



Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

XXIII Congreso Mundial

7 - 10 de Septiembre de 2021 - Lima, Perú

RETOS DE LOS SISTEMAS DE LEGISLACIÓN LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

- Transformación del trabajo: desafíos para el Derecho del Trabajo
- Comercio internacional y trabajo
- Nuevos retos de la Seguridad Social
- Trabajadores migrantes
- Trabajadores atípicos e informales
- Igualdad en el trabajo
- El Estado y las nuevas formas de voz colectiva



Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

XXIII Congreso Mundial

7 - 10 de Septiembre de 2021 - Lima, Perú

RETOS DE LOS SISTEMAS DE LEGISLACIÓN LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

- Transformación del trabajo:
desafíos para el Derecho del Trabajo
- Comercio internacional y trabajo
- Nuevos retos de la Seguridad Social
- Trabajadores migrantes
- Trabajadores atípicos e informales
- Igualdad en el trabajo
- El Estado y las nuevas formas de
voz colectiva

PATROCINADORES



AUSPICIADORES



Retos de los Sistemas de Legislación Laboral y Seguridad Social
PRIMERA EDICIÓN DIGITAL MARZO 2023
Prohibida su reproducción total o parcial DERECHOS RESERVADOS D. Leg. N.º 822
<p>Autores: Alberto Pizzoferrato / Sergio Torres Teixeira / Wilfredo Sanguinetti Raymond / Kurt Paerli / Masahiko Iwamura / Helga Špadina / Petra Herzfeld Olsson / Pamhidzai Bamu / Roberto Fragale Filho / María Luisa Molero Marañón / Bernd Waas / Oscar Raúl Chuquillanqui Aragón / Carlos De Fuentes García-Romero De Tejada / Marina Fernández Ramírez / Carmen Ferradans Caramés / Giovanni Gaudio / Francisca Moreno Romero / María Olaya Martín Rodríguez / Rodrigo Palomo Vélez / Adrián Pérez Pastrana / César Alfredo Puntriano Rosas / María Carmen Tatay Puchades / Mireia Llobera / Dulce María Cairós Barreto / Carlos García Gallego / María Katia García Landaburu / Luis Gordo González / Oscar Hernández Álvarez / José Eduardo López Ahumada / Priscila Martín Vales / Rosa María Morato García / Daniel Peres Díaz / Gastón López Argonz / Matthieu Chabannes / Leopoldo Gamarra Vilchez / Miguel Ángel Martínez-Gijón Machuca / Javier Paitán Martínez / Leiso Fasney Restrepo Aguirre / Gaye Burcu Yildiz / Francisca Bernal Santamaria / Karla Giamnina Cánova Talledo / Chiara Cristofolini/ Vincenzo Cangemi/ Roberto Pettinelli / Ljubinka Kovačević/ Boško Latković / Kwang-Taek Lee / Jovana Rajić-Čalić / Jovana Misailović / Carlos Eduardo Saco Chipana / Daniel Ulloa Millares / Christa Caro Palacios / Ángela Sofía Bilbao Pazmiño / Laura Sofía Pérez Pianda / Stefano Guadagno / Chiara Hassemer / Flávia Souza Máximo Pereira / Luis Mendoza Legoaas / Fiorella Peyrone Villacorta / Ivan Ramiro Campero Villalba / Lilli Carollo / Macarena Castro Conde / Emilio De Castro Marín / Viviana Mariel Dobarro / María Begoña García Gil / Luciana Guaglianone / María Laura Parisi / Balwinder Kaur / Diego Megino Fernández / Pedro Oliveira / Ccantu Stefany Osorio Velarde / Luz Pacheco Zerga / María Gema Quintero Lima / Carmen Grau Pineda / Concha Sanz Sáez / Sarai Rodríguez González / Fernando Varela Bohórquez / Juan Manuel Moreno Díaz.</p>
<p>Coordinadora: María Katia García Landaburú</p> <p>© Comisión Organizadora del Congreso: Germán Ramírez-Gastón Ballón (Presidente), Guillermo Boza Pró, María Katia García Landaburu, Emilio Morgado Valenzuela, Mónica Pizarro Díaz, Michael Vidal Salazar</p>
<p>Copyright 2021 Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
<p>Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Dirección: Av. Dos de Mayo 516, dpto. 201. Miraflores - Lima, Perú Telef.: 51(1) 7055586</p>
<p>ISBN: 978-9972-9422-4-2 Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N.º 2023-02736 Publicado en el mes de marzo de 2023 DERECHOS RESERVADOS. Prohibida su reproducción parcial o total (D. Leg. 822)</p>

