

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO



“DERECHO A LA MIGRACIÓN LABORAL Y EL FORTALECIMIENTO
DE LA EMPLEABILIDAD EN LA COMUNIDAD ANDINA”

Tesis para optar el grado de Magíster

AUTOR: HAYDEÉ VICTORIA ROSAS

ASESOR: JAVIER NEVES MUJICA

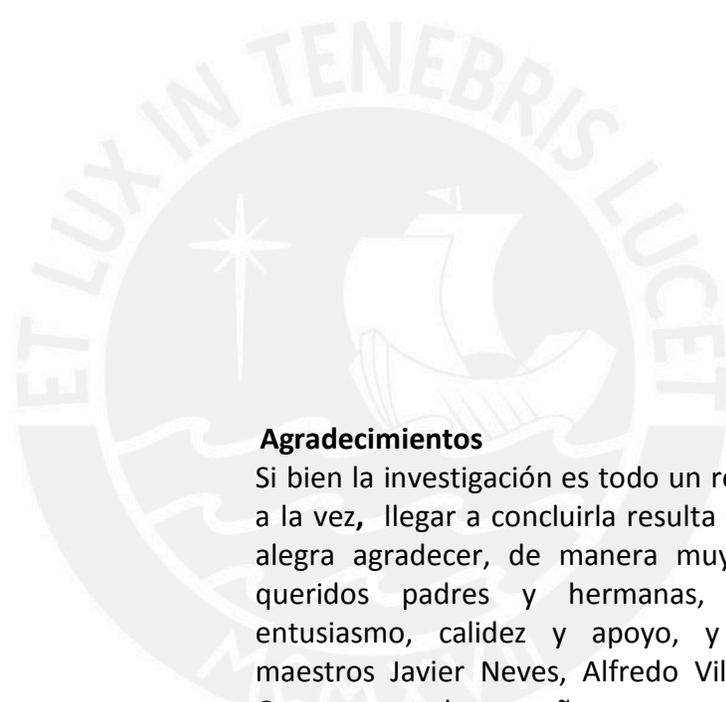
JURADOS: JAVIER NEVES MUJICA

CARLOS ALFREDO VILLAVICENCIO RIOS

JULIO HERNÁN GAMERO REQUENA

LIMA - PERÚ

2014



Agradecimientos

Si bien la investigación es todo un reto y una riqueza, a la vez, llegar a concluirla resulta un sueño que me alegra agradecer, de manera muy especial, a mis queridos padres y hermanas, por el cariño, entusiasmo, calidez y apoyo, y a mis grandes maestros Javier Neves, Alfredo Villavicencio y Julio Gamero, por las enseñanzas, consejos, confianza y apoyo que me han brindado en todo momento de este increíble camino de lo que es investigar.

INDICE

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I: Alcances generales

1.- Alcances generales sobre el contexto actual del desarrollo de los mercados de trabajo.....	8
1.1.- Globalización.....	9
1.1.1.- Antecedentes históricos de la Globalización:.....	9
1.1.2 Concepto de globalización.....	10
1.1.3. Efectos de la globalización en los mercados de trabajo.....	11
1.2.- Integración Regional.....	15
1.2.1. - Antecedentes históricos de la integración regional.....	15
1.2.2- Concepto de integración regional.....	15
1.2.3- Efectos de la integración regional en los mercados de trabajo.....	18
2.- Alcances generales entorno a la migración laboral.....	21
2.1.-La migración.....	22
2.1.1. Concepto de migración.....	22
2.1.2- Enfoques sobre la migración.....	22
2.2.- Concepto de migración laboral.....	25
2.2.1-Tipos de migración laboral.....	27
2.2.2- Migración laboral como derecho.....	29
2.2.3.- El derecho de la migración laboral y su relación con la empleabilidad.....	35

CAPÍTULO II: La Comunidad Andina, la implementación de la Decisión 545, y la complementariedad en el mercado de trabajo andino

1.- La Comunidad Andina.....	37
1.1.- Rol de la Comunidad Andina.....	37
1.2.- Normativa Andina vinculada a la migración laboral intrarregional.....	38

1.2.1.- El Instrumento Andino de Migración Laboral, Decisión 545.....	38
a) Antecedentes, concepto y objetivo de la Decisión 545.....	38
b) Finalidad de la Decisión 545.....	40
c) Contenido de la Decisión 545.....	41
d) Aplicación de la Decisión 545.....	42
1.2.2.- Otras propuestas de normas o instrumentos andinos vinculadas a la migración laboral intrarregional andina.....	46
a) La Red Andina de Oficina de Empleo (RED ANDE).....	47
b) La Certificación de competencias laborales andina (CERTIANDINA).....	48
2.- Los mercados de trabajo que conforman la Comunidad Andina, su convergencia y complementariedad.....	50
2.1.- La evolución de los mercados de trabajo de Bolivia, Ecuador, Colombia y Perú (2000-2010).....	50
2.2.-Principales dinámicas migratorias entre los países de la Comunidad Andina.....	51
2.3.-Convergencia y complementariedad en la Comunidad Andina.....	53
2.3.1.-Convergencia en la Comunidad Andina.....	53
2.3.2.- Complementariedad en la Comunidad Andina.....	57

CAPITULO III: Propuesta de políticas públicas andinas para la migración laboral intrarregional

1.- Lecciones aprendidas sobre integración de mercados de trabajo.....	82
1.1.-Lecciones de la integración en los mercados de trabajo de la Unión Europea.....	82
1.2.- Lecciones de la integración en los mercados de trabajo del MERCOSUR.....	85

2.- Estado actual sobre el desarrollo de lineamientos de la Comunidad Andina en materia de migración laboral intrarregional.....86

3.-Propuestas de políticas públicas para Perú en materia de migración laboral extrarregional.....89

3.1.- Enfoque de política pública para la migración laboral extra regional considerando la ventana de migración laboral.....90

3.2.-Enfoque de política pública para la migración laboral juvenil.....90

3.3. Política pública para la migración laboral peruana extrarregional.....92

4.-Propuesta de políticas públicas andinas para la migración laboral intrarregional.....93

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo nace en un contexto en el cual la migración y, en especial, la migración laboral, viene presentándose como uno de los mayores hechos sociales, culturales y económicos que condiciona el fortalecimiento de la empleabilidad y la construcción de las trayectorias laborales de aquellas personas que deciden trabajar en un país distinto al de su origen.

La migración laboral como proceso se desarrolla, además, en espacios influenciados por la globalización, la integración regional o cambios ocasionados como consecuencias de crisis económicas internacionales, ante expectativas de lograr un trabajo decente.

En ese contexto, se considera importante analizar la migración laboral que se ha desarrollado en uno de los espacios de integración regional con mayor tiempo de consolidación como es el caso de la Comunidad Andina (CAN), considerando las características de los mercados que lo conforman, en especial, la de la complementariedad.

En este orden de ideas, la tesis tiene como objetivo analizar si la presencia de nacionales andinos de Bolivia, Colombia y Ecuador, en el mercado de trabajo peruano, en mérito al ejercicio a su derecho a la migración laboral, fortaleció la empleabilidad de dichos trabajadores y apuntar así a postular, la existencia de una complementariedad de los mercados laborales en la CAN.

Para dicho fin, en el primer capítulo se analizan los efectos de la globalización y la integración regional en los mercados de trabajo. Asimismo, se presenta el derecho a la migración laboral, considerando a la migración laboral como proceso cíclico.

En el segundo capítulo, se presenta el desarrollo del proceso de integración seguido por los actuales países que conforman la CAN, en especial, en cuanto al derecho a ser tratado como nacional en cualquier país de la CAN y al ejercicio al derecho a la migración laboral regulado por la Decisión 545, Instrumento Andino de Migración Laboral. En este capítulo, también se analiza la presencia de los nacionales de Bolivia, Ecuador y Colombia en el mercado de trabajo peruano durante el 2011, y si los puestos que ocuparon fueron de difícil cobertura.

Siendo ello así, se utilizó como referencia para el análisis, la migración laboral de los nacionales de Bolivia, Colombia y Ecuador, en cuanto a trabajo dependiente y formal, en el mercado de trabajo peruano, a partir de la información obtenida desde sistemas informáticos como el “Sistema Virtual del Migrante Andino” y las “Planillas Electrónicas” para el año 2011, a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú.

En el tercer capítulo, en base a lo inferido en los resultados mostrados en el segundo capítulo y considerando las lecciones aprendidas en el ámbito del MERCOSUR y la Unión Europea (UE), se presenta lo avanzado en la CAN en cuanto a orientaciones comunes con relación a la migración laboral andina intrarregional, evidenciando a partir de ello que, existe una tarea pendiente de los países andinos con relación a un ejercicio del derecho a la migración laboral si éste se realiza para fortalecer la empleabilidad.

Finalmente, en este capítulo se presenta una propuesta de políticas públicas andinas para la migración laboral intrarregional, la cual tiene como objetivo que el ejercicio del derecho a la migración laboral al interior de la CAN fortalezca la empleabilidad de los migrantes andinos como eje que permita el desarrollo de trabajo dependiente o independiente en la conformación de sus trayectorias laborales.

.....

CAPÍTULO I: “ALCANCES GENERALES”

En la actualidad, cuando se quiere determinar la conformación y características de los mercados de trabajo, si bien resulta indudable el rol preponderante de la economía nacional en la cual se desarrollan, también debe reconocerse que el contexto internacional va adquiriendo un papel cada vez más decisivo, considerando los efectos de la globalización y la integración regional. Así, los mercados de trabajo que surgieron entorno a soberanías nacionales son influenciados por nuevas y complejas variantes macroeconómicas nacionales e internacionales.

Ante este nuevo contexto, hoy la migración se presenta con mayor intensidad que antes. Las personas migran por diversas causas y a nivel mundial dicho proceso agrupa a 214 millones de personas. Esto es, una de cada 33 personas es un migrante.¹ Ahora bien, dentro de este grupo de migrantes hay personas que realizan éste proceso en búsqueda de un trabajo o la mejora de la calidad del que ya tienen, a fin de incrementar su empleabilidad y lograr un trabajo decente² que cubra sus expectativas de vida.

Siendo ello así, el presente capítulo cuenta con dos apartados. El primero tiene como objetivo dar alcances generales sobre el contexto actual del desarrollo de los mercados de trabajo considerando dos procesos que los han venido delimitando: la globalización y la integración regional. En el segundo apartado, también se presentarán alcances generales pero enfocados a la migración laboral, formulando una propuesta de concepto de “migración laboral” a partir del proceso que comprende, analizando si ésta constituye un derecho, y la relación que existiría entre la migración laboral y la empleabilidad como eje de la conformación de una trayectoria de trabajo decente.

1.- Alcances generales sobre el contexto actual del desarrollo de los mercados de trabajo:

¹ <http://www.iom.int/jahia/Jahia/facts-and-figures/lang/es>, 08 de julio del 2012.

² Al respecto, nos remitimos al concepto de trabajo decente propuesto por el Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuando al referirse a éste lo considera como: “un trabajo productivo con remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para el trabajador y su familia, mejores perspectivas para el desarrollo personal y social, libertad para que manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de decisiones que afectan a sus vidas así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres”: Organización Internacional del Trabajo (OIT). Informe: “Trabajo Decente y Juventud”. Lima. 2010. p 21.

La transformación social y cultural que enmarca la prestación de un servicio en espacios fuera del país de origen, se ha desarrollado a partir de un contexto de cambios internacionales a nivel de procesos económicos, financieros, tecnológicos y de sistemas de información; presentando así los mercados de trabajo, nuevas formas de interrelación que le asignan nuevas características considerando los efectos de los procesos de globalización e integración regional.

En esta línea, resulta importante por ejemplo, observar qué se entiende por globalización e integración regional, y si ambos procesos sólo representan la ampliación del ámbito de los mercados de trabajo. A su vez, también resulta importante analizar cuál es la influencia de dichos procesos en los mercados de trabajo, porque podría asumirse que los citados procesos han configurado un nuevo contexto, generando situaciones ante las cuales sería necesario tomar medidas respecto de los efectos que se pueden producir, como dotar a la globalización de una dimensión social, basando dicho proceso en los valores universales y en el respeto de los seres humanos³.

1.1.- Globalización:

1.1.1.- Antecedentes históricos de la Globalización:

¿Desde cuándo está presente la globalización?. Al respecto, hay varias posiciones. Sin embargo, reviste importancia realizar un alcance de su evolución dado que permitirá advertir desde qué momento de la historia, los mercados de trabajo internos han sido trastocados del blindaje marcado por el Estado Nación.

En efecto, la fecha en la que se inicia la globalización es discutible. Por ejemplo, para autores como Solimano existen dos oleadas globalizadoras⁴. La primera de 1870 a 1913, que se caracterizó como un período sin restricción para el libre tránsito de trabajadores. En este sentido, se destaca un tránsito de trabajadores que en su mayoría denota una migración de Norte a Sur. La segunda después de 1950, que tuvo un escenario opuesto ya que se caracterizó por una marcada presencia de flujos migratorios de Sur a Norte, y en un marco más restrictivo ante el tránsito de trabajadores.

Así, Solimano nos dice que:

“La profundización de la integridad global en materia de bienes y mercados de capital que trajo consigo la segunda oleada globalizadora, no ha sido seguida con el mismo grado de integración en los mercados laborales internacionales, en especial de mano de obra sin calificación, que hoy operan en un marco de políticas migratorias más restrictivas que las existentes antes de 1913, en la primera ola globalizadora”⁵.

³VILLAVICENCIO, Alfredo. La Regulación del Trabajo en la Globalización, la Integración Regional, y en los Tratados de Libre Comercio. En: Desafíos y perspectivas del Derecho del Trabajo y de los regímenes de pensiones en el Perú. Primer Congreso Nacional de la Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima. 2004. p187.

⁴SOLIMANO, Andrés. Migraciones Internacionales y mercado de trabajo globalizado: la experiencia latinoamericana. p 5-13.

⁵PARODI, Carlos. Globalización. ¿De qué y para qué?. Lecciones de la Historia. Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico. Lima. 2008. p 7-10.

A esta propuesta, el Banco Mundial añade la visión de una tercera oleada globalizadora que empezaría desde 1980 hasta la actualidad⁶.

Además, autores como Branka Likic – Brvoric, consideran que la actual tendencia globalizadora se inicia con la caída de la Unión Soviética, la cual, tuvo como impulso: ***“La respuesta de las políticas neoliberales ante la crisis económica de los años setenta en las economías avanzadas y el impacto del cambio hacia la derecha en la reforma del régimen de Bretton Woods y la política de desarrollo”***⁷⁸.

En línea con dichos autores, queda claro que la globalización ingresa a la historia como proceso que contiene una fuerte influencia de una forma de desarrollar la política económica con ***“un conjunto de ideas que incluyen el Monetarismo de Friedman, el liberalismo económico conservador de Friedrich Hayek y de diferentes escuelas de la economía política que alaban el interés propio y las fuerzas del mercado y que comparten el desagrado por las fuerzas del mercado”***⁹¹⁰.

Asimismo, Ermida Uriarte nos señala que: ***“la globalización puede ser reducida, en su más íntima esencia, a la expansión y profundización de la economía capitalista y de sus postulados teóricos, tales como libre competencia, mercado, libre cambio, incremento de exportaciones, etc., y predominio del capitalismo financiero”***.¹¹

Finalmente, consideramos pertinente adoptar una postura como la de Parodi, la cual, señala que: ***“La globalización está conectada con los orígenes del capitalismo (...) se materializó hacia el siglo XIX, gracias a la Revolución Industrial, que fue un factor decisivo en el desarrollo del capitalismo industrial”***.¹²

1.1.2 Concepto de globalización:

La globalización ha sido analizada desde un enfoque multifacético,¹³ dado que no sólo guarda presencia en el aspecto económico, sino también en el político, social y cultural, entre otros. Ello

⁶ PARODI, Carlos; Ibid, p 39.

⁷ LIKIC, Branka y Otro. Globalización, ampliación de la Unión Europea y nuevos panoramas migratorios: Desafíos de la economía informal y contingencias para el trabajo decente. En: Migración y Desarrollo. 2010. p 106-109.

⁸ Sobre el particular, Parodi identifica a esta tendencia como “los globalistas” considerando autores con tendencia neoliberal e incluso marxistas.

⁹ LIKIC BRVORIC, Branka. Globalización; Ibid, p 109.

¹⁰ Sobre el particular, en el Informe de la Organización Internacional del Trabajo denominado “Por una Globalización Justa: Crear Oportunidades para Todos”, se destaca que: “Las nuevas tecnologías han imprimido además un carácter distintivo al proceso de globalización actual respecto de episodios similares del pasado”. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Informe denominado “Por una Globalización Justa: Crear Oportunidades para Todos”. Suiza. 2004. p27.

¹¹ ERMIDA, Oscar. Derechos laborales y comercio internacional. En: Globalización económica y relaciones laborales. Salamanca. 2003. p120.

¹² PARODI, Carlos; Ibid p40.

