



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 LABORAL LATINOAMERICANA: LA EXPERIENCIA EN PERÚ DESDE LAS PERSPECTIVAS SOCIO-ECONÓMICA, LEGISLATIVA Y ESTRATEGIAS EFECTIVAS DE GESTIÓN

CARLOS EDUARDO SACO CHIPANA

Abogado por la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
Asociado de la Sección Peruana de Jóvenes Juristas de la Sociedad
Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

ABSTRACT: The research analyzes the labor migration presented in Latin America from the experience of Peru and its treatment in the current stated of pandemic by covid19. The most significant cases of our continent are evaluated based on Convention N°97 and recommendations issues by international labor organization, as well as those fundamental international instruments of the United Nations in the context of human's rights. Proposal are outline to propose mechanism with commitments from the government that are debated in the spaces of social dialogue formulate a prospective diagnostic for Latin America and the Caribbean on labor migration and the proposal of a policy to promote employment and adequate working conditions, both in the medium and long term.

KEYWORD: Latin American Labor Migration/ Migrant worker / Decent worker.

1. INTRODUCCIÓN

A consecuencia de una serie de factores, la migración laboral viene presentándose en América Latina como en el mundo a gran escala, y que, desde la experiencia del Perú en los últimos años, ha conllevado a la transformación de las relaciones laborales significativamente, estableciéndose modificaciones sustanciales a la legislación, pero sin solucionar la problemática generada: reconocimiento de los derechos laborales y el aseguramiento social (tanto en salud y como en pensiones). Actualmente los Estados vienen emitiendo normativas para mitigar el momento, sin proyecciones a mediano y largo plazo que procuren un equilibrio laboral entre el trabajador migrante y el nacional. De igual forma, la protección del Estado para los connacionales que se encuentran en el extranjero, evaluándose la existencia de políticas y mecanismos adecuados de protección.

En el contexto continental, desde 2018 en adelante se vienen desarrollando procesos de migración laboral en la región (tales son los casos de la Comunidad Andina de Naciones por parte de ciudadanos venezolanos a Colombia, Ecuador y Perú, así como las llamadas “caravanas migratorias” en Centroamérica) con consecuencias significativas. Es necesario evaluar tal fenómeno partiendo del contexto de los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, así como aquellos instrumentos internacionales fundamentales de las Naciones Unidas, en el contexto de los derechos humanos. Frente a ello, el contexto presentado por la COVID-19 introduce factores exógenos y endógenos

en cada nación, siendo necesario identificar las causas específicas y generar a partir de ellas, las políticas y planes de integración socio-económica destinados a intervenciones urgentes en las relaciones laborales.

A la par, es necesario que se prevean mecanismos adecuados con compromisos de los Gobiernos, que sean debatidos en los espacios de diálogo social (en el caso peruano, el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo), siendo necesario:

- i) establecer un diagnóstico prospectivo para América Latina y el Caribe, sobre la migración laboral en base a criterios socio-económicos, y
- ii) esbozar un esquema de política de promoción del empleo y condiciones laborales adecuadas para afrontar la migración laboral, a mediano y largo plazo.

2. MIGRACIÓN LABORAL: VISIÓN TEÓRICA DE SU CONTENIDO

Se define a la migración laboral simplemente como el movimiento de personas desde el país de origen a otro país, con el objeto de trabajar. Para la ocurrencia de dicha movilidad, se consideran determinados factores de origen:

Factores de Atracción	Factores de Expulsión	Redes Migrantes
Son considerados los <i>pull factors</i> . Entre ellos, encontramos las necesidades del mercado laboral internacional y la calidad de vida del país o región de destino.	Denominados como <i>push factors</i> . Entre ellos, se encuentran el desempleo del país de origen y las diferencias salariales que existen entre su país de residencia y el país destino.	Se originan ante la existencia de nexos familiares, culturales o históricos. Este factor hace que la migración sea autosostenible.