En su edición electrónica, el libro alcanza a un número de lectores peruanos y del extranjero, de los ámbitos universitario, gremial, profesional, impulsando el estudio del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Esta edición se encuentra alojada y disponible para descarga libre en la página web de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: www.spdts.org.pe

COMISIÓN ORGANIZADORA DEL CONGRESO

Germán Ramírez-Gastón Ballón (Presidente)

Guillermo Boza Pró

María Katia García Landaburu

Emilio Morgado Valenzuela

Mónica Pizarro Díaz

Michael Vidal Salazar

COMISIÓN REVISORA DE PONENCIAS

Guillermo Boza Pró

Ana Cecilia Crisanto Castañeda

María Katia García Landaburu

César Gonzales Hunt

Sandro Nuñez Paz

Estela Ospina Salinas

Luz Pacheco Zerga

Mónica Pizarro Díaz

César Puntriano Rosas

Germán Ramírez-Gastón Ballón

Michael Vidal Salazar

TRABAJADORES MIGRANTES

MIGRANT WORKERS

LA MIGRACIÓN Y EL IMPACTO EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL PERÚ

Un problema que se agudiza en tiempos de Pandemia

KARLA GIAMNINA CÁNOVA TALLEDO

Abogada por la Universidad de Lima. Magister en Occupational Safety and Health por la Universidad de Torino – Italia. Egresada de la Maestría de Relaciones Laborales de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Especialista en Derecho del Trabajo por la Universidad de Sevilla-España. Actualmente se desempeña como docente en la Universidad de Lima y en la Escuela de Postgrado de la UPC. Asesora en la Organización Panamericana de la Salud OPS/OMS. Ex Directora de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Miembro de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (SPDTSS) y de la Sociedad Peruana de Salud ocupacional (SOPESO). Directora Ejecutiva de la Secretaría Administrativa Permanente de la Asociación Latinoamérica de Salud Ocupacional –ALSO.

ABSTRAC: In recent times the world has been going through a series of changes motivated by the appearance of various phenomena that impact labor relations such as technological innovation, nanotechnology, climate change and the appearance of new biological risks such as SARV COV2 that lead to that labor migration increases in search of better opportunities and working conditions in which health and safety intervene. Therefore, this research article presents the context of migrants, as well as the working conditions that are maintained in the different sectors and their impact on safety and health, as well as presents some proposals for public policies that lead to improve this decent work situation.

KEYWORDS: Migrants / working conditions / health and safety / public policies.

INTRODUCCIÓN

En el actual contexto de Pandemia los países han sido objeto de diversos fenómenos sociales entre los que se encuentra, la migración. En esta línea, el Perú no ha sido la excepción, por lo que en la actualidad se mantiene un alto índice de migración laboral, principalmente por fuerza de trabajo proveniente de países como Colombia, Venezuela, Estados Unidos, Ecuador, Argentina y Bolivia que se desarrollan predominantemente en el mercado formal e informal. A manera de ejemplo, tenemos el caso de extranjeros venezolanos que según la Planilla electrónica – octubre 2020 del Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, mantenemos 50,248 trabajadores venezolanos dentro del sector formal, lo que denota una importante participación en la economía del país.

Estos indicadores muestran además, que el grueso de los migrantes en Perú vienen desarrollando sus actividades principalmente en el sector, comercio, servicios (hotelería/restaurantes/servicios de cuidado/domésticas) y MYPES con limitados derechos sociolaborales y precarias condiciones de trabajo lo que no se alinea a la actual Política Nacional de Seguridad y Salud contenida en el DS 018-2021-TR que mantiene el Perú.

Por lo señalado en el párrafo anterior, es importante precisar, que las políticas públicas, de nuestro país, deben estar en consonancia con la Decisión 545, Instrumento Andino de Migración Laboral, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 97 y 143 sobre Migración y los convenios 155 y 187 sobre Seguridad y Salud en el Trabajo atendiendo al reconocimiento de la Seguridad y Salud como Derecho Fundamental.

Por ello, el objetivo de este trabajo de investigación es visibilizar las reales condiciones de seguridad y salud de los trabajadores migrantes del sector formal e informal en los distintos sectores tanto en el marco internacional como nacional, así como el desarrollo de propuestas de mejoras para el tratamiento y fiscalización de este fenómeno migratorio que permitan determinar el real impacto que tiene en el mercado laboral del país.

