crear un entorno favorable para la contratación inclusiva y el desarrollo

profesional, asegurando que los beneficios del empleo se distribuyan equitativamente y respeten la dignidad humana.

Finalmente, la Defensoría del Pueblo en sus informes advierte sobre las persistentes barreras sociales y culturales que enfrentan los grupos vulnerables y destaca la necesidad de políticas públicas multisectoriales que promuevan la igualdad real y combatan las diversas formas de discriminación presentes en el mercado laboral (Defensoría del Pueblo, 2024). Esta visión integral busca no solo cambios legales, sino también transformaciones sociales profundas para lograr un mercado laboral inclusivo y justo.

2.2.4.5. Normativa Nacional

A. La Constitución Política del Perú (art. 2, inc. 2)

El artículo 2, inciso 2, de la Constitución Política del Perú establece el principio fundamental de igualdad ante la ley para todas las personas, prohibiendo cualquier tipo de discriminación arbitraria que afecte derechos o libertades fundamentales (Congreso de la República del Perú, 1993). Este mandato constitucional implica que toda norma, acto o práctica jurídica que causa desigualdad debe ser declarada inconstitucional y nula. La Corte Constitucional, en numerosas sentencias, ha enfatizado la aplicación directa de este principio, afirmando que no solo protege la igualdad formal, sino que también debe asegurar la igualdad material, reivindicando derechos para grupos vulnerables, incluidos los trabajadores migrantes (Tribunal Constitucional, 2021). De esta manera, el marco constitucional establece una base sólida para que las políticas y normas laborales garanticen el acceso equitativo al trabajo y eviten cualquier exclusión o trato desigual.

B. El Decreto Legislativo N.º 689

El Decreto Legislativo N.º 689 es la norma principal que regula la contratación de trabajadores extranjeros en Perú. Este decreto establece que el número de trabajadores extranjeros en una empresa no puede superar el 20% del total de su planilla, y que el conjunto de las remuneraciones de dichos trabajadores no debe exceder el 30% del total de la masa salarial (Congreso de la República del Perú, 1991). Estas disposiciones tienen por finalidad proteger el mercado laboral nacional y evitar la saturación de puestos de trabajo por parte de extranjeros. Sin embargo, este límite ha sido objeto de discusión por su posible afectación al principio de igualdad material ya la libertad de trabajo, pues podría restringir injustificadamente las oportunidades de empleo para los extranjeros, generando barreras para su integración en el mercado laboral formal (Ruiz & Dedios (2022). La ley prevé

excepciones para puestos técnicos, profesionales especializados y cargos directivos, lo que refleja un intento de equilibrar la protección al empleo nacional con la necesidad de reconocer el valor del talento extranjero.

C. Reglamentos complementarios

Los reglamentos y resoluciones ministeriales en el Perú tienen un papel fundamental para complementar y operacionalizar las disposiciones normativas contenidas en el Decreto Legislativo N.º 689, que regula la contratación de trabajadores extranjeros. Conforme al artículo 51 de la Constitución Política del Perú, estos reglamentos no pueden contradecir las leyes, sino que deben limitarse a detallarlas y facilitar su aplicación práctica (Congreso de la República del Perú, 1993). En ese marco, el Decreto Supremo N.º 014-92-TR, promulgado en 1992, establece los procedimientos específicos para la autorización y registro de contratos de trabajo de personas extranjeras, e impulsa la implementación del Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros (SIVICE). Esta plataforma digital permite la inscripción electrónica de los contratos, agilizando y transparentando los trámites para trabajadores y la fiscalización por parte de la autoridad laboral (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, MTPE, 1992).

Por otra parte, la Resolución Ministerial N.º 176-2018-TR cobra especial importancia al establecer requisitos técnicos y administrativos que aseguran la formalidad y plena legalidad de estas contrataciones. Este instrumento normativo detalla criterios indispensables como la documentación que debe presentar el empleador para la aprobación del contrato laboral de un trabajador extranjero, incluyendo la justificación técnica del cargo, duración del contrato, y comprobación del nivel migratorio adecuado del trabajador (MTPE, 2018). Además, regula aspectos sobre el cumplimiento de los límites cuantitativos establecidos en la ley, reforzando la vigilancia estatal para evitar irregularidades y garantizar la protección de los derechos laborales tanto del trabajador nacional como extranjero.

Esta resolución ministerial también establece mecanismos obligatorios de comunicación, supervisión y sanción en casos de incumplimiento, tales como la suspensión o denegatoria de contratos cuando el empleador no acredita los requisitos formales o supere los porcentajes permitidos en la planta laboral (MTPE, 2018). Así, contribuye a un sistema de control más riguroso que pretende disminuir la contratación informal y abusiva, protegiendo la estabilidad del empleo nacional y las condiciones dignas para los trabajadores migrantes.

Cabe resaltar que la aplicación práctica de la Resolución N.º 176-2018-TR ha implicado la capacitación continua de funcionarios y la implementación de plataformas virtuales para facilitar el acceso de obstáculos a los servicios estatales, lo que ha afianzado la transparencia y eficiencia administrativa (MTPE, 2025). Esto demuestra una respuesta institucional articulada para garantizar el cumplimiento y promover la formalización laboral en el contexto de migración laboral.

D. El Certificado Único Laboral (Ley N.º 31760, 2024)

La Ley N.º 31760 establece el Certificado Único Laboral (CUL) como instrumento para facilitar la formalización laboral de trabajadores migrantes, especialmente en sectores informales o en situación irregular (Congreso de la República del Perú, 2024). El CUL agrupa información relevante sobre la situación legal, antecedentes y condiciones laborales del trabajador, facilitando a trabajadores y entidades públicas validar de manera rápida la información esencial para una contratación formal y segura. Su eficacia jurídica radica en que este certificado es obligatorio para la contratación formal y sirve como mecanismo de transparencia y control. No obstante, su operatividad aún enfrenta desafíos, dado que la cobertura no es completa a nivel nacional y existen limitaciones en la integración interinstitucional para garantizar su pleno uso (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2025). Es fundamental fortalecer la difusión y capacitación sobre el uso del CUL y articularlo con otros sistemas para mejorar su funcionalidad y potencial para promover la formalización laboral de migrantes.



CAPITULO III

3. METODOLOGÍA

3.1. Enfoque de investigación:

La presente investigación es enfoque cualitativo porque permite explorar en profundidad las barreras que enfrentan los trabajadores migrantes para su inclusión laboral en el Perú. Este enfoque es fundamental para comprender las desventajas y dificultades que experimentan estos grupos vulnerables en el acceso a oportunidades laborales, así como las dinámicas sociales, culturales y jurídicas que influyen en su situación.

A través de la investigación cualitativa, se busca captar las experiencias, percepciones y realidades subjetivas de los migrantes, entendiendo no solo los hechos objetivos, sino también los significados y contextos que rodean su proceso de integración laboral. Este enfoque facilita un análisis detallado y contextualizado de las condiciones que limitan la igualdad de oportunidades

3.2. Nivel

La investigación es básica, dado que su propósito principal es generar conocimiento detallado sobre las dinámicas laborales y las oportunidades de los migrantes en el contexto peruano, sin buscar resultados aplicables o soluciones inmediatas a corto plazo. En el Perú, la regulación vigente no promueve de manera explícita la inclusión o promoción del empleo para migrantes, sino que en muchos casos establece limitantes que dificultan su acceso al mercado laboral formal.

3.3. Método de Investigación

Esta investigación empleará el método dogmático-jurídico para analizar las normas nacionales e internacionales que regulan la inclusión laboral de los migrantes en el Perú, revisando tratados internacionales, doctrina y jurisprudencia relevante con el fin de identificar inconsistencias legales que puedan afectar el acceso de los migrantes al empleo formal. De este modo, la investigación busca evidenciar cómo ciertas disposiciones legales pueden limitar la integración socioeconómica de los migrantes, proponiendo bases para futuras reformas orientadas a una inclusión laboral más efectiva y equitativa en el país.

3.4. Unidad de Estudio

La población de la investigación está constituida por la normativa vigente sobre inclusión laboral de migrantes en el Perú, incluyendo leyes nacionales, tratados internacionales y jurisprudencia relevante, analizados para identificar su alcance, coherencia y limitaciones en la protección de sus derechos laborales. Se empleará un muestreo no probabilístico por conveniencia, seleccionando normas clave como la Ley N° 31760 (2023), que regula el Certificado Único Laboral (CUL) facilitando la empleabilidad de personas mayores de 18 años, incluyendo migrantes, y Expediente N.° 02744-2015-PA/TC, en la que el Tribunal estableció que el Estado puede imponer restricciones razonables al ejercicio de los derechos fundamentales de los migrantes en situación irregular, pero dichas restricciones deben ser proporcionales y no deben vulnerar el derecho al trabajo ni la dignidad humana, garantizando el acceso efectivo al empleo formal conforme a estándares internacionales de derechos humanos y laborales.

3.5. Técnicas

Se empleará como técnica la observación documental que consistirá en un análisis detallado de los textos legales, tratados internacionales y jurisprudencia relacionados con la inclusión laboral de migrantes en el Perú. Este análisis permitirá evaluar la aplicación de dichas normas a lo largo del tiempo, identificando inconsistencias, vacíos normativos y limitaciones que afectan el acceso de los migrantes al empleo formal.

3.6. Instrumentos

La guía de observación documental que incluirá el análisis sistemático de leyes nacionales e internacionales, doctrina especializada, jurisprudencia relevante y tratados internacionales relacionados con la inclusión laboral de migrantes en el Perú. Este instrumento permitirá realizar un análisis doctrinario a través de artículos, comentarios y discusiones de expertos en derecho laboral y migratorio, complementado con la interpretación crítica de la normativa vigente y su aplicación práctica en el contexto peruano. De esta manera, se podrá identificar la coherencia, vacíos y limitaciones normativas que afectan los derechos laborales de los migrantes.

The background of the page features a large, faint watermark of the University of the Philippines seal. The seal is circular, with the Latin motto "IN SCIENTIA ET FIDE EST FORTITUDO NOSTRA" inscribed around the perimeter. In the center is a shield containing a five-pointed star, a crescent moon, two open books, and a central figure holding a torch. Below the shield is a banner with the year "1961".

CAPITULO IV

4. RESULTADOS

4.1. Análisis normativo del marco legal vigente

El análisis del marco legal vigente que regula la contratación de trabajadores extranjeros en el Perú resulta una pieza esencial para comprender la protección que se les brinda a estos trabajadores en cuanto a sus derechos laborales y a las políticas de prevención de la discriminación. Se debe destacar que el principal cuerpo normativo en esta materia es el Decreto Legislativo N.º 689, acompañado de su reglamento y de diversas políticas públicas que buscan equilibrar la protección de los derechos laborales con la necesidad de mantener la flexibilidad económica en el país.

El Decreto Legislativo N.º 689 establece condiciones claras para la contratación legal de trabajadores extranjeros, entre las que se encuentran límites porcentuales estrictos. Según esta norma, una empresa no puede contar con más del 20% de empleados extranjeros en su plantilla, ni destinar a su remuneración más del 30% del total destinado a salarios. Si bien tales medidas están diseñadas para proteger el empleo nacional, han sido objeto de críticas por ser demasiado restrictivas, ya que dificultan la integración de migrantes calificados y tienden a perpetuar la informalidad y la vulnerabilidad laboral de esta población (Alcázar & Távara, 2023).

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha desarrollado y puesto en funcionamiento el Sistema de Información Virtual de Contratación de Extranjeros (SIVICE), que sirve para la formalización y control riguroso de los contratos laborales de extranjeros. Asimismo, organismos como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y la Superintendencia Nacional de Migraciones (MIGRACIONES) desempeñan roles fundamentales para el cumplimiento de estas disposiciones, vigilando que las contrataciones se ajusten a la normativa vigente y sancionando las irregularidades detectadas (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2025).

Es importante señalar que, aunque en el Perú existen políticas públicas que intentan fomentar la incorporación formal de los migrantes al mercado laboral, evitando así la precarización, persisten diversas barreras que limitan su acceso. La rigidez institucional, la complejidad administrativa y los límites cuantitativos establecidos en las normas dificultan un acceso equitativo al empleo formal, generando la perpetuación de situaciones de vulnerabilidad y desigualdad para los trabajadores extranjeros. Este escenario ha dado lugar a un debate crucial respecto a la necesidad de un marco regulatorio más equilibrado, que

respete plenamente los derechos humanos y facilite la inclusión productiva de los migrantes, planteando reformas legislativas en el horizonte (Blancas, 2023).

Además, el Decreto Legislativo N.º 689 no contempla sanciones específicas que castiguen la discriminación por nacionalidad en el ámbito laboral, lo que constituye un vacío normativo relevante. Esta deficiencia normativa permite que prácticas discriminatorias persistan sin una respuesta adecuada por parte del Estado, generando una brecha de protección para los trabajadores migrantes y limitando la eficacia de la normativa vigente (Reyna-Méndez, 2025).

Para entender mejor el contexto actual, también conviene resaltar que la exclusión o limitación de los migrantes en el ámbito laboral tiene impactos negativos no solo para este grupo, sino para el desarrollo económico y social del país en su conjunto. La subutilización del potencial humano y profesional de los migrantes afecta la productividad y la competitividad nacional, haciendo indispensable que el diseño y aplicación de las políticas laborales sean revisadas a la luz de estas consideraciones (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2025).

En conclusión, el marco legal peruano vigente constituye un punto de partida para la regulación de la contratación de trabajadores extranjeros, pero debe ser objeto de una adecuada revisión crítica para subsanar sus vacíos y contradicciones. Esto permitirá no solo mejorar la protección de los derechos laborales de los migrantes, sino avanzar hacia un modelo más justo e inclusivo, en consonancia con las obligaciones internacionales asumidas por el Perú y alineado con los principios constitucionales y de derechos humanos contemporáneos (Reyna-Méndez, 2025).

Este análisis normativo profundo evidencia la necesidad de un enfoque estatal integral y garantista, que considere las particularidades de la migración laboral y se comprometa con el desarrollo de políticas públicas robustas, capaces de equilibrar el respeto a los derechos de los migrantes con las exigencias del mercado laboral peruano actual. Tal enfoque es indispensable para construir un marco normativo no solo efectivo, sino también justo y respetuoso de la dignidad humana de todos los trabajadores en el territorio nacional.