¹³ Sobre el particular, es importante considerar lo señalado por Héctor Barbace, cuando dice: “El vocablo globalización (...) se refiere a un fenómeno complejo, multifacético, dinámico y esencialmente polémico”. BARBACE, Héctor. Derechos de la Integración y Relaciones Laborales. Capítulo Primero, Punto II, Numeral 1, La Globalización. Fundación de la Cultura Universitaria. 2004. p17.

es afirmado por Parodi, cuando identifica a la Globalización como: ***“(..) El proceso social, histórico, no lineal y multidimensional que ha ampliado la escala, magnitud, aceleración y profundización de los flujos y patrones de interacción social, más allá de los límites geográficos de los estados – nación”***.

Asimismo, a este concepto de globalización como un “proceso dinámico de ampliación” debe de añadirse el mayor avance en la interconexión de las personas. Se produce así, el acercamiento de sociedades gracias a nuevas formas de generación de información, la cual, se reproduce sin mayor dilatación de tiempo. Por esta característica, siguiendo al mismo autor, también se define a la globalización como sigue: ***“una aceleración de la interconexión social en todos los aspectos de la vida social contemporánea”***¹⁴¹⁵.

Finalmente, podemos advertir que la globalización permite una interconexión entre sociedades, en todo ámbito no sólo en el financiero o comercial sino también en otros espacios como el cultural. Los Estados pierden cada vez más su autonomía, y lo local pasa a tomar una creciente dependencia de la construcción internacional.

1.1.3. Efectos de la globalización en los mercados de trabajo:

En este punto, queremos mencionar los tres efectos de la globalización en el trabajo, identificados por Oscar Ermida Uriarte. Primero, el desinterés por el mercado interno. Segundo, la limitación del poder estatal. Tercero, la legitimación de ideologías que privilegian al capital sobre el trabajo.¹⁶

El primer efecto de la globalización se configura en un contexto en el cual se pierde interés por la generación o promoción de la demanda interna. Es un escenario en que se apunta como estrategia a que el mejor cliente se encuentra en el mercado externo¹⁷. En ese orden de ideas, se ha presentado una influencia de la globalización en los mercados de trabajo, en cuanto a factores como los empleos generados y los ingresos. Así, siguiendo lo señalado por Víctor Tokman: ***“La globalización afecta con singular brío el mercado de trabajo. De un lado, abre nuevas oportunidades para el crecimiento y la creación de más empleos pero, de otro, incide de manera decisiva en los factores que determinan la oferta laboral y los salarios”***.¹⁸

La conceptualización de la globalización citada trae consigo la consecuente presencia de un intensivo comercio de bienes y servicios, o flujos financieros más allá de las fronteras sin mayor

¹⁴ PARODI, Carlos; Ibid, p 23-24.

¹⁵ El concepto interconexión alude a uno de los elementos que son adscritos por la teoría social contemporánea sobre el concepto de globalización, entendiéndose por tal concepto cuando: *“(..) A pesar de que la mayoría de las actividades humanas todavía se desarrollan dentro de una localización geográfica concreta, un aspecto decisivo de la globalización está constituido por los mecanismos a través de los cuales eventos que ocurren en lugares geográficamente distantes impactan sobre otros.”*. PARODI, Carlos; Ibid, p20.

¹⁶ ERMIDA, Oscar; Ibid, p 120.

¹⁷ En cuanto al tercer efecto, se señala lo consignado por Michael Shifter con relación al Perú, cuando dice: *“El modelo orientado hacia la exportación que ha seguido el Perú se ha traducido en ganancias reales para aquellos que estaban bien poseionados en la economía pero no ha alcanzado aún a los sectores desventajados de la sociedad”*. SHIFTER, Michel. El Perú Globalizado: Éxito Económico con fracturas sociales. En: Perú en el siglo XXI. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. 2008. p 301.

¹⁸ TOKMAN, Víctor. Una voz en el camino. Empleo y equidad en América Latina: 40 años de búsqueda. Fondo de Cultura Económica. Santiago de Chile. 2004. p 73.

restricciones que las que genere el mismo mercado, y que progresivamente ocasiona que las exportaciones o importaciones de bienes o los movimientos de capitales extranjeros modifiquen la conformación de los mercados de trabajo,¹⁹ en cuanto a tasas de desempleo, subempleo, y niveles de informalidad. En tal sentido, dicho efecto deberá ser manejado de manera idónea, dado que ante un escenario como el presentado, está latente la posibilidad de que las empresas generen escenarios de flexibilización o precarización del trabajo por lograr mayor competitividad.²⁰

Adicionalmente, en cuanto a los ingresos, según el análisis efectuado por Daniel Martínez, estos debieron incrementarse por efecto de la globalización puesto que los escenarios de apertura económica normalmente ocasionan una baja de la inflación, y un incremento de la demanda de personal en sectores intensivos de mano de obra como el de servicios. Sin embargo, dicho efecto no se ha presentado.²¹

La globalización tiene como segundo efecto que los mercados de trabajo dejen de depender sólo de aspectos liderados por los Estados Nación, pasando a tener influencia de la llamada economía global y de la volatilidad de las economías extranjeras. Así por ejemplo, las decisiones políticas asumidas en el mercado de trabajo español, generan a nuestros nacionales en España, situaciones de desempleo que afectan el monto de las remesas que remiten a sus familiares en nuestro país, y que luego, podrá ocasionar que la familia remesada no cuente con el dinero suficiente para generar demanda en el mercado interno peruano de servicios, o que el joven peruano que financiaba sus estudios con esas remesas tenga que buscar trabajo y dejar sus estudios. Se destaca así una conexión con las trayectorias laborales que van conformándose al interior o entre los mercados de trabajo y las políticas económicas aplicadas o aceptadas por los países en la línea marcada por la economía mundial.

En este mismo orden de ideas, la globalización ha limitado el poder estatal al posicionar a las empresas transnacionales que desarrollan estrategias de deslocalización de su fuerza productiva fuera del país donde emergen, generando empleo en países que les presenten más ventajas competitivas y a menor costo. Así tenemos que, Antonio Baylos nos dice: ***“(...) emerge la empresa transnacional como una protagonista destacada de la globalización y, a la vez, como un figura central en los procesos de regulación del trabajo a través de su presencia constante en la economía – mundo”²²***.

¹⁹ Cabe precisar que, el efecto de la globalización en los mercados de trabajo ha diferido según la estructura de cada mercado de trabajo. Así, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el Informe denominado “Por una Globalización Justa: Crear Oportunidades para Todos”, señala que: “Es posible recabar más información sobre el modo en que los elementos clave de la globalización han afectado a los países, gracias al creciente volumen de estudios realizados por los propios países sobre estas cuestiones. Una gran generalización que se desprende de estos estudios es que las consecuencias han sido dispares”. OIT; Ibid, p 42.

²⁰ VILLAVINCENCIO, Alfredo; Ibid, p 186.

²¹ MARTINEZ, Daniel. El mundo del trabajo en la integración económica y la liberalización comercial. Oficina Internacional del Trabajo. Lima. Oficina Regional para América Latina y el Caribe – Centro de Formación Internacional de la OIT (Turín). 2004. p80.

²² BAYLOS, Antonio. Códigos de Conducta y Acuerdos Marco de Empresas Globales: apuntes sobre su exigibilidad. <http://dialnet.unirioja.es/servelet/articulo?.codigo=1249370>. 08 de julio del 2012.

El tercer efecto de la globalización es el privilegio del capital sobre el trabajo, lo que impone sacrificar factores por la ansiada competitividad, en calidad de bien supremo al que se subordinan los demás.²³ Así siguiendo a lo señalado por Víctor Tokman:

“En escenarios de mayor apertura, los mayores costos resultan en una acelerada pérdida de competitividad y por tanto de mercado, al trasladarse los ajustes en los salarios por encima de la productividad al tipo de cambio. En un marco de apertura las empresas también requieren incorporar con mayor rapidez que antes los cambios tecnológicos y las mejoras en gestión, así como de capacidad de adaptación más veloz a la demanda, lo que acrecienta la necesidad de la capacitación laboral”²⁴.

En el marco de esta tercera consecuencia, consideramos que éste privilegio por el capital fomentó la generación de estrategias de fortalecimiento de la productividad. No obstante, ante escenarios de economías abiertas, las empresas importan nuevas tecnologías o nuevos métodos de trabajo que si bien incrementan la productividad, en algunos casos, como sucede con los procesos de reestructuración tecnológica, dichos cambios pueden llevar a situaciones de despidos colectivos o la necesidad de capacitación o de reconversión de personal²⁵.

Por otro lado, privilegiar estrategias por alcanzar la mayor competitividad, incluye seleccionar el personal más calificado quedando en situación de exclusión los grupos vulnerables con baja empleabilidad. Así, éstas estrategias de aperturas económicas generan que los grupos más vulnerables se vean excluidos de sus beneficios, dado que la mayoría de éstos trabajadores no tienen un nivel de empleabilidad que les permita afrontar los cambios en el mercado de trabajo, viéndose en la necesidad de recurrir a ofertas en el extranjero en condiciones precarias y de informalidad laboral.²⁶ Cabe precisar que otro efecto, también podría presentarse en personas con alta calificación que tienen expectativas de mejorar sus condiciones laborales en otros mercados de trabajo y optan por trabajar en el extranjero. Si bien, la emigración de personas calificadas generaría el aumento de la recaudación de divisas a través de la remisión de remesas, este hecho implicaría afrontar otro aspecto como lo es la pérdida del capital humano con dichas características.

Cabe destacar adicionalmente, que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), analiza los efectos de la globalización considerando: crecimiento económico (PBI) y tasa de desempleo, entre otros indicadores. Asimismo, señala sobre los citados indicadores, que resulta sorprendente que el

²³ ERMIDA, Oscar; Ibid, p 121.

²⁴ TOKMAN, Víctor; Ibid, p73.

²⁵ En este sentido, se menciona que: “Las Tecnologías de la Información y el Conocimiento en el contexto de la Sociedad de la Información condicionan las cualificaciones reclamadas por mercado de trabajo. (...) En suma, los trabajadores con altas cualificaciones conectadas con las Tecnologías de la Información y el Conocimiento son los que sobreviven en el actual mercado de trabajo y, por tanto, los que se aprovechan del potencial del empleo que genera la Sociedad de la Información”. RODRIGUEZ-PIÑERO, Miguel (Director). Lecciones de Derecho del Empleo. TECNOS. Madrid. 2003. p 380-381.

²⁶ Es necesario resaltar lo señalado por Juan Carlos Cortez Carcelén, cuando señala que: “ (...) ¿La globalización ha sido determinante para modificar, para cambiar el mercado de trabajo?. Sin lugar a dudas. Y yo me perco en el mercado de trabajo, este mercado de trabajo pujante, vinculado a la globalización y otro mercado de trabajo que no está vinculado a la globalización y más bien se comienza a crear una brecha importante entre ambos mercados, entre incluidos y excluidos. CORTÉS, Juan Carlos, NEVES, Javier y GAMARRA, Leopoldo. La función del derecho laboral en el Contexto de la Economía Contemporánea. A propósito de la entrada en vigencia del Tratado de Libre Comercio entre el Perú y los Estados Unidos. En: Derecho y Sociedad. Año XIX. Nº 30. Lima. 2008. p 191.

crecimiento del PBI global haya sido más lento desde 1990, período en que la globalización ha sido más pronunciada, y que en el último decenio (1990-2000), se produjo un aumento del desempleo declarado en todo el mundo.²⁷

Al respecto, tomaremos éstos dos indicadores citados por la OIT: El producto bruto interno (PBI) y la tasa de desempleo, a fin de observar su evolución pero considerando las últimas dos décadas, en las que se resalta el mayor avance e influencia de la globalización.

Con relación al PBI, según fuente del Fondo Monetario Internacional (FMI), podría inferirse que el PBI global alcanza un crecimiento promedio de 3.6, siendo que América Latina y el Caribe es el ámbito en el que se registra un mayor crecimiento promedio del PBI (4.5), en comparación con la Zona Euro (1.7), y que si ello es así, es en la década del 2000 al 2010, en la que América Latina y el Caribe habría desarrollado un mayor crecimiento. Lo señalado permitiría precisar además que, en las últimas dos décadas, en las que la presencia de la globalización se fortaleció de manera sostenida, los resultados sobre el incremento del PBI, no fueron homogéneos para todas las regiones (Cuadro N° 01)²⁸.

Cuadro N° 01

Producto Bruto Interno: 1990 - 2010 (tasa de crecimiento)						
	1990	1995	2000	2005	2010	Crec. Promedio (1990 - 2010)
Mundo	3,2	3,3	4,7	4,5	5,3	3,6
Zona Euro	n.a	2,9	3,8	1,7	1,9	1,7
América Latina y el Caribe	0,7	1,4	4,0	4,7	6,2	4,5
Fuente: FMI						
Elaborado por Roy Nuñez Joyo.						

Con relación a las tasa de desempleo, lo señalado por la OIT se sostuvo en el análisis realizado durante el período 1990 al 2000. A fin de ampliar lo señalado por la OIT, y considerando la información registrada en dicha organización internacional, podríamos señalar que durante el período de 1990 a 2010, observamos una tasa de desempleo sostenido tanto a nivel mundo, como a nivel Zona Euro y América Latina y el Caribe.

Cuadro N° 02

TASA DE DESEMPLEO: 1990 - 2010				
	1995	2000	2005	2010
Mundo	6,1	6,3	6,2	6,2

²⁷ Organización Internacional del Trabajo (OIT); Ibid, p 44 y 47.

²⁸ Con relación a lo señalado, se precisa que la OIT señalaba que en la década de 1990 al 2000, el crecimiento no fue homogéneo en todas las regiones. Organización Internacional del Trabajo (OIT); Ibid, p 44.

Economías desarrolladas y UE	7,8	6,7	6,9	8,8
América Latina y el Caribe	7,9	8,5	7,9	7,7
Fuente: OIT				
Elaborado por Roy Nuñez Joyo.				

Ahora bien, si observamos ambos indicadores podríamos inferir que no obstante que en América Latina se registra la mayor tasa de crecimiento promedio (4.5), la tasa de desempleo no ha caído en gran proporción. Al respecto, podría señalarse que si bien en dicho período se registró un crecimiento económico, ello no ocasionó un incremento de la productividad, ni un alto incremento en la generación de empleo, o que la mayoría del capital de América Latina y el Caribe se generó a partir de la presencia de empresas transnacionales que implementaron formas de retorno de capital a la Zona Euro. En tal sentido, los datos señalados podrían demostrar que a la fecha aún queda pendiente, la implementación de políticas macroeconómicas que consideren estrategias que tengan por objetivo una mejor distribución de recursos.

En suma, el proceso descrito como globalización desde sus diversas perspectivas ocasiona que los mercados de trabajo presenten características particulares que, en mayor o menor grado, afectan las trayectorias laborales²⁹ que se formaban como una garantía de movilidad socioeconómica positiva, esto es, una trayectoria de trabajo decente.³⁰

1.2.- Integración regional:

1.2.1. - Antecedentes históricos de la integración regional:

Para Daniel Martínez hablar de integración³¹ regional es hacer alusión a un progresivo desarrollo de fases con un objetivo común.³² En este contexto, la integración regional se presenta como articulación y coincidencias de espacios, que pueden ser observados a través de diferentes fases, tales como: a) Áreas o zonas de preferencias económicas, b) Áreas o zonas de libre comercio, c) Unión aduanera, d) Mercado común, e) Unión monetaria, f) Unión económica y monetaria, g) Unión política. En este orden de ideas, tenemos que el proceso que se encuentra detrás de la integración regional es unode consolidación o integración de espacios a partir de la conformación paulatina de fases dirigidas hacia un orden común en la que confluyen objetivos comunes de orden económico, social, cultural y político.

Esta identificación de fases ha sido planteada en procesos de integración regional como los de la Unión Europea (UE), el Mercado Común del Sur (Mercosur) y la Comunidad Andina (CAN). En estos ejemplos, en especial en el caso de la UE, se puede observar un interés por la generación de acuerdos y aprobación de normativas que evidencian una progresiva consolidación de políticas económicas, sociales y laborales para la creación de mercados comunes. Al respecto, dados los

²⁹ Se entiende por trayectoria laboral al “conjunto de posiciones sucesivas que las personas van ocupando en las relaciones de trabajo, durante su vida o, más frecuentemente, durante un período determinado de ésta”. HENRIQUEZ, Helia y otro. La trayectoria laboral de las personas. Un aporte al debate sobre la protección al trabajo. En: Temas Laborales. Año 8. Nº 20. Santiago de Chile. 2002. p 2.

³⁰ Organización Internacional del Trabajo. Informe denominado “Trabajo Decente y Juventud”; Ibid; p22.

³¹ Por integración aludimos a la reunión de partes separadas en un sistema coherente. BARBACE, Héctor. Derecho de la integración y Relaciones Laborales; Ibid, Numeral 2, p17.