I. LA MIGRACIÓN LABORAL EN EL CONTEXTO INTERNACIONAL A PROPÓSITO DE LA COVID19

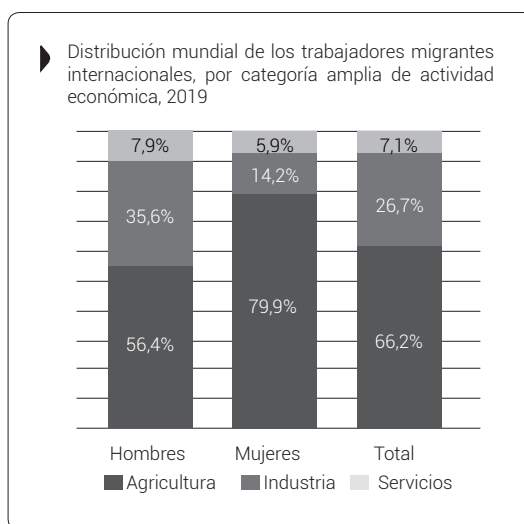
Según estimaciones mundiales, realizadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los trabajadores migrantes (OIT,2021), la pandemia de la COVID-19 ha tenido un impacto sin igual en la economía global y el mundo del trabajo. En esta línea, se advierte que los trabajadores migrantes internacionales en la actualidad representan un porcentaje importante de la fuerza de trabajo, y efectúan una contribución crucial a la economía de los países de destino, pues realizan actividades esenciales dentro del sector salud, transporte, servicios, agricultura y elaboración de alimentos, sin embargo, se encuentran desarrollando estas actividades en forma irregular motivado por contratos temporales, informales o carentes de protección social inminentemente expuestos a condiciones de trabajo precarias.

El informe de la OIT denominado “En busca de un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en una economía globalizada” advierte que la agricultura es un sector especial en el cual la participación de los trabajadores migrantes es predominante, siendo además uno de los tres sectores con mayor accidentabilidad. De la misma manera, detalla que existe gran incidencia de trabajo infantil que incluye a niños migrantes en condiciones de trabajo deficientes. Por su parte, la construcción es un sector con gran densidad de mano de obra migrante la cual en sus inicios era la mejor remunerada a diferencia de otros sectores, sin embargo, con la subcontratación la situación a cambiado y las condiciones de trabajo caen en la precariedad. La tendencia a la subcontratación cada vez es mayor, lo que limita el ejercicio de los derechos a la seguridad y salud y a la sindicalización. En el caso del sector servicio, se advierte que éstos van cambiando al compás del desarrollo económico y del aumento de los ingresos, por ello, la demanda de trabajadores migrantes abarca a trabajadores no calificados y hasta muy calificados.

De la misma manera, en el sector servicios, debemos visibilizar la situación de las mujeres, quienes, al ser más vulnerables, se encuentran en situaciones más complejas motivadas por la baja calificación, por lo que son empleadas dentro de la informalidad para realizar tareas con mayor exposición al riesgo de contagio por COVID-19, el cual incluye áreas de cuidado como salud y tareas domésticas. Asimismo, se encuentran expuestas a otros riesgos relativos al acoso laboral, discriminación, hostigamiento lo que genera riesgos como los trastornos psicosociales, denominada por algunos, como la “Pandemia invisible”, lo que no está siendo atendido en forma correcta de parte de los estados.

Ahora bien, según la data expuesta en el informe que mantiene la OIT respecto de los trabajadores migrantes internacionales, se tienen 169 millones de trabajadores dentro de los cuales las mujeres constituyen el 41,5% y los hombres el 58,5% de los trabajadores migrantes. Asimismo, encontramos la participación de la fuerza laboral de los migrantes, por sector, según lo siguiente:

Cuadro 1



Fuente: Estimaciones mundiales de la OIT, sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes. Resultado y metodología. OIT, 2021.

De lo expuesto hasta el momento, se evidencia claramente que la migración con fines de empleo a nivel mundial, tiene ejes muy marcados respecto de las condiciones de trabajo, tanto en la participación de los hombres como de las mujeres según lo siguiente:

- a. Precarización de las condiciones de empleo en uso y abuso de la mano de obra barata.
- b. Las mujeres se desarrollan principalmente en el sector informal en condiciones de mayor riesgo principalmente en la industria seguida por servicios y agricultura. En el caso del sector servicios, se muestra que las mujeres se desarrollan en áreas de cuidado como el sector sanitario y atenciones domésticas sin adecuadas medidas de protección para el contagio del COVID19.
- c. Las condiciones de trabajo, tanto para hombres como mujeres, en los países de destino no se alinean a las dispuestas en la normativa interna por lo que se incrementa la precarización del empleo de trabajadores migrantes.
- d. Priman los problemas de discriminación e inequidades entre migrantes y nacionales.