Fuente: Elaboración propia

La migración laboral en los países latinoamericanos ha conllevado a la precarización del trabajo, ya que en promedio 1 de cada 5 de trabajadores migrantes no se encuentran formalizados, sin contar con el reconocimiento de sus derechos laborales y sin protección social. Por tales circunstancias, es importante traer a la memoria, que en la 92ª Conferencia Internacional del Trabajo se sostuvo una discusión general sobre trabajadores migrantes, adoptándose por consenso la Resolución relativa a un compromiso equitativo a favor de los trabajadores migrantes en la economía globalizada:

"La creciente movilidad de las personas en busca de oportunidades, trabajo decente y seguridad humana ha venido captando la atención de los respon-

sables de la formulación de políticas y ha fomentado el diálogo con miras a la cooperación multilateral prácticamente en todas las regiones del mundo. La OIT puede desempeñar una función central en la promoción de políticas destinadas a elevar al máximo los beneficios y reducir al mínimo los riesgos de la migración basada en el trabajo.”

A raíz de ello, resaltamos la creación de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), como el organismo internacional de las Naciones Unidas para la migración. Por tanto, la OIM busca fomentar las sinergias entre la migración laboral y el desarrollo, y promover vías legales de migración laboral como alternativa a la migración irregular. Una de sus aspiraciones es facilitar el desarrollo de políticas y programas que redunden en el interés de los migrantes y la sociedad y que ofrezcan una protección efectiva a los trabajadores migrantes y a sus familiares. Entre sus principales acciones conjuntas con sus aliados estratégicos, resalta:

- Ayudar a encarar los crecientes desafíos que plantea la gestión de la migración a nivel operativo;
- Fomentar la comprensión de las cuestiones migratorias;
- Alentar el desarrollo social y económico a través de la migración; y
- Velar por el respeto de la dignidad humana y el bienestar de los migrantes².

A lo señalado, un agente exógeno que interviene es la coyuntura actual. Desde el 11 de marzo del 2020, fecha en la cual la Organización Mundial de la Salud (OMS) estableció que nos encontrábamos ante una pandemia mundial generado por el COVID-19. Ha transcurrido más de un año desde ello y hasta el momento, principalmente de los países americanos vienen enfrentando desafíos de índole sanitaria, social y económica en un contexto que acelera los niveles de contagio, pese a la aplicación masiva de vacunación como política pública. Siendo ésta última, aplicada en forma heterogénea en los países latinoamericanos.

1 Organización Internacional del Trabajo. “Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales. Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos”. Primera edición. 2007, pp. 6.

2 Cfr. “La OIM y la migración laboral”, véase el documento electrónico en: https://publications.iom.int/es/system/files/pdf/labour_migration_infosheet_sp.pdf.

3. PANORAMA DE LA ECONOMÍA MUNDIAL

Consideramos necesario contar con una visión económica general, para visualizar los factores que llegan a tener injerencia en las migraciones. Según la publicación del Banco Central de Reserva del Perú (en adelante BCR), efectuada en diciembre del 2019, el crecimiento del Producto Bruto Interno (PBI) a nivel mundial y las proyecciones para los años 2020 y 2021 (contexto previo a la pandemia), se tenía grandes expectativas para el desarrollo económico a nivel internacional, que compartimos a continuación³:

- a) Revisado el PBI mundial al 2019, se tuvo un decrecimiento de 3,1% a 3,0% siendo la menor tasa desde la crisis financiera del 2008. En los próximos dos años, se esperaba una recuperación de crecimiento, debido al mantenimiento de estímulos monetarios en las economías principalmente desarrolladas y políticas fiscales expansivas, tales como Alemania y China.
- b) Respecto a Europa, no existió mayor dinamismo, teniendo influencia el Brexit de Reino Unido, así como la desaceleración económica de Alemania.
- c) En América Latina, se apreció un decrecimiento de 0,3% a 0,1% en el 2019, proyectándose un decrecimiento de 1,5% a 1,3% en el 2020, y una recuperación considerable en el 2021. Dicha proyección se observaba por el impacto de las condiciones exteriores, tales como las tensiones comerciales que existe entre EE.UU. y China, así como la caída del comercio. Además de ello, los acontecimientos sociopolíticos suscitados en Chile, Bolivia, Ecuador, México, Perú y Venezuela.
- d) En el caso de Perú, la actividad económica creció en 2,2%, tasa inferior al periodo enero a octubre del 2018. Se debe el mismo a la reducción de exportaciones (mineras y pesqueras principalmente), por motivos transitorios de la oferta que ocasionaron su reducción, la caída de la inversión pública y desaceleración del consumo privado.
- e) Se proyectaba que para los años 2020 y 2021, el Perú tendría un crecimiento del PBI de 3,8% en cada año, debido a factores como: *i)*

3 Banco Central de Reserva del Perú. “Reporte de Inflación - Diciembre 2019. Panorama actual y proyecciones macroeconómicas 2019-2021”. Área de Edición e Imprenta del BCR. Lima, Diciembre de 2019, pp. 7 a 19.

recuperación de la exportación tradicional, ii) reversión de los choques de oferta que afectaron los sectores primarios, iii) viabilidad de operaciones de nuevas concesiones mineras, y iv) impulso de la inversión estatal, en el contexto de condiciones externas más favorables.

Sin embargo, dichos escenarios se vieron afectados por la pandemia generada por la COVID-19. Ante el nuevo escenario, se ha efectuado un análisis prospectivo. En una reciente publicación del Ministerio de Economía y Finanzas del Perú, se precisa una serie de proyecciones macroeconómicas que tendrán injerencia en los próximos cinco años:

- a) La actividad económica global pasaría a tener un crecimiento del 5,8% en 2021, mayor a lo previsto. Tal circunstancia se ve favorecida por la continuidad de las medidas de política económica expansiva en las principales economías del mundo como Estados Unidos, Japón y la Zona Euro, las cuales están siendo acompañadas de bajas tasas de interés, mejora de los precios de las materias primas y el avance progresivo en el proceso de vacunación de la población a nivel global.
- b) Los países del bloque europeo crecerían a un ritmo moderado, afectado por la expansión de las olas de contagios por COVID-19. Por su parte, las economías emergentes y en desarrollo crecerían en un 6,4%, favorecida por el sólido crecimiento de China.
- c) Cabe mencionar que la proyección actual está sujeta a riesgos latentes que podrían afectar el crecimiento económico global. Entre los principales riesgos se encuentran:
 - i) nuevos rebrotes y variantes del virus SARS-COV-19,
 - ii) demoras en la distribución de vacunas contra la COVID-19,
 - iii) escalada de las tensiones geopolíticas y sociales, principalmente en América,
 - iv) correcciones abruptas en los mercados financieros internacionales, y
 - v) deterioro de la situación fiscal a nivel global.
- d) El contexto de recuperación de la economía global, la reducción de la volatilidad en los mercados financieros y la continuidad de las políticas de estímulo económico, incidirán de forma positiva en la evolu-

ción de los precios de las materias primas, por lo que se proyecta un mayor nivel de precios respecto a lo previsto.

- e) Para el caso peruano, la economía alcanzaría una tasa de crecimiento de 10,0% en 2021, la tasa más alta desde 1994, luego de la fuerte contracción registrada en 2020. Esto debido a una mejora progresiva en la operatividad de las actividades económicas, a medida que se logre un mayor control de la pandemia de la COVID-19 y se avance con el proceso de vacunación de la población; la recuperación de la demanda interna; el efecto estadístico positivo a partir de marzo de 2021; y las mayores exportaciones debido a una recuperación de la oferta primaria y un contexto internacional favorable⁴.