³² MARTINEZ, Daniel; Ibid, p 15.

avances de la UE se señala que dicho modelo se ha convertido en una inevitable referencia para cualquier proyecto de integración.³³

1.2.2- Concepto de integración regional:

La integración regional puede ser conceptualizada en torno al objetivo que cumple, siendo éste el de promover y armonizar el desarrollo económico de todos los países involucrados y, gracias a ello, articularse en las mejores condiciones posibles a la economía global. Pero la integración, en ese orden de ideas, es más que desarrollo económico, es un proceso que facilita la cohesión social, la construcción de la ciudadanía más allá de las fronteras.³⁴

En este mismo sentido, Díez de Velasco, nos presenta una interesante visualización de la integración regional desde una perspectiva de creación abstracta supranacional orgánica con competencia y atribuciones, que supeditan la voluntad y objetivos de los Estados que los conforman a la del área integrada. Así tenemos que la integración regional, se define como:

“Aquellos espacios en los que se opera una cesión de competencias de los Estados miembros a los órganos comunes, que se caracteriza por suponer la atribución de poderes del mismo tipo de los que resultan de las funciones superiores de un Estado a unos órganos independientes de los Estados, y por la posibilidad que tienen dichos órganos de pronunciarse por mayoría en caso de estar formados por representantes gubernamentales (y no por unanimidad como en las organizaciones tradicionales), al tiempo que las decisiones que adopten podrán tener, en determinadas ocasiones, autoridad directa e inmediata en los órdenes jurídicos nacionales”³⁵.

En este marco de ideas, resulta interesante observar cómo se han concretado algunos ejemplos de integración regional y si éstos han presentado algunas características comunes. Sobre este último aspecto, Armando Di Filippo y Rolando Franco señalan que la integración regional latinoamericana presenta cinco rasgos específicos:

“a) la menor diferencia de condiciones de vida y salarios, b) visión compartida por gobiernos democráticos, c) procesos dedescentralizaciónde las estrategias de desarrollo de las economías integradas y mayor autonomía de los gobiernossubnacionales (niveles provincial y local) para desarrollar iniciativas quecontribuyan a la integración latinoamericana, d) interés por avanzar en la formulación de regímenes ypólíticas convergentes (coordinadas, armonizadas, o incluso comunes) tanto que afectenlos espacios integrados, como que impliquen un posicionamiento concertado frenteal resto

³³RUEDA, Fernando; ¿Qué se puede aprender del proceso de integración europeo? EN: Nueva Sociedad. N° 219. Enero-Febrero de 2009. p74. http://www.nuso.org/upload/articulos/3583_1.pdf. 11 de julio del 2012.

³⁴MARTINEZ, Daniel., Ibid p23

³⁵RODRIGUEZ, Mónica. Armonización legislativa en materia de salvataje de empresas en el MERCOSUR: ¿Una quimera o una necesidad?<http://www.eumed.net/tesis/2010/msr/La%20Integracion%20Regional.htm>. 08 de julio del 2012.

*del mundo, y e) la decisión de entrar de lleno en la fase en que se establece el mercado común”.*³⁶

Las características señaladas fueron citadas por los referidos autores en un texto de 1999. Catorce años después con los avances presentados en la CAN, puede señalarse que se está avanzando en dicho fin. Por ejemplo, se ha tomado la decisión de implementar oficinas de intermediación laboral andinas (RED ANDINA DE EMPLEO- RED ANDE) que faciliten que cualquier trabajador de la CAN pueda acceder a las vacantes de empleo de un país de la región; se ha decidido reconocer las competencias laborales adquiridas en alguno de los países de la región, a través de la certificación de competencias laborales andinas (CERTIANDINA). Sin embargo, quedan temas pendientes; por ejemplo, la implementación plena y efectiva del trato como a nacionales que se tiene que otorgar a los trabajadores migrantes andinos en los países de Colombia, Ecuador y Bolivia, esto es, queda pendiente, la materialización efectiva del libre flujo de personas por motivo de trabajo subordinado para todos los trabajadores andinos en todo el mercado de la CAN.³⁷

Los procesos de integración regional en América Latina y el Caribe más destacados a la fecha son: La Comunidad Andina (CAN), el Mercado Común del Sur (MERCOSUR), el Sistema de Integración Centroamericana (SICA), y la Comunidad y el Mercado Común del Caribe (CARICOM). A continuación se detalla brevemente, los objetivos de cada uno de estos espacios integrados:

- ❖ **La Comunidad Andina (CAN):** Se crea el 26 de mayo de 1969, con la firma del Acuerdo de Cartagena. Este Acuerdo fue suscrito por Bolivia, Colombia, Chile, Ecuador y Perú. Venezuela se adhirió a este proceso en 1973 hasta el 2006. Chile, por su parte, lo abandonó en 1976, volviendo a incorporarse posteriormente como País Miembro Asociado y definiendo una serie de áreas en las cuales tiene interés de participar.³⁸ El artículo 1º del Acuerdo de Cartagena señala que los objetivos de este proceso de integración son:

“Promover el desarrollo equilibrado y armónico de los Países Miembros en condiciones de equidad, mediante la integración y la cooperación económica y social; acelerar su crecimiento y la generación de ocupación; facilitar su participación en el proceso de integración regional, con miras a la formación gradual de un mercado común latinoamericano (...). Estos objetivos tienen la finalidad de procurar un mejoramiento persistente en el nivel de vida de los habitantes de la Subregión”.

- ❖ **El Mercado Común del Sur (MERCOSUR):** Surge con la suscripción del Tratado de Asunción, el 26 de marzo de 1991. Se encuentra conformado por la República Argentina, la República Federativa de Brasil, la República del Paraguay y la República Oriental del Uruguay. Los objetivos del MERCOSUR son:

³⁶DI FILIPPO Armando y FRANCO, Rolando. Aspectos Sociales de la Integración Regional. En: Las Dimensiones sociales de la Integración Regional en América Latina. CEPAL. Santiago de Chile. 1999. <http://200.9.3.98/publicaciones/xml/9/5039/lcg2029e.pdf> p29.

³⁷Acuerdos establecidos en la VI Conferencia Regional Andina de Empleo de la CAN, realizada el 04 y 05 de mayo del 2012.

³⁸MENDOZA, Guido. Indicadores convergentes y fortalezas del mercado laboral de la Comunidad Andina. Biblioteca Digital. Lima. 2012. Nota 2.

1. La libre circulación de bienes, servicios y factores productivos entre los países, a través, entre otros, de la eliminación de los derechos aduaneros y restricciones no arancelarias a la circulación de mercaderías y de cualquier otra medida equivalente;
 2. El establecimiento de un arancel externo común y la adopción de una política comercial común con relación a terceros Estados o agrupaciones de Estados y la coordinación de posiciones en foros económicos comerciales regionales e internacionales;
 3. La coordinación de políticas macroeconómicas y sectoriales entre los Estados Partes: de comercio exterior, agrícola, industrial, fiscal, monetaria, cambiaria y de capitales, de servicios, aduanera, de transportes y comunicaciones y otras que se acuerden, a fin de asegurar condiciones adecuadas de competencia entre los Estados Partes;
 4. El compromiso de los Estados Partes de armonizar sus legislaciones en las áreas pertinentes, para lograr el fortalecimiento del proceso de integración.
- ❖ **El Sistema de Integración Centroamericana (SICA)**: Fue constituido el 13 de diciembre de 1991, mediante la suscripción del Protocolo a la Carta de la Organización de Estados Centro Americanos (ODECA). Se encuentra conformado por los Estados de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Belice y Panamá. Su objetivo fundamental es la realización de la integración de Centroamérica, para constituir la en una Región de Paz, Libertad, Democracia y Desarrollo, sustentada firmemente en el respeto, tutela y promoción de los derechos humanos.
- ❖ **La Comunidad del Caribe (CARICOM)**: Fue creada el 4 de julio de 1973, a través de la firma del Tratado de Chaguaramas, Trinidad y Tobago, para transformar la Asociación Caribeña de Libre Comercio en un Mercado Común y agrupa a los Estados de Antigua y Barbuda, Bahamas, Barbados, Belice, Dominica, Granada, Guyana, Haití, Jamaica, Montserrat, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, Suriname y Trinidad y Tobago. Los miembros asociados son: Anguila, Bermuda, Islas Caimán, Islas Vírgenes Británicas e Islas Turcas y Caicos. La Comunidad del Caribe tiene como objetivos: “elevar el nivel de vida y trabajo de las naciones de la región, acabar con el desempleo, acelerar, coordinar y sustentar el desarrollo económico. Asimismo, fomentar el comercio y las relaciones económicas con terceros países y con grupos de naciones”.

Finalmente, queremos concluir este apartado señalando que la doctrina ha destacado dos tipos de integración regional, el viejo regionalismo y el regionalismo abierto, siendo que el primero alude al fomento del comercio entre los miembros de la agrupación económica, considerando un trato proteccionista a los países extracomunitarios, mientras que el segundo, el regionalismo abierto implica: *“reconocer que regiones cerradas no son viables en el mundo de hoy, y que por lo tanto se esmera en fortalecer relaciones cooperativas entre los miembros de la región como paso a la globalización”*.³⁹

1.2.3- Efectos de la integración regional en los mercados de trabajo:

De lo expuesto, se puede observar que la integración regional tiene como uno de sus objetivos la formación de un mercado común con la integración de los mercados de trabajo que conforman la

³⁹ ZEVALLOS, Héctor y GONZALEZ-VIGIL, Fernando. Efecto plataforma de la CAN en las exportaciones manufactureras del Perú y Colombia a los Estados Unidos y la Unión Europea. Universidad del Pacífico. Lima. 2011. p 13.

zona integrada. En tal sentido, siendo ello así se presentarían algunos efectos en torno a los mercados de trabajo de las economías integradas.

En primer término, importaría analizar el efecto del libre comercio entre los países que conforman la zona integrada y el empleo que se genera a partir de este comercio. Por ejemplo, se señala que el incremento del comercio entre los países integrados generará mayor número de empleos. Sobre el particular, Di Filippo y Rolando Franco, al analizar éste efecto, dejaron en duda la relevancia del incremento del número de empleos dado que consideran que siempre sería mayor el comercio con los países no integrados.⁴⁰⁴¹⁴²

Sobre el particular, para el caso de la CAN, Zevallos y Gonzales Vigil, en el estudio comparativo que realizaron al comercio andino, señalan que: “ (...) **al año 2000, ya habían logrado la diversificación e industrialización de exportaciones, al ser el componente manufacturero el 60% de las exportaciones intra- CAN, monto muy superior al 15,3% que dicho componente representa en las exportaciones andinas al resto del mundo**”.⁴³

En este mismo sentido, Guido Mendoza señala que para el caso de la CAN, se viene produciendo un alto comercio intrarregional. Así, el comercio interno entre los países de la CAN alcanzaba los 75 millones de dólares en 1970, y en la actualidad, supera los 8 mil millones de dólares, siendo que el 80% de éste comercio es de productos manufacturados.⁴⁴

El segundo efecto que es importante destacar es el denominado “efecto plataforma” que se genera en los mercados ampliados, y que permite incubar capacidades exportadoras manufactureras no tradicionales que primero son desarrolladas al interior del mercado integrado y que luego permiten exportaciones con mayor valor agregado para mercados extracomunitarios. Al respecto, es importante destacar el citado “efecto plataforma” en el estudio realizado por Zevallos

⁴⁰ DI FILIPPO, Armando y FRANCO, Rolando; Ibid, p 29.

⁴¹ Asimismo, debemos citar los efectos negativos de los procesos de integración a corto plazo que señala Oscar Ermida Uriarte, cuando dice: “ En efecto, toda experiencia de integración económica regional, más o menos desarrollada, acarrea múltiples efectos sociales y, dentro de éstos, los específicamente laborales. Así mientras se esperan efectos laborales positivos a largo plazo, como reflejo del crecimiento económico y político del bloque, en el corto plazo es casi inevitable que se produzcan algunos efectos sociales negativos, como la desocupación sectorial y el riesgo de “dumping social” entre los propios países miembros del grupo en su competencia por el mercado interior o respecto de terceros países. Paralelamente, en el mediano plazo, pueden verificarse influencias recíprocas entre los sistemas de relaciones laborales de los países que se integran, amén del obvio surgimiento de un nuevo nivel –internacional y regional– de relaciones de trabajo”. ERMIDA, Oscar. Instituciones y Relaciones Laborales del MERCOSUR. En: Las Dimensiones sociales de la integración regional en América Latina; Ibid; p 97.

⁴² Al respecto, Zevallos y Gonzales Vigil, señalan que el regionalismo (integración regional) entre países en desarrollo tiene un efecto positivo ya que: “incrementa la productividad de las empresas manufactureras gracias a las economías de escala y facilitan un mayor acceso a mercados de países en desarrollo. Entre dichos estudios se encuentran los elaborados por Puga y Venables (1998) y Madani (2001). Sin embargo, otros autores, como Venables (2003), consideran que los acuerdos entre países en desarrollo generan efectos nocivos de desviación de comercio que neutralizan los efectos positivos”. ZEVALLOS, Héctor y GONZALES VIGIL, Fernando; Ibid, p 14.

⁴³ ZEVALLOS, Héctor y GONZALES VIGIL, Fernando; Ibid, p 18.

⁴⁴ MENDOZA, Guido; Ibid, p2.

y Gonzales Vigil para el caso de las exportaciones de Perú y Colombia a partir del comercio intrarregional en la CAN.⁴⁵

Un tercer efecto de la integración regional respecto de los mercados de trabajo integrados es la expresión de interés de concretar mayor capacitación laboral o formación profesional del capital humano de la zona integrada. Así, una zona integrada tendrá como virtud que los trabajadores tengan mayor oferta de entidades formativas con la posibilidad de seleccionar la que brinde una educación de mayor calidad, sin que pueda un nacional de un país de la zona integrada verse excluido del derecho a ser capacitado en algún otro país integrado.

Adicionalmente, se considera que los procesos de integración, a partir de esta priorización en la capacitación laboral o formación profesional de sus ciudadanos, contribuirán con el acercamiento de las productividades, niveles de ingresos y la capacidad de consumo entre sectores económicos de una zona integrada. Cabe precisar que, este efecto es progresivo e implicará a largo plazo, un proceso homogéneo de fortalecimiento de las capacidades de los trabajadores de la región y de la certificación de sus competencias laborales.

Un cuarto efecto de la integración de mercados de trabajo implicará también el reconocimiento de derechos de pensiones y salud, esto es, la portabilidad de dichos derechos sin distinción cuando la prestación de su trabajo la inicie, desarrolle y culmine en distintos países de la región integrada. Así, todos los trabajadores que son parte de los mercados integrados tendrían la posibilidad de exigir esos derechos, haciendo que los Estados se encuentren obligados a implementar los mecanismos necesarios para el respectivo reconocimiento.

Un quinto efecto, es el complejo mundo de relaciones laborales que se desarrollan en las localidades fronterizas, que ante oportunidades de trabajo temporales se presentan como mecanismo de ingresos para grupos vulnerables con poco nivel de calificación. En la mayoría de esos casos, las migraciones estacionales son asociadas a ciclos agrícolas u otros trabajos temporales que si bien son una forma de generar ingresos, también son una puerta a la precarización o la informalidad laboral, e incluso medios para viabilizar la trata de personas y tráfico de migrantes o peores formas de trabajo infantil.

Un sexto efecto, es la emisión, desarrollo e implementación de una normativa comunitaria y entre ella, la normativa vinculada a los mercados de trabajo integrados. En tal sentido, por último, si estamos ante un verdadero mercado común éste debería ser regulado bajo los mismos principios normativos. Esto es, un mercado de trabajo común tendría que contar con normas laborales con consensos o principios comunes en materia de relaciones laborales, empleo, migraciones laborales, formación profesional, seguridad social entre otros y que formen parte del llamado “derecho de la integración”⁴⁶ de la zona integrada.

Al respecto, considerando 03 ejemplos de procesos de integración regional (CAN, MERCOSUR, y SICA), tenemos que, en menor o mayor medida, éstos han incorporado normativa de naturaleza sociolaboral, evidenciando con ello, que es posible avanzar hacia la creación de normativa laboral

⁴⁵ ZEVALLOS, Héctor y GONZALES VIGIL, Fernando; Ibid, p 85.

⁴⁶ Lo señalado se menciona haciendo referencia al llamado “Derecho de la Integración”, como las normas que regulan la pluralidad de relaciones jurídicas a que da lugar el fenómeno de la integración. BARBACE, Héctor; Ibid, p 28.

de consenso de carácter integracionista. Sin embargo, como bien lo señala Daniel Martínez y Graciela Bensusán, el reto pendiente es la plena y adecuada aplicación de dicha normativa, siendo que estaría pendiente la relación entre esa normativa y la vigente en cada Estado, cuando se señala que: **“Los procesos de integración han tenido escasa influencia en el diseño y aplicación de las legislaciones laborales nacionales”**.⁴⁷

En ese orden de ideas, tenemos que los efectos de la globalización y la integración regional en los mercados de trabajo se entremezclan haciéndose difusa su mayor o menor intensidad, ocasionando que las estructuras que presentan los mercados de trabajo marquen la diferencia final en cuanto a la recepción de dichos efectos. Si bien es cierto ello, es importante considerar que el fin último de la globalización y de la integración regional debe pasar por lo que Víctor Tockman ha llamado una “globalización para todos”,⁴⁸ que busca mejorar las condiciones de vida de la población, o lo que Daniel Martínez ha subrayado como la asignatura pendiente: “la plena y adecuada aplicación de la normativa laboral”, y del interrogante constructivo que presenta Amartya Sen, cuando señala:

“De hecho no podemos revertir la difícil situación económica de los pobres en el mundo impidiéndoles el acceso a las grandes ventajas de la tecnología contemporánea, a la eficiencia sólidamente establecida del comercio e intercambio internacionales y a las ventajas sociales y económicas que brinda la vida en una sociedad abierta. De lo que se trata principalmente es de cómo dar buen uso a los notables beneficios del intercambio económico y del progreso tecnológico en una forma que preste la atención debida a los intereses de los desposeídos y desvalidos. En mi concepto, diría que éste es el interrogante constructivo que emerge de los así llamados movimientos antiglobalización”.⁴⁹

A manera de conclusión de este apartado, la influencia de la globalización y la integración regional en los mercados de trabajo de los Estados – Nación, han generado un “mercado laboral global”,⁵⁰ condicionando el comercio de bienes y servicios, así como la generación de empleo, la competitividad, la productividad, los ingresos; y asimismo, han visualizado que ésta nueva dinámica requiere de trabajadores cada vez más capacitados que ante este nuevo contexto evalúan si las trayectorias de trabajo decente que vienen formando deberían ser desarrolladas en países distintos al de su país de origen.⁵¹

⁴⁷ MARTINEZ, Daniel; Ibid, p 48.