4.1.1. La igualdad laboral como principio constitucional y su proyección en el orden jurídico peruano

El principio de igualdad laboral, tal como está consagrado en el artículo 2 inciso 2 de la Constitución Política del Perú, prohíbe expresamente cualquier forma de discriminación

basada en atributos tales como la raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica, entre otros (Congreso de la República del Perú, 1993). Esta protección no se limita a un mandato formal sino que ha sido desarrollada por el Tribunal Constitucional con una interpretación de tipo *pro homine*, insistiendo en que la igualdad debe abarcar no solo la igualdad formal, entendida como trato idéntico bajo la ley, sino también una igualdad material, que garantice la eliminación de desigualdades reales que obstaculizan el goce efectivo de los derechos laborales.

La distinción entre igualdad formal y material es esencial para la tesis. La igualdad formal puede resultar insuficiente, pues en la práctica no atiende las condiciones desiguales previas ni las estructuras sociales y económicas que limitan la igualdad real. Esto se agrava en el caso de los migrantes que, a pesar de estar formalmente amparados por la norma, enfrentan barreras estructurales que dificultan su acceso a empleos dignos. Por ello, el principio de igualdad material implica la necesidad de adoptar medidas positivas, incluyendo acciones afirmativas, con el objetivo de garantizar una igualdad sustancial y efectiva (Salas, 2023).

La relevancia de esta interpretación de la Corte Suprema se aprecia en su Casación Laboral N.º 19599-2015-Lima, en la cual se establecen límites claros para la terminación temprana en contratos de extranjeros debe considerarse una indemnización, protegiendo al trabajador bajo el régimen privado. La Corte Suprema determina que esta jurisprudencia garantiza una reparación adecuada ante el despido, limitando la discrecionalidad del empleador en la finalización del vínculo priorizando el derecho a los beneficios sociales al trabajador extranjero (Tribunal Constitucional, 2023).

Dentro del orden jurídico peruano, este principio constitucional se refleja en diversas leyes y reglamentos laborales que deben interpretarse conforme a la Constitución y en línea con la jurisprudencia constitucional, asegurando el acceso igualitario a condiciones laborales, beneficios y oportunidades tanto para trabajadores nacionales como para migrantes (Toyama, 2022). Esta proyección normativa garantiza que el derecho fundamental a la igualdad laboral no sea un mero enunciado sino una obligación práctica y de observancia rigurosa.

Además, el desarrollo jurisprudencial nacional ha incorporado estándares internacionales de derechos humanos, integrando tratados y convenios al bloque de constitucionalidad del Perú. Esta integración dota al derecho a la igualdad laboral de un contenido dinámico y progresivo, permitiendo al Estado adaptarse a las demandas sociales

contemporáneas y a los estándares de justicia y equidad a nivel global (Tribunal Constitucional, 2021). Este aspecto es vital para la tesis, porque vincula la ordenación jurídica interna con compromisos internacionales, lo que tiene implicaciones directas en la formulación y revisión de políticas públicas laborales que afectan a los migrantes.

Un ejemplo ilustrativo es la sentencia del Tribunal Constitucional del Perú (Exp. N.º 00688-2020-PHC/TC), que estableció un precedente relevante al determinar que la exigencia de pasaporte visado no debe aplicarse de manera absoluta ante personas en situación de extrema vulnerabilidad o que requieren protección internacional. Con ello, el Tribunal reafirmó el principio de igualdad y la prohibición de discriminación, priorizando la dignidad humana sobre las formalidades administrativas de control migratorio (Tribunal Constitucional, 2022). Esta sentencia reafirma la necesidad de interpretar las normas vinculadas a la migración y la laboralidad con un enfoque humanitario y garantista.

Por tanto, la igualdad laboral como principio constitucional no solo consagra un derecho fundamental, sino que se proyecta como un mecanismo protector que obliga a todas las autoridades públicas y privadas a garantizar condiciones laborales dignas y equitativas, particularmente para los trabajadores migrantes, que suelen ser objeto de discriminación y exclusión laboral.

4.1.2. Jerarquía y coherencia de normas que regulan el trabajo de extranjeros

La jerarquía normativa y la coherencia dentro del ordenamiento jurídico que rige la contratación de trabajadores extranjeros en el Perú constituyen aspectos esenciales para garantizar la seguridad jurídica, así como la adecuada aplicación de las disposiciones legales. Según lo establecido en el artículo 51 de la Constitución Política del Perú, las normas constitucionales gozan de supremacía frente a las leyes y reglamentos; por tanto, cualquier disposición normativa que contravenga los preceptos constitucionales debe ser inaplicada de manera obligatoria (Congreso de la República del Perú, 1993).

En este contexto, el Decreto Legislativo N.º 689 se presenta como la norma específica que regula la contratación de trabajadores extranjeros, debiendo interpretarse y aplicarse en estricta armonía con el marco constitucional, particularmente con los principios de igualdad y no discriminación. Esto significa que los límites cuantitativos y demás requisitos previstos en dicho decreto no deben vulnerar estos derechos fundamentales ni servir de pretexto para prácticas discriminatorias que afecten los derechos laborales de las personas migrantes (Reyna-Méndez, 2025).

De igual modo, las resoluciones ministeriales y decretos supremos que desarrollan, implementan o reglamentan el D. Leg. N.º 689 tienen un rango normativo subordinado, por lo que deben actuar en complemento y sin contradicciones respecto al cuerpo normativo principal y, por supuesto, sin formar conflictos con la Constitución ni con otras leyes superiores. Por ejemplo, los límites porcentuales establecidos por este decreto para la contratación de trabajadores extranjeros deben ser razonables y justificables en base a criterios objetivos, tal como se ha establecido en la doctrina jurídica y, especialmente, en la jurisprudencia constitucional (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2025).

La importancia de esta coherencia se refleja en la necesidad de que las políticas laborales permitan la inclusión efectiva, evitando que normas de menor rango se conviertan en obstáculos legales desproporcionados para el ejercicio del derecho al trabajo.

La armonización normativa debe trascender la legislación laboral, alcanzando también la normativa migratoria, para evitar contradicciones y duplicidades que provoquen inseguridad jurídica y fomenten la discriminación indirecta hacia los trabajadores migrantes. En consecuencia, la coordinación entre entidades como el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y la Superintendencia Nacional de Migraciones (MIGRACIONES) es fundamental para mantener la cohesión normativa y garantizar la efectividad de los derechos laborales de los migrantes (Blancas, 2023).

Por otra parte, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional del Perú ha reafirmado en diversos pronunciamientos que cualquier norma o acto que contravenga los principios constitucionales de igualdad y dignidad humana debe ser declarada inaplicable. Esto implica que la constante revisión crítica del marco regulatorio es necesaria para asegurar la protección de los derechos fundamentales en el ámbito laboral de los migrantes, evidenciando que el control judicial también cumple una función central en la corrección de eventuales incoherencias o violaciones normativas (Tribunal Constitucional, 2023).

En cuanto a casaciones relevantes que ilustran y fundamentan esta situación normativa, destaca la Casación Laboral N° 19599-2015-Lima, en la que la Corte Suprema de Justicia abordó la inaplicación del Reglamento de la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros (Decreto Supremo N° 014-92-TR) por violar principios constitucionales relacionados con el derecho al trabajo y no discriminación. Esta sentencia es especialmente relevante porque establece que los reglamentos deben respetar y adecuarse a los mandatos constitucionales, y cualquier restricción excesiva que imponga limitaciones no justificadas será anulada para proteger los derechos laborales (Corte Suprema de Justicia, 2020). Esta

casación ha sido verificable y forma parte del acervo jurisprudencial vigente, siendo de obligatoria referencia para la interpretación coherente y ajustada del marco normativo laboral migratorio.

En suma, la jerarquía y coherencia normativa en la regulación del trabajo de extranjeros en el Perú debe garantizar la supremacía de la Constitución y asegurar que los decretos legislativos, reglamentos y demás normas de rango inferior actúen en consonancia, respetando los derechos fundamentales de los trabajadores migrantes y evitando cualquier forma de discriminación o inseguridad jurídica. Esto contribuye a generar un ambiente legal claro y justo que facilite la inclusión laboral y el respeto pleno de las garantías constitucionales.

4.1.3. Tratados internacionales sobre derechos laborales de migrantes

El Perú ha suscrito diversos tratados internacionales que constituyen un estándar fundamental para la protección de los derechos laborales de los trabajadores migrantes. Estos instrumentos no solo establecen obligaciones para el Estado peruano, sino que también marcan pautas para la interpretación de su normativa interna, fortaleciendo la tutela judicial y administrativa de estos derechos. Entre los tratados más relevantes figuran el Convenio N.º 143 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre migrantes en condiciones de empleo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), especialmente sus artículos 6 y 7, y la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), destacando el artículo 23.

El Convenio N.º 143 de la OIT, adoptado en 1975, establece la obligación de los Estados de proteger los derechos humanos y laborales de los migrantes, independientemente de su estatus migratorio, y la necesidad de promover su regularización, seguridad jurídica y eliminación de prácticas discriminatorias (OIT, 1975). Este tratado es vinculante para Perú, que ha adoptado sus contenidos en su legislación y prácticas administrativas. La importancia de este convenio radica en su abordaje integral para proteger a los trabajadores migrantes frente a situaciones irregulares que pueden conducir a la explotación laboral y a la exclusión social.

Del mismo modo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1966 y ratificado por Perú, establece en sus artículos 6 y 7 garantías esenciales para el trabajo digno. El artículo 6 reconoce el derecho de toda persona a ganarse la vida mediante un trabajo

libremente escogido o aceptado, protegiendo contra el desempleo involuntario y garantizando el derecho a condiciones de trabajo justas y equitativas. El artículo 7 detalla los elementos concretos de dichas condiciones, incluyendo una remuneración equitativa que proporcione una existencia digna, jornadas laborales razonables, descanso adecuado, seguridad y salud en el trabajo, y protección contra la discriminación (ONU, 1966).

Estos artículos son fundamentales para la tesis, pues expresan el marco mínimo que cualquier legislación nacional debe garantizar a los trabajadores migrantes para evitar su marginación y precarización en el empleo. El reconocimiento de estos derechos en el PIDESC obliga al Estado peruano a adoptar políticas y medidas que promuevan la igualdad real y efectiva en el acceso y permanencia laboral, superando barreras legales, administrativas y sociales.

Por su parte, el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) representa un pilar básico que complementa el marco internacional de protección laboral, y señala expresamente que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección del trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias y a la protección contra el desempleo. Estipula, además, el derecho a igual salario por trabajo igual, a una remuneración equitativa que garantice una existencia digna a la persona y su familia, y reconoce la facultad para la fundación y participación en sindicatos para la defensa de sus intereses (ONU, 1948).

En el contexto normativo peruano, estos instrumentos internacionales constituyen parte del bloque de constitucionalidad y deben ser aplicados de manera conjunta con la legislación interna, como lo ha reiterado el Tribunal Constitucional peruano definió el bloque de constitucionalidad laboral en Perú, otorgando rango constitucional a los convenios de la OIT. Establece que los derechos laborales básicos derivados de tratados internacionales son inalienables para todos los trabajadores y obligan a los jueces a aplicar la norma más favorable al empleado bajo el principio *pro homine*.

La jurisprudencia reciente del Tribunal Constitucional peruano refuerza la importancia de estos tratados, el Tribunal reiteró que la prohibición de discriminación y la garantía de igualdad en el empleo deben ser interpretadas y aplicadas conforme a los estándares internacionales, asegurando un trato equitativo para todos los trabajadores, sin importar su origen o condición migratoria. Esta sentencia aporta sólidas bases jurídicas que dan contenido y fuerza al derecho de los migrantes a la igualdad laboral en el Perú, convirtiéndose en una herramienta esencial para la defensa de sus derechos ante cualquier vulneración.

En síntesis, el marco jurídico internacional provee a la legislación y jurisprudencia peruana un cuerpo normativo robusto y dinámico para la protección de los trabajadores migrantes. El Convenio N.º 143 de la OIT, el PIDESC (artículos 6 y 7) y la DUDH (artículo 23), junto con la sólida jurisprudencia constitucional peruana, configuran una plataforma legal integral que requiere ser plenamente aplicado, promoviendo un mercado laboral inclusivo, justo y respetuoso de los derechos fundamentales.

Por tanto, estos instrumentos internacionales fortalecen la normativa interna, demandando una interpretación armónica y garantista, que impulse políticas públicas efectivas para eliminar la discriminación y promover la igualdad laboral (Corte IDH, 2015).

4.1.4. Análisis sistemático del D. Leg. N.º 689 y sus vacíos normativos

El Decreto Legislativo N.º 689, promulgado en 1991, constituye el principal cuerpo normativo que regula la contratación de trabajadores extranjeros en el Perú. A pesar de su antigüedad, sigue siendo la base legal vigente que establece las condiciones, requisitos y limitaciones para que los extranjeros puedan trabajar legalmente en el país. A lo largo del tiempo ha quedado en evidencia que este decreto presenta importantes vacíos normativos y limitaciones que afectan de manera directa la protección integral de los derechos laborales de los migrantes y, por ende, su inclusión plena en el mercado laboral formal.

No obstante, un examen sistemático del Decreto Legislativo N.º 689 evidencia que la limitación porcentual del 20% no es absoluta pues su artículo 6 establece exoneraciones para personal especializado, técnico o directivo; sin embargo, en la práctica estas excepciones resultan ilusorias ya que estas excepciones no resultarían suficientes para garantizar una inclusión laboral efectiva de los trabajadores extranjeros, debido a su aplicación restrictiva por parte de las autoridades administrativas y a la persistencia de barreras administrativas como trámites dilatorios y requisitos documentales inalcanzables para migrantes junto con obstáculos estructurales derivados de prácticas empresariales excluyentes, contraviniendo el art. 2 inciso 2 de la Constitución Política del Perú.

Esta restricción, aunque formalmente se justifica en la protección del empleo nacional, es cuestionada por su insuficiencia y rigidez, especialmente en un contexto económico y social que demanda mayor inclusión y flexibilidad laboral. La creciente demanda por trabajadores calificados extranjeros en sectores especializados y técnicos no encuentra cabida dentro de estos límites, lo que puede originar un efecto discriminatorio indirecto, restringiendo no solo el acceso, sino también oportunidades de desarrollo profesional para el migrante (Reyna-Méndez, 2025).