De lo mencionado, la economía latinoamericana encuentra situaciones que pueden generar un riesgo que afectará la reactivación económica de la región, resaltando los siguientes aspectos:

- a) La demora en la adquisición, distribución y menor efectividad de las vacunas contra la COVID-19.
- b) Surgimiento de tensiones políticas, sociales y comerciales en la región. Entre ellos, resaltan la crisis sociopolítica de Venezuela, la asamblea constituyente en Chile y su impacto, la elección presidencial en Bolivia y Perú, así como la crisis política en Argentina, Brasil y Colombia.
- c) Potenciales problemas de financiamiento, causado por el deterioro de las condiciones fiscales internas. En caso peruano como el de otros países, el otorgamiento desmedido de bonificaciones y subsidios, que no han tenido un examen de impacto.

⁴ Los países de América Latina están siendo afectados por la aparición de nuevas olas de contagio más severas que las iniciales, especialmente tras el surgimiento de la variante brasileña, india y británica. Así, el nivel de contagio en la región se incrementó rápidamente al pasar de alrededor de 10 millones en octubre de 2020 a más de 25 millones en abril de 2021. En particular, Brasil es el país más afectado, al registrar solo entre marzo y abril más de 143 mil nuevos fallecidos y cerca de 3,9 millones de casos por COVID-19. Además, el avance del virus ha repercutido en algunos países cercanos como Chile y Uruguay, en donde se observaron un incremento acelerado en los contagios y mayores presiones sobre sus sistemas sanitarios, a pesar de que han presentado un mayor avance en su proceso de vacunación. En Perú, desde inicios de abril, los contagios alcanzaron mayores niveles que en la primera ola, con cerca de 10 mil casos por día. (Cfr. Ministerio de Economía y Finanzas del Perú. “Informe de actualización de proyecciones macroeconómicas 2021-2024”. 2021, p. 10).

Bajo tales escenarios, para el 2021 y el quinquenio que se aproxima, el mercado laboral debería continuar con su proceso de recuperación, en línea con la reactivación económica, que permite el fortalecimiento paulatino del binomio inversión-empleo.

4. AMÉRICA LATINA: FORMALIDAD DE CONVENIOS INTERNACIONALES, IDIOSINCRACIA Y FACTORES SOCIALES

La migración laboral es por sí misma, un fenómeno influenciado por agentes económicos, sociales y políticos a la vez, encontrándonos hoy ante una definición evolucionada de la primigenia que se desprendía del Convenio N°97⁵. Como lo ha señalado la OIT, plantear una estrategia global sobre los trabajadores migrantes implica un análisis exhaustivo y el diseño de legislación y programas que tomen en cuenta sus derechos a ser tratados con los mismos criterios de trabajadores nacionales, sus derechos a la sindicación, a condiciones laborales decentes, a horarios de trabajo y salarios dignos y por supuesto, implica también, el seguimiento de una serie de problemas sociales y violaciones de derechos humanos que le acontecen a una masa tan grande de hombres, mujeres y niños, dispuestos a hacer lo que sea por su sustento y el de sus familias.

Para nuestro país, el Perú, encontramos una norma internacional de injerencia directa para supuestos específicos de migración laboral. la Decisión N°545, Instrumento Andino de Migración Laboral de fecha 25.06.2003, es de aplicación a Bolivia, Ecuador, Colombia y Perú, quienes forman parte de la Comunidad Andina de Naciones⁶. Según la Decisión N°545 encontramos definidos 4 tipos de trabajador migrante andino:

- a) ***Trabajador con desplazamiento individual***, a aquella persona nacional de un país miembro que migra a otro país miembro con fines laborales. Para ello, deberá haber suscrito un contrato de trabajo, así como tener o responder a una oferta de empleo desde el país de inmigración, debiendo ser en ambos casos bajo relación de dependencia.