⁴⁸ TOKMAN, Victor; Ibid, p 85.

⁴⁹ SEN, Amartya. Primero la gente. Deusto. Barcelona. 2007. p18.

⁵⁰ Entendemos por mercado laboral global, siguiendo a Fernando Van Der Loat Echevarría: “El resultado de la producción tecnológica estándar, de capital altamente móvil, así como de comparaciones de logros en productividad, flexibilidad para el empleador y condiciones laborales y salariales”. VAN DER, Fernando. Cláusulas sociales y códigos de conducta y normas de responsabilidad social del empresario. En: Globalización económica y relaciones laborales. p 154.

⁵¹ Sobre el particular, se cita lo consignado en el numeral 115 de la Opinión Consultiva OC-18/03 del 17 de setiembre del 2003 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la cual se señala que: “ (...) entre otros factores, el proceso de mundialización y liberalización, incluidas la creciente disparidad económica y social entre muchos países y la marginación de algunos de la economía mundial, ha[n] contribuido a crear grandes movimientos de población entre los países y a intensificar el complejo fenómeno de la migración internacional”.

2.- Alcances generales entorno a la migración laboral:

Este segundo apartado tiene como objetivo presentar y delimitar el concepto de migración laboral, los tipos de migración así como la migración como derecho. Para cumplir con este propósito, resulta necesario advertir que la migración laboral se enmarca dentro de un concepto más amplio denominado “migraciones”, el cual, ha sido explicado desde diversos enfoques.

Siendo ello así, primero se hará una breve descripción de dicho concepto y los enfoques que lo explican a efecto de iniciar el análisis de la migración laboral desde, uno o más de ellos, como herramienta de justificación de lo que llamaremos más adelante: migración laboral. Luego, se analizará el concepto de la migración laboral, sus características y tipología a fin de definir su alcance como un derecho y su relación con la empleabilidad como eje para la conformación de trayectorias de trabajo decente.

2.1.-La migración:

2.1.1. Concepto de migración:

Si bien, el concepto de migración ha sido explicado desde diversas disciplinas, siendo considerado como un fenómeno multifacético,⁵² no podemos señalar que exista consenso sobre el mismo, llegándose a sustentar que es un concepto difuso y que no existe una definición operativa de las migraciones.⁵³ Sin embargo, resulta importante partir de un concepto de éste fenómeno llamado migración, dada la importancia de su presencia en el desarrollo de las sociedades y de los múltiples efectos que ella nos ha presentado a lo largo de la historia. Así, el sociólogo Zygmunt Bauman, analiza como las ciudades se van organizando por detener o ubicar a los migrantes que llegan a ellas, cuando señala:

“Los extranjeros vienen, pues, como lo hicieron antes que ellos nuestros progenitores, nuestros abuelos y bisabuelos, que cargaron sus maletas y emigraron, desde ciudades superpobladas como Alemania, Suecia, Polonia o Rusia, a Norteamérica, Canadá o Suramérica. Ahora, ellos son los mismos, pero moviéndose en dirección inversa y desembarcan en Milán, Copenhague y en tantas otras ciudades buscando las mismas cosas que buscaron nuestros progenitores, es decir, pan y agua, puesto que también quieren vivir”.⁵⁴

Así, dada la importancia del término migración y desde una perspectiva multifacética, consideramos que la migración es: ***“la acción mediante la cual un individuo toma la decisión de trasladarse al lugar de destino por razones económicas, sociales y/o políticas, y en cuya acción el individuo experimenta un proceso de modificación de su estructura productiva y social, e inserción en las afiliaciones en otras comunidades”.***⁵⁵ Esta perspectiva de la migración como acción incluye el rol central que tiene la persona en el acto de migrar, sin dejar de lado el contexto

⁵² HERRERA, Roberto. La perspectiva teórica de las migraciones en el estudio de las migraciones. Siglo Veintiuno Editores. México. 2006. p26.

⁵³ QUIROZ, Carolina. Importancia de contar con una política migratoria centroamericana. Tesis presentada ante la Universidad de San Carlos de Guatemala Escuela de Ciencia Política. Guatemala. Agosto del 2011. p 8

⁵⁴ BAUMAN Zygmunt. Confianza y temor en la ciudad: Vivir con extranjeros. ARCADIA. 2006.

⁵⁵ QUIROZ, Carolina; Ibid, p 8.

en el cual se realiza, como son los procesos de globalización e integración regional que vienen configurando nuevas características en los mercados de trabajo de los Estados-Nación.

2.1.2- Enfoques sobre la migración:

La complejidad del motivo o los motivos que causan las migraciones ha sido desarrollada y explicada por diversas teorías. Para fines de ir delimitando la migración laboral dentro de un enfoque integral de migración, se pasarán a desarrollar las más resaltantes, seleccionándose la o las que, de manera complementaria permitirán elaborar una posición en torno a una de las modalidades más resaltantes de aquella: la migración laboral.⁵⁶

Todas las teorías difieren en razón que toman como punto de partida distintos elementos desde la perspectiva multifacética que tiene la migración. Así tenemos:⁵⁷

- ❖ La teoría de la modernización, presentada por Gino Germani, que resalta a la migración como el paso de una sociedad tradicional a una moderna, siendo el resultado de una evaluación de las condiciones objetivas y normativas que realiza el individuo en su entorno.

La virtud que tiene este enfoque es considerar los aspectos del contexto (sociedad tradicional y sociedad moderna) y la decisión de la persona. No obstante ello, por ser un enfoque que tiene como objetivo explicar la causa de las migraciones, y no el porqué de las migraciones laborales, deja de lado por ejemplo el rol de la empleabilidad y de la construcción de trayectorias de trabajo decente. Además, no considera la importancia que tiene en la persona esos objetivos y cuáles serían los factores, si decide migrar porque no tiene otra posibilidad de subsistencia en su país de origen, en el cual, no encuentra oportunidades laborales.

- ❖ La teoría histórico- estructural presenta a las migraciones como el producto histórico de un orden capitalista internacional, compuesto por un núcleo de países industrializados y una periferia. En esta teoría el hombre no es libre de decidir dado que está condicionado a una estructura histórica.

El marco clave de éste enfoque deja de lado, el rol del individuo considerando que toda migración es dada por el contexto en el que se desarrolla la persona. En esta perspectiva, la persona no es considerada como sujeto de derechos⁵⁸ sino como objeto. Por ello, no podría dar sustento ni

⁵⁶ Este criterio de complementariedad de enfoques para explicar la causa de la migración parte del trabajo realizado por Juan de los Ríos y Carlos Rueda, en el cual, para responder a la pregunta ¿Por qué migran los peruanos?, luego de una evaluación de la data obtenida concluyen que la migración se explica a partir de distintos enfoques. DE LOS RÍOS, Juan y RUEDA, Carlos. ¿Por qué migran los peruanos al exterior?. En: Economía y Sociedad. N° 58. Lima. 2005. p 13-14.

⁵⁷ En este punto se ha tomado como referencia los trabajos realizados por Roberto Herrera y Marco Nuñez Melgar Maguiña. Ver: HERRERA, Roberto. La perspectiva teórica en el estudio de las migraciones, y Marco Nuñez Melgar Maguiña. Las migraciones internacionales: ¿Problema o posibilidad?. Crea Imagen. Lima. 2011. p21-23.

⁵⁸ En este aspecto compartimos lo señalado por Jaifa Mezher El Karek, en su artículo “Programa Colombia Nos Une”, cuando dice: “(...) el migrante es sujeto de derechos y obligaciones en coordinación con la legislación nacional y derechos internacionales”. En: Migración Internacional Colombiana. Hacia la política integral migratoria. Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia. Bogotá. p119.

explicar la causa de las migraciones laborales dado que en ellas, el rol de la persona es fundamental.

- ❖ La teoría neoclásica ha considerado dos perspectivas. Desde su perspectiva “macro” plantea que la migración se realiza debido a los diferenciales de salarios y condiciones de empleo. Los defensores de esta teoría, como Ravenstein, Lee, Ranis, Todaro, mencionan esta teoría como la del “push –pull”. Desde su perspectiva “micro”, se les suma a estas consideraciones el rol que cumple la voluntad del individuo de migrar.

Esta teoría, desde sus diversas concepciones tiene como aspecto positivo resaltar que las decisiones migratorias parten de los desequilibrios que se observan entre los mercados de trabajo, sin embargo se entiende que, es el mismo mercado que por sus cambios internos, determina el desarrollo de las migraciones para lograr su equilibrio. Este paso a un equilibrio predeterminado por las fuerzas internas del mercado sería cuestionable, dado que no en todos los procesos migratorios se comprueba dicho efecto, y además si ello fuera cierto, cómo se explicaría que los mayores flujos migratorios para buscar dicho equilibrio no se realicen sin discriminación alguna, esto es, no se realizan por efecto del mercado, sino que son los sujetos quienes evalúan y analizan las oportunidades que se les presentan para fortalecer su trayectoria laboral en países distintos al de origen.

- ❖ La teoría de la nueva economía sobre la migración, a diferencia de la anterior, señala que el peso de la decisión de migrar se encuentra en la familia, resultando una estrategia que es decidida por el núcleo familiar.

Esta teoría podría explicar mejor las circunstancias familiares condicionantes del que decide migrar, dado que en un contexto de ofertas laborales en un país distinto al de origen, dicha persona evaluará otros factores vinculados con su núcleo familiar. Sin embargo, para efectos de explicar la migración laboral, esta teoría no considera como elemento de evaluación esa aspiración y progreso ascendente que se observa en las personas como parte de su decisión de migrar, en condiciones en que la persona puede elegir. Tampoco considera cuál sería el papel de la empleabilidad y de la construcción de trayectorias de trabajo decente.

- ❖ La teoría de los mercados duales, cuyo principal referente fue Piore, prioriza el estudio de las migraciones en los países de destino, y se concibe como “una respuesta a la creciente demanda de trabajo de baja calificación y prestigio en las economías desarrolladas”.⁵⁹

En este caso, se resalta nuevamente la importancia que tiene el mercado de trabajo. Sin embargo, al priorizar sólo el mercado de trabajo del país de destino, se deja de lado el contexto presentado en el país de origen, siendo que según esta teoría, la evaluación que realiza la persona antes de migrar no consideraría aspectos positivos de su país quedando ésta sesgada hacia lo que determinen los requerimientos del país de destino. Esta perspectiva podría explicar los flujos migratorios de personas de baja calificación que, al no tener oportunidades de trabajo en su país de origen, toman una oferta laboral como mecanismo de ingresos y no como medio para incrementar su empleabilidad. Sin embargo, resulta cuestionable seleccionar ésta teoría para explicar los casos de los flujos migratorios compuestos por personas que libremente realicen las

⁵⁹HERRERA, Roberto; Ibid, p 188.

evaluaciones considerando el papel de su empleabilidad y la construcción de trayectorias de trabajo decente.

- ❖ La teoría de los sistemas mundiales no resalta la importancia que tiene la demanda de mano de obra de los países desarrollados. El punto de partida de esta teoría es que toda migración se desarrolla en función de los sucesos que ocurren en los países de origen, siendo que las migraciones son atribuidas por los desequilibrios generados por la penetración del capitalismo en las sociedades de origen.

Esta teoría tiene el defecto de sesgar su evaluación de las causas de los procesos migratorios en el contexto predeterminado de los países de origen. No considera como factor de la migración las comparaciones entre los mercados de trabajo del país de origen y de destino. Si ello es cierto, cómo podría darse explicación a los casos en los que pese a darse las condicionantes para que se produzcan altos flujos migratorios, estos no se llegaron a concretar. Asimismo, esta teoría sólo podría sustentar los flujos migratorios que emigran desde países en los cuáles el capitalismo tiene presencia y ha generado desequilibrios en los mercados de trabajo.

- ❖ La teoría de las redes. En ésta teoríase releva los lazos que van desarrollando los migrantes en los países de destino y que a lo largo del tiempo, establecen vínculos que permiten que la migración continúe a partir del apoyo que se brindan a nuevos migrantes.

La ventaja de esta teoría es que en ella se visualiza la importancia de un factor que se encuentra presente cuando la persona evalúa el contexto que enfrentará en el país de destino, esto es, si en dicho país podrá encontrar aquellos lazos que en condiciones de desempleo o empleos precarios puedan ser un soporte para el desarrollo de su vida. Sin embargo, sustentar que las decisiones migratorias sólo se sujetan en la posibilidad de encontrar esos lazos de apoyo, podría ser cuestionable si observamos las características de los múltiples procesos migratorios que se presentaron durante la primera ola migratoria citada por Solimano, en el punto 1.1.1 del presente trabajo.

Otro aspecto que hace vulnerable esta teoría es que, la persona que evalúa trabajar en el extranjero, lo hace con la finalidad de obtener un trabajo o mejorar las condiciones del mismo. Por ello, pese a que encuentre en el lugar de destino, una comunidad que lo apoye, sino observa los mecanismos para cumplir dicho fin seguirá buscando otra localidad o país de destino. Lo señalado lo encontramos por ejemplo, en el estudio que realizó Martín Moreno, sobre las comunidades peruanas en Estados Unidos (EEUU), en el cual, se destaca que si bien los migrantes peruanos en EEUU se asientan en comunidades peruanas, cuando se familiarizan con las dinámicas de los mercados de trabajo suelen contar con información de otros mercados de trabajo, y deciden migrar en búsqueda de trabajos con mejores condiciones.⁶⁰

Presentadas las teorías sobre la migración, consideramos importante las explicaciones que presenta la teoría de la modernidad, en cuanto a la importancia que atribuye al individuo; la expuesta por la teoría neoclásica, por la visión comparativa que se adjudica entre los mercados de trabajo del país de origen y de destino; y la teoría de los mercados duales, dado que resalta que las

⁶⁰MARTIN, Moreno. La distribución espacial de las comunidades peruanas en los Estados Unidos. En: Debates en Sociología. N° 36. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. 2011. p 30.

decisiones finales sobre el proceso migratorio tiende a evaluar el factor de crecimiento y desarrollo personal.

2.2.- Concepto de migración laboral:

La vinculación o influencia que ha generado la llamada “economía global” viene consolidando la interrelación de los mercados de trabajo constituidos entorno a soberanías nacionales diferenciadas, que sin embargo se presentan al individuo como alternativas ante las cuales puede elegir desarrollar un trabajo, según sus expectativas y desarrollo profesional.

En este orden de ideas, en la actualidad se viene destacando la importancia que va tomando esta posibilidad de “elegir” dónde trabajar (de manera libre y sin condicionantes por el contexto en el cual la persona se desarrolla); en qué condiciones trabajar, y por tanto, si dicha elección contribuye a la construcción de una trayectoria laboral que puede generar una vida de calidad.⁶¹

En este punto destacamos que esa posibilidad de elegir no concluye su fin con el desarrollo de la prestación efectiva en un país de destino. Este proceso no es “lineal”. No sólo involucra el paso de un trabajo del país de origen al trabajo en un país de destino, puesto que la persona en el transcurso de su vida laboral va evaluando y tomando diversas decisiones sobre la construcción de su trayectoria laboral. Por tanto, es parte de dicha construcción tanto la de emigrar para trabajar en un país de destino como la de retorno para trabajar en su país de origen en la búsqueda del fortalecimiento de su empleabilidad. En este sentido, podemos afirmar que esa posibilidad de “elegir” trabajar en el extranjero es un proceso que involucra de manera “cíclica”, por lo menos, a dos mercados de trabajo.