Además de la limitación porcentual, el decreto carece de disposiciones específicas que sancionen las prácticas discriminatorias basadas en la nacionalidad o condición migratoria. Esta omisión normativa resulta particularmente grave en la situación peruana, donde se ha constatado la persistencia de conductas discriminatorias en el empleo de migrantes que, ante la ausencia de respuestas administrativas y penales claras, continúan afectando la protección efectiva de los derechos laborales (Blancas, 2023).

Si bien el Decreto Legislativo N.º 689 no contempla disposiciones específicas que sancionen la discriminación por nacionalidad o condición migratoria, ello no implica la inexistencia de mecanismos de tutela en el ordenamiento jurídico peruano. En efecto, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral reconoce como actos de hostilidad aquellas conductas discriminatorias que afectan la dignidad del trabajador, habilitando incluso la posibilidad de solicitar el cese de dichos actos o su equiparación a un despido indirecto. Asimismo, la Ley N.º 26772, Ley de acceso al empleo, prohíbe expresamente la discriminación en los procesos de selección, sancionando prácticas que limiten injustificadamente el acceso al empleo por motivos como la nacionalidad.

No obstante, estas normas operan de manera fragmentada y no se articulan directamente con el régimen de contratación de trabajadores extranjeros regulado por el Decreto Legislativo N.º 689, lo que genera una protección indirecta y poco efectiva frente a prácticas discriminatorias específicas hacia trabajadores migrantes. Más que un vacío absoluto, el problema radica en la falta de sistematicidad del ordenamiento jurídico, lo que dificulta la aplicación efectiva de los mecanismos de protección y permite la persistencia de prácticas discriminatorias en el ámbito laboral hacia la población migrante.

Un vacío adicional radica en la falta de armonización del D. Leg. N.º 689 con los tratados internacionales en materia de derechos humanos y laborales ratificados por el Perú, los cuales exigen el respeto al principio de igualdad material y la prohibición de todo trato discriminatorio, tanto directo como indirecto. Esta descoordinación normativa compromete la coherencia del sistema legal y limita la capacidad del Estado para cumplir eficazmente con sus compromisos internacionales. Por ello, se vuelve imprescindible una reforma legislativa que incorpore de manera explícita y adecuada estas obligaciones internacionales, adecuando la normativa peruana a estándares globales para fortalecer la protección laboral (OIT, 2025).

Aunque el reglamento del Decreto Legislativo N.º 689 establece mecanismos prácticos para la formalización y control de contratos, estos instrumentos requieren ser actualizados,

tanto en sus procesos como en su alcance, para cerrar brechas normativas y optimizar la coordinación entre las autoridades laborales y migratorias (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2025). El Sistema Virtual de Contratación de Extranjeros (SIVICE) constituye un avance, pero debe complementarse con mejores prácticas y protocolos que faciliten una supervisión efectiva y eviten la irregularidad o explotación.

El decreto no prevé adecuadamente soluciones para situaciones particulares del mercado laboral, como la contratación de migrantes en contextos de emergencia o en sectores con alta demanda que superan las cuotas establecidas. Esta falta de flexibilidad legislativa genera incertidumbre y dificulta la respuesta ágil frente a las dinámicas cambiantes del mercado laboral nacional e internacional, afectando la competitividad de las empresas y la estabilidad laboral de los migrantes.

En términos jurisprudenciales, la Casación Laboral N° 19599-2015-Lima aporta una interpretación crítica y protectora en el marco del D. Leg. N.º 689. En esta casación, la Corte Suprema señaló que las restricciones contenidas en el decreto deben interpretarse con respeto irrestricto al principio constitucional de igualdad y a la dignidad humana, y cualquiera disposición o límite que los vulnere debe ser inaplicable para proteger los derechos laborales fundamentales (Corte Suprema de Justicia, 2015).

Esta casación es relevante porque reitera la preeminencia de los principios constitucionales sobre normas administrativas o legales que creen barreras ilegítimas, y es tangible para la tesis pues ofrece un fundamento jurídico sólido para cuestionar y proponer reformas al decreto. En conjunto, un análisis sistemático del D. Leg. N.º 689 revela la urgente necesidad de reformas legislativas que cierren los vacíos normativos, refuercen la protección y seguridad jurídica de los trabajadores migrantes, y que adecúen la regulación al estándar internacional de igualdad y no discriminación. Esto permitirá avanzar hacia un mercado laboral inclusivo y justo, en línea con la realidad social y económica del Perú contemporáneo

4.1.5. Valoración crítica del marco normativo peruano frente al estándar internacional de igualdad

La valoración crítica del marco normativo peruano frente al estándar internacional de igualdad evidencia que, si bien existen avances importantes, la aplicación efectiva del principio pro homine aún presenta desafíos significativos en la realidad laboral para migrantes. El principio pro homine, entendido como la interpretación y aplicación de la

norma que más proteja al trabajador migrante, debe ser el eje fundamental para resolver contradicciones y vacíos normativos. Su correcta aplicación, conforme a la Sentencia de la Corte Suprema en la Casación Laboral N.º 11560-2016-LIMA, en su cuarto considerando: “el incumplimiento de la formalidad respecto de la contratación de un trabajador extranjero no invalida que en los hechos sea una relación laboral, sino que genera un incumplimiento del empleador (...)” (p. 3), por lo tanto, se garantiza que ante cualquier duda o restricción normativa se opte por la solución más favorable para la defensa de sus derechos (Corte Suprema de Justicia, 2016). En la práctica, sin embargo, el Decreto Legislativo N.º 689 muestra limitaciones concretas, como la rigidez de los límites de contratación de hasta el 20% de extranjeros, y la falta de mecanismos sancionadores contra la discriminación por nacionalidad.

Como la rigidez de los límites de contratación de hasta el 20% de extranjeros, y la falta de mecanismos sancionadores contra la discriminación por nacionalidad. Estas deficiencias han generado inseguridad jurídica y han limitado el acceso real y efectivo de los migrantes al empleo formal, dificultando la aplicación del estándar internacional que exige igualdad material y no solo igualdad formal (Pérez, 2017, p. 45). Estas deficiencias han generado inseguridad jurídica y han limitado el acceso real y efectivo de los migrantes al empleo formal, dificultando la aplicación del estándar internacional que exige igualdad material y no solo igualdad formal (Prez, 2023).

Las casaciones laborales verificables fortalecen esta postura. Por ejemplo, la Casación Laboral N.º 19599-2015-Lima dictada por la Corte Suprema señala la necesidad de interpretar la normativa laboral de manera que prevalezca la protección integral de los derechos fundamentales de los migrantes, tal como indica en el apartado décimo noveno: La resolución arbitraria de los contratos de trabajo celebrados con personal extranjero generará, en materia indemnizatoria, el mismo derecho que el contemplado en el Artículo 110.- del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, tal como ha quedado modificado por la presente Ley (p. 28). Evitando que disposiciones normativas restrictivas se conviertan en excusas para la exclusión (Corte Suprema, 2015).

La Declaración de 1998 de la OIT reitera el compromiso internacional de erradicar la discriminación y promover políticas de integración de trabajadores extranjeros al mercado laboral nacional tal como lo aclara en su apartado sétimo: En igual sentido en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derecho fundamentales en el trabajo y su seguimiento (adoptado en el año 1988), se reiteró el principio de la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, confirmándose así el propósito universal

de erradicar la discriminación en el mundo del trabajo mediante la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades.

En tal sentido, se insiste en el principio pro homine para favorecer soluciones concretas que aseguren la dignidad y acceso a derechos laborales. Estas decisiones judiciales reflejan que existe un reconocimiento claro del estándar internacional en la jurisprudencia peruana, al tiempo que advierten sobre la necesidad de armonizar la normativa interna para que no sea meramente simbólica sino efectiva y accesible. En vista de ello, propongo que la armonización normativa se enfoque en incorporar criterios claros de proporcionalidad, razonabilidad y no discriminación explícita o implícita, respaldados por un sistema sancionador efectivo y mecanismos de inspección y control adecuados.

Es indispensable que estas reformas consideren la diversidad y particularidades de los migrantes para garantizar su inclusión plena, proponiendo políticas públicas complementarias que promuevan su capacitación, acceso a servicios sociales y protección integral. Solo mediante este enfoque holístico el principio pro homine podrá realizarse en la práctica y el Perú podrá cumplir cabalmente con sus obligaciones internacionales y constitucionales, plasmando un mercado laboral y social más justo y equitativo.

4.2. Diagnóstico de las barreras jurídicas y sociales de inclusión laboral

El acceso al empleo formal por parte de los trabajadores extranjeros en el Perú enfrenta una serie de barreras jurídicas y sociales complejas que limitan su inclusión plena y el ejercicio efectivo de sus derechos laborales. Estas barreras derivan no solo de estrictos marcos normativos y procedimientos administrativos complejos, sino que también tienen su raíz en dinámicas sociales y condiciones del mercado laboral que dificultan la integración económica y social de esta población vulnerable.

Una de las principales barreras jurídicas es el Decreto Legislativo N.º 689, que impone restricciones cuantitativas a la contratación de trabajadores extranjeros, limitando a que no más del 20% del personal de una empresa pueda ser migrante. Este límite, diseñado inicialmente para proteger el empleo nacional, resulta insuficiente y contraproducente frente a la creciente demanda de mano de obra especializada y diversificada. Estas restricciones cuantitativas se convierten en obstáculos que fomentan la informalidad y la precariedad, limitando la inclusión formal de migrantes (Congreso de la República, 1991; Reyna-Méndez, 2025).

En relación con las barreras administrativas, es importante precisar que el Certificado Único Laboral (CUL) ha sido diseñado como un mecanismo de simplificación administrativa que permite la obtención de información relevante del trabajador a través de una plataforma digital interconectada entre diversas entidades del Estado, lo que posibilita su emisión de manera rápida y casi automática. Este nivel de interoperabilidad representa un avance significativo en la reducción de cargas burocráticas en el sistema de intermediación laboral. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2025).

No obstante, a diferencia de trabajadores peruanos cuyo tiempo de obtención es de menos de quince minutos la eficiencia operativa del CUL no elimina las barreras estructurales que enfrentan los trabajadores extranjeros. El problema no radica en la celeridad del trámite digital per se, sino en la condicionalidad del derecho, pues la obtención del CUL depende de una regularidad migratoria previa que suele estar sumergida en procesos lentos y rígidos. Esta disonancia entre la rapidez del certificado y la demora en la habilitación del estatus migratorio ha sido analizada por la jurisprudencia nacional. Al respecto, la Casación Laboral N° 19599-2015-LIMA establece que las deficiencias y demoras administrativas en la validación de documentos necesarios para trabajar configuran una discriminación indirecta.

Bajo el criterio de la Corte Suprema, el formalismo administrativo no puede prevalecer sobre la realidad laboral. En el caso del migrante, aunque el CUL sea un instrumento rápido, si el sistema exige requisitos previos inalcanzables o demoras excesivas para validar la identidad extranjera, se desnaturaliza la finalidad de la norma. Por tanto, el CUL termina siendo un instrumento de simplificación incompleto, ya que no logra subsanar la insuficiencia estructural del Art. 6 del D.L. 689, el cual sigue supeditando la contratación formal a una validación burocrática que, como advierte la citada Casación, vulnera el principio de igualdad y el derecho al trabajo al anteponer la forma sobre la sustancia de la relación laboral.

Un problema normativo que agrava la situación es la débil armonización entre la Ley N.º 30171, Ley de Migraciones, y la legislación laboral. Esta desconexión normativa produce inseguridad jurídica, incongruencias, e incluso prácticas de discriminación indirecta en perjuicio de migrantes, dificultando su acceso a empleos formales y generando un clima de incertidumbre para compañeros (Blancas, 2023). En lo social, la discriminación estructural por nacionalidad perdura como una barrera difícil de erradicar. Investigaciones y reportes de la Defensoría del Pueblo y la Organización Internacional del Trabajo (2023-2024) muestran exclusiones reiteradas en procesos de selección y

contratación, además de actitudes xenófobas que obstaculizan la igualdad de oportunidades. La Resolución Ministerial N.º 176-2018-TR, aunque diseñada para regular aspectos sociales del empleo, ha sido aplicada selectivamente, lo que ha perjudicado injustamente a migrantes, generando violaciones a principios constitucionales (Organización Internacional del Trabajo, 2024; Defensoría del Pueblo, 2023).

En cuanto a la informalidad laboral, jurisprudencias como la Casación Laboral N.º 1447-2018-Del Santa han denunciado la relación directa entre la informalidad y la explotación laboral, así como la carencia de una fiscalización efectiva, principales causantes de la vulneración de derechos laborales fundamentales en migrantes. En este sentido, la Corte Suprema ha señalado que la informalidad laboral agrava la situación de vulnerabilidad de los migrantes, que carecen de acceso a prestaciones sociales básicas como seguro de salud, pensiones y estabilidad laboral (Corte Suprema del Perú, 2018).

Desde una perspectiva de derechos humanos, la vulneración debe evaluarse bajo el test de proporcionalidad y razonabilidad, asegurando que las restricciones normativas sean justificadas, no arbitrarias, y respeten la dignidad y el derecho fundamental al trabajo. El principio pro homine, avalado por el Tribunal Constitucional del Perú, establece que toda interpretación debe favorecer al sujeto más vulnerable, en este caso el trabajador migrante, garantizando así la máxima protección ante los obstáculos legales y sociales (Tribunal Constitucional del Perú, 2023).

En conclusión, el diagnóstico revela un sistema complejo atravesado por limitaciones jurídicas, administrativas y sociales que dificultan la formalización y protección laboral de los migrantes. La solución exige una reforma normativa integral para armonizar el marco legal migratorio y laboral, simplificar los procesos administrativos, mejorar la fiscalización y promover políticas públicas que enfrenten la discriminación estructural y la precariedad. Solo de esta manera se garantizará un acceso equitativo al empleo formal y el respeto efectivo de los derechos laborales fundamentales de los migrantes en Perú. al y el respeto efectivo de los derechos laborales fundamentales de la población migrante.

4.2.1. Barreras legales y administrativas para la inclusión laboral

El acceso efectivo de los trabajadores extranjeros al mercado laboral formal en el Perú está condicionado por diversas barreras legales y administrativas derivadas del Decreto Legislativo N.º 689 y su reglamento, los cuales regulan de manera restrictiva y compleja la contratación de personal extranjero. Estas barreras impactan la posibilidad de los migrantes

de ejercer plenamente sus derechos laborales en el país, generando obstáculos que fomentan la informalidad y precarización laboral.

Primero, el D. Leg. N.º 689 establece límites estrictos en la participación de trabajadores extranjeros en las empresas, fijando un máximo del 20% del total de la plantilla laboral que puede estar conformada por extranjeros, así como un límite en las remuneraciones destinadas a estos empleados (no superar el 30% del total pagado en la planilla). Estas restricciones limitan la demanda por trabajadores extranjeros y se convierten en barreras legales que restringen la inclusión laboral, particularmente para migrantes calificados que podrían aportar significativamente a ciertos sectores productivos (Congreso de la República del Perú, 1991).

Si bien el Certificado Único Laboral constituye un mecanismo de simplificación administrativa cuya emisión virtual es casi inmediata, es imperativo precisar que esta celeridad está configurada primordialmente para el ciudadano nacional, quien accede al sistema de forma automática mediante su Documento Nacional de Identidad. En contraste, para el trabajador extranjero, la obtención de este documento no es un proceso exento de obstáculos, pues su expedición está supeditada a la validación previa de un Carné de Extranjería o un Permiso Temporal de Permanencia vigente y habilitado. Esta interdependencia traslada la eficiencia del trámite hacia una barrera administrativa previa gestionada por la Superintendencia Nacional de Migraciones.

En la práctica, el Certificado Único Laboral no elimina por sí solo los impedimentos de acceso al empleo formal para la población migrante, ya que su utilidad se ve condicionada por las brechas digitales y, fundamentalmente, por la rigidez de otros requisitos legales que el sistema digital no resuelve. Por consiguiente, el problema no reside en la plataforma del certificado en sí misma, sino en la falta de políticas públicas integrales que reconozcan que la simplificación procedimental diseñada para peruanos no se traduce en una inclusión automática para los migrantes. Su inserción laboral formal sigue limitada por factores estructurales y exigencias del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que el certificado, por su naturaleza meramente informativa, no logra subsanar. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2025).

El proceso para obtener estos permisos es notoriamente burocrático, lo que implica tiempos prolongados para la formalización laboral y genera incertidumbre tanto para el trabajador como para el empleador. Este retraso dificulta que las empresas puedan integrar rápidamente a sus plantillas a trabajadores extranjeros en condiciones formales, empujando

a los migrantes hacia la informalidad y, en muchos casos, a situaciones de vulnerabilidad y explotación. Así, el proceso administrativo no solo actúa como barrera técnica sino como factor de exclusión social y laboral.

Adicionalmente, existe una marcada falta de armonización y correlación entre la Ley N.º 30171, Ley de Migraciones, y el Decreto Legislativo N.º 689 y normas auxiliares laborales. La Ley de Migraciones regula el régimen general de la extranjería y la permanencia de extranjeros en el país, mientras que el D. Leg. N.º 689 establece condiciones específicas para la contratación, pero ambas normas muchas veces presentan diferencias y requisitos contradictorios, generando incertidumbre jurídica y dificultando la profesión conjunta y coherente de estas disposiciones (Blancas, 2023).

Esta falta de coordinación normativa crea vacíos y conflictos que afectan la protección efectiva de derechos y servicios públicos, como la inscripción en planilla electrónica, la afiliación a seguros sociales y al sistema de pensiones, generando un vacío legal que fomenta la informalidad y dificulta el acceso a prestaciones sociales básicas.

El Tribunal Constitucional, en la sentencia N.º 00688-2020-PHC/TC, no desconoce la legitimidad de los requisitos administrativos y migratorios exigidos para la participación de extranjeros en el mercado laboral, sino que reconoce que estos constituyen mecanismos válidos de regulación estatal. No obstante, establece que tales exigencias no deben resultar desproporcionadas ni afectar de manera irrazonable el contenido esencial del derecho fundamental al trabajo.

En ese sentido, el análisis no radica en la eliminación de los requisitos formales, sino en la evaluación de su razonabilidad y proporcionalidad. Sin embargo, en la práctica, la acumulación de exigencias administrativas y la falta de articulación normativa pueden generar efectos restrictivos que terminan limitando el acceso efectivo de los trabajadores migrantes al empleo formal. Por tanto, el desafío no consiste en suprimir los requisitos legales, sino en garantizar que estos se encuentren justificados, sean idóneos y no constituyan barreras indirectas que perpetúen situaciones de exclusión laboral.

4.2.2. Discriminación estructural y exclusión por nacionalidad

La discriminación estructural y la exclusión por nacionalidad constituyen una problemática persistente que afecta significativamente la inclusión laboral de los trabajadores migrantes en el Perú. Si bien las normas peruanas prohíben expresamente cualquier tipo de discriminación, en la práctica diversos informes y jurisprudencia

demuestran la existencia de desigualdades sistemáticas que limitan el acceso y permanencia de los migrantes en empleos formales tanto en el sector público como privado.

Desde la perspectiva jurisprudencial, la Corte Suprema del Perú en recientes pronunciamientos ha delimitado de manera clara el estándar para identificar y sancionar la discriminación laboral. La Sala Suprema reconoce que las diferencias de trato basadas en motivos de nacionalidad constituyen una forma de discriminación prohibida cuando no estén sustentadas en criterios objetivos que justifiquen tratar de manera distinta a diferentes personas (El Peruano, 2024). En casos como la Casación Laboral No. 19599-2015-Lima, se reafirma el derecho a la igualdad y no discriminación, resaltando el principio pro homine para favorecer a los trabajadores más vulnerados, lo que en la práctica favorece la inclusión laboral de migrantes (Corte Suprema, 2015).

Los informes institucionales, como los de la Defensoría del Pueblo y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), confirman este panorama de discriminación estructural y exclusión. En sus reportes de 2023 y 2024, se documentan prácticas discriminatorias que van desde estereotipos en procesos de selección hasta exclusiones sistemáticas en contratos públicos, con denuncias de migrantes que enfrentan trato desigual debido a prejuicios culturales, lingüísticos o simplemente por su condición de extranjero (Defensoría del Pueblo, 2023; OIT, 2024). Estas condiciones no solo violentan derechos fundamentales, sino que repercuten negativamente en la cohesión social y la calidad del empleo en el país. Un elemento normativo que ha sido objeto de análisis crítico por su aplicación selectiva es la Resolución Ministerial N.º 176-2018-TR, que regula aspectos específicos de la contratación de trabajadores migrantes.

A pesar de su intención de ordenar y proteger el empleo formal de extranjeros, su aplicación en diversas regiones y sectores ha mostrado inconsistencias que afectan negativamente a los migrantes, generando exclusión o discriminación indirecta. La aplicación discrecional o parcializada de estas disposiciones vulnera principios constitucionales y derechos laborales, situación que ha sido observada y advertida por entidades de supervisión laboral (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023). Este fenómeno de exclusión estructural tiene su base en prácticas arraigadas y en la persistencia de prejuicios sociales, lo que exige intervención normativa, social y educativa profunda. La erradicación de estas conductas requiere, además, la implementación de protocolos equitativos de contratación, capacitación en derechos laborales para empleadores y sensibilización en organizaciones públicas y privadas sobre igualdad y no discriminación.

Además de lo expuesto anteriormente, es fundamental tener en cuenta que la discriminación estructural por nacionalidad también se expresa en escenarios específicos, como la contratación pública. En Perú, existen registros de procesos de selección y contratación en entidades estatales que favorecen de manera sistemática a candidatos nacionales en detrimento de extranjeros legalmente habilitados. Esta exclusión disfrazada se fundamenta en interpretaciones restrictivas de los requisitos y en la aplicación selectiva de normativas específicas, lo que vulnera derechos constitucionales y tratados internacionales ratificados por Perú que garantizan igualdad y no discriminación.

Por otro lado, testimonios recopilados por la Defensoría del Pueblo y la OIT han visibilizado situaciones de violencia simbólica y de trato desigual que afectan la autoestima y las oportunidades laborales de los migrantes. Estos organismos han identificado patrones de exclusión y estigmatización, vinculados a prejuicios culturales y xenofobia laboral, que se traducen en impedimentos prácticos para acceder a procesos de contratación formales y decentemente remunerados (Defensoría del Pueblo, 2023; OIT, 2024). Frente a esta problemática, la Resolución Ministerial N.º 176-2018-TR, diseñada para regular el empleo de migrantes, aunque representa un avance normativo, ha mostrado deficiencias en su implementación y fiscalización, con casos en que su aplicación fue parcial y excluyente, reforzando brechas de accesibilidad e inclusión en ciertas regiones o sectores (Ministerio de Trabajo, 2018).

En síntesis, la discriminación estructural y la exclusión por nacionalidad son barreras críticas que afectan la inclusión laboral formal de los migrantes en Perú. La jurisprudencia nacional es contundente en prohibir y sancionar dichas prácticas, sin embargo, su persistencia demuestra la necesidad de reforzar políticas públicas, mejorar la aplicación normativa y generar conciencia social para superar estos desafíos estructurales y garantizar la igualdad efectiva en el trabajo para todos.

4.2.3. Condiciones de informalidad y precarización del trabajo migrante

Las condiciones de informalidad y precarización laboral que enfrentan los trabajadores migrantes en el Perú constituyen un fenómeno estructural de gran impacto social y económico. La informalidad, que se manifiesta en la falta de contratos formales, ausencia de seguridad social y la inexistencia de condiciones laborales mínimas dignas, afecta desproporcionadamente a esta población vulnerable, acentuando su exposición a abusos, explotación y exclusión social. Esta realidad afecta negativamente tanto al bienestar de los migrantes como a la cohesión social y desarrollo económico del país.

Un análisis profundo y detallado de la Casación Laboral N.º 11560-2016 -Lima, emitida por la Corte Suprema de Justicia, revela la relevancia de la protección judicial frente a la informalidad laboral de los migrantes. Este fallo, aunque originado en un proceso penal, establece pautas claras sobre la valoración probatoria y la necesidad de sumaridad y rigurosidad en la sanción de prácticas abusivas que afectan a trabajadores en situación vulnerable. El tribunal enfatizó que la informalidad laboral no es un mero hecho administrativo, sino un fenómeno que puede vulnerar derechos humanos y laborales, y que la intervención estatal debe ser efectiva para garantizar justicia y protección. Esta casación sirve como un precedente judicial fidedigno que los jurados y agentes del sistema deben tener en cuenta para fortalecer la fiscalización y sanción en materia laboral migrante y garantizar que la informalidad no sirva como prueba en contra de los derechos de los trabajadores (Corte Suprema, 2018).

Otra sentencia de interés es la N.º 11560-2016-Lima, que hace hincapié en que la irregularidad migratoria no puede ser utilizada como excusa para negar derechos laborales fundamentales ni acceder a programas de protección social. El tribunal exhorta al Estado a crear mecanismos eficaces de regularización y protección para garantizar que los migrantes accedan a todos los beneficios sociales que corresponden, fortaleciendo así la inclusión y mejorando las condiciones de vida y trabajo de esta población (Corte Suprema, 2016).

La relación entre informalidad laboral y falta de fiscalización es letal para los migrantes. La incapacidad o falta de voluntad institucional para realizar inspecciones regulares y efectivas crea un escenario en que la explotación laboral se perpetúa. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) enfrenta retos importantes en este sentido, pues sus capacidades para monitorear y sancionar el empleo informal son limitadas, exacerbando la precariedad y desprotección de los trabajadores migrantes. La falta de información y regularidad desencadena que este sector permanezca excluido de la protección social, con consecuencias negativas para su salud, seguridad y bienestar económico (MTPE, 2025).

Finalmente, el impacto de la irregularidad migratoria agrava la vulnerabilidad, pues muchos migrantes optan por no formalizarse por desconocimiento, miedo o dificultades para cumplir con requisitos legales, lo que limita su acceso a beneficios laborales y sociales, y los expone a abusos. Abordar esta problemática requiere no solo de reformas normativas para flexibilizar y simplificar procesos de regularización, sino también de campañas de información, capacitación y asistencia técnica que promuevan la formalización y el cumplimiento de derechos por parte de migrantes y empleadores (OIT, 2025).

En suma, la informalidad y precarización del trabajo migrante no solo constituyen violaciones estructurales de derechos, sino que representan un desafío para el Estado peruano y la sociedad en su conjunto, demandando un compromiso urgente para fortalecer mecanismos inclusivos, vinculantes y efectivos de protección laboral.

4.2.4. Impacto social y económico de las barreras de inclusión

La exclusión laboral de los migrantes en el Perú tiene profundas consecuencias que afectan no solo a los trabajadores individuales, sino que trascienden a la integración social y al desarrollo económico nacional. La imposibilidad de acceder a empleos formales, en condiciones dignas y bajo protección legal efectiva, configura un escenario de marginalidad tanto social como económica que limita la calidad de vida y participación plena de los migrantes en la sociedad peruana.

Socialmente, esta exclusión limita severamente la integración de los migrantes a los tejidos sociales y comunitarios. Estudios del Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES, 2023) evidencian que la exclusión laboral dificulta el acceso a derechos fundamentales como servicios sanitarios, educación, vivienda digna y participación ciudadana, generando un proceso de vulnerabilidad y aislamiento. Esta situación fomenta la reproducción de estigmas y prejuicios, que perpetúan la segregación y afectan la cohesión social, dificultando el desarrollo de una convivencia intercultural rica y respetuosa. La integración laboral formal es, por tanto, un componente clave para superar desigualdades sociales estructurales y promover el desarrollo humano integral.

Desde la perspectiva económica, la exclusión laboral representa un desperdicio notable de capital humano y talento que podría aportar significativamente a la productividad y competitividad nacional. Según análisis de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2025), si la población migrante lograra integrarse completamente al mercado formal, el Producto Interno Bruto (PIB) peruano podría crecer hasta un 2,2% adicional en la próxima década. Esta proyección destaca la importancia de la inclusión como estrategia no solo social sino también económica, evidenciando que las barreras actuales limitan la capacidad productiva del país y obstaculizan la innovación y diversificación del mercado laboral.

Además, al permanecer fuera de los ámbitos formales laborales, los migrantes no contribuyen adecuadamente al sistema tributario ni a los sistemas de seguridad social, lo que representa una pérdida directa para las finanzas públicas y capacidad del Estado para invertir en políticas públicas y bienestar social. La informalidad laboral reduce también el consumo estable y sostenido en la economía, afectando a su vez la demanda interna y

el crecimiento económico general. Estos efectos evidencian que la inclusión laboral no solo es una cuestión de derechos humanos sino también un factor estratégico para la estabilidad y crecimiento del país.

Para contrarrestar este impacto negativo, diversas políticas y programas públicos han surgido buscando mejorar la inclusión y formalización laboral migrante en el Perú.

Proyectos como "Pa'lante Empleo" impulsados por el Ministerio de Trabajo, ACNUR y organizaciones internacionales han logrado facilitar la inserción laboral formal y han validado la importancia de alianzas multisector para abordar conjuntamente los obstáculos legales, sociales y económicos que enfrentan los migrantes (World Vision Perú, 2025). La experiencia de estos programas demuestra que el apoyo técnico, acompañamiento y la sensibilización empresarial son cruciales para abrir oportunidades reales de empleo digno.

Finalmente, los esfuerzos de formalización e inclusión deben estar acompañados de una revisión normativa integral que elimine las restricciones arbitrarias, simplifique trámites y garantice mecanismos efectivos de supervisión y sanción. La inclusión laboral de los migrantes debe considerarse una prioridad estratégica para el desarrollo nacional, que posibilite la construcción de una sociedad más justa, equitativa y productiva, donde la diversidad cultural y laboral sea un motor de progreso sostenible y bienestar común.

Vulneración de derechos laborales fundamentales

La vulneración de los derechos laborales fundamentales de los trabajadores migrantes en el Perú es una problemática que requiere un análisis crítico fundamentado en el test de proporcionalidad y razonabilidad para evaluar la adecuación y justificación de las limitaciones normativas y prácticas administrativas que restringen estos derechos. El test de proporcionalidad se utiliza para determinar si una norma o medida, aunque supuestamente legítima en su objetivo, no afecta desproporcionadamente los derechos protegidos, considerando si la medida es adecuada, necesaria y equilibrada frente a su impacto negativo.

El derecho al trabajo es un derecho fundamental que va más allá de la mera posibilidad de acceder a un empleo; implica tener condiciones de trabajo dignas, seguras y justas que respeten la dignidad humana, el principio rector del derecho del trabajo. La Constitución

Política del Perú reconoce el derecho al trabajo como un derecho fundamental y establece la dignidad humana como un valor esencial, exigiendo la instauración de condiciones laborales que protejan la vida, salud, seguridad y desarrollo integral del trabajador migrante (Constitución Política del Perú, 1993, artículos 22 y 26).

El sistema jurídico peruano debe interpretar y aplicar la normativa laboral vigente bajo el principio pro homine, un principio constitucional y convencional que orienta a elegir la interpretación que otorgue la mayor protección posible a los derechos humanos de los trabajadores migrantes. Este principio es especialmente relevante para superar vacíos y contradicciones normativas que afectan a esta población, garantizando que cualquier duda o limitación se resuelva en favor del trabajador más vulnerable (Tribunal Constitucional, Sentencia N° 266-2022).

Diversas sentencias del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema han reiterado la necesidad de proteger los derechos laborales fundamentales de los migrantes, rechazando prácticas discriminatorias o restrictivas no justificadas y promoviendo la igualdad material, no solo formal, como requisito indispensable para asegurar el derecho al trabajo y la dignidad humana. Por ejemplo, en la Sentencia N° 283-2023, el Tribunal Constitucional afirmó que las limitaciones o restricciones laborales deben superar el examen riguroso de proporcionalidad y razonabilidad, siempre ponderando la tutela efectiva de los derechos fundamentales.

Además, el principio pro homine conlleva una obligación activa del Estado de adoptar medidas afirmativas y políticas públicas inclusivas que garanticen la igualdad real de oportunidades para los migrantes, facilitando su acceso equitativo al empleo formal, la protección social, la negociación colectiva y mejores condiciones laborales. Esto implica reformar las normativas restrictivas, fortalecer la inspección laboral y asegurar un sistema judicial y administrativo accesible que permita a los migrantes reclamar y ejercer sus derechos con efectividad (OIT, 2025).

Es fundamental también considerar que la implementación del principio pro homine no solo debe darse en la interpretación judicial, sino que debe ser un eje rector en la formulación de políticas públicas y en la regulación normativa, lo cual implica una transformación del enfoque tradicional hacia uno que priorice la protección y promoción de los derechos laborales de los migrantes como sujetos de especial protección. Este enfoque requiere una mirada multidimensional que entienda las particularidades del migrante y su vulnerabilidad frente a condiciones socioeconómicas y legales adversas.

Asimismo, es relevante mencionar que el marco normativo debe garantizar el acceso efectivo a mecanismos judiciales y administrativos que permitan la protección de dichos derechos, a través de procedimientos accesibles, ágiles y sin discriminación, garantizando así la tutela efectiva y la reparación en caso de vulneraciones. La existencia de barreras procesales o la falta de conocimiento por parte de los migrantes sobre sus derechos no debe resultar en la negación de justicia ni en la perpetuación de la informalidad y la explotación.

Por último, la garantía del derecho al trabajo y la dignidad humana requiere la articulación de instituciones y la creación de mecanismos que permitan la supervisión constante, la recepción efectiva de denuncias y sanciones a los empleadores que violen estos derechos. Esto demanda un compromiso interinstitucional y la cooperación de organismos internacionales, el sector privado y la sociedad civil para lograr un entorno laboral inclusivo, seguro y justo para los migrantes.

Un enfoque integral también debe contemplar la capacitación y formación jurídica y laboral para migrantes, así como campañas de sensibilización dirigidas a empleadores y al público general para promover el respeto hacia los derechos de estos trabajadores y eliminar prácticas discriminatorias. La educación y sensibilización son herramientas claves para romper ciclos de vulnerabilidad y exclusión y avanzar hacia una sociedad más equitativa y respetuosa de la diversidad.

Finalmente, es fundamental que las políticas migratorias y laborales del Perú se articulen bajo estándares internacionales de derechos humanos y laborales, cumpliendo con los compromisos asumidos en tratados como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Convención Americana de Derechos Humanos. Solo así se podrá construir un marco normativo y social que garantice la plena inclusión laboral y la protección digna de los trabajadores migrantes.

4.3. Evaluación de políticas públicas de inserción y capacitación laboral

La integración efectiva de los trabajadores migrantes al mercado laboral peruano requiere políticas públicas que reconozcan y respondan a sus necesidades específicas, particularmente en materia de capacitación, orientación laboral y apoyo social. Estos factores son esenciales para superar la exclusión, informalidad y precariedad, y asegurar que la población migrante pueda contribuir al desarrollo económico y social en condiciones dignas.

La población migrante en el Perú presenta perfiles heterogéneos en cuanto a formación, experiencia laboral y competencias técnicas, lo que condiciona sus posibilidades de inserción laboral. Estudios recientes detallan que la mayoría de migrantes provienen de sectores con baja escolaridad formal o con titulación extranjera que no siempre es reconocida en el Perú (CIES, 2023). Esto genera una brecha que las políticas de capacitación deben abordar mediante programas flexibles que validen y reconozcan competencias previas y formen en habilidades demandadas en sectores económicos dinámicos como construcción, agricultura, manufactura, servicios y tecnologías de la información.

Los migrantes requieren además orientación laboral personalizada que incluya el conocimiento del mercado laboral local, habilidades blandas necesarias para la negociación y adaptación cultural, y apoyo para superar barreras lingüísticas o administrativas. Se ha detectado que la falta de información clara y adecuada limita la capacidad de estos trabajadores para acceder a oportunidades formales y aumenta la vulnerabilidad a empleos precarios (MTPE, 2025).

Además, la dimensión social es crucial: muchos migrantes enfrentan situaciones de discriminación, estrés post-migratorio y problemas de salud mental que repercuten directamente en su desempeño laboral. Las políticas integrales deben incorporar servicios sociales con enfoque diferenciador, incluyendo asistencia psicológica, mediación intercultural y mecanismos de protección frente a la explotación y violencia laboral (World Vision Perú, 2025).

Por otro lado, el MTPE ha emprendido iniciativas para atender estos desafíos, destacando el Programa Pa'lante Empleo, que combina capacitación técnica con talleres de orientación y asesoría legal. Este programa ha logrado resultados positivos, evidenciados en estudios que muestran tasas de inserción formal superiores al 65% en sus beneficiarios migrantes, comparado con menos del 40% en población similar sin apoyo (World Vision Perú, 2025).

El Certificado Único Laboral (CUL) facilita la formalización y acceso a servicios estatales, pero su eficacia depende de la sensibilización de procedimientos y la simplificación efectiva de los trámites, elementos que aún se encuentran en desarrollo. Se recomienda ampliar el alcance geográfico de estos programas y aumentar la inversión en personal capacitado para atender estas demandas diferenciadas (MTPE, 2025).

Así mismo, el acompañamiento social es un componente indispensable que debe coordinar servicios de salud, educación, vivienda y asistencia legal, formando una red que permita a los migrantes sostener su empleo y mejorar su calidad de vida. Experiencias piloto en colaboración con ACNUR y organizaciones como World Vision demuestran que la atención integral reduce las tasas de abandono laboral y mejora la productividad, contribuyendo a la estabilidad familiar y comunitaria (ACNUR, 2024).

Es imprescindible fortalecer la articulación interinstitucional para que las capacitaciones se ajusten a las dinámicas del mercado laboral y respondan a las necesidades reales de los migrantes. Se recomienda la creación de un observatorio de migración y empleo que monitoree el impacto de estos programas y proponga reformas relevantes. Además, debe ampliar el diálogo social, involucrando a sindicatos, cámaras empresariales y organizaciones de migrantes para optimizar la oferta y demanda laboral, prevenir la discriminación y mejorar la sostenibilidad de los programas (OIT, 2025).

Por último, incorporar la perspectiva de género y diversidad cultural en las políticas de capacitación y apoyo social es vital para atender adecuadamente a diferentes segmentos de la población migrante, como mujeres, jóvenes y personas con discapacidad, asegurando procesos inclusivos y equitativos.

4.3.1. Políticas estatales de inclusión laboral para migrantes

La inclusión laboral de los migrantes en el Perú se aborda desde diversos programas y políticas estatales, liderados principalmente por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y la Superintendencia Nacional de Migraciones. Estos actores diseñan e implementan iniciativas clave para mejorar la empleabilidad, promover la formalización y brindar capacitación, orientación y apoyo social a los migrantes, en un marco de respeto a los derechos humanos.

Uno de los programas más significativos es el Certificado Único Laboral (CUL) , mediante el cual el MTPE simplifica la certificación de documentos y requisitos para que los migrantes puedan acceder al trabajo formal sin excesiva burocracia. El CUL facilita la validación de antecedentes laborales, certificados migratorios y otros documentos necesarios para la contratación formal, con un impacto positivo en la disminución de la informalidad laboral y la vulnerabilidad de los migrantes (MTPE, 2025). Aunque se han logrado avances, todavía existen barreras de acceso al CUL por falta de información y dificultades administrativas que limitan su uso pleno.

Complementariamente, el programa Pa'lante Empleo busca capacitar técnica y socialmente a migrantes en oficios demandados por el mercado laboral nacional, junto con servicios integrales de acompañamiento, como asesoría legal y apoyo psicológico. Este programa ha demostrado una alta tasa de inserción laboral formal entre sus beneficiarios, superando el 65% en períodos de seis meses, y contribuyendo significativamente a su desarrollo socioeconómico sostenible (World Vision Perú, 2025).

En cuanto a la normatividad, la Política Nacional Migratoria 2017-2025 establece que el derecho al trabajo debe ser garantizado sin discriminación y con acceso a la capacitación, la formalización y los servicios sociales integrales, reconociendo la importancia de facilitar procesos simplificados de regularización migratoria (Decreto Supremo N° 015-2017-RE). Esta política sostiene una visión inclusiva, sin embargo, la aplicación práctica presenta importantes desafíos debido a limitaciones en presupuesto y coordinación interinstitucional.

El Plan Nacional de Derechos Humanos 2024-2028 (PNDH) se erige como el marco rector que articula y fortalece estas políticas de inclusión laboral para migrantes con un enfoque basado en derechos humanos. Este plan busca garantizar la igualdad sustantiva, superando la igualdad formal y generando condiciones justas para el ejercicio pleno del derecho al trabajo por parte de todos, incluidos los migrantes, con énfasis en la capacitación, formalización y apoyo social.

El PNDH 2024-2028 dispone que el Estado debe diseñar, implementar y evaluar acciones interinstitucionales para promover la capacitación adaptada, la orientación laboral y la protección social integral de migrantes en vulnerabilidad. Definir indicadores específicos para medir el acceso de migrantes a servicios de capacitación, su inserción efectiva en el empleo formal y la reducción de la discriminación en el trabajo (MINJUSDH, 2024).

Además, promueve el fortalecimiento de capacidades institucionales para una fiscalización eficiente que sancione prácticas discriminatorias y asistencia efectiva a migrantes que enfrentan vulnerabilidades. La coordinación entre MTPE, Migraciones, Defensoría del Pueblo y gobiernos locales es prioritaria para una gestión integrada y coherente (Defensoría del Pueblo, 2023).

El plan vincula sus metas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente con el ODS 8 que promueve el trabajo decente y crecimiento económico inclusivo, lo cual

posiciona al Perú en el cumplimiento de compromisos internacionales y la mejora continua de sus políticas migratorias y laborales (PNDH, 2024).

Finalmente, pese a los avances formales y técnicos, el PNDH reconoce barreras todavía significativas en la cobertura, financiamiento y acceso efectivo a estos programas para migrantes en situación irregular, zonas rurales y poblaciones con necesidades específicas, lo que exige un enfoque diferenciado y ampliado que continúe la mejora de la inclusión laboral real.

4.3.2. Coordinación interinstitucional y cooperación internacional

El rol de la Organización Internacional del Trabajo en Perú (OIT), la Defensoría del Pueblo, la Cancillería y los gobiernos locales es fundamental para promover y garantizar el derecho al trabajo de los migrantes en un marco de respeto integral a los derechos humanos laborales.

La Organización Internacional del Trabajo, como organismo especializado de la Organización de Naciones Unidas, tiene una función central en el Perú para impulsar el empleo decente de migrantes. Esto se realiza a través del fortalecimiento de las capacidades institucionales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la promoción de normas internacionales del trabajo, el fomento de la negociación colectiva inclusiva, la fiscalización contra la explotación y la discriminación, y la cooperación para la adecuación del marco normativo nacional a convenios internacionales vinculantes. La OIT además acompaña en la implementación de programas de capacitación adaptados a los perfiles y demandas reales de los migrantes, promoviendo la integración efectiva al mercado laboral formal con igualdad de oportunidades.

La Defensoría del Pueblo tiene un rol específico de monitoreo y protección activa de los derechos laborales de migrantes. Supervisa y denuncia prácticas discriminatorias y abusivas, promueve la igualdad y la no discriminación, y favorece el acceso a la justicia laboral para migrantes. Asimismo, impulsa reformas legislativas y políticas públicas orientadas a garantizar una protección efectiva y el respeto a los derechos fundamentales del migrante trabajador, orientando sus acciones en base a la legislación nacional y los compromisos internacionales que el Perú ha asumido.

La Cancillería peruana actúa como órgano rector en la gestión de la política exterior relativa a la migración laboral, liderando la negociación de convenios bilaterales y regionales que facilitan la movilidad ordenada, la homologación de derechos laborales, la

protección social y la cooperación para el desarrollo de políticas inclusivas. La Cancillería desarrolla además estrategias para la protección integral de los migrantes en territorio peruano, en coordinación con organismos internacionales y gobiernos externos, promoviendo un enfoque integral en las relaciones internacionales que impacta en el derecho al trabajo.

Los gobiernos locales desempeñan un papel crucial en la ejecución territorial de las políticas nacionales. Son responsables de facilitar el acceso de la población migrante a servicios de capacitación, asesoría jurídica y social, y fomentar la inclusión en el mercado laboral local. Su función de gestión directa con la comunidad permite adaptar las intervenciones a las necesidades específicas del contexto territorial y cultural, apoyando la integración económica y social, y fomentando la participación ciudadana activa de los migrantes. En cuanto a los convenios bilaterales y regionales, el Perú ha suscrito acuerdos importantes con países vecinos como Ecuador, Colombia y Bolivia, y participa en bloques regionales como la Comunidad Andina y MERCOSUR, que buscan facilitar la movilidad laboral segura, la protección de derechos y la integración social de los migrantes. Estos instrumentos de cooperación regional normalizan el reconocimiento mutuo de derechos laborales y sociales, regulan las condiciones de empleo y garantizan la protección social transfronteriza, fomentando un ambiente más seguro y justo para los migrantes en la región.

A pesar de estos avances, persisten desafíos importantes, como vacíos legales, falta de articulación suficiente entre normas migratorias y laborales, y debilidades en la ejecución y fiscalización, que limitan la efectiva protección y promoción del derecho al trabajo de migrantes. Sin embargo, la coordinación entre estos actores internacionales, nacionales y locales, y la existencia de convenios regionales, constituyen un marco sólido para el desarrollo de políticas públicas inclusivas y sostenibles que atiendan las complejas realidades de la migración laboral en el Perú.

4.3.3. Limitaciones estructurales y vacíos normativos en las políticas públicas

Las limitaciones estructurales y los vacíos normativos en las políticas públicas relacionadas con la inclusión laboral de migrantes en el Perú representan uno de los principales obstáculos para garantizar de manera efectiva el derecho al trabajo digno para esta población. En primer lugar, existe una marcada falta de articulación entre las normas laborales y las normas migratorias. Mientras que la legislación laboral peruana busca proteger los derechos de todos los trabajadores en el país, la normativa migratoria impone restricciones que dificultan la plena formalización laboral de los migrantes. Por ejemplo,

el Decreto Legislativo N° 689, Ley para la contratación de trabajadores extranjeros del año 1991, establece que los trabajadores deben dar preferencia a la contratación de trabajadores nacionales, generando una especie de discriminación legal que afecta negativamente la inserción laboral de los migrantes.

Esta desarticulación genera vacíos legales importantes que impactan en la rutina administrativa. Por ejemplo, la Ley de Migraciones y las regulaciones sobre la calidad migratoria no siempre están alineadas con los requisitos para la formalización del empleo. Esto provoca situaciones donde migrantes con carne de solicitante de refugio, por ejemplo, son excluidos del mercado formal por desconocimiento o interpretación restrictiva de las normas por parte de trabajadores o autoridades, lo que incrementa la informalidad y vulnerabilidad laboral (Defensoría del Pueblo, 2025).

Además, estos vacíos normativos se ven exacerbados por la insuficiencia presupuestal destinada a programas de capacitación laboral, formalización y apoyo social para migrantes. La asignación de recursos es insuficiente para cubrir la creciente demanda de población migrante que requiere servicios especializados, lo que limita la oferta de cursos de formación técnica, orientación laboral personalizada y asistencia legal y social. Sin una inversión adecuadamente dimensionada, los programas estatales como el Certificado Único Laboral (CUL) y el Programa Pa'lante Empleo no pueden ampliar su cobertura efectiva a nivel nacional, especialmente en regiones alejadas o con menor desarrollo institucional (MTPE, 2025).

La falta de recursos también repercute en la capacidad de fiscalización estatal, principalmente de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), cuya débil supervisión se traduce en incumplimientos frecuentes de condiciones laborales mínimas, explotación y discriminación hacia migrantes trabajadores. Los informes indican que la falta de inspectores, la limitada formación específica sobre derechos laborales de migrantes y la ausencia de protocolos claros para casos de discriminación dificultan la protección efectiva frente a abusos, especialmente en sectores informales y de baja regulación, como comercio, construcción y servicios domésticos (OIT, 2025).

Esta insuficiencia en la fiscalización y recursos hace más difícil el acceso a la justicia laboral para migrantes, quienes enfrentan barreras adicionales por desconocimiento de sus derechos, precariedad económica y xenofobia. La articulación entre instituciones es clave para superar estos retos, pero actualmente es limitada, con poca coordinación entre actores

migratorios y laborales a diferentes niveles del Estado (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y Ministerio del Interior, 2024).

Sumado a lo anterior, la modernización normativa es necesaria para responder a las nuevas realidades laborales, como el teletrabajo internacional, que actualmente genera un vacío legal en cuanto a la formalización y derechos laborales para migrantes que prestan servicios desde o hacia el Perú, cuestión que aún no ha sido abordada plenamente por la legislación vigente (OIT, 2025).

En conclusión, la falta de coordinación normativa entre leyes laborales y migratorias, la insuficiencia presupuestal para programas de capacitación y formalización, y la débil fiscalización estatal constituyen obstáculos graves que limitan la eficacia de las políticas públicas dirigidas a la inclusión laboral de migrantes en el Perú. Superar estas barreras requiere una reforma integral y un compromiso político y económico que permita articular normativas, ampliar recursos, mejorar la fiscalización y garantizar la protección jurídica y social de esta población vulnerable.

4.3.4. Valoración jurídica de la eficacia de las políticas públicas

Tras el análisis de jurisprudencia y doctrina ¿Las políticas públicas promueven el derecho al trabajo de los migrantes frente al principio de igualdad y no discriminación?

Conclusión crítica: del reconocimiento formal a la igualdad material.

La valoración jurídica de la eficacia de las políticas públicas en materia de inserción laboral de migrantes en Perú debe partir del análisis del marco normativo vigente y la jurisprudencia que regula y protege el ejercicio del derecho al trabajo bajo los principios fundamentales de igualdad y no discriminación.

En el contexto peruano, las políticas públicas buscan garantizar el acceso a oportunidades laborales formales para migrantes conforme al principio constitucional de igualdad. El artículo 22 de la Constitución Política del Perú reconoce el derecho al trabajo como un derecho fundamental y establece que este debe ejercerse sin discriminación por origen nacional o condición migratoria. Además, el Estado tiene la obligación de proteger y promover el empleo digno, conforme a los estándares internacionales como los contenidos en la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

No obstante, la realidad demuestra que, a pesar de la existencia de normativas y programas específicos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y Migraciones, persisten brechas significativas entre el reconocimiento formal del derecho y su efectivo ejercicio. Se ha enfatizado la necesidad de que la política pública vaya más allá del reconocimiento formal para promover una igualdad material efectiva. El Tribunal ha indicado que las restricciones al derecho al trabajo deben superar estrictas pruebas de proporcionalidad y razonabilidad, y que cualquier medida restrictiva debe garantizar que no se afecten derechos fundamentales y que responda a justificaciones legítimas.

La doctrina también sostiene que la igualdad material exige diseñar e implementar políticas afirmativas que atiendan las condiciones desiguales y estructurales de los migrantes, como barreras lingüísticas, discriminación social y dificultades de acceso a la documentación formal. En ese sentido, las políticas públicas no pueden ser meramente declarativas sino deben ser efectivas y medibles, garantizando medios concretos para el acceso a la capacitación, formalización y protección social como condiciones imprescindibles para ejercer el derecho al trabajo en igualdad real.

Diversos estudios e informes de organismos internacionales corroboran que los avances en políticas públicas de inserción laboral migrante en Perú, si bien existen, no han alcanzado la inclusión plena. Persisten altos niveles de informalidad, precariedad y discriminación que afectan el bienestar y la dignidad de los migrantes trabajadores, evidenciando la necesidad de un enfoque renovador centrado en la igualdad real.

En conclusión, las políticas públicas peruanas muestran un reconocimiento formal del derecho al trabajo de los migrantes, pero este debe traducirse en una igualdad material efectiva a través de mecanismos sólidos, evaluación constante y reformas necesarias. Esta transformación es indispensable para que el derecho al trabajo deje de ser un derecho teórico y se convierta en un derecho real, accesible y justiciable para toda la población migrante.

4.4. Propuestas normativas para la inclusión efectiva de trabajadores migrantes

4.4.1. Fundamento jurídico de la propuesta

El fundamento jurídico para la propuesta normativa en materia de inclusión efectiva de trabajadores migrantes en el Perú se sustenta en el respeto y protección del principio constitucional de igualdad y no discriminación, contenido en el artículo 2, inciso 2, de la Constitución Política del Perú. Las prácticas administrativas y los procesos burocráticos

complejos para la obtención de permisos de trabajo, como el Certificado Único Laboral, constituyen barreras adicionales que dificultan la formalización del empleo y fomentan la precariedad y la informalidad laboral entre los migrantes. Esta situación evidencia la necesidad de una regulación que respete los derechos constitucionales y los estándares internacionales.

En este contexto, el Perú incurre en una omisión normativa al no armonizar su legislación interna con los tratados internacionales que ha ratificado, tales como los Convenios N.º 97 y N.º 143 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH). Estos instrumentos establecen obligaciones claras garantizar la igualdad de oportunidades a todos los trabajadores, independientemente de su nacionalidad. Además, existen vacíos normativos en las políticas públicas y en la regulación reglamentaria que limitan la implementación efectiva de estas garantías, evidenciando la necesidad de actualizar el marco jurídico para asegurar la inclusión material de los migrantes en el empleo formal.

Como referente positivo en la inclusión de poblaciones vulnerables, en Perú rige la Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, que obliga a las empresas con más de 50 trabajadores a contratar personas con discapacidad en una proporción no menor al 3% de su personal en el sector privado. Esta normativa constituye un ejemplo concreto de inclusión laboral dirigida a grupos en situación de vulnerabilidad.

Es imperativo señalar que el Decreto Legislativo N.º 689 fue promulgado en 1991 bajo un contexto económico y migratorio radicalmente distinto, caracterizado por una migración de carácter estrictamente corporativo, quiere decir, estrictamente empresarial o de negocios dejando de lado cualquier motivo personal o familiar. En las últimas décadas, el incremento exponencial de los flujos migratorios de carácter humanitario y las dinámicas cambiantes del mercado laboral peruano han modificado sustancialmente las condiciones socioeconómicas que originalmente pretendieron justificar dicha norma.

Desde una perspectiva jurídica, esta desconexión entre la realidad fáctica y el texto legal provoca que las restricciones porcentuales hayan perdido proporcionalidad. Al transformarse el fenómeno migratorio en una realidad estructural de vulnerabilidad, mantener la rigidez de una norma acrónica no solo resulta ineficaz para regular el empleo contemporáneo, sino que deviene en una barrera normativa que empuja sistemáticamente al trabajador extranjero hacia la informalidad.

4.4.2. Propuestas normativas

A. Propuesta de incremento de la cuota máxima de trabajadores extranjeros del 20% al 30%

La propuesta de modificación normativa orientada a elevar la cuota máxima de contratación de personal extranjero del 20% al 30% en el Decreto Legislativo N° 689 se fundamenta de manera prioritaria en la necesidad imperativa de reestructurar y actualizar las políticas públicas sociolaborales del Estado peruano para hacer frente al crítico y persistente escenario de la informalidad laboral. Mantener el mismo límite restrictivo en un contexto de flujos migratorios masivos y de carácter humanitario no ha funcionado como un mecanismo de ordenamiento, sino que ha devenido en una barrera administrativa que incentiva la clandestinidad económica y la precarización del empleo. Al flexibilizar este porcentaje, la política laboral del país transita hacia un enfoque de realismo y eficacia económica, reconociendo que la rigidez de las vallas burocráticas no detiene la contratación, sino que la expulsa hacia los márgenes de la ilegalidad, donde el Estado pierde toda capacidad de supervisión.

En ese sentido, es indispensable remarcar con absoluta firmeza que este incremento de la cuota legal en favor del personal extranjero no configura, bajo ninguna circunstancia, una situación de desventaja, desprotección o desplazamiento para el trabajador nacional, ni pretende otorgar un derecho de preferencia sobre este. La soberanía y la tutela de la fuerza laboral interna siguen siendo el eje prioritario y mayoritario del sistema, puesto que la reforma planteada mantiene una reserva rígida, indiscutible y de protección absoluta del 70% de la planilla para los ciudadanos peruanos. Lo que se busca no es debilitar el empleo local, sino equilibrar el mercado formal mediante una redistribución inteligente y razonable que permita absorber la fuerza de trabajo existente sin alterar el orden macroeconómico. Al ampliar el margen formal al 30%, se genera una cadena de efectos jurídicos y socioeconómicos altamente beneficiosos para la administración del trabajo; en primer lugar, se facilita una mayor formalización laboral, permitiendo que las micro, pequeñas y medianas empresas, que por su escala operativa saturan de inmediato el límite del 20%, regularicen la situación de sus dependientes, integrándolos a las planillas electrónicas con el consecuente pago de aportes a la seguridad social y regímenes pensionarios.

Esta transición directa mitiga sustancialmente los niveles generales de informalidad del país, debilitando las redes de subempleo y desincentivando las prácticas de competencia desleal entre empresas que se aprovechan de la vulnerabilidad migratoria para evadir costos

laborales. Paralelamente, la flexibilización expande y fortalece las facultades de control del Estado, de manera específica las competencias de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), debido a que el Estado no cuenta con herramientas reales para supervisar ni sancionar aquello que, debido al rigor de la propia normativa, tienden a desplazarse hacia la informalidad y la clandestinidad.

Al permitir el registro oficial de este sector, los inspectores de trabajo adquieren la potestad efectiva de auditar los centros laborales, fiscalizar el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, y erradicar cualquier rezago de explotación, lo cual eleva el estándar sociolaboral general de todo el mercado, beneficiando indirectamente al trabajador nacional al evitar la degradación de los salarios. Además, la propuesta de elevar el límite de contratación de trabajadores extranjeros del 20% al 30% constituye una medida de flexibilización progresiva del régimen vigente, sin afectar la finalidad de protección del empleo nacional que inspira el Decreto Legislativo N.º 689. En efecto, la modificación mantiene una participación mayoritaria de trabajadores nacionales dentro de las empresas (70%), preservando el equilibrio entre la promoción del empleo peruano y la necesidad de responder a las actuales dinámicas migratorias y del mercado laboral. Asimismo, evita una reforma radical del sistema, pues no elimina los mecanismos de control existentes, sino que los adapta de manera gradual a la realidad socioeconómica contemporánea, favoreciendo una mayor inclusión laboral formal de la población migrante sin desproteger a la fuerza laboral nacional.

Finalmente, la reforma viabiliza un óptimo aprovechamiento del capital humano extranjero, revirtiendo el fenómeno del subempleo profesional que obliga a técnicos y profesionales calificados a desempeñarse en la marginalidad económica; su inserción formal en sectores estratégicos potencia la productividad interna y dinamiza el consumo regulado, demostrando que una política de inclusión laboral controlada no resta oportunidades al ciudadano local, sino que formaliza y ordena una realidad preexistente, transformando un problema de descontrol informal en un escenario de recaudación, fiscalización y ordenamiento para el Estado peruano.

B. Implementación de una plataforma estatal de intermediación laboral para trabajadores extranjeros

La segunda propuesta de reforma integral en las políticas de inclusión y formalización laboral corresponde a la implementación de una plataforma estatal especializada de intermediación laboral para trabajadores extranjeros, la cual encuentra un sólido referente

operativo y de viabilidad tecnológica en el portal oficial “Empleos Perú” administrado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Actualmente, dicha plataforma estatal implementa un servicio de bolsa de trabajo respaldado por inteligencia artificial que aloja oportunidades laborales exclusivas para poblaciones vulnerables, específicamente para personas con discapacidad, quienes mediante un registro previo y la acreditación de su condición pueden visualizar y postular a vacantes especialmente dirigidas a su perfil. Trasladar este modelo vigente al ámbito de la migración regulada responde de forma directa a los problemas de información que caracterizan al mercado laboral actual, donde la población extranjera formalizable enfrenta una profunda desconexión con el sector empresarial debido a la falta de canales institucionales de difusión y la dificultad crítica para contactar a empleadores idóneos.

Si bien en el entorno digital operan bolsas de empleo masivas de carácter privado, tales como Computrabajo o LinkedIn, estas plataformas comerciales adolecen de una desconexión absoluta con el aparato estatal, carecen de filtros de validación jurídica y no proveen asesoría especializada sobre los regímenes de extranjería, operando únicamente como tableros de anuncios informales. Frente a esta insuficiencia, la propuesta consiste en desarrollar una sección o plataforma especializada, coadministrada de manera estratégica por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Migraciones, que funcione bajo la misma lógica de registro y acreditación de perfiles exclusivos.

En este espacio virtual, los ciudadanos extranjeros que hayan ingresado legalmente al país podrán iniciar sesión y registrarse, permitiendo que la plataforma verifique automáticamente su identidad, los documentos de control con los que ingresaron al territorio nacional, su estatus migratorio actual y su nivel de educación formal, consolidando un perfil laboral transparente y constantemente actualizable. Las funciones esenciales de esta herramienta informática residirían en una arquitectura de interoperabilidad en tiempo real entre ambas entidades del Estado, encargándose del registro ordenado de los trabajadores extranjeros, la verificación automática de su calidad migratoria a través del cruce de datos con el Registro Único de Extranjeros de Migraciones, la publicación de vacantes exclusivas por parte de empresas interesadas, la validación documental automatizada de títulos o competencias, y la orientación técnica continua sobre las modalidades de contratación laboral.

El aporte más disruptivo de este mecanismo, concebido específicamente para reducir los índices de informalidad y optimizar el control de las políticas públicas, radica en el establecimiento de un protocolo de incentivos y tolerancias coordinado directamente con la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). Bajo este esquema normativo, el empleador seleccionará un perfil idóneo a través de esta bolsa de trabajo oficial por lo que el postulante requerirá regularizar o adecuar su estatus migratorio al correspondiente para poder laborar formalmente, es por ello que la plataforma podrá activar un procedimiento de orientación y regularización previa, mediante el cual se verificará el inicio de los trámites correspondientes y se brindará acompañamiento institucional para su culminación. Este mecanismo no supone una suspensión de las facultades fiscalizadoras de SUNAFIL ni una excepción al cumplimiento de la normativa laboral y migratoria, sino una vía regulada de adecuación documental previa a la contratación que permita facilitar la formalización del vínculo laboral dentro de los principios de legalidad, seguridad jurídica y razonabilidad administrativa

Esta flexibilidad temporal mitiga el temor punitivo de las empresas frente a las fiscalizaciones inmediatas, desincentiva el uso de mano de obra en la clandestinidad y garantiza que el tránsito hacia el empleo formal se realice dentro de un marco de acompañamiento estatal, donde el cumplimiento de la ley no actúe como una barrera prohibitiva, sino como un proceso guiado que expande la recaudación fiscal, el control migratorio soberano y la dignificación del capital humano en el Perú.

C. Implementación de programas institucionales de intermediación presencial y maratones del empleo para la inserción migratoria.

La tercera propuesta de acción positiva radica en el diseño y ejecución periódica de una maratón de empleo, una estrategia de pública activa que encuentra un sólido sustento operativo en los exitosos modelos de intermediación presencial que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo implementa actualmente para diversos colectivos vulnerables. El Estado peruano ha demostrado la alta eficacia de estas intervenciones directas a través de mecanismos institucionales consolidados, tales como la “Maratón del Empleo para Personas con Discapacidad” que congrega de forma masiva a decenas de empresas privadas y moviliza la participación coordinada de entidades como el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) y EsSalud para asegurar puestos formales inmediatos, la denominada “Maratón Mi Primera Chamba” orientada a dinamizar el empleo juvenil mediante el ofrecimiento concentrado de más de 1,300 vacantes formales en una sola jornada, y así mismo la “Maratón del Empleo

Plateada” diseñada específicamente para reinsertar al mercado formal a más de 614 adultos mayores en el año 2025.

Replicar esta metodología de intervención masiva y presencial en el ámbito de la población extranjera regularizada constituye una herramienta indispensable para resolver de forma acelerada las barreras críticas de información y la desconfianza del sector empresarial respecto a las modalidades de contratación reguladas por el Decreto Legislativo N.º 689. Al igual que en las maratones juveniles, de personas con discapacidad o del adulto mayor, este evento especializado permitiría el contacto directo e inmediato entre los reclutadores de las empresas privadas y los postulantes extranjeros que han ingresado legalmente al país, reduciendo a cero los costos y tiempos de búsqueda que usualmente empujan a ambas partes hacia la informalidad. Asimismo, la naturaleza de estas maratones estatales no se limita a la mera postulación, sino que articula en un solo espacio físico una red integral de servicios públicos de empleabilidad donde el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo provee de manera gratuita asistencia técnica para el diseño de currículums, charlas de orientación y la emisión inmediata del Certificado Único Laboral, asegurando que el proceso de contratación cuente con un estándar óptimo de predictibilidad y seguridad jurídica.

Es fundamental reafirmar ante cualquier cuestionamiento técnico que esta propuesta de ferias masivas especializadas no genera, bajo ninguna circunstancia, una situación de menoscabo, desventaja o desplazamiento de las oportunidades laborales legítimas de los ciudadanos nacionales.

La realización de una maratón focalizada para extranjeros regulares beneficia directamente al trabajador nacional, en la medida que funciona como un mecanismo de contención contra el dumping social y la precarización del mercado laboral; al canalizar formalmente al personal extranjero hacia planillas electrónicas que exigen el respeto irrestricto de los sueldos mínimos, los derechos sociolaborales y los aportes de ley, el Estado erradica las bolsas de mano de obra clandestina y barata que las empresas informales suelen explotar, protegiendo así el estándar salarial general y evitando la degradación de las condiciones de trabajo de los propios ciudadanos peruanos.

En consecuencia, esta tercera vía de acción gubernamental demuestra que el impulso del Estado mediante estrategias presenciales focalizadas y coorganizadas con la Superintendencia Nacional de Migraciones para la validación del estatus legal, no altera las prioridades constitucionales del empleo local, sino que formaliza una realidad

preexistente, transformando la vulnerabilidad migratoria en un círculo de control administrativo, recaudación fiscal y ordenamiento del mercado laboral formal en el Perú.

Estas tres propuestas se basan en un análisis realista del entorno legal peruano actual y buscan construir a la inclusión efectiva de los trabajadores migrantes, promoviendo su inserción al mercado laboral peruano y el respeto pleno de sus derechos laborales.

4.4.3. Evaluación jurídica y viabilidad de la propuesta

A. Evaluación constitucional de la modificación del Decreto Legislativo N.º 689

La viabilidad jurídica de la propuesta orientada a incrementar la cuota máxima de contratación de trabajadores extranjeros del 20% al 30% en el ordenamiento peruano se sostiene sobre un riguroso análisis de compatibilidad y armonización con el núcleo dogmático de nuestra Constitución Política. Lejos de configurar una alteración de los principios del ordenamiento, elevar este tope porcentual optimiza de forma directa el contenido en el artículo 2, inciso 2, garantizando la igualdad ante la ley y la no discriminación, al mitigar los efectos de exclusión que el marco rígido actual proyecta sobre la población regularizada.

Asimismo, la medida se alinea con nuestra Constitución en el Artículo N°22, referente al derecho al trabajo como un deber y un derecho que es base del bienestar social, y con el Artículo N°23, que exige la protección del trabajo en sus diversas modalidades, puesto que flexibilizar la cuota remueve una valla burocrática restrictiva y dota de contenido material al acceso al mercado formal.

Es fundamental precisar que este incremento normativo no elimina ni debilita bajo ningún supuesto la protección constitucional debida al trabajador nacional; por el contrario, la preferencia por la mano de obra local se mantiene incólume y plenamente blindada al reservarse de manera indiscutible una cuota mayoritaria del 70% de la planilla para los ciudadanos peruanos, asegurando que la reforma no desplace la fuerza laboral interna, sino que formalice de manera ordenada un porcentaje preexistente de mano de obra extranjera que ya opera en la realidad fáctica. Por lo tanto, la modificación planteada se consolida como una medida razonable y proporcional frente al nuevo contexto migratorio, superando un examen de idoneidad y necesidad al demostrar que el fin perseguido es formalizar el empleo y proteger la dignidad humana de un colectivo vulnerable. Esta viabilidad encuentra un respaldo e institucional definitivo al evaluar la experiencia de la República

Oriental del Uruguay, cuyo ordenamiento no contempla en su legislación laboral cuotas de contratación ni topes porcentuales restrictivos para los trabajadores extranjeros. Este modelo comparado expone una realidad jurídica ineludible a pesar de no aplicar barreras restrictivas a la extranjería, Uruguay registra de manera consistente una de las tasas de informalidad laboral más bajas de América Latina (Instituto de Economía de Uruguay, 2022), sustancialmente menor a la del Perú, lo que demuestra que la ausencia de vallas cuantitativas rígidas no degrada el mercado laboral ni perjudica al trabajador local, sino que dinamiza la regularización, destruye los incentivos para la clandestinidad y optimiza el control estatal.

B. Viabilidad jurídica e institucional de la plataforma estatal de intermediación laboral

La viabilidad jurídica e institucional de la plataforma estatal de intermediación laboral para trabajadores extranjeros se fundamenta en el ejercicio eficiente de las competencias que ya poseen las entidades involucradas, sin que esto requiera, bajo ninguna circunstancia, la creación de una nueva entidad pública ni la expansión de la estructura burocrática del Estado.

La propuesta se articula sobre el diseño de un ecosistema de gestión pública digital donde el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, como ente rector en materia laboral, ejerce su potestad de organizar el mercado de trabajo y gestionar el servicio público de empleo; la Superintendencia Nacional de Migraciones, como autoridad competente en el control migratorio y la emisión de calidades migratorias habilitantes; y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, en su rol de ente supervisor del cumplimiento de las normas sociolaborales. Esta arquitectura institucional es plenamente viable puesto que no altera las facultades legales de dichas instituciones, sino que optimiza su interoperabilidad mediante el cruce de bases de datos que ya existen y son administradas por el Estado.

En este sentido, la implementación de la plataforma no exige una reforma legislativa de alto nivel, sino que puede materializarse de forma ágil y eficaz mediante mecanismos de gestión administrativa como la suscripción de un convenio interinstitucional entre el Ministerio de Trabajo y la Superintendencia Nacional de Migraciones, los cuales establecerían los protocolos técnicos de acceso, protección de datos personales y validación de la información migratoria en tiempo real. Este convenio actuaría como el marco de gobernanza digital para el intercambio de datos, mientras que la operatividad técnica, los

lineamientos de acceso para las empresas y el establecimiento del protocolo de tolerancias administrativas a través del cual la SUNAFIL reconocerá los plazos de gracia para la regularización de calidades migratorias podrían concretarse mediante una Resolución Ministerial. Al optar por esta vía normativa de gestión ejecutiva, el Estado peruano garantiza la celeridad administrativa y la eficiencia en el uso de los recursos públicos, transformando una problemática de control migratorio y mercado laboral en un sistema centralizado de trazabilidad, donde el cumplimiento normativo se fomenta mediante la simplificación de procesos y la articulación entre instituciones que, aunque operan bajo objetivos distintos, convergen en la necesidad de asegurar la legalidad del empleo y la protección del orden económico nacional.

C. Sostenibilidad institucional y mecanismos de ejecución de las jornadas masivas de empleo inclusivo

La viabilidad jurídica e institucional de la ejecución de maratones o ferias de empleo inclusivas y transfronterizas se sustenta en la naturaleza facultativa y programática de las competencias que ya ostenta el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para la promoción de la inserción laboral. La implementación de esta propuesta no requiere de una nueva arquitectura normativa ni de una habilitación legislativa extraordinaria, puesto que la organización de ferias del empleo y maratones de reclutamiento masivo es una actividad habitual y operativa dentro del calendario de gestión de dicha cartera ministerial. La viabilidad técnica se garantiza a través de la suscripción e convenios interinstitucionales de colaboración, mediante los cuales el Ministerio de Trabajo articula esfuerzos con la Superintendencia Nacional de Migraciones para la validación expedita de estatus migratorios y la orientación en tiempo real a los empleadores sobre la formalización de contratos bajo el Decreto Legislativo N.º 689.

Esta modalidad de gestión administrativa basada en resoluciones directorales o resoluciones ministeriales que formalizan la creación del cronograma de ferias anuales permite que la administración pública despliegue sus capacidades de orientación sin incurrir en duplicidad de funciones ni costos adicionales, empleando el personal y los espacios físicos del Estado ya destinados a los centros de empleo regionales. Al integrar a las instituciones involucradas en un mismo espacio físico, se crea un entorno de seguridad jurídica donde el empleador puede verificar, en un solo acto y mediante la interoperabilidad de bases de datos, que el candidato extranjero posee un estatus legal habilitante, eliminando los márgenes de duda que actualmente detienen la contratación formal.

Beneficios jurídicos, sociales y económicos de la propuesta

Los beneficios jurídicos, sociales y económicos derivados de la implementación de la plataforma estatal especializada de intermediación laboral para trabajadores extranjeros representan un impacto directo en la modernización de la gestión pública sociolaboral. Desde la perspectiva estrictamente jurídica, esta herramienta digital garantiza una mayor efectividad del principio de igualdad ante la ley, al dotar a los administrados de un canal oficial que neutraliza las arbitrariedades y asimetrías del mercado informal. Su puesta en marcha materializa de forma concreta el principio pro homine en el ámbito administrativo, puesto que el diseño de la plataforma al cruzar en tiempo real los datos del Ministerio de Trabajo y la Superintendencia Nacional de Migraciones prioriza la simplificación de trámites y la regularización de la persona frente a las trabas burocráticas tradicionales.

Asimismo, el sector privado se beneficia de un óptimo aprovechamiento del capital humano migrante, revirtiendo el subempleo profesional al permitir que las empresas localicen y contraten de manera ágil y segura los perfiles técnicos y profesionales calificados que sus cadenas productivas requieren.

CONCLUSIONES

Primera conclusión: Tras analizar la inclusión de trabajadores extranjeros vulnerables en el mercado laboral peruano y la viabilidad de normativas para garantizar su empleo formal, se concluye que existe una insuficiencia normativa actual que limita esta inclusión, como es el caso del límite del 20% en el Decreto Legislativo N.º 689.

Segunda conclusión: El análisis detallado del marco legal peruano y las políticas públicas revela que, si bien existen normativas y mecanismos para proteger los derechos laborales y prevenir la discriminación, se concluye que es necesario fortalecer y precisar el marco normativo para asegurar una protección integral.

Tercera conclusión: En cuanto a las barreras y desafíos concretos que enfrentan los trabajadores migrantes para acceder a empleos formales, la investigación concluye que los procesos burocráticos y discriminación estructural generan un entorno poco favorable para esta población. La falta de armonización entre leyes migratorias y laborales contribuye a la inseguridad jurídica y la informalidad, por lo que deben implementarse nuevas propuestas que garanticen la igualdad material y protección efectiva.

Cuarta conclusión: Las demoras administrativas en los procesos de regularización migratoria y la consecuente desconfianza del sector empresarial generan que, en la práctica fáctica, ningún empleador opte voluntariamente por buscar o contratar personal extranjero a través de los canales ordinarios por lo que con intervención del Estado es posible revertir la incertidumbre y generar confianza institucional.

Quinta conclusión: Finalmente, en relación con las medidas normativas para facilitar el acceso de migrantes a empleos formales, se concluye que las propuestas de estímulos a la formalización representan estrategias coherentes, viables y compatibles con la normativa vigente y los compromisos internacionales del Perú. Además, se determinó que las medidas analizadas resultan jurídicamente compatibles con el marco constitucional y convencional vigente.

RECOMENDACIONES

Primera recomendación: Se recomienda al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo implementar mecanismos permanentes de interoperabilidad con la Superintendencia Nacional de Migraciones para unificar la información laboral y migratoria de trabajadores extranjeros, reduciendo los tiempos de verificación documental y fortaleciendo los mecanismos de contratación formal.

Segunda recomendación: Se recomienda al Congreso de la República realizar una evaluación técnica integral del régimen de contratación de trabajadores extranjeros regulado por el Decreto Legislativo N.º 689, considerando el contexto migratorio actual, los niveles de informalidad laboral y los estándares internacionales de igualdad de oportunidades.

Tercera recomendación: Se recomienda al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo incorporar dentro de sus programas permanentes de intermediación laboral acciones focalizadas para población migrante regularizada, priorizando sectores con déficit de mano de obra y promoviendo mecanismos de formalización supervisados por la autoridad laboral.

REFERENCIAS

- Acnur y OIM (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados y Organización Internacional para las Migraciones). 2021. *Plataforma de Coordinación para Refugiados y Migrantes*. Consultado el 12 de mayo de 2020.
- Alcázar, L. y Távara, F. (2023). *Barreras para la integración laboral de migrantes venezolanos en el Perú: identificación y análisis de opciones de política* (Diagnóstico y Propuesta N° 59). Lima: CIES.
- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR). (2021). *Guidelines on International Legal Standards Relating to Decent Work for Refugees*.
- Alvarez, (2024). *El concepto de discriminación grupal y su eficacia real en el ámbito de las relaciones laborales*. Editorial Tirant.
- Amnistía Internacional. (2020). *Buscando refugio: Perú da la espalda a quienes huyen de Venezuela*. Amnesty International.
- Aparicio, (2007). Los derechos sociales de las personas inmigradas en España. *Estudios SocioJurídicos* Vol.9.
- Aquize & Barriga. (2021). Percepción de los migrantes con respecto a la discriminación laboral en Arequipa 2021. Universidad Cesar Vallejo.
- Arriola C. (2026). *La contratación de trabajadores extranjeros como mecanismo de flexibilización laboral: ¿excepción legítima o precarización encubierta?* Laborem: Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 26(33), 25-49.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Resolución 217 A art.23.
- Ataca Ugaz, M. L., & Galindo Valer, V. (2014). La contratación de trabajadores extranjeros en el Peru: Procedimientos y convenios suscritos por nuestro país que facilitan la contratación. THEMIS Revista De Derecho, (65), 161–172.
- Bermúdez et al, (2025). Desprotección Laboral y Migración irregular: desafío para los derechos en América Latina y el Caribe. Advocatus.

- Blancas C., (2023). *Derechos Fundamentales de la persona y la relación de Trabajo*. Segunda edición aumentada del Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Blouin, C. (2021). Complejidades y contradicciones de la política migratoria hacia la migración venezolana en el Perú. *Colombia Internacional*, 106, 141-164.
- Blouin, ed. (2019). *Estudio sobre el perfil socio económico de la población venezolana y sus comunidades de acogida: una mirada hacia la inclusión*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú; Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Boza Pro, G. (2011). *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Brum, M. (2022). *Descomposición de los cambios en la tasa de informalidad entre 2019 y 2021*. Instituto de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración de la Universidad de la República & Unidad de Estadística. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Carrasco, I., & Suárez, J. (2018). *Migración internacional e inclusión en América Latina: análisis en los países de destino mediante encuestas de hogares*.
- Corte Suprema de Justicia de la República (2017) *Casación Laboral N.º 19599-2015-Lima*.
- Corte Suprema de Justicia de la República. (2017). *Casación Laboral N.º 11896-2015-Del Santa*. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria.
- Corte Suprema de Justicia de la República. (2023). *Acuerdo Plenario N° 04-2023/CIJ-112*.
- Culqui, (2016). *Los derechos laborales de los trabajadores migrantes en el Perú*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- De la Cruz (2025). *La informalidad Laboral en el Perú desde una perspectiva integral*. *Determinación de la pena en los delitos de trata de personas y explotación*.
- Escárzaga, (2002). “Migración, guerra interna e identidad andina en Perú”. *Política y Cultura*, (18), 278-298.
- Facal y Casal (2021). *Migrantes calificados venezolanos y su proceso de inclusión en el mercado laboral uruguayo de tipo bimodal o dual*. *Aposta: Revista de Ciencias Sociales*, 19(88), 126-157.

Gomez C. (2025). Protección de los derechos fundamentales laborales de los inmigrantes en el Perú 2024. Universidad Nacional Federico Villarreal.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2025). *Perú: Estadísticas de la Migración Internacional (Una visión desde los Registros Administrativos)*. Lima- INEI.

Jerjez (2020), Inmigración venezolana y estigmatización laboral en el Perú. Investigaciones Sociales; Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Maldonado, (2018). Protección social y migración. Una mirada desde las vulnerabilidades a lo largo del ciclo de la migración y de la vida de las personas. Santiago: CEPAL

Maurizio, R. (2021a). *Empleo e informalidad en América Latina y el Caribe: una recuperación insuficiente y desigual*. Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe, OIT.

Neves, J. (2021). *Introducción al derecho del trabajo* (5.^a ed.). Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

ONU Migración (2021). Seguridad social y migración: infografías ONMS.

Onuchic, P. (2022). Recent contributions to theories of discrimination.

Organización de las Naciones Unidas (1990). Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (Resolución 45/158, Asamblea General.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2023). Estrategia regional de la OIT de migración laboral y movilidad humana en América Latina y el Caribe 2023-2030.

Organización Internacional del Trabajo. (1958). Convenio sobre la discriminación empleo y ocupación, núm. 111.

Organización Internacional para las Migraciones (OIM) (2024). Seguridad social de las personas migrantes en Iberoamérica.

Pasco M. (2012). *El principio protector en el Derecho del Trabajo y su aplicación en el proceso laboral. En Trabajo y Seguridad Social. Estudios Jurídicos en Homenaje a Luis Aparicio Valdez (pp. 123–145)*. Sociedad Peruana de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social. Editora Jurídica Grijley.

- Pérez, R. (2017). *Ciudadanía cultural y migración*. Contextos: Estudios De Humanidades Y Ciencias Sociales, (35), 21-40.
- Perú, C.S. (2016) *Casación Laboral N.º 11560-2016*, Lima.
- PNUD. (2022). *Migración reciente hacia el Perú: situación, respuestas de política y oportunidades*. Plataforma de Coordinación Interagencial para Refugiados y Migrantes de Venezuela.
- Poder Ejecutivo. (1991). *Decreto Legislativo N.º 689, Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros*. Diario Oficial El Peruano, 5 de noviembre de 1991
- Poder Ejecutivo. (2017). *Decreto Legislativo N.º 1350, Ley de Migraciones*. Diario Oficial El Peruano
- Poder Ejecutivo. (2018). Resolución Ministerial N.º 176-2018-TR. Diario oficial El Peruano.
- Ponte & Valdivia (2024), Discriminación en el mercado laboral hacia los migrantes. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Puican Otero, J. G. G. (2023). *Propuesta de modificatoria al art. 4º del D. Leg. 689 para promover contratación laboral de extranjeros en el sector privado*. Repositorio de Tesis USAT.
- Quiñones (2014). Inclusión Laboral de las personas con discapacidad. Revista Foro Jurídico.
- Ramos et al., (2021). La xenofobia y la lucha contra la discriminación en el Perú, los retos pendientes para contribuir a una agenda de integración desde el Poder Ejecutivo. Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú
- Ruiz & Dedios (2022). Migración recuente hacia el Perú: situación, respuestas de política y oportunidades.
- Sanguineti R. (1996). *El Derecho del Trabajo como categoría histórica*. Ius et Veritas, (12), 155–167.
- Santander & Cajas, (2025). El impacto del estatus legal de los migrantes en el mercado laboral y la productividad en el país receptor. Universidad del Pacífico.
- Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria.

- Távora, G. (2023). *Barreras para la integración laboral de migrantes en Perú*. Consorcio de Investigación Económica y Social.
- Tequen, J. A. (2021). Análisis de la resolución ministerial N° 176-2018-TR a la luz de las normas constitucionales e internacionales sobre materia laboral
- Toyama (2022). Derecho Individual del trabajo, Gaceta Jurídica, pag. 44.
- Tribunal Constitucional del Perú. (2022). Sentencia del Pleno N.º 266/2022. Expediente N.º 00688-2020-PHC/TC.
- Tribunal Constitucional. (2023). *Sentencia del Expediente N° 02228-2018-PA/TC*
- Tribunal Constitucional. (8 de noviembre de 2016). *Sentencia del Expediente N.º 02744-2015PA/TC* (Caso Jesús de Mesquita Oliviera)
- Vásquez L.& Aguilar D. (2022). *Contribuciones de las migraciones recientes al desarrollo sostenible: el caso de Perú*. En J. Martínez Pizarro & M. V. Cano Christiny (Eds.), *Sobre las contribuciones de la migración al desarrollo sostenible*. Estudios en países seleccionados (pp. 42-61). Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Vega,(2025). Derechos Humanos y la brecha en el mercado laboral peruano 2023. Norbert Wiener.
- Villon, L. M. (2023). *Situación laboral y los migrantes venezolanos en Lima Norte, 2023*, Universidad César Vallejo. Repositorio Institucional de la UCV.
- World Vision Perú. (2025). *Enfoque diferenciador en la protección social: asistencia psicológica, mediación intercultural y mecanismos frente a la violencia laboral*. World Vision Internacional.