5 El artículo 11 del Convenio N°97, define al trabajador migrante como *aquella persona que emigra de un país a otro para ocupar un empleo que no habrá de ejercer por su propia cuenta, e incluye a cualquier persona normalmente admitida como trabajador migrante*. Se excluye el alcance del convenio a los trabajadores fronterizos, a la entrada por corto periodo de artistas y personas que ejerzan una profesión liberal, y a la gente de mar.

6 Se debe indicar que anteriormente conformaban la CAN las naciones de Chile y Venezuela, quienes se retiraron posteriormente.

- b) **Trabajador de empresa**, es el nacional andino que se traslada a otro país miembro distinto al país de su domicilio habitual, por un periodo de tiempo superior a 180 días y por disposición de la empresa para la cual labora bajo relación de dependencia, sea que ésta ya esté instalada en el otro país, tenga en curso legal un proyecto para establecerse o realice un proyecto especial allí.
- c) **Trabajador de temporada**, se considera como tal al nacional que se traslada a otro país miembro para poder ejecutar alguna de las siguientes labores cíclicas o estacionales:
- Labores de carácter agrario, tales como siembra, plantación, cultivo y cosecha de productos agrícolas.
 - Tareas relacionadas con los procesos temporales propios de la actividad pecuaria.
 - Tareas relacionadas con los procesos propios temporales de la actividad forestal.
 - Otras actividades reguladas por el régimen de trabajadores agrarios, pecuarios y forestales cuya explotación sea de carácter cíclico o estacional.
- d) **Trabajador fronterizo**, es el nacional andino que, manteniendo su domicilio habitual en un país miembro, se traslada continuamente al ámbito fronterizo laboral de otro país para cumplir con su actividad laboral.

En el ámbito Sudamericano, se encuentra presente el Mercado Común del Sur (MERCOSUR), con el objetivo de iniciar un proceso de integración regional, estando conformado por Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay. Es importante recalcar que Perú forma parte como estado asociado, Bolivia se encuentra en proceso de adhesión y Venezuela se encuentra suspendida de sus derechos y obligaciones como estado miembro. Los instrumentos de la Mercosur conceden a los ciudadanos de los Estados parte o adheridos, a solicitar la residencia legal en el territorio de otro Estado parte.

Aunado a lo expuesto, encontramos acuerdos bilaterales entre los países sudamericanos que permiten la reciprocidad en las regulaciones de trabajador migrante. Básicamente, los acuerdos buscan reconocer tanto el acceso al empleo

como a los derechos laborales y de la seguridad social sin discriminación, entre los trabajadores nacionales y extranjeros.

5. REGULACIÓN DEL TRABAJADOR MIGRANTE EN EL PERÚ

El Estado peruano ha establecido una serie de mecanismos que regulan la contratación de trabajadores extranjeros (denominación legal que se le otorga al trabajador migrante), constanding de dos fases:

- La fase laboral, que se encuentra a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo.
- La fase migratoria, a cargo de la Superintendencia Nacional de Migraciones.

La legislación que regula la contratación del trabajador migrante se encuentra prevista en el Decreto Legislativo N°689, Ley para la Contratación de Trabajadores Extranjeros, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N°014-92-TR. Es importante recalcar que el trabajador extranjero sólo podrá iniciar el desarrollo de sus labores como dependiente, luego de la aprobación de su contrato de trabajo y de obtener la calidad migratoria habilitante. Siendo ello así, se puede resumir los derechos reconocidos al trabajador extranjero⁷:

- a) Al goce y ejercicio de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política del Perú.
- b) Acceso a la salud, a la educación y trabajo en igualdad de condiciones que los nacionales, salvo las prohibiciones y limitaciones establecidas en la normativa vigente.
- c) El Estado proporciona al extranjero la información sobre los requisitos para su ingreso, permanencia, residencia y salida del territorio nacional, y cualquier otra información que sea necesaria.

Caso especial es el que refleja la migración de los ciudadanos venezolanos, no solo hacia el Perú, sino a otros países sudamericanos. Para tales casos, en el Perú se han emitido una serie de disposiciones que regulan la contratación de los mismos:

7 Coloma Cieza, Evelin; Gonzales González, Carla. “La contratación de trabajadores extranjeros. Aspectos laborales, migratorios y tributarios”. Primera edición. 2021, p. 18.

- Le son aplicable las disposiciones transitorias para facilitar su regularización migratoria. A través de los Decretos Supremos N°002-2017-IN, N°023-2017-IN y N°001-2018-IN, se otorga el permiso temporal de permanencia (PTP), estableciéndose los lineamientos para la obtención de la calidad migratoria especial residentes para personas con nacionalidad venezolana.
- Asimismo, se desarrollaron mecanismos de regulación para el otorgamiento de acta de permiso extraordinario provisional y/o calidad de refugiado. Cabe precisar que estas modalidades y la anterior, se exceptúa del procedimiento de aprobación del contrato de trabajo del personal extranjero por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

6. ESTRATEGIAS EFECTIVAS DE GESTIÓN PARA LA MIGRACIÓN LABORAL

Para dar entendimiento a la planificación de estrategias efectivas de gestión en la migración laboral, es la definición de trabajo decente. Se entiende el mismo como la labor que implica el respeto de una serie de condiciones exigidas internacionalmente, relacionadas con el trabajo ejercitado de forma libre, equitativa, segura y digna⁸. Para ello, se debe considerar los cuatro pilares del trabajo decente que fuera expuesto en la Memoria del Director General a la 87° reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1999:

- ***Acceso al empleo***, lo cual involucra la previsión de oportunidades de trabajo en igualdad de condiciones para los trabajadores nacionales y extranjeros. No debe implicar ningún medio de discriminación.
- ***La protección social***, entendida la misma en sus enfoques previsional y de seguridad social. Este elemento conlleva a asegurar la existencia de empleos suficientes, debiendo existir una política estatal para su sostenibilidad, así como a las condiciones laborales y de seguridad y salud en el trabajo.
- ***Los derechos de los trabajadores***, a los cuales debe accederse sin discriminación alguna. Para ello, se delimita en cuatro principios-derechos:

8 Valderrama, Luis; Navarrete, Alejandro; Díaz, Keny; Cáceres, Joel; Tovalino, Fiorella. “Diccionario del régimen laboral peruano. Enfoque normativo, doctrinario y jurisprudencial”. Primera edición. 2016, pp. 387-388.

- 1) La libertad de asociación y la libertad sindical, así como el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
 - 2) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
 - 3) La abolición efectiva del trabajo infantil.
 - 4) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- **Diálogo social**, a través del reforzamiento de las relaciones sociales de los trabajadores, el empleador y el Estado. Debe favorecerse que los trabajadores ejerzan el derecho a exponer sus opiniones, defender sus intereses y entablar negociaciones con los empleadores y con las autoridades sobre los asuntos relacionados con la actividad laboral.

a) Propuesta de Políticas Públicas

Cada Estado deberá efectuar sus procesos de diagnóstico interno, que permite delimitar el enlace de tres pilares: incentivar políticas de promoción del empleo formal, velar por el reconocimiento de los derechos laborales y garantizar la igualdad de oportunidades. Hoy, la informalidad es uno de los factores de relevancia para no lograr los objetivos planteados en arribar a las premisas del trabajo digno.

El documento técnico “Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales. Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos”, de la OIT, establece un listado de directrices de relevancia y de carácter orientador para el fortalecimiento, aplicación y evaluación de políticas y prácticas que resultan aplicables a los trabajadores migrantes, en escenarios nacionales e internacionales.

b) Estrategia de Gestión de Migración Laboral para América Latina

La estrategia de gestión sirve para determinar, partiendo de un estudio de línea de base nacional, la delimitación de políticas enfocadas en la generación de empleo decente enfocado en qué decisiones se deben tomar para conseguirlo. Por ello, nos permitimos sugerir un listado de lineamientos generales, que

pueden enfocar un análisis actual para proyectar políticas públicas relativas a la migración laboral:

- i. Combatir la informalidad laboral. Tal medida no solo basta con generar disposiciones legales que se convierten en utopía para un trabajador de a pie. Para ello, deben establecer estrategias sectoriales, que busquen la formalidad de los emprendedores, pequeñas y micro empresas acompañadas de orientación en la gestión empresarial.
- ii. Alcance de beneficios laborales sin discriminación. Un enfoque de trabajo decente, que se plasme en medir en periodos de tiempo, el grado de cumplimiento y dirigir las políticas a las zonas de informalidad, preferentemente.
- iii. Fortalecimiento del Diálogo Social, la cual es esencial para formular una política de migraciones laborales adecuada, y debería promoverse y ponerse en práctica. Los gobiernos y los interlocutores sociales deberían consultar con la sociedad civil, organizaciones sindicales y las asociaciones de migrantes, la política de migraciones laborales de cada país.
- iv. Fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo, con actuaciones preventivas y orientadoras en los sectores informales. Puede aplicarse planes de formalización con seguimiento y asesoría, en reemplazo de imposición de multas.
- v. Generación de políticas públicas, considerando el Programa Global de Empleo.
- vi. Diagnóstico actual de la región, basada en el diálogo y la cooperación intergubernamentales sobre políticas de migraciones laborales, en consulta con los interlocutores sociales, la sociedad civil y las organizaciones de trabajadores migrantes.

CONCLUSIONES

- La migración laboral puede tener su origen en factores de atracción, de expulsión o de redes migrantes. Ha quedado acreditado que va más allá de un tema simplemente económico, social o político. Los factores que lo originan van evolucionando en el tiempo.

- Los Estados de Latinoamérica y el Caribe deben realizar diagnósticos internos de los factores de migración laboral, así como generar espacios intergubernamentales sobre políticas que se vinculen a ello.
- Los enfoques de estrategias de gestión deben encontrarse en combatir la informalidad (primer nicho que refugia a gran parte de los trabajadores extranjeros), el alcance de políticas de promoción del empleo y alcance de beneficios sociales para los trabajadores migrantes. Una tarea pendiente sigue siendo el fortalecimiento de la inspección del trabajo, como aliado para la consecución de los objetivos para que, la premisa de trabajo decente, le sea de alcance a los trabajadores migrantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y ELECTRÓNICAS

- Banco Central de Reserva del Perú. “Reporte de Inflación - Diciembre 2019. Panorama actual y proyecciones macroeconómicas 2019-2021”. 2019.
- Coloma Cieza, Evelin; Gonzales González, Carla. “La contratación de trabajadores extranjeros. Aspectos laborales, migratorios y tributarios”. Primera edición. 2021.
- Comunidad Andina de Naciones. “Decisión 545: Instrumento andino de migración laboral”. 2003.
- Ministerio de Economía y Finanzas del Perú. “Informe de actualización de proyecciones macroeconómicas 2021-2024”. 2021.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú. Sitio web de Migración Laboral. Véase en: <https://www2.trabajo.gob.pe/promocion-del-empleo-y-autoempleo/migracion-laboral/>.
- Organización Internacional del Trabajo. “Guía sobre las normas internacionales del trabajo”. Primera edición. 2008.
- Organización Internacional del Trabajo. “Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales. Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos”. Primera edición. 2007.
- Programa Laboral de Desarrollo (PLADES). “Impacto de la inmigración venezolana en el mercado laboral de tres ciudades: Lima, Arequipa y Piura”. 2019.
- Programa Laboral de Desarrollo (PLADES). “Informe sobre la situación del trabajo decente en América Latina”. 2019.
- Valderrama, Luis; Navarrete, Alejandro; Díaz, Keny; Cáceres, Joel; Tovalino, Fiorella. “Diccionario del régimen laboral peruano. Enfoque normativo, doctrinario y jurisprudencial”. Primera edición. 2016.