Ahora bien, este proceso cíclico que se inicia con la posibilidad de elegir trabajar en el extranjero, (porque no se cuenta con un trabajo o porque quiere mejorarse las condiciones del trabajo que se tiene), y que puede concluir con el retorno al país de origen, ha sido denominado como “Migración Laboral”, la cual, desde un enfoque de mercado de trabajo se ha conceptualizado como una **“forma de movilidad geográfica de los trabajadores”**, mientras que desde un enfoque de derechos ha sido delimitada como: **“el proceso en el que las personas pueden ejercer su derecho a desplazarse a través de las fronteras, sin que sus derechos humanos sean mermados por su condición de migrantes”**.⁶²

A nivel normativo, dicho concepto es recogido por el “Glosario de Términos” de la Matriz de Competencia del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 002-2010-TR, cuando en el numeral 9 del anexo de la citada norma, se señala que: **“Migración Laboral es el proceso por el cual, buscadores de empleo o trabajadores se trasladan de su lugar de origen a otros países, ciudades o regiones, en el que las personas pueden ejercer su derecho a desplazarse a través de las fronteras, sin que sus derechos humanos sean mermados por su condición de migrantes”**.

⁶¹ CHACALTANA, Juan. Enfoque para unas políticas de migración laboral juvenil. En: Trabajo Decente y Juventud en América Latina. Organización Internacional del Trabajo. Lima. 2010. p 101.

⁶² VERDERA, Francisco. La migración laboral internacional: derechos de los/as trabajadores/as migrantes. EN: Migraciones Internacionales. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. 2007. p109.

En este orden de ideas, puede advertirse algunas características esenciales del concepto de migración laboral:

1. Es un procesocíclico que involucra un conjunto de acciones articuladas que se inician a partir de la evaluación que realiza una persona que se encuentra en búsqueda de empleo o de una persona con trabajo pero que busca mejorar la calidad del mismo.
2. La evaluación que realiza la persona, en tanto su calidad de sujeto de derechos, la desarrolla sin condicionante alguno que anule su voluntad, permitiéndole comparar mercados de trabajo, y otros aspectos como las condiciones socioculturales y económicas del país de destino.
3. La persona realizará la evaluación respectiva considerando sus expectativas personales, desde su paradigma de crecimiento o desarrollo personal, al observar que ello involucrará el fortalecimiento de su empleabilidad.
4. Tomada la decisión de trabajar en el extranjero, se asume el cambio de residencia y una estadía temporal o permanente, aunque no en todos los casos dicha decisión se toma con la seguridad de tener trabajo. Existen casos, en que la decisión de trabajar se realiza con la expectativa de lograr un trabajo, y se realiza el viaje al país de destino en la búsqueda de una oferta laboral.
5. Es un proceso cíclico que, si bien involucra el desarrollo de una prestación de trabajo en un país distinto al de origen, el proceso puede concluir en el establecimiento temporal o permanente de la prestación del trabajo en dicho país, o puede involucrar la decisión de retorno al país de origen. Dichas situaciones no vulneran el ejercicio que puede realizar el migrante respecto de los derechos que se deriven de una prestación laboral.
6. Cuando la persona decide trabajar en el extranjero o retornar para trabajar en su país, cualquiera de las decisiones que asume, las realiza en el marco de la construcción de su trayectoria laboral, la cual, debería apuntalar en todos los casos hacia trayectorias de trabajo decente.

En este orden de ideas, planteamos como concepto de migración laboral: ***“Al proceso cíclico, a través del cual, un buscador de empleo o un trabajador que quiere mejorar las condiciones de su trabajo, ante las diferencias o asimetrías de los mercados de trabajo de los países de origen y de destino; evalúa y asume: el cambio de su residencia, una estadía (temporal o permanente) fuera de su país, por la expectativa o certeza de un nuevo puesto de trabajo y con la posibilidad de retorno, con el objetivo de incrementar su empleabilidad para la construcción de una trayectoria de trabajo decente”.***⁶³

⁶³ Sobre el particular, el concepto presentado considera esa vinculación necesaria de la gestión de la migración laboral con las políticas de empleo, citada en el numeral 4.2 del Marco Multilateral de la OIT para las migraciones laborales, cuando señala en calidad de Directriz que: “Garantizar la coherencia entre las políticas de migraciones laborales y de empleo y otras políticas nacionales, habida cuenta de las repercusiones sociales y económicas de las migraciones laborales y con miras a promover un trabajo decente para todos, así como el pleno empleo, productivo y libremente elegido”.

Dado el concepto desde el cual parte este análisis, faltaría precisar si la tipificación que se hace de la migración laboral altera dicho concepto, a fin de evaluar si la realidad que evidencia el concepto, puede justificar que la migración laboral tenga la calidad de derecho, precisando qué tipo de derecho y su relación con el objetivo, esto es, el fortalecimiento de la empleabilidad para la construcción de una trayectoria de trabajo decente.

2.2.1-Tipos de migración laboral:

En cuanto a la forma en que la migración laboral es realizada, ésta ha sido tipificada como migración regular si cumple con los requisitos de entrada al país de destino, o migración irregular si no cumple con tales requisitos.⁶⁴ Esta distinción es para fines de cumplimiento de requisitos de entrada al país de destino, dado que la calificación de migrante irregular o no documentado, no justifica que en el país de destino se use dicha calificación para desconocerle al migrante derecho alguno.

Lo señalado, ha sido considerado en la X Conferencia Sudamericana de Migraciones, cuando se acordó:

“Reconocer a las personas el derecho a migrar, a no migrar y retornar en forma libre, informada y segura sin criminalizar sus desplazamientos y al migrante como centro de políticas normativas y programas migratorios. No se considerará a ningún ser humano como ilegal por el hecho de estar incurso en una situación migratoria irregular”.⁶⁵

No obstante ello, esta tipificación resulta útil por servir como indicador a los Estados para desarrollar acciones que reviertan la presencia de migración irregular, dado que los migrantes irregulares ofrecen su servicio sin el cumplimiento de requisitos o documentos requeridos por el país de destino, y tienden a ofrecer la prestación de su servicio en condiciones de vulnerabilidad incrementando el trabajo precario o la informalidad laboral registrada en el país de destino. En este sentido se ha señalado:

“Hay un grupo que puede salir beneficiado con la irregularidad migratoria que son los empleadores inescrupulosos que aprovechan esta fuerza de trabajo para abaratar sus costos y aumentar sus márgenes de ganancias, aunque esto perjudica a los trabajadores inmigrantes, también afectan a los nativos porque produce una distorsión en el mercado de trabajo local, dado que permite la participación de la mano de obra barata y flexible. En este sentido, la presencia de trabajadores inmigrantes en situación irregular puede reducir los salarios de una actividad o una rama, y según su cantidad puede llegar a difundir o naturalizar condiciones inadecuadas”.⁶⁶

Señalada esta precisión, el concepto de migración laboral presentado comprende tanto a la migración regular como a la irregular, puesto que en ambos casos surge como un proceso cíclico para adquirir un trabajo o mejorar la calidad del que se tiene, el mismo que puede concluir con la

⁶⁴ Artículo 5º de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.

⁶⁵ Décima Conferencia Sudamericana de Migraciones, realizada el 25 y 26 de octubre del 2010, en Cochabamba, Bolivia.

⁶⁶ Organización Internacional del Trabajo. La inmigración laboral de sudamericanos en Argentina. Oficina de País de la OIT para la Argentina y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Buenos Aires. p 62

estadía permanente del migrante o con su retorno, pero cuyo objetivo es incrementar su empleabilidad para lograr trayectorias de trabajo decente.

Ahora bien, ésta búsqueda del incremento de la empleabilidad podría ser cuestionada en algunos casos de migración irregular, en tanto que en la mayoría de los casos de migración irregular, las personas salen de sus países de origen porque no tienen posibilidades de ingresos, y su decisión es impuesta por las circunstancias en que se encuentran.

Con relación a este punto, consideramos que el problema no se encuentra en señalar que el migrante irregular no busca fortalecer su empleabilidad, ya que el factor “desarrollo” se encuentra en toda persona en tanto es sujeto de derechos. Por tanto, el problema se encontraría en la inexistencia de un mercado de trabajo con oportunidades laborales y en el no cumplimiento de las obligaciones que tiene el Estado de ofrecer a sus ciudadanos, todas las condiciones para que ellos puedan ejercer su “derecho a no migrar”,⁶⁷ y a encontrar trabajo o seguir capacitándose en su país. En tal sentido, la importancia que se le ha adjudicado a la empleabilidad en el concepto de migración laboral, no quedaría cuestionada.

2.2.2-Migración laboral como derecho:

El proceso cíclico que incluye el concepto de migración laboral presentado nos deja la tarea pendiente de analizar si conlleva el reconocimiento⁶⁸ de un derecho que se denominaría derecho a la migración laboral, que integraría a todos aquellos derechos reconocidos por tratados o convenciones internacionales vinculados a la migración laboral, y que tendrían que ser ejercidos como una unidad ante la necesidad que tiene la persona de iniciar ese proceso cíclico. Para tal fin, se recurrirá a la fundamentación antropológica y axiológica que detalla Miguel Canessa, cuando analiza la justificación de los derechos humanos laborales.⁶⁹ Así tenemos que, en el caso de la justificación antropológica, existirá el derecho si hay una necesidad que reclama una satisfacción para evitar una degeneración de la calidad de vida como condición indispensable que le permite al

⁶⁷ Al respecto, compartimos la opinión señalada por Richard Perruchoud, que considera que “el derecho a no migrar” debe ser el punto de partida de toda gestión de la migración, y que consiste en el derecho que tiene cada persona de realizarse en su país, satisfacer sus necesidades económicas, sociales, culturales y la protección de sus derechos civiles y políticos, en suma el “derecho a quedarse en casa”. PERRUCHOU, Richard. La gestión de las migraciones internacionales ¿el nuevo Dorado?. En: Migraciones Internacional. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. 2007. p 212-213.

⁶⁸ En esta afirmación sobre el “reconocimiento de un derecho”, coincidimos con lo planteado por Reynaldo Bustamante cuando señala que: “la positividad no puede ser requisito para su existencia, sino un dato de su eficacia y un instrumento para su vigencia real o efectiva”. BUSTAMANTE, Reynaldo. Derechos Fundamentales y Proceso Justo. ARA Editores. Lima. p82

⁶⁹ Con relación al concepto de derechos humanos laborales, partimos por lo señalado por Alfredo Villavicencio cuando dice: “Más de sesenta años después de la aprobación de la Declaración Universal de Derechos Humanos, si observamos el Derecho Internacional de los Derechos Humanos a partir de los grandes pactos y de las convenciones sobre el tema, podremos notar que, entre estos valores básicos para cualquier sociedad, existe una significativa cantidad de derechos de carácter laboral que conforman lo que actualmente se denomina derechos humanos laborales”. VILLAVICENCIO, Alfredo. “Los tratados de derechos humanos y sus interpretaciones como parte del bloque de constitucionalidad”. En: Libro Homenaje a los 90 años de la Facultad de Derecho PUCP. Temas Centrales del Derecho del Trabajo del Siglo XXI. ARA Editores. Lima. p 76.

individuo su realización; y en el caso de la justificación axiológica, si la mismaprocedería en razón de la dignidad humana.⁷⁰

A partir de lo expuesto, dada la actual configuración de los mercados de trabajo con la presencia de factores como la globalización y la integración regional, el concepto de migración laboral propuesto no sólo refleja un proceso cíclico sino que adicionalmente permite configurar y obliga a reconocer, un derecho humano laboral, dado que surge ante lanecesidad⁷¹ de conseguir un trabajo o mejorar la calidad del que se tiene en un país distinto al de origen, como medio para mejorar la calidad de vida y lograr trayectorias de trabajo decente. En este mismo marco de ideas, si es una necesidad que mejorará la calidad de vida del trabajador y que contribuirá a su desarrollo como persona, en tanto sujeto de derechos, no cabe duda que el reconocimiento de tal derecho se justifica de manera complementaria en un valor eje de la persona, esto es, en la dignidad humana.

Ahora bien, siendo el derecho a la migración laboral un derecho humano laboral, dado que cumple con las condiciones señaladas por la fundamentación axiológica y antropológica, es importante considerar que en sí mismo es un derecho subjetivo (que aseguran su status jurídico y la libertad en todos los ámbitos de su existencia) y un elemento objetivo básico del ordenamiento jurídico.⁷²

Asimismo, siguiendo la teoría unificadora de los derechos fundamentales señalada por Manuel Ramón Alarcón,⁷³ el derecho a la migración laboral no sólo es de libertad o de justicia, esto es, no sólo puede ser presentado como instrumento de defensa ante la arbitrariedad sino también como exigencia de actuación de poder, pues si bien el derecho a la migración laboral impone el trato a los migrantes como a nacionales, también incluye prohibiciones de desconocerles sus derechos laborales. Así pues, también confluye en este derecho, prestaciones efectivas como las de información y orientación respecto de las condiciones en las que el migrante desarrollará su trabajo en el país de destino.

Por otro lado, este derecho ala migración laboral que se inicia con la evaluación del potencial migrante a trabajar o mejorar las condiciones del trabajo que tiene, que se concretará con el trabajo efectivo en un país de destino y que puede involucrar un retorno al país de origen, nos indica que es reflejo de un proceso cíclico que agrupa un conjunto de acciones que requieren su unidad y no pueden desarrollarse de forma independiente. Por tanto, dicho derecho se encuentra conformado por un conjunto de derechos, esto es, el derecho a la migración laboral es un derecho complejo.⁷⁴

⁷⁰ CANESSA, Miguel. Los derechos humanos laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo. PLADES. Lima. p 13-34.

⁷¹ Respecto de la satisfacción de una necesidad en el proceso de migración laboral internacional, también puede citarse la posición de Lelio Mármora. Ver: MARMORA, Lelio. Las Migraciones Internacionales: Avances y Perspectivas para una política migratoria. 2004. p 2.

⁷² BUSTAMANTE, Reynaldo; Ibid, p 97.

⁷³ QUINONES, Sergio. La libertad de trabajo: vigencia de un principio y un derecho fundamental en el Perú. PALESTRA. Lima. 2007. p 48-53.

⁷⁴ BUSTAMANTE, Reynaldo; Ibid, p160.

Esta postura, se enmarca además en el “enfoque de derechos”⁷⁵ que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reclama para la migración laboral, cuando señala que:

“Entre los ámbitos importantes para los mandantes tripartitos de la OIT figura la reglamentación de los flujos de migración laboral, el control de los procesos de contratación, el reconocimiento de las competencias laborales de los trabajadores migrantes, la transferencia de los derechos de seguridad social, la protección contra los riesgos profesionales, la mejora de las condiciones de trabajo y la mejora de los vínculos entre migración y desarrollo. Una idea esencial de este libro es que una política correcta de migración implica mucho más que “luchar” contra la migración ilegal y reforzar los controles en las fronteras. Significa reconocer los intereses y las necesidades del mercado de trabajo a largo plazo, anclar las políticas en los derechos humanos básicos y encontrar mecanismos eficaces para lograr un amplio consenso social”.⁷⁶

Sobre el particular, cabe precisar que si bien se hace referencia al enfoque de derechos citado precedentemente, en el cual se reconoce que durante todo el proceso de la migración laboral debe garantizarse el ejercicio de los derechos de los migrantes, resulta necesario resaltar adicionalmente, la unidad de estos derechos en un derecho complejo como el derecho a la migración laboral. Esto es, que si bien el enfoque citado representa un avance en el reconocimiento de los derechos vinculados a la migración laboral, este enfoque no considera como punto clave para la actuación plena de esos derechos, la unidad del conjunto de los derechos involucrados en el proceso cíclico de la migración laboral.

En tal sentido, al iniciarse la migración laboral (como proceso cíclico) por la evaluación que realiza una persona, ésta la efectúa en tanto el ejercicio de su dignidad humana y por tanto, cada uno de los derechos que ejerza durante el proceso de migración, no pueden ser desarrollados de forma independiente e inconexa, sino desde una unidad como parte de la construcción de su trayectoria de trabajo decente. Por ello, a diferencia del enfoque de derechos en el que se reconoce la existencia de varios derechos, en el presente trabajo, el reconocimiento del derecho a la migración laboral que se plantea, implica que éste derecho en cuanto derecho complejo, deba ser definido y respetado, sólo si se realizan el conjunto de los derechos que lo conforman y no un derecho independiente de otro.

A partir del reconocimiento del derecho a la migración laboral como derecho complejo, su contenido esencial involucra a todo el conjunto de derechos que lo conforman, dado que siguiendo la teoría alemana del contenido esencial de un derecho fundamental⁷⁷: “(...) se

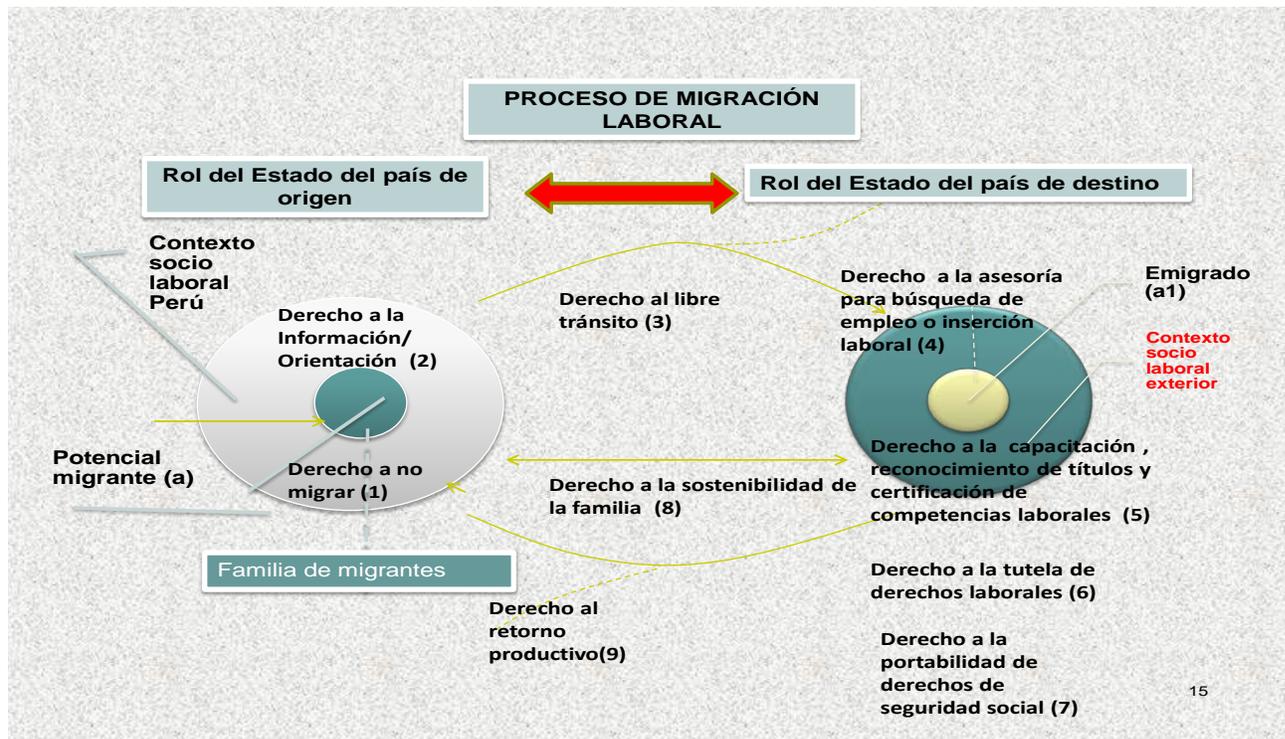
⁷⁵Sobre el particular, citamos a Francisco Verdura quién para explicar el enfoque de derechos, tomando la explicación hecha por Bossio, señala que: “Los derechos humanos y los derechos de los trabajadores son derechos fundamentales de las personas (...). Los Estados están en la obligación de asegurar que sus sistema jurídico protejan debidamente a los extranjeros residentes en sus países. (...). El enfoque que pone la atención de la migración en los derechos busca actuar en las políticas sobre la migración con el fin de facilitar la integración sociolaboral de los migrantes. VERDURA, Francisco; Ibid, p 111-112.

⁷⁶ Organización Internacional del Trabajo. Migración Laboral Internacional: Un enfoque basado en los derechos. 2010. http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/rights_based_es_sp.pdf. 01 de julio del 2012.

⁷⁷Cabe precisar que se toma como sinónimos los conceptos de derechos humanos y derechos fundamentales, siguiendo la teoría rioplatense. ERMIDA, Oscar. Derechos humanos laborales en el derecho

identifica con la totalidad del derecho fundamental, y es respecto de esa totalidad de componentes del derecho que se predica el control de constitucionalidad de las normas que incidan sobre él”⁷⁸.

Ahora bien, en la línea de lo señalado resulta aclaradora la presentación de un esquema⁷⁹ que permita advertir el proceso cíclico que comprende la migración laboral a fin de observar los derechos que están contenidos en el derecho a la migración laboral.



Fuente: En base al gráfico presentado por Juan Chacaltana (OIT), en el 2011.

Considerando el esquema propuesto, la migración laboral es un proceso cíclico que se inicia con la libre evaluación que realiza la persona que busca un trabajo o busca mejorar las condiciones del que tiene en un país distinto al de su origen, que continua con la prestación efectiva de su trabajo en un país de destino y que puede implicar un retorno, en el marco de dos mercados de trabajo

positivo uruguayo. En: Investigaciones sobre la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en Uruguay. OIT. Lima. 2006. p 11.

⁷⁸ QUIÑONES, Sergio; Ibid, p 57.

⁷⁹ El esquema presentado se tomó del elaborado por Juan Chacaltana, en su artículo “Enfoque para unas políticas de migración laboral”. En base a este esquema que involucra los mercados de trabajo de los países de origen y de destino, así como al individuo, se consignó los derechos que identificamos como parte del derecho a la migración laboral.

que dependen de dos Estados, los cuales tienen corresponsabilidad en dicho proceso.⁸⁰ Así, a partir de lo señalado, tenemos como derechos que conforman el derecho a la migración laboral, los que a continuación se detallan:

1. **El derecho a no migrar:** Es el derecho que tiene toda persona a permanecer en el lugar en donde se habita y desarrollar su vida económica y social, sin necesidad de trasladarse a otra parte para mantener su sobrevivencia digna.⁸¹ Este derecho ha sido reconocido en el artículo 2º del Pacto Internacional sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.⁸²
2. **El derecho a la información y orientación:** Toda persona que se encuentra buscando un trabajo o mejorar el trabajo que tiene por otro en el extranjero, tiene derecho a que se le informe y oriente sobre las condiciones de trabajo, los beneficios y derechos laborales que obtendría en caso de obtener el trabajo en el extranjero; así como las condiciones de vida que se presentan en el país de destino. Este derecho ha sido reconocido en el artículo 33º de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares⁸³⁸⁴. Asimismo, éste derecho se encuentra reconocido en los artículos 1º y 2º del Convenio 97 de la OIT,⁸⁵⁸⁶⁸⁷ y en el numeral 8.2 del Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales.

⁸⁰ Esta perspectiva de corresponsabilidad de los Estados es presentada también por la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), cuando señala que: “La sociedad internacional está organizada en unidades básicas Estado Nación. Se reconoce que los Estados tienen la autoridad para decidir individualmente la forma en que desean gestionar la migración relacionada con su propio territorio. Los Estados tienen la responsabilidad primaria de sus propios ciudadanos y fijan los términos para la admisión, residencia y remoción de extranjeros. Los Estados individuales, sin embargo, no tienen control completo ya que el derecho internacional impone modestas limitaciones sobre la gestión de la migración. Más aún, algunas áreas de autoridad y responsabilidad de la gestión de la migración, están abiertas a interpretación” <http://www.iom.int/jahia/Jahia/about-migration/migration-management-foundations/authority-responsibility-states/lang/es> 08 de julio del 2012.

⁸¹ MARMORA, Lelio; Ibid, p4

⁸² Esta posición es compartida por Richar Perruchoud, al referirse al derecho a no migrar. PERRUCHOU, Richard; Ibid, p 213.

⁸³ Citamos a la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares, en su condición de tratado de derechos humanos, y considerando que dichos tratados tienen como finalidad el equilibrio del orden público común a las partes, y que no tienen como destinatario a los Estados sino a los individuos. DULITZKY, Ariel. “La aplicación de los tratados de derechos humanos por los tribunales locales: un estudio comparado”. Editores del Puerto. 1997. p 36. <http://www.utexas.edu/law/faculty/adulitzky/34-Tratados-DDHH-Tribunales-Locales.pdf>. 2 de julio del 2012.

⁸⁴ Por otro lado, la importancia de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares, es cuestionada considerando que no ha sido suscrita por la mayoría de países de destino, y por tanto, ellos no tendrían obligación alguna sobre su contenido. Al respecto, consideramos que: “se debería caminar hacia la vigencia *erga homnes* de los instrumentos internacionales, al margen de si un Estado ratificó o no una Convención que desarrolla un derecho humano fundamental, al entenderse que todos estos derechos forman parte de un interés público internacional que se debe defender en todo lugar”. VILLAVICENCIO, Alfredo; Ibid, p 73.

⁸⁵ Se menciona el Convenio 97 de la OIT, aunque el Perú no lo ha ratificado, considerando que éste confirma una necesidad de los trabajadores, según lo señalado por nuestro Tribunal Constitucional en la sentencia del

3. **El derecho al libre tránsito:** Este derecho es recogido por el artículo 13º de la Declaración Universal de los Derechos de Humanos, cuando señala que: “1. Todo hombre tiene derecho a la libertad de movimiento y de residencia dentro de las fronteras de cada Estado”. Asimismo, este derecho se encuentra consignado en los numerales 1, 2 y 3 del artículo 12º del Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos, en el inciso 11 del artículo 2º de nuestra Constitución, y en el numeral 8.2 del Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales.

4. **El derecho a la asesoría para la búsqueda del empleo o la inserción laboral:** Cuando nos referimos a éste derecho, es preciso señalar que debe ser reconocido a todo migrante tanto en el país de origen, a partir de la llamada migración regulada con la participación de los Ministerios de Trabajo, como en el país de destino, cuando el migrante no ha logrado su inserción laboral. Este derecho ha sido reconocido en el artículo 43º de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares. Asimismo, este derecho se encuentra en el artículo 7º del Convenio 97 de la OIT, y en el numeral 13.2 del Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales.

5. **El derecho a la capacitación, reconocimiento de títulos y certificación de competencias laborales:** Sobre éste derecho, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su observación Nº13,⁸⁸ ha señalado que: “en relación al derecho a la educación básica no es posible ningún tipo de distinción, pues se aplica a todas las personas que residan en el territorio de un Estado parte, comprendidos los no nacionales y con independencia de su situación jurídica”.⁸⁹ Este derecho ha sido reconocido en el artículo 54º de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares. Asimismo, este derecho se encuentra en el numeral 12.6 del Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales.

6. **El derecho a la tutela de los derechos laborales:** Con relación a éste derecho, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, afirma que los trabajadores migrantes al establecer una relación laboral con independencia de su situación regular o irregular adquieren los derechos de un trabajador.⁹⁰ Asimismo, este derecho se encuentra en el

11 de mayo del 2006, emitida en el caso Sindicato de Trabajadores de Mina Toquepala, tramitado mediante expediente Nº 4635-2004-AA/TC.

⁸⁶ Cabe precisar que un Convenio de OIT no ratificado, si bien no genera obligación, si orienta su accionar. VALLICOS, Nicolás. Derecho Internacional del Trabajo. 208

⁸⁷ Con relación a la relevancia del Convenio 97 de la OIT, se puede señalar que es uno de los convenios de la OIT que se adiciona a los Convenios sobre derechos fundamentales, como Convenio que debería cumplirse para evitar que se desate una espiral descendente en las condiciones laborales, según lo establecido en el numeral 2 del artículo 14º del Pacto Mundial por el Empleo, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su nonagésima octava reunión, Ginebra del 19 de junio del 2009.

⁸⁸ Se cita la opinión del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, considerando que: “un control de constitucionalidad, no sólo incluye a la Constitución, a los Convenios, sino también a la precisión de alcances y contenidos llevada a cabo por los órganos supremos encargada de tal función”. VILLAVICENCIO, Alfredo; Ibid, p 83-84.

⁸⁹ NUÑEZ- MELGAR, Marco; Ibid, p 69.

⁹⁰ CANESSA, Miguel; Ibid, p113.

artículo 6º del Convenio 97 de la OIT y en el numeral 8.1 del Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales⁹².

7. **El derecho a la portabilidad de los derechos de seguridad social:** Este derecho es recogido por el artículo 27º de la Convención Internacional de Protección de los Derechos de los Trabajadores Migratorios y su Familia. Asimismo, este derecho se encuentra en el artículo 6º del Convenio 97 de la OIT y en el numeral 9.8 del Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales.
8. **El derecho a la sostenibilidad familiar:** El trabajador que en calidad de emigrante se encuentra prestando servicios en un país de destino, tiene derecho a proveer a sus familiares de los frutos de ese esfuerzo. En tal sentido, la remisión señalada permitirá la sostenibilidad familiar más allá que la prestación efectiva del trabajo no se realice en el país de origen. Este derecho ha sido reconocido en los incisos 1 y 2 del artículo 47º de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares. Asimismo, este derecho se encuentra en el artículo 9º del Convenio 97 de la OIT.
9. **El derecho al retorno productivo:** Este derecho es recogido por el artículo 13º de la Declaración Universal de los Derechos de Humanos, cuando señala que: “2. Todo hombre tiene derecho a dejar cualquier país, inclusive al propio y a éste regresar”. Asimismo, este derecho se encuentra en el numeral 4 del artículo 12º del Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos, y en el inciso 11 del artículo 2º de nuestra Constitución. Asimismo, este derecho se encuentra en el numeral 12.2 del Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales.

De lo expuesto, tenemos que el derecho a la migración laboral se erige como un instrumento y tutela de otros derechos fundamentales, cumpliendo así una función instrumental,⁹³ así sin dejar de ser el mismo un derecho, cumple con una función de garantía de los otros derechos que comprende y sin los cuales no podría satisfacer la necesidad por la cual se justifica.

A manera de conclusión, podemos señalar que el derecho a la migración laboral: ***“es un derecho humano laboral de carácter instrumental que se encuentra conformado por un conjunto de derechos humanos, que materializan la necesidad de adquirir un trabajo decente o de mejorar la calidad del mismo, en base a la dignidad de la persona y a partir de incrementar su empleabilidad para la construcción de trayectorias de trabajo decente”***.

2.2.3.- El derecho de la migración laboral y su relación con la empleabilidad:

⁹¹ Sobre el particular, es importante la Opinión Consultiva OC-18/03 del 17 de setiembre del 2003 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la cual ya se menciona que los migrantes, regulares o irregulares, gozan de derechos por la relación laboral en la cual prestan servicios, esto es, por su condición de trabajadores.

⁹² Este derecho que tienen una perspectiva de apoyo a los trabajadores migrantes también es observado en el Pacto Mundial por el Empleo, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su noagésima octava reunión realizada en Ginebra el 19 de junio del 2009.

⁹³ BUSTAMANTE Reynaldo; Ibid, p224-225.

Con el fin de determinar cuál sería la relación entre el derecho a la migración laboral y la empleabilidad, es importante precisar qué entendemos por empleabilidad.

Sobre el particular, usualmente se señala como empleabilidad a **“la capacidad que tienen los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo (cuando lo deseen o pierdan el que tenían) e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo dependiente en diferentes períodos de su trayectoria laboral”**.⁹⁴

En esta misma línea, esto es conceptualizando la empleabilidad desde la oferta, según la OIT:

“La empleabilidad posee, obviamente, un nexo tanto conceptual como práctico con el empleo. Ella abarca las calificaciones, conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida”.⁹⁵

Sin embargo, considerando los estudios realizados por el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas en febrero del 2007, se ha denotado que la empleabilidad no se determina solo con las competencias y las capacidades adquiridas, sino también con las oportunidades de empleo disponibles en el mercado laboral dado que habrán mayores o menores oportunidades de trabajo, según la configuración de los mercados de trabajo o la extensión de los mismos, y así habrá diversos factores que promueven o inhiben la empleabilidad.⁹⁶ A este enfoque se le ha llamado empleabilidad desde la demanda.

En suma, advirtiendo el alcance de empleabilidad tanto desde la oferta como de la demanda, el derecho a la migración laboral tiene como objetivo último que la suma de derechos que incluya considere concretar la empleabilidad en sus dos aspectos, esto es, tanto el de tener la capacidad de adquirir un empleo o mejorar las condiciones del que posee, como el ampliar el número de ofertas o de oportunidades de empleo al adicionarle las ofertas que tenía en su país de origen las que se brindan en el país de destino, a fin de construir trayectorias de trabajo decente.

.....

⁹⁴ Resolución sobre el Desarrollo de Recursos Humanos. Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 88ª reunión. Ginebra, junio de 2000. Párrafo 9.

⁹⁵ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO ‘Resolución sobre el Desarrollo de Recursos Humanos’. Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. 88ª Reunión. Ginebra.

⁹⁶ CAMPOS, Guillermo. Implicancias económicas de la empleabilidad. Puebla. 2003. <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/376/37602308.pdf>. 25 de mayo del 2012.

CAPÍTULO II: “LA COMUNIDAD ANDINA, LA IMPLEMENTACIÓN DE LA DECISIÓN 545, Y LA COMPLEMENTARIEDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO ANDINO”

En ese capítulo se presentará la normativa que regula la migración laboral intrarregional, esto es, la Decisión 545, considerando además, dos propuestas normativas que la complementan y que son esenciales para el fortalecimiento de la empleabilidad en el marco de un mercado de trabajo integrado, como son: La creación de una Red Andina de Oficinas de Empleo y la Certificación de Competencias Laborales Andina.

Luego, se presentará la evolución de los mercados de trabajo que conforman la CAN, destacando la convergencia de sus indicadores macroeconómicos. Finalmente, se desarrollará un análisis sobre la complementariedad de la presencia de los trabajadores Bolivianos, Colombianos y Ecuatorianos en el mercado de trabajo peruano considerando que, desde el 2006, el Perú implementó la Decisión 545, con el objetivo de destacar si dicha implementación viene generando factores positivos para la empleabilidad y la construcción de trayectorias laborales de trabajadores que migraron de dichos países al Perú.

1.- La Comunidad Andina:

1.1.- Rol de la Comunidad Andina:

En el siglo XX, con la firma del Acuerdo de Cartagena en 1969,⁹⁷ se inició el consenso hacia la implementación de acciones, estrategias y políticas interestatales de integración subregional, orientadas a lograr la convergencia económica, social y política de los Países Miembros en temas comerciales y arancelarios. Este acuerdo tuvo como lineamientos:

- Promover el desarrollo equilibrado y armónico de los países miembros en condiciones de equidad, mediante la integración y la cooperación económica y social;
- Acelerar el crecimiento de los países miembros y la generación de puestos de trabajo.
- Facilitar su participación en el proceso de integración regional, con miras a la formación gradual de un mercado común latinoamericano;
- Disminuir la vulnerabilidad externa y mejorar la posición de los países miembros en el contexto económico internacional;
- Fortalecer la solidaridad subregional y reducir las diferencias de desarrollo existentes entre los países miembros.

El Consejo Presidencial Andino, como máximo órgano⁹⁸ de este proceso de integración, en su VIII Reunión, realizada el 09 y 10 de noviembre de 1996, adoptó el Protocolo Modificador del Acuerdo de Cartagena, y creó tanto la CAN como el Sistema de Integración Andina, el cual, agrupa el conjunto de órganos e instituciones de la CAN que tienen por finalidad permitir una coordinación efectiva entre sí para profundizar la integración subregional andina.

El Sistema de Integración Andina está conformado por los siguientes órganos e instituciones: Consejo Presidencial Andino; Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores; Comisión de la Comunidad Andina; Secretaría General de la Comunidad Andina; Tribunal de Justicia de la Comunidad Andina; Parlamento Andino; Consejo Consultivo Empresarial; Consejo Consultivo Laboral; Corporación Andina de Fomento; Fondo Latinoamericano de Reservas; Convenio Simón Rodríguez; Organismo Andino de Salud- Convenio Hipólito Unanue; y Universidad Andina Simón Bolívar.⁹⁹

Siendo ello así, el rol de la CAN como organismo subregional, es ser la entidad supranacional que permitirá la “reintegración de los pueblos que lo conforman a fin de buscar sus paradigmas propios”,¹⁰⁰ y que tiene como objetivo el “promover el desarrollo equilibrado y armónico de sus

⁹⁷ El Acuerdo de Cartagena fue suscrito por Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador y Perú. La República Bolivariana de Venezuela se adhirió a éste proceso de integración entre los años 1973-2006. Por su parte Chile se apartó del proceso en octubre de 1976, y se reintegró posteriormente como país asociado en el año 2006. Actualmente, son también países asociados a la CAN, los 4 países de MERCOSUR: Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay.

⁹⁸ El Consejo Presidencial Andino se creó el 23 de mayo de 1990. Está integrado por los Presidentes de la República de los países miembros de la CAN. Tiene como función definir las políticas de integración subregional andina y orientar e impulsar las acciones en asuntos de interés de la Subregión en su conjunto (www.comunidadandina.org.pe).

⁹⁹ Artículo 6 del Protocolo Modificador del Acuerdo de Cartagena, adoptado en la Protocolo Modificador del Acuerdo de Cartagena.

¹⁰⁰ CONTRERAS, Adalid. “Se hace Sudamérica al Andar”. En: Revista de la Integración. N° 2. Julio del 2008. p 10.

países miembros, acelerar su crecimiento mediante la integración económica y procurar un mejoramiento del nivel de vida de sus habitantes”.¹⁰¹

La CAN emite normas dotadas de poder supranacional que tienen directa aplicación en sus países miembros respecto del ámbito político, económico, social, aduanero, y sobre todo con relación al mercado de trabajo.

Ahora bien, éste marco normativo comunitario comprende la Carta Andina para la Promoción y Protección de Derechos Humanos, el Convenio Sociolaboral Simón Rodríguez, y normas específicas, como es el caso del Instrumento Andino de Migración Laboral, Decisión 545, que regula la migración laboral intrarregional.

1.2.- Normativa Andina vinculada a la migración laboral intrarregional:

1.2.1.- El Instrumento Andino de Migración Laboral, Decisión 545.

a) Antecedentes, concepto y objetivo de la Decisión 545:

El derecho a la migración laboral como derecho complejo que comprende el derecho a la “libre de circulación de trabajadores”, en el ámbito de la migración subregional al interior de la CAN, fue reconocido por primera vez con la aprobación de la Decisión 116, “Instrumento Andino de Migración Laboral”, por la Comisión del Acuerdo de Cartagena, en febrero de 1977.

El artículo 12º de esta norma andina, sintetizaba los principios sobre los que se basaba la migración laboral intrarregional, cuando señalaba que: “No podrá haber discriminación alguna en el empleo de los trabajadores migrantes en razón de sexo, raza, religión o nacionalidad. En consecuencia, **tendrán idénticos derechos laborales que los trabajadores del país de inmigración**, inclusive los alcanzados en contratos colectivos, y recibirán igualdad de trato en lo relativo al ejercicio de los derechos sindicales, con sujeción a la legislación nacional del país de inmigración”.¹⁰²

Así, la primera acción que aborda éste Instrumento es la preferencia por la inmigración proveniente de los países miembros, y la creación de las Oficinas de Migración Laboral, dependientes de los Ministerios de Trabajo, cuyas funciones serían principalmente:

- i. Ejecutar la política migratoria laboral de su país.
- ii. Controlar y vigilar las actividades de todos los trabajadores migrantes de su país.
- iii. Fijar la necesidad o no o la conveniencia de contratar trabajadores migrantes.
- iv. Participar en la contratación, colocación y protección de los trabajadores temporales y fronterizos.

No obstante que esta Decisión fue considerada como un ejemplo de “*acuerdo en materia de migración laboral*”, ante los cambios sociales, económicos y políticos que se llevaron a cabo durante los años ochenta, este instrumento se descontextualizó considerándose que era necesario su modificación.

¹⁰¹CHIRIBOGA, Manuel. “¿Es la CAN un esquema vigente de integración?”. p 1. http://www.comunidadandina.org/prensa/articulos/manuel_chiriboga_mayo2009.pdf

¹⁰² Art. 12

En este orden de ideas, en el marco de la Decisión 459¹⁰³ del año 1999, como precedente a la modificación de la Decisión 116, se emitió la denominada **“Política Comunitaria de Integración y Desarrollo Fronterizo”**, la cual estableció que uno de sus objetivos específicos era: “Facilitar la libre circulación de personas, bienes, capitales y servicios, a través de los pasos de frontera, mediante el trabajo comunitario en materias de: la infraestructura física, las aduanas, las migraciones, y la armonización de las normativas y legislaciones de los Países Miembros”.¹⁰⁴.

Asimismo, en la XII Reunión del Consejo Presidencial Andino realizada el 09 y 10 de junio de 2000, junto a la conformación de un Mercado Común Andino se señaló que la libre circulación de personas era un objetivo que será abordado de manera progresiva. En esa línea, en junio del 2003, el Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, como órgano legislativo y de decisión encargado de formular y ejecutar la política exterior de los Países Miembros en asuntos que sean de interés subregional,¹⁰⁵ aprobó la reformulación de la Decisión 116 a través de la Decisión 545, considerando como lineamientos para el desarrollo de dicha normativa, las siguientes acciones¹⁰⁶:

- a. Armonizar la normativa migratoria entre los Países Miembros;
- b. Homologar las legislaciones nacionales laborales y de seguridad social de los trabajadores provenientes de los Países Miembros;
- c. Homologar los documentos de identificación para la circulación entre los Países Miembros y la puesta en vigencia, en el más breve plazo, del Pasaporte Andino;
- d. Establecer mecanismos de intercambio de información y coordinación entre las autoridades migratorias de los Países Miembros;
- e. Poner en ejecución el Acuerdo de Cooperación suscrito en 1992 entre la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y la Secretaría General de la Comunidad Andina;
- f. Simplificar y unificar los procedimientos migratorios en los Pasos de Frontera subregionales; y
- g. Propiciar la capacitación de las autoridades migratorias en materia de integración y normas andinas de carácter migratorio¹⁰⁷.

Dado los antecedentes expuestos, la Decisión 545, “Instrumento Andino de Migración Laboral” es la **norma comunitaria** que responde a los nuevos retos de la economía globalizada y a las características que presentan mercados de trabajo tan volátiles, que reconoce el derecho a la migración laboral como el derecho de los trabajadores de los países de Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú que puede ser ejercido en cualquiera de los países andinos, y que impone obligaciones y responsabilidades a los Países Miembros.

Sin embargo, el objetivo expreso de la Decisión 545, según lo previsto en el artículo 1° de la citada norma andina, mediatiza dicho reconocimiento al señalar que: **“se realizará de manera progresiva**

¹⁰³ La Decisión 459, denominada Política Comunitaria de Integración y Desarrollo Fronterizo fue aprobada el 25 de mayo de 1999.

¹⁰⁴ Decisión 459, Artículo 4.

¹⁰⁵ El Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores se creó el 12 de noviembre de 1979.

¹⁰⁶ Los lineamientos fueron propuestos por el Consejo Consultivo Laboral Andino (CCLA) en el año 2000, a través del documento denominado: La Opinión 008: “Lineamientos generales para la modificación de la Decisión 116 “instrumento andino de migración laboral”.

¹⁰⁷ GAMERO, Julio. “Migrante y migraciones en la Región Andina”. CAN. Lima 2009: 154-155.

y gradual, la libre circulación y permanencia de los nacionales andinos en la Subregión” con fines laborales para las relaciones de trabajo dependientes.

b) Finalidad de la Decisión 545:

El mercado de trabajo andino tiene como presupuesto que todos los ciudadanos andinos deben ser tratados como a nacionales, con la eliminación de todo tipo de discriminaciones, de manera tal que por ejemplo, ellos puedan acceder a una oferta de trabajo sólo en base a sus competencias, calificaciones y experiencia laboral. Es decir, el proceso de integración alcanzado por la CAN, considera en su lógica de conformación, el reconocimiento expreso del principio de igualdad de oportunidades, y ello se establece de manera expresa cuando en el artículo 10º de la Decisión 545 se señala que: **“Se reconoce el principio de igualdad de trato y de oportunidades a todos los trabajadores migrantes andinos en el espacio comunitario. (...)”**.

Ahora bien, las desigualdades que podrían identificarse entre los nacionales y un migrante, son la expresión de las serias deficiencias de libertad que sufren las personas¹⁰⁸ y que justifica la vigencia del derecho a la migración laboral en su calidad de derecho social. Ante dicho escenario, la Decisión 545, cumple con la finalidad de garantizar dicho derecho. Con ello, en ningún espacio del mercado de trabajo andino se podrá presentar algún acto de discriminación, representando un marco idóneo en el que el ciudadano andino pueda construir o fortalecer una trayectoria laboral con trabajos decentes.

En este sentido, con la vigencia del principio de igualdad de oportunidades, en un mercado de trabajo integrado como el de la CAN, los ciudadanos andinos pueden ejercer el derecho a la migración laboral, sin mayores requisitos ni barreras y, comprometiendo para ello, el actuar de los Ministerios de Trabajo de los Países Miembros de la CAN.

c) Contenido de la Decisión 545:

El referido Instrumento es dirigido a los trabajadores migrantes andinos que trabajan en el régimen de la actividad laboral privada, quedando excluido por tanto, el empleo en la Administración Pública y aquellas actividades contrarias a la moral, a la preservación del orden público, a la vida y a la salud de las personas, y a los intereses esenciales de la seguridad nacional.

La Decisión 545 establece cuatro tipos de trabajadores migrantes andinos, en función a la forma que ingresan al mercado de trabajo (trabajador con desplazamiento individual y el de empresa), a las características de la prestación que realiza (trabajador de temporada), y a su domicilio habitual (trabajador fronterizo). Así tenemos que:

1. **El trabajador con Desplazamiento Individual**, es aquél que se traslada a otro país andino con fines laborales, por:
 - a) Haber suscrito un contrato de trabajo bajo relación de dependencia,
 - b) Tener o responder a una oferta de empleo desde el país de inmigración, bajo relación de dependencia.

¹⁰⁸ CANESSA, Miguel. Los derechos humanos laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo. Ibid., loc. p59.

2. **El trabajador de empresa**, es aquél que se traslada a otro país miembro por un periodo superior a ciento ochenta (180) días y por disposición de la empresa para la cual trabaja bajo relación de dependencia, sea que la misma ya esté instalada en el otro país, tenga un curso legal, un proyecto para establecerse o realice un proyecto especial allí.
3. **El trabajador de temporada**, es aquél que se traslada a otro país para realizar labores cíclicas o estacionales. En este caso se requerirá la existencia de un contrato que ampare a uno o varios trabajadores y determine con precisión la labor y el tiempo en que se desarrolla. Asimismo, se le deberá garantizar el alojamiento y pagos de traslado.
4. **El trabajador fronterizo**, es aquél nacional andino que, manteniendo su domicilio habitual en un país miembro de la CAN, se traslada continuamente al ámbito fronterizo laboral de otro país de la CAN para cumplir su actividad laboral.

Esta norma, luego de caracterizar el tipo de trabajadores que comprende, establece que: “Para el ingreso y permanencia de dichos trabajadores, éstos deberán presentarse ante la Oficina de Migración Laboral para efectos de su registro y control, quedando a cargo de dicha Oficina la calificación de la condición de trabajador migrante andino, la facilitación de información necesaria para su incorporación en el trabajo y las condiciones generales de vida del país de destino en el que desarrollará su labor”.¹⁰⁹

Los derechos, libertades y principios que se reconocen en la norma para los trabajadores migrantes andinos son:

1. 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, condición social u orientación sexual.
2. El derecho a la supervisión de su situación laboral, las condiciones de trabajo y el cumplimiento de las norma laborales.
3. El derecho a la sindicalización y negociación colectiva, de conformidad con la legislación nacional vigente en la materia y los Convenios Internacionales del Trabajo ratificados en el País de Inmigración.
4. El derecho al acceso a los sistemas de seguridad social, de conformidad con la normativa comunitaria vigente; y,
5. El derecho al pago de las prestaciones sociales al migrante andino que trabaje o haya trabajado en los territorios de los Países Miembros, de conformidad con la legislación del País de Inmigración.
6. La protección a la familia del trabajador migrante andino. A tal efecto, se permitirá la libre movilidad para la entrada y salida del trabajador migrante y de su cónyuge o la persona que mantenga una relación que, de conformidad con el derecho aplicable en cada País de Inmigración, produzca efectos equivalentes a los del matrimonio, de los hijos menores de edad no emancipados, y de los mayores solteros en condición de discapacidad, y de sus ascendientes y dependientes, a los fines de facilitar su reunión y de conformidad con la legislación nacional del País de Inmigración.

¹⁰⁹ Artículo 9º de la Decisión 545.

7. La libertad de transferencia de los fondos provenientes de su trabajo, con la observancia de las disposiciones legales pertinentes en materia de obligaciones fiscales o de órdenes judiciales.
8. La libertad de transferencia de las sumas adeudadas por el trabajador migrante a título de una obligación alimentaria, no pudiendo ser ésta en ningún caso objeto de impedimentos.
9. El derecho a que las rentas provenientes de su trabajo sólo sean gravadas en el país en el cual las obtuvo.
10. El derecho al libre acceso ante las instancias administrativas y judiciales competentes para ejercer y defender sus derechos.
11. El derecho a que, en ningún caso la situación migratoria de un nacional andino ni la posible repatriación del mismo, menoscabará sus derechos laborales frente a su empleador. Estos derechos serán los determinados en la legislación nacional del País de Inmigración.
12. El derecho a ser beneficiario de las campañas de orientación, información y difusión de los derechos de los trabajadores migrantes, que organicen las Oficinas de Migración Laboral.
13. El derecho a la información, para el trabajador migrante y su familia, sobre las autorizaciones para el trabajo, así como las condiciones de empleo y de vida en el país de inmigración.

d) Aplicación de la Decisión 545:

En la Decisión 545 se consignó que para su aplicación, los Países Miembros adoptarán las medidas apropiadas para permitir la libre movilidad para la entrada y salida, y permanencia del trabajador migrante andino en los países andinos en la subregión.

En ese contexto, la aplicación de la citada normativa andina, en primer término se realizó a partir de desarrollos unilaterales (como es el caso del Perú que implementó dichas medidas desde enero del 2006 y el Ecuador desde febrero del 2012), y luego, con la aprobación técnica de su Reglamento, en la XIV Reunión de Consejo Asesor de Ministros de Trabajo de la CAN, realizada el 19 y 20 de noviembre del 2012.¹¹⁰

En el caso del Perú, dicho marco normativo andino se implementó desde el año 2006 hasta la fecha, para aquellos trabajadores bolivianos, colombianos y ecuatorianos con trabajo dependiente formal en el mercado de trabajo peruano.

Para dicho fin, se asignó al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) la función de emitir una constancia que califique al trabajador de Bolivia, Colombia o Ecuador como “trabajador migrante andino”, previa suscripción de un contrato de trabajo,¹¹¹ para acreditar que se encuentra habilitado a solicitar la visa de trabajo ante la Superintendencia Nacional de Migraciones del Ministerio del Interior, y contar con una relación laboral vigente y eficaz, al siguiente día de concedida la citada visa.

¹¹⁰ Esta aprobación técnica del Reglamento de la Decisión 545, fue observada por la Cancillería de Bolivia, el 14 de diciembre de 2012.

¹¹¹ La constancia de trabajador migrante andino se emite considerando que previamente se suscribió un contrato de trabajo con una empresa formal, que si bien es vigente no es eficaz, por lo que el nacional de Bolivia, Colombia y Ecuador no puede iniciar sus servicios ante la empresa contratante.

Esta función fue asumida por el MTPE, considerando dos estrategias. La primera, basada en la creación de un registro denominado “Registro de Trabajador Migrante Andino (RETMA)”, que estuvo vigente desde enero del 2006 hasta el 10 de enero del 2011, y la segunda, basada en la creación de un sistema virtual denominado “Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino (SIVITMA)” que entró en vigencia a partir del 11 de enero del 2011 hasta la fecha.

En cuanto a la primera estrategia, el MTPE sustentando que: *“al ser la referida Decisión una norma vigente que contiene mandatos que forman parte de la misión y objetivos de dicho Ministerio”*, señaló que tenía el deber de regular las tareas materiales internas necesarias para su eficiente cumplimiento, de conformidad con su Ley de Organización y Funciones y con el artículo 61.2 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, y por tanto, emitió la Resolución Ministerial que aprobó el proceso de aplicación de la Decisión 545.

En efecto, siendo ese el sustento, el MTPE aprobó como marco normativo interno dos Resoluciones Ministeriales:

- a) La Resolución Ministerial N° 279-2004-TR, denominada **“Dictan disposiciones para el cumplimiento de la Decisión N° 545, Instrumento Andino de Migración Laboral”** del 28 de octubre de 2004; y
- b) La Resolución Ministerial N° 009-2006-TR, denominada **“Aprueban Directiva Nacional Instructivo para la aplicación de lo dispuesto en la R.M. N° 279-2004-TR y la Decisión N° 545, Instrumento Andino de Migración Laboral”** del 10 de enero del 2006.

En base a dicha normativa, se creó el RETMA que, como bien se ha señalado, fue la primera estrategia que permitía emitir las constancias que habilitaban al trabajador de nacionalidad boliviana, ecuatoriana y colombiana, lograr su visa de trabajo y contar con una relación laboral vigente y eficaz.¹¹²

Respecto de la segunda estrategia, el MTPE haciendo uso de lo estipulado en el Decreto Supremo N° 025-2010-PCM, en el que se establece que: **“Toda entidad pública debe universalizar en forma progresiva el uso intensivo de las TICs en las distintas entidades públicas y promover las demandas de servicios en línea por la ciudadanía”**, reemplazó el Registro del Trabajador Migrante Andino (RETMA) e implementó el Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino (SIVITMA), mediante la Resolución Ministerial N° 318-2010-TR del 21 de diciembre de 2010, que aprueba la Directiva General N° 001-2010-MTPE/3/17.3.

En esta segunda estrategia, el MTPE consideró que la carga de acreditar los requisitos para la emisión de la constancia del trabajador migrante andino debía ser gestionada por el empleador, siendo él quien debía asumir los costos administrativos atribuidos al trabajador migrante andino para que este pueda acceder al mercado de trabajo, a fin de evitar fraudes ante la existencia de solicitudes sustentadas en requerimientos de empresas informales o inexistentes.

¹¹² Este requisito es consignado en el artículo 9 de la Decisión 545.

Los beneficios que se lograron con la implementación del SIVITMA fueron:

- a) La carga del trámite se le entrega al empleador, quien deberá gestionar directamente la emisión de la constancia del trabajador migrante andino y la consiguiente aprobación de la contratación del trabajador migrante andino.
- b) Se asegura que la contratación la realicen empresas formales dado que es requisito para ingresar al SIVITMA que la empresa contratante consigne su RUC.
- c) Se asegura que el trabajador migrante andino cuente con aseguramiento en salud y pensiones, dado que es requisito previo a la emisión de la constancia del migrante andino, el ingreso de dicha información.
- d) Se logra una emisión automática y segura de la constancia del trabajador migrante andino.
- e) Se realiza un sistema de monitoreo más real sobre la presencia del trabajador migrante andino en el mercado de trabajo peruano, porque se puede observar que estas constancias no se concentran sólo en Lima, generando así otros mecanismos que sumen para la fiscalización del cumplimiento de los derechos sociolaborales del migrante andino.

Dado que el Perú, desde el 2006 hasta la fecha, aplica la Decisión 545, tratando a los trabajadores bolivianos, ecuatorianos y colombianos como nacionales, se presentará los resultados de la presencia de dichos trabajadores en el mercado de trabajo peruano, en lo que respecta al trabajo dependiente y formal.

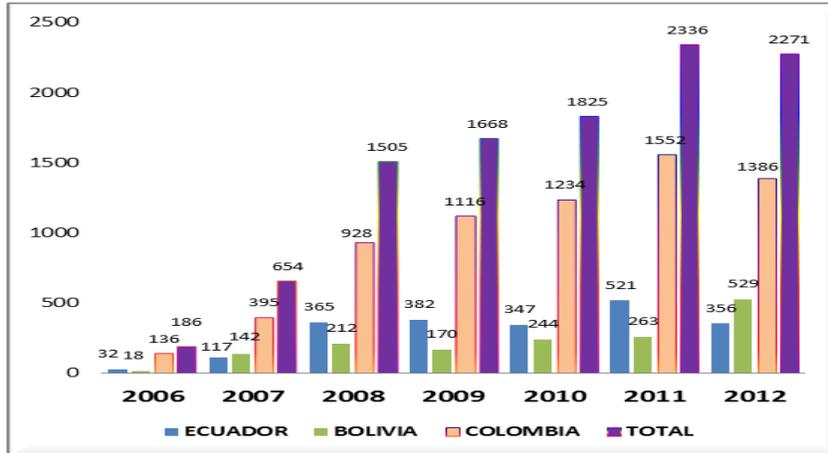
Para tal efecto, se realizará la presentación de los resultados a partir de dos fuentes de información:

- ❖ La primera, es la que se obtiene del RETMA y el SIVITMA, esto es, a partir del número de **constancias de trabajadores migrantes** andinos emitidas concluido el proceso de aprobación automática encargada al MTPE, considerando que en éste período los trabajadores de Bolivia, Colombia y Ecuador, sólo tienen un contrato de trabajo vigente pero no eficaz y una constancia que los habilita a trabajar en el mercado de trabajo peruano pero que no cuentan con visa de trabajo.
- ❖ La segunda, es la reportada por las planillas electrónicas a cargo del MTPE y que es el resultado del **número promedio de contratos de trabajadores de nacionalidad boliviana, colombiana y ecuatoriana**, registrados por los empleadores que cuentan con más de tres trabajadores.¹¹³ Al respecto, es importante señalar que esta fuente de información reporta datos de los trabajadores Bolivianos, Colombianos y Ecuatorianos que tienen su constancia de trabajador migrante andino, la visa de trabajo y por tanto, tienen un contrato de trabajo vigente y eficaz, y se circunscribe al ámbito de las relaciones de trabajo dependientes y formales, esto es, no incluye la información de trabajo informal (dependiente o independiente).

¹¹³Para el presente trabajo se ha considerado, todos los registros ingresados a planillas electrónicas desde enero de 2008 hasta diciembre del 2011, no obstante que el uso de las planillas electrónicas para empresas de más de tres trabajadores fue obligatorio a partir de julio del 2008.

Con relación a la información obtenida a través del RETMA y el SIVITMA, en el Gráfico N° 01 podemos observar el número de constancias de trabajador migrante andino emitidas año a año desde el 2006 hasta el segundo trimestre del 2012, según el siguiente detalle:

Gráfico N° 01



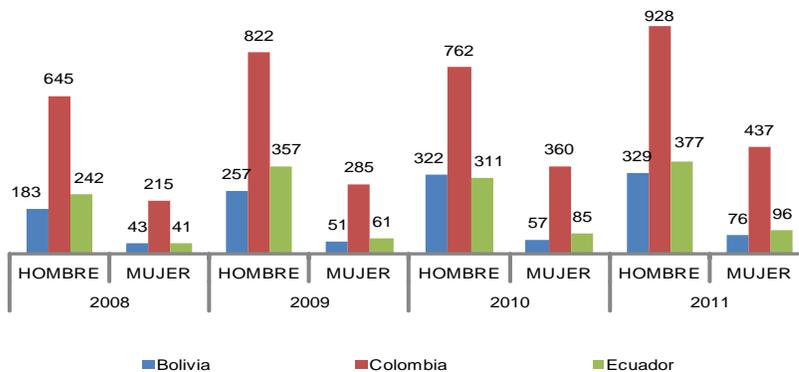
Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo/DGPE/DML/SIVITMA.

Según se puede observar del gráfico precedente, la emisión de constancias de trabajador migrante andino en el Perú, ha presentado un incremento desde el 2006 hasta el 2011, pasando de 186 a 2336, siendo que en el 2007 se emitieron un total de 654, en el 2008 se emitieron un total de 1505, en el 2009 se emitieron un total de 1668 y en el 2010 se emitieron un total de 1825. Asimismo, a partir de lo observado en el citado gráfico, se emitieron mayor número de constancias de trabajadores andinos de nacionalidad colombiana.

Respecto de la información que puede ser obtenida por planillas electrónicas, en el Gráfico N° 02 podemos observar el número promedio de contratos de trabajo ingresados por nacionalidad boliviana, colombiana y ecuatoriana desde el 2008 hasta diciembre del 2011, según el siguiente detalle:

Gráfico N° 02

Número Promedio de Migrantes Andinos Registrados en Planillas Electrónicas (2008 - 2011)



Fuente: Ministerio de Trabajo

Según se puede observar del gráfico precedente, considerando lo registrado en planillas electrónicas la presencia de trabajadores bolivianos, colombianos y ecuatorianos, en trabajos dependientes formales, **se ha incrementado año a año, pasando de 1369 en el año 2008 hasta 2243 en el año 2011**, siendo que en el año 2009 se ingresaron 1833 contratos de trabajadores de nacionalidad boliviana, colombiana y ecuatoriana, y en el 2010 se ingresaron 1897 contratos de las mismas nacionalidades.

Asimismo, a partir de lo observado en el citado gráfico, puede señalarse que son los contratos de trabajadores de nacionalidad colombiana los que han logrado mayor presencia en nuestro mercado de trabajo a nivel de trabajadores de la CAN.

1.2.2.- Otras propuestas de normas o instrumentos andinos vinculadas a la migración laboral intrarregional andina:

En la reunión del XI Consejo Presidencial Andino, efectuada en Cartagena de Indias en mayo de 1999, se fijó como propósito el establecimiento del mercado común andino. Para dicho fin, se consideró necesario crear las condiciones para que a la libre circulación de bienes, se añada la libre movilidad de servicios, capitales y personas en la subregión, y se encomendó a los Ministros del Trabajo de los Países Miembros desarrollar acciones tendientes a avanzar en la coordinación de políticas referentes al fomento del empleo y las migraciones laborales.

En esta misma línea, en setiembre de 2004, según Decisión 601, con el fin de contribuir a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos del espacio comunitario andino, la CAN encuentra su mejor propuesta multidimensional para la implementación de la **“dimensión social de la integración”**¹¹⁴ en el desarrollo del Plan Integrado de Desarrollo Social – PIDS, el cual, se orienta a encauzar acciones de alcance subregional que enriquezcan y complementen las políticas nacionales de superación de la pobreza y de inequidad social, conducentes a la conformación de un espacio subregional socialmente cohesionado. Dicho Plan, fue aprobado en el 2008, por el Comité Nacional de Seguimientos del PIDS, y consideró entre sus propuestas a: La Red Andina de Oficinas de Empleo (RED ANDE) y la Certificación de Competencias Laborales Andina (CERTIANDINA).

a) La Red Andina de Oficinas de Empleo (RED ANDE):

Con el objeto de considerar a los mercados de trabajo de los países de Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú como integrantes de un mercado de trabajo único, se reconoce que cualquier trabajador de la CAN tiene el derecho de acceder a una oferta de trabajo emitida en cualquier País Miembro, como parte de uno de los derechos que integra el complejo derecho a la migración laboral. Sobre el particular, ésta perspectiva es recogida en el artículo 7º de la Decisión 545, “Instrumento Andino de Migración Laboral”, cuando se estableció que: “Con el fin de establecer una red de

¹¹⁴ CONTRERAS, Abdalid. “Caminos de dignidad: Políticas Sociales en la Región Andina”. En: Revista de la Integración. Noviembre 2011. N° 8. p 6.

cooperación para facilitar la libre circulación de los trabajadores en la Subregión, los Países Miembros promoverán la creación u optimización de servicios informativos sobre las ofertas y condiciones de trabajo en el espacio comunitario”.

En este orden de ideas, los Ministros de Trabajo de la CAN, expresaron dicho reconocimiento en las declaraciones emitidas durante el desarrollo de las Conferencias Regionales Andinas sobre el Empleo, según el siguiente detalle:

- ✓ La III Conferencia Regional Andina sobre el Empleo, realizada los días 14 y 15 de diciembre del 2006, en la cual, se adoptó como segundo compromiso: “La creación de una Red de Oficinas Andinas para la presentación de servicios integrados para el empleo”.
- ✓ La V Conferencia Regional Andina sobre el Empleo, realizada los días 15 y 16 de febrero del 2010, en la cual, se adoptó como segundo compromiso: “Identificar y difundir los nuevos nichos de demanda laboral regional a fin de crear las condiciones necesarias para promover mayores oportunidades de trabajo decente en la Región Andina. Consolidar la articulación de sistemas en el marco de la implementación de la red andina de oficinas de empleo”.
- ✓ La VI Conferencia Regional Andina sobre el Empleo, realizada los días 03 y 04 de mayo del 2012, en la cual, se acordó: “Instruir al Comité Técnico Ad Hoc conformado en el marco de las acciones del Proyecto de creación de la Red Andina de Oficinas de Empleo (RED ANDE), la presentación en un plazo máximo de dos meses del proyecto técnico consensuado de normativa comunitaria para el establecimiento de dicha Red Andina (...)”.

De esta forma, se reconoció que la intermediación laboral pública andina (la que se encuentra encargada a los Ministerios de Trabajo de la CAN), quede al servicio de los trabajadores andinos, a través de la creación de una “Red Andina de Oficinas de Empleo”, conformada por las redes o servicios de empleo de los 4 países andinos y que tenga por objetivo que cualquier trabajador andino pueda acceder al servicio de intermediación laboral que realizan las oficinas de empleo de los países andinos y lograr su inserción laboral.

El MTPE presentó la institucionalización de la Red Andina de Oficinas de Empleo a través de un proyecto de Decisión que aprueba la creación de la Red Andina de Oficinas de Empleo, con el objetivo de contribuir a la creación de un mercado de trabajo regional andino accesible a todo trabajador migrante andino, mediante el intercambio trasnacional, interregional y transfronterizo de ofertas y demandas de empleo, así como el intercambio de información de las condiciones de vida.

Dicha propuesta de norma andina fue presentada por la Secretaría General de la CAN en la VI Conferencia Regional Andina de Empleo, realizada los días 04 y 05 de mayo en la ciudad de Quito, Ecuador. Los compromisos que asumieron el Ministro de Trabajo de Bolivia, el Ministro de Relaciones Laborales de Ecuador, el Viceministro de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral

del Perú y el Viceministro de Promoción del Empleo y Previsión Social de Colombia, en la referida Conferencia, apuntaron a que los 4 países andinos daban prioridad a la revisión y aprobación del proyecto de Decisión de la creación de la Red Andina de Oficinas de Empleo, siendo que el objetivo sería aprobarla durante la Presidencia Pro Tempore de Ecuador, esto es, en el período comprendido entre julio del 2012 hasta julio del 2013.

En ese sentido, en la XIV Reunión del Consejo Asesor de Ministros de Trabajo, realizada en Lima, los días 19 y 20 de noviembre del 2012, se aprobó técnicamente la Decisión que crea la Red Andina de Oficinas de Empleo, y se solicitó a la Secretaría General que dicho documento se remita al Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores para su aprobación.

b) La Certificación de Competencias Laborales Andina (CERTIANDINA):

Como mercado de trabajo integrado, el conocimiento que se adquiriera a partir de la experiencia laboral desarrollada en cualquiera de los 4 países andinos tendría, que ser reconocido por todos los Países Miembros con eficacia para todo el mercado de trabajo de la CAN. En tal sentido, en la III Conferencia Regional Andina sobre el Empleo, efectuada en diciembre del 2006, se consideró fundamental que se impulse y ejecute en el transcurso del año 2007, la certificación de competencias laborales y homologación de titulaciones.

En este orden de ideas, los Ministros de Trabajo de la CAN, expresaron dicho reconocimiento en las declaraciones emitidas durante el desarrollo de las Conferencias Regionales Andinas de Empleo, según se pasa a desarrollar:

- ✓ La IV Conferencia Regional Andina sobre el Empleo, efectuada los días 15 y 16 de enero del 2008, en la cual, se adoptó como segundo compromiso: “Elaborar y ejecutar los proyectos identificados en el segundo compromiso de la Declaración de Quito, relativos a la Certificación de Competