

Dossier Movilidad Internacional Directivos

Con el presente documento, pretendemos presentar de forma resumida y esquemática, la normativa imprescindible que afecta a los Directivos y a su movilidad internacional, bajo un esquema de derecho comparado, y dentro del ámbito de la normativa laboral, de seguridad social y de extranjería o movilidad internacional.

Perú

1. MARCO NORMATIVO

- Decreto Legislativo N° 689, Ley para la contratación de trabajadores extranjeros. Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 05/11/1991
- Decreto Supremo N° 014-92-TR, Reglamento de la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 22/12/1992
- Decisión 545, "Instrumento Andino de Migración Laboral" de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), del 25/06/2003
- Resolución Ministerial N° 279-2004-TR, Dictan disposiciones para el cumplimiento de la Decisión N° 545, Instrumento Andino de Migración Laboral. Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 31/10/2004.
- Resolución Ministerial N° 291-2018-TR, Aprueban normativa complementaria para la aprobación, prórroga o modificación de los contratos de trabajo de personal extranjero a través del "Sistema Virtual de Contratos Extranjeros – SIVICE", publicada en el Diario Oficial El Peruano el 14/11/2018
- Ley N° 26790, Ley de Modernización de Seguridad Social en Salud, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17/05/1997.
- Decreto Supremo N° 009-97-SA, Reglamento de la Ley de Modernización de Seguridad Social en Salud, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 09/09/1997.
- Decreto Ley N° 19990, crea el Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social. Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 30/04/1973.
- Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República del Perú del 16 de junio de 2003. En vigor desde el 01/02/2005.
- Decreto Supremo N° 054-97-EF, Aprueban el Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondo de Pensiones. Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 14/05/1997.
- Decreto Supremo N° 004-98-EF, Aprueban Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondo de Pensiones. Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 21/01/1998.
- Decreto Legislativo N° 1350, Ley de Migraciones.
- Decreto Supremo N° 007-2017-IN, Reglamento de la Ley de Migraciones.
- Decreto Supremo N° 008-2023-IN, Texto Único de Procedimientos Administrativo - TUPA- de la Superintendencia Nacional de Migraciones.



2. NORMATIVA LABORAL

Nuestra legislación ha definido al personal de dirección como aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros o que lo sustituye, el que comparte las funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.

La relación laboral del personal de dirección es muy cercana con el empleador por lo que el contrato de trabajo debe contemplar lo siguiente:

- Redactarse por escrito indicando las condiciones laborales (remuneración, bono por desempeño, seguros, entre otros), funciones u obligaciones, duración o plazo del contrato.
- El periodo de prueba para el personal de dirección es de hasta 12 meses, aunque las partes pueden pactar un plazo menor.
- La calificación del cargo como "personal de dirección" debe de consignar en el contrato de trabajo.
- Por la naturaleza de sus funciones el trabajador de alta dirección no se encuentra sujeto al cumplimiento de la jornada máxima de trabajo o del centro laboral. Tampoco se encuentra obligado al registro de su asistencia.
- Puede establecerse pactos de exclusividad, confidencialidad, conflicto de interés y no competencia.
- Puede acordarse el pago de una remuneración integral anual con el personal de alta dirección siempre que su remuneración bruta mensual sea mayor o igual a 2 Unidades Impositivas Tributarias (UIT)¹, la que incluirá los beneficios sociales que le correspondan en el año.
- Extinción del vínculo laboral:
 - Por voluntad del trabajador:
 - i) Renuncia voluntaria, si bien nuestra legislación establece que el trabajador deberá dar un preaviso por escrito al empleador con una anticipación de 30 días a la fecha de cese, lo cierto es que las partes suelen pactar en el contrato de trabajo un preaviso de 3 a 6 meses de anticipación.
 - ii) Despido indirecto por actos de hostilidad cometidos por el empleador y establecidos en la ley. En caso se acredite judicialmente el incumplimiento del empleador, este deberá de pagar una indemnización por despido arbitrario equivalente a 1.5 remuneración ordinaria mensual por cada año laborado y la fracción por los meses y días, con un tope de 12 remuneraciones.
 - Por decisión del empleador:
 - i) Despido con causa justa, si el trabajador incurre en motivos relacionados con su capacidad o con su conducta establecidos en nuestra legislación, sin que se genere el pago de la indemnización por despido. En caso el empleador no acredite la causa justa judicialmente, entonces, se deberá pagar la indemnización por despido arbitrario.
 - ii) Despido sin causa justa, el cual genera la obligación de pagar la indemnización por despido arbitrario.

¹ La UIT para el año 2025 asciende a S/. 5,350.



Es importante indicar que, en caso se contrate personal de alta dirección extranjero, se deberá tener en cuenta que dicha contratación no podrá exceder de los porcentajes limitativos establecidos en la ley. En efecto, nuestra legislación establece que la contratación del personal extranjero deberá encontrarse dentro del 20% del total de trabajadores de la empresa y del 30% del total de remuneraciones declaradas en la nómina.

En caso el personal de alta dirección extranjero sea personal profesional o técnico, o dirigirá una nueva actividad empresarial en el Perú, se encontrará exonerado del cumplimiento de los porcentajes limitativos de contratación antes indicados.

Asimismo, al personal de alta dirección extranjero le corresponderá suscribir un contrato de trabajo como si fuese trabajador peruano si: i) su cónyuge, hijos, padres o hermanos son peruanos, ii) tiene la calidad migratoria permanente (inmigrante), iii) su país de origen tiene un convenio de reciprocidad laboral (MERCOSUR, CAN) o de doble nacionalidad (España, por ejemplo), entre otros.

El plazo del contrato de trabajo del personal extranjero es a plazo determinado y por un periodo máximo de 3 años, prorrogables por el mismo periodo sucesivamente por periodos iguales.

El contrato de trabajo de personal extranjero se debe presentar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para su aprobación y registro.

Cabe indicar que el trabajador extranjero podrá iniciar la prestación de los servicios y ser registrado en la nómina de la empresa peruana sólo cuando haya obtenido la calidad migratoria habilitante, esto es, la visa de trabajo.

1. NORMATIVA DE SEGURIDAD SOCIAL

En el Perú la seguridad social en salud (EsSalud) se encuentra a cargo del empleador, quien aporta el 9% de la remuneración bruta mensual del trabajador (ya sea en dinero o en especie) a EsSalud. En el caso del personal de alta dirección, adicionalmente, el empleador suele contratar una póliza de seguro médico particular.

En cuanto a la seguridad social en pensiones, nuestra legislación regula la afiliación al Sistema Nacional de Pensiones (ONP) o al Sistema Privado de Pensiones (AFP). Las aportaciones a la ONP o a la AFP se encuentran a cargo del trabajador, por lo que el empleador descontará alrededor del 13% de la remuneración mensual del trabajador a fin de realizar las aportaciones previsionales en la institución a la que se encuentra afiliado el trabajador.

Por lo general, el personal de alta dirección extranjero suele afiliarse a una AFP, lo que facilita el traslado de su fondo previsional generado en el Perú al extranjero cuando culmina la relación laboral en nuestro país.

2. NORMATIVA DE EXTRANJERÍA

La prestación de servicios de todo trabajador extranjero en el Perú se iniciará una vez que la Superintendencia Nacional de Migraciones (Migraciones) le otorgue la calidad migratoria habilitante.



El personal de alta dirección extranjero deberá gestionar el permiso de trabajo ante Migraciones y, dependiendo del plazo del contrato de trabajo, se le otorgará una visa de temporal de trabajo o la residencia. En efecto, si el plazo del contrato de trabajo es menor a 1 año o se ha pactado un periodo de prueba, Migraciones otorgará una visa temporal de trabajo; si el plazo es mayor o igual a 1 año, aprobará la residencia del trabajador extranjero.

Cabe indicar que la residencia se otorga por un periodo de 365 días prorrogables por el mismo tiempo.

Adicionalmente, es importante indicar que nuestro país tiene convenios migratorios con el MERCOSUR y Comunidad Andina de Naciones (CAN) a través de los cuales se han establecido requisitos distintos para los extranjeros de los países miembros del MERCOSUR o la CAN. Inicialmente se otorga una residencia temporal de 2 años y, al término de dicho plazo, el extranjero podrá optar por la residencia permanente.

Ahora bien, si el personal de alta dirección es destacado al Perú manteniendo el vínculo laboral con su empleador extranjero, podrá gestionar la calidad migratoria de trabajador destacado de empresa extranjera. En este caso, se deberá presentar a Migraciones, entre otros, el contrato de asistencia técnica o de servicios suscrito por la empresa peruana y el empleador extranjero del personal de alta dirección.

El plazo del permiso de trabajo bajo este supuesto dependerá del tiempo del destaque por lo que, si este es menor de un año, se otorgará una visa temporal y, si el plazo es mayor a 1 año se otorgará la residencia renovable por el mismo periodo.

Desde ECIJA, quedamos a
vuestra disposición ante
cualquier consulta
relacionada con esta
materia.