Los ejes expuestos, evidencian que en el contexto de pandemia las políticas públicas de los distintos países del mundo para atender los derechos de los trabajadores migrantes no han ido de la mano con lo desarrollado para mitigar el impacto del COVID-19, por el contrario, se ha utilizado este fenómeno con la finalidad de utilizar la mano de obra barata (por la ausencia de calificación) para cubrir puestos de trabajo con altos niveles de exposición al contagio en los diversos sectores, especialmente en el sector sanitario con motivo de la COVID19. De la misma manera, para cubrir una nueva demanda de mano de obra con motivo del uso de la tecnología como la que deviene del uso de las plataformas digitales (rappi, uber, etc) para que la población pueda abastecerse de diversos productos sin exponerse al contagio de COVID19¹.

Ahora bien, importa precisar que la OIT mantiene dos convenios que ameritan traerse a consideración en el actual contexto:

2. El Convenio 97 que en su artículo 6 dispone a la letra, lo siguiente:

1 Este problema viene siendo atendido por diversos países como Australia y Nueva Zelanda, así como España que ha publicado recientemente el Real Decreto 9/2021 el reconoce la protección y cobertura de la seguridad y salud en el trabajo para este tipo de prestadores introduciendo la presunción de laboralidad de las actividades de reparto o distribución de cualquier tipo de producto o mercancía, cuando la empresa ejerza sus facultades de organización, dirección y control, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital.

Todo miembro para cual se halle en vigor el presente Convenio se obliga a aplicar a los inmigrantes que se encuentren legalmente en su territorio, sin discriminación de nacionalidad, raza, religión o sexo, un trato no menos favorable que el que aplique a sus propios nacionales en relación con las materias siguientes:

- a) Siempre que estos puntos este reglamentados por la legislación o dependan de las autoridades administrativas:
 - i) La remuneración, comprendidos los subsidios familiares cuando éstos formen parte de la remuneración, las horas de trabajo, las horas extraordinarias, las vacaciones pagadas, las limitaciones al trabajo a domicilio, la edad de admisión al empleo, el aprendizaje y la formación profesional, el trabajo de las mujeres y de los menores;
 - (...)
 - b) La seguridad social (es decir, las disposiciones legales relativas a accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, maternidad, enfermedad, vejez y muerte, desempleo y obligaciones familiares, así como a cualquier otro riesgo que, de acuerdo con la legislación nacional, esté comprendido en un régimen de seguridad social) (...)
2. De la misma manera, tenemos el convenio 143 sobre los trabajadores migrantes que establece en su artículo 12:
- Todo miembro, mediante métodos adecuados a las condiciones y a las practicas nacionales:
- (...)
- g) garantizar la igualdad de trato en materia de condiciones de trabajo a todos los trabajadores migrantes que ejerzan la misma actividad, cualesquiera que sean las condiciones particulares de su empleo.

Comoquiera que los convenios de la OIT, no están ratificados por todos los estados, brinda pautas mínimas que se deben cumplir en el marco de la protección de los derechos de todos los trabajadores migrantes, reiterando que un migrante es una persona que -en el actual contexto- a tenido que migrar a fin de obtener mejores condiciones, con lo cual los derechos que mantienen se basan en el principio de igual y no discriminación. Ambos principios forman parte de las denominadas normas imperativas del derecho internacional, cuyo carácter *jus cogens*² impone a los estados obligaciones erga omnes de respetarlas³ (OIT, 2010).

2 Según el artículo 53 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados una norma de *jus cogens* es una norma imperativa de derecho internacional, aceptada y reconocida por la comunidad internacional como norma que no admite acuerdo en contrario y que sólo puede ser modificada por una norma ulterior de derecho internacional que tenga el mismo carácter.

3 Este deber de protección vincula a todos los Estados partes de la Comunidad Internacional, sean

Por ello, las condiciones de trabajo deben alinearse a las que mantienen los trabajadores nacionales, consecuentemente, los estados deben actualizar sus políticas públicas en búsqueda del respeto de la legislación para este sector vulnerable, especialmente las referidas a seguridad y salud en el trabajo, las que además procuran el respecto por un derecho fundamental que también impacta en las familias de estos trabajadores migrantes. La pandemia, ha dilucidado estas brechas entre migrantes y nacionales, lo que actualmente no ha sido atendido en forma eficiente por los estados y lo que resulta peor, la migración viene siendo utilizada como una de las herramientas para la reactivación de las economías.

II. LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN TRABAJADORES MIGRANTES EN EL PERÚ

La migración laboral en el contexto de pandemia se ha incrementado por la búsqueda de mejores condiciones. Para muchos, el Perú, en estos últimos años ha tenido un crecimiento económico exponencial que, consecuentemente, permitió el incremento del empleo con buenas condiciones laborales en la mayoría de los sectores.

Por ello, para algunos la migración laboral tiene una mirada positiva, la cual fue en crecimiento con motivo de la globalización y que se agudizó en el actual contexto de pandemia. Sin embargo, para otros, la migración laboral tiene un impacto negativo e inaceptable, principalmente por el abuso y explotación motivado por el trabajo forzoso, condiciones de seguridad y salud precarias, salarios bajos, discriminación, ausencia de protección social, entre otros.

En esta línea, nos vamos a centrar particularmente en lo referido a las condiciones de trabajo, contenidas en distintas disposiciones internacionales de la OIT, pero particularmente las que atienden a la seguridad y salud en el trabajo en el contexto peruano.

Como bien se advierte, en los últimos años el Perú ha sido sujeto de este fenómeno migratorio principalmente proveniente de países como Colombia, Venezuela, Estados Unidos, Ecuador, Argentina y Bolivia quienes actualmente participan del mercado. Ahora bien, con motivo de este fenómeno, la evolución de las relaciones laborales, la introducción de la tecnología en los nuevos procesos productivos, la nanotecnología, la robótica, etc, es que en el estado peruano

o no parte en los tratados internacionales.

se inició un proceso de actualización de las diversas políticas nacionales, entre las que se encuentra la relativa a Empleo Decente, recientemente aprobada por Decreto Supremo N° 013-2021-TR y la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST), recogida en el Decreto Supremo N° 018-2021-TR la cual busca la mejora de las condiciones de trabajo así como el aseguramiento universal de riesgos laborales en protección de la fuerza de trabajo del país.

En esta línea, durante el proceso de actualización de la PSST, en el marco del análisis del problema público, se advirtió que la migración es uno de los fenómenos emergentes que conllevan a que los sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo deban tener un enfoque resiliente a fin de poder enfrentar estos nuevos riesgos, optimizando los mecanismos que conlleven al cumplimiento real y eficiente de la evaluación de los riesgos en el puesto y entorno de todos aquellos trabajadores dentro de la economía formal e informal⁴. Precisar que estos nuevos enfoques, atienden también a los temas de salud mental de todos los trabajadores independientemente de la modalidad de empleo que mantengan.

Asimismo, se señala que las instituciones competentes para la fiscalización deberán actualizar sus procedimientos, innovar y ampliar sus redes a nivel nacional a fin de poder verificar el cumplimiento de las obligaciones relativas a las condiciones de trabajo, particularmente, las que atienden a seguridad y salud en el trabajo. Siguiendo la misma línea, los sistemas de notificación sobre accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales deben ser actualizados a fin de tener información categorizada entre hombres y mujeres, nacionalidad, entre otros, que permitan al estado conocer de una mejor manera la situación de los migrantes en el país y poder mejorar o reinventar las políticas públicas en búsqueda del trabajo decente.

Ahora bien, en la actualidad, la única información que se mantiene es la que podemos obtener del Instituto Nacional de Estadística - INEI, quien reporta que en el primer trimestre del 2021 tenemos que la población ocupada

4 Según lo dispuesto por el Art. 2 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el ámbito de aplicación es a todos los sectores económicos y de servicios; comprende a todos los empleadores y los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú; y trabajadores por cuenta propia. Asimismo, según el Art. 2 del DS 005-2012-TR, Reglamento de la Ley N° 29783, dispone que en aplicación del principio de prevención, se entienden incluidos dentro del ámbito de aplicación a que se refiere la Ley, a toda persona bajo modalidad formativa y a los trabajadores autónomos. También, se incluye a todo aquel que, sin prestar servicios, se encuentre dentro del lugar de trabajo, en lo que resulte aplicable.

crece en el sector agricultura, pesca, construcción y comercio según lo expone en el siguiente cuadro:

Cuadro 2

PERÚ: POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD
I Trimestre: 2019, 2020 Y 2021

(Miles de personas y variación porcentual)

Ramas de actividad	I Trimestre						
	2019	2020	2021 P/	Variación			
				2021/2019		2021/2020	
				Var. %	Miles	Var. %	Miles
Total	16 845.0	16 548.5	16 264.3	- 3.5	- 580.7	- 1.7	- 284.2
Agricultura	4 033.4	4 006.1	4 569.6	13.3	536.2	14.1	563.5
Pesca	70.0	75.5	93.2	33.2	23.2	23.4	17.7
Minería	191.1	191.6	173.7	- 9.1	- 17.4	- 9.3	- 17.9
Manufactura	1 458.5	1 391.4	1 376.5	- 5.6	- 82.0	- 1.1	- 14.9
Construcción	985.5	1 000.0	1 155.9	17.3	170.4	15.6	155.9
Comercio	3 134.2	3 011.5	3 218.2	2.7	84.0	6.9	206.7
Servicios 1/	6 972.2	6 872.4	5 677.1	- 18.6	- 1 295.1	- 17.4	- 1 195.3

1/ Incluye: Transportes y Comunicaciones, Intervención Financiera, Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler, Enseñanza, Actividades de Servicios Sociales y de Salud.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística- INEI

De la misma manera tenemos, que, en el caso de los migrantes, según información que mantiene el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se evidencian brechas en la contratación de hombres y mujeres, según lo expuesto en el **cuadro 3** y que las empresas vienen contratando bajo servicios no personales o locación de servicios a estos migrantes según lo evidencia el **cuadro 4**.

Cuadro 3

Migrantes extranjeros registrados en el Portal de Empleos Perú, por sexo y registro en la Bolsa de Trabajo. Marzo - Mayo 2021

REGISTRO EN LA BOLSA DE TRABAJO	MARZO			ABRIL			MAYO		
	Sexo		Total	Sexo		Total	Sexo		Total
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	
NO	182	130	312	179	98	277	248	132	380
SI	435	278	713	453	257	710	646	419	1,065
Total general	617	408	1,025	632	355	987	894	551	1,445

Fuente : Empleos Perú - MTPE

Elaboración: Dirección de Seguridad Social y Migración Laboral - MTPE

Cuadro 4

Postulaciones de Migrantes extranjeros intermediados en el Portal de Empleos Perú, por tamaño de empresa y actividad económica. Marzo - Mayo 2021

Actividad económica	MARZO				Total	ABRIL				Total	MAYO				Total
	Tamaño de empresa					Tamaño de empresa					Tamaño de empresa				
	Grande	Mediana	Pequeña	Sin información		Grande	Mediana	Pequeña	Sin información		Grande	Mediana	Pequeña	Sin información	
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	2		1		3	10				10	12	2	1		15
Comercio	49	13	18		80	43	8	31		82	24	6	7		37
Construcción	1				1	1		1		2	6				6
Industria de bienes de consumo	13	6	8		27	32	4	3		39	65	11	12		88
Industria de bienes intermedios y	17				17	14	12	7		33	26	5			31
Minería	5				5	7				7	21	1			22
Servicios no personales	112	8	51		171	113	9	61		183	212	17	80		309
Servicios personales	3		11		14	9		21		30	17		13		30
Sin información			10	112	122	6		11	166	183	1		14	176	191
Total	202	27	99	112	440	235	33	135	166	569	384	42	127	176	729

Con los indicadores que se exponen, la contratación bajo servicios no personales, además de evidenciar las inequidades ante el reconocimiento de los derechos sociolaborales, pone en manifiesto que estos migrantes no vienen teniendo un adecuado tratamiento de las condiciones de trabajo, pero aun, en los temas relativos a la seguridad y salud en el trabajo no se tiene mayor registro. Un supuesto más, de cara a demostrar la necesidad de mejorar este problema, se encuentra en la situación de las mujeres migrantes, quienes se encuentran principalmente: i) prestando servicios en el sector sanitario con un mayor de exposición de contagio; ii) realizando servicios domésticos sin el adecuado reconocimiento de las condiciones laborales según lo dispuesto en la Ley N° 31047. De la misma manera resulta inexistente el ejercicio del derecho a la libertad sindical y del derecho de negociación, lo que es de suprema importancia para los trabajadores migrantes. Recordar que los trabajadores migrantes habitualmente se encuentran bajo contratos temporales, servicios no personales o dentro del mercado informal, asimismo tienen restricciones legales para ser responsables sindicales, en suma existen muchas limitaciones para poder hacer respetar sus derechos específicamente los relativos a condiciones laborales.

Es por ello, que resulta imperioso que se mejoren las políticas públicas que atiendan este fenómeno migratorio que conlleva a un nivel desigualdad, al incremento de las condiciones precarias de trabajo que vulneran los derechos de las personas que prestan su fuerza de trabajo⁵.

De todo lo anterior, se advierte que el país requiere reforzar muchos aspectos y para ello, resulta fundamental elaborar una política migratoria laboral en virtud de los Convenios 143 y 97 de la OIT y la Decisión 545, Instrumento Andino de Migración Laboral, que dispone en su art. 10, lo siguiente: “Se reconoce el principio de igualdad de trato y de oportunidades a todos los trabajadores migrantes andinos en el espacio comunitario. En ningún caso se les sujetará a discriminación por razones de nacionalidad, raza, sexo, credo o condición social u orientación sexual”. De la misma manera, corresponde que esta política migratoria laboral sea consecuente con la Decisión 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud

5 Cabe anotar, que en el marco de las políticas públicas, en aras de mejorar las condiciones de la población vulnerable, como los migrantes, desde el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se trabajan programas en coordinación con la Organización Internacional del trabajo OIT, tales como “Emprende Seguro” cuya finalidad es fortalecer las capacidades empresariales de peruanos y migrantes, lo que permite a través de la sensibilización trasladar, además, los derechos de los trabajadores entre las que se encuentran lo relativos a seguridad y salud en el trabajo.

en el Trabajo, el cual contempla que los Sistemas Nacionales de Seguridad y Salud en el trabajo de los países miembros deben propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el trabajo⁶.

III. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA MIGRANTES EN EL ACTUAL CONTEXTO.

En el caso del Perú, se cuenta con una Política Nacional Migratoria 2017-2025 contenida en el DS 015-2017-RE la cual tiene como fin establecer los principales objetivos y lineamientos para responder a los desafíos que conlleva la creciente decisión de millones de peruanas y peruanos de migrar a otras sociedades y la de los ciudadanos y las ciudadanas de todo el mundo que, atraídos por el desarrollo de nuestro país, migran hacia el Perú buscando nuevas oportunidades. Dichos lineamientos contemplan enfoques de derechos humanos, inclusión social, integralidad, intersectorial e intergubernamental, intercultural y **de protección, asistencia y orientación al migrante. Asimismo, contempla entre los principios el de igualdad y no discriminación.** Estos últimos aspectos convergen en el diseño de políticas públicas y buenas prácticas en protección de este sector vulnerable, sin embargo, no se advierte un objetivo específico prioritario que atienda aspectos laborales de los migrantes.

Como ya se advirtió en el punto referido a las condiciones laborales de los trabajadores migrantes en el Perú, resulta fundamental contar con una Política Migratoria Laboral, la cual contenga un capítulo específico laboral que a su vez tengan lineamientos referidos a las condiciones de trabajo, específicamente en seguridad y salud en el trabajo, que si bien en la actualidad tenemos una Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y un reglamento contenido en el DS 005-2012-TR, resulta de aplicación transversal a todos los trabajadores independientemente de las modalidades de contratación.

Sin embargo, se debe procurar ir mas allá en el caso de los trabajadores migrantes, toda vez, que los supuestos son diferenciados considerando que en muchos casos son contratados para realizar trabajos riesgosos o insalubres para lo cual no les alcanzan las disposiciones contenidas en el DS 003-97-SA, sobre la

6 Los referidos instrumentos andinos son resultado de los acuerdos adoptados por los países de la Comunidad Andina de Naciones (CAN) organismo que destaca la importancia de la gestión migratoria para lograr el desarrollo de la región a partir de su integración.

contratación del seguro complementario de Trabajo de riesgo, mas aun, cuando estamos en supuestos de informalidad. Por ello, resulta importante impulsar el diseño de la política laboral migratoria a fin de incorporar este componente de condiciones de trabajo en la Política Nacional de Migración, lo que conlleva al cumplimiento de las normas de seguridad y salud y, consecuentemente procura el aseguramiento universal de riesgos laborales en el país a fin de cumplir los principios rectores como es el de la prevención de riesgos laborales, el de protección y gestión integral de la salud a favor de este sector de trabajadores vulnerables.

Ahora bien, para lograr lo anterior, resulta necesario que los responsables de formular estas políticas procuren encontrar el equilibrio entre un marco de control y un enfoque laboral a la gestión de la migración en que los derechos humanos sea un componente fundamental (OIM, 2010). En esta línea, de la investigación realizada se tienen que las políticas que gestionen las migraciones laborales deben tener un enfoque de derechos incorporando el dialogo social, mejorar los servicios de información y formación sobre el proceso migratorio, la importancia de los principios de igualdad y no discriminación, el involucramiento de los centrales sindicales de los países receptores, información específica sobre condiciones de trabajo, seguridad social, asesoría legal gratuita, fortalecimiento de la inspección del trabajo con énfasis en las condiciones de trabajo de los migrantes, fortalecer la generación de propuestas de políticas públicas en materia de migraciones laborales desde centrales sindicales ante las instancias de dialogo social como es el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONSSAT).

IV. CONSIDERACIONES FINALES

A lo largo del presente artículo de investigación se ha hecho referencia a los problemas que presenta la migración laboral específicamente desde la perspectiva que atienden a las condiciones de trabajo enmarcada en los riesgos de los diversos puestos de trabajos que ocupan los trabajadores migrantes.

Asimismo, queda evidenciado que en los distintos sectores económicos, los trabajadores migrantes prestan servicios que implican actividades riesgosas (incluida la modalidad de prestación de servicios bajo plataformas con motivo del COVID19) en condiciones precarias que requieren especial atención de parte del estado y para ello, resulta fundamental el diseño de una política laboral migratoria, en consonancia con la Decisión 545, Instrumento Andino de

Migración Laboral y alineado a las Políticas Nacionales de empleo decente y de Seguridad y Salud en el Trabajo, que contenga lineamientos que atiendan los referidos a las condiciones de seguridad y salud considerando la transversalidad de la Ley N°29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo y desarrollando aspectos puntuales que atienden a riesgos emergentes como es el de políticas sobre el tratamiento de la salud mental de los trabajadores migrantes.

Entre otros de los aspectos tenemos que resulta imperioso reconocer la importancia de la ratificación de los convenios internacionales 97 y 143 sobre Migración, así como, los convenios internacionales 155, 187 y 161 de la Organización Internacional del Trabajo.

Desde la mirada de la seguridad y salud en el trabajo, se concluye que hay dos aspectos medulares en los que se debe enfatizar: i) implementación de sistemas de gestión de seguridad y salud en las organizaciones resilientes con especial enfoque en las MYPES a fin de atender las condiciones de los puestos y entornos de trabajo de los trabajadores migrantes; ii) la vigilancia de la salud de los trabajadores migrantes y sus familias.

La sensibilización de los trabajadores migrantes juega un rol fundamental en el reconocimiento de sus derechos en materia de condiciones de trabajo, así como de los mecanismos que tengan para hacer llegar sus reclamos ante las instancias de diálogo social. La participación de las centrales sindicales de los países receptores es medular en todo este proceso de articulación.

Fomentar que los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo sean resilientes y mantengan enfoques de género e interculturalidad con la finalidad que se generen puestos de trabajo seguros y saludables para estos trabajadores.

La mejora en la fiscalización y supervisión en las entidades privadas y públicas a fin de velar por las condiciones de trabajo de los migrantes en todo el ámbito nacional. Para ello, resulta imperioso el desarrollo y uso de tecnología a fin de que se tengan procedimientos y atención de denuncias eficientes que permitan conocer las reales condiciones de trabajo de este grupo de trabajadores.

Finalmente, debemos reconocer que la fuerza laboral de los migrantes contribuye con la economía nacional y corresponde que el estado reconozca sus derechos y busque condiciones laborales en protección de la salud y seguridad como objetivo en el marco del trabajo decente.

V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- OIT. Estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores y las trabajadoras migrante. Resultados y metodología. Tercera Edición. 2021. Obtenido en: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_808941/lang-es/index.htm
- OIT. Reunión tripartita sobre la mejora del empleo y las condiciones de trabajo en el ámbito de los servicios de salud. 2017. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/sector/documents/meetingdocument/wcms_553111.pdf
- OIT. Conferencia Internacional del Trabajo, reunión 92, 2004. En busca de un compromiso equitativo para los trabajadores migrante en la economía globalizada. Obtenido en: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc92/pdf/rep-vi.pdf>
- OIT. La OIT y los trabajadores migrantes. Nota de prensa. 2006. Obtenido en: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_295_SP/lang-es/index.htm
- OIT. Nota de Políticas. Políticas Nacionales de empleo para una recuperación inclusiva e intensiva en empleo de la crisis de la COVID19. 2020. Obtenido en: https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/policybriefs/WCMS_764503/lang-es/index.htm
- OIT. Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo. 2021. Obtenido de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/documents/publication/wcms_771675.pdf
- OIT. En busca de un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la económica globalizada. 2004. Obtenido en: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc92/pdf/rep-vi.pdf>
- OIM. Políticas Publicas sobre Migración Laboral. Herramientas y buenas prácticas. 2010. Obtenido en: https://publications.iom.int/system/files/pdf/buenas_practicas.pdf
- OIT. Plan Intersindical para las migraciones laborales. 2010. Obtenido en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_178457.pdf
- KONRAD ADENAUER STIFTUNG. Conversatorio Políticas. Migración y empleo en tiempos de pandemia. 2020. Obtenido en: <https://www.kas.de/documents/269552/0/Migraci%C3%B3n+y+empleo+en+tiempos+de+pandemia.pdf/cbd7ad10-6a3a-fb93-3f7e-2b8452bb1250?version=1.0&t=1610491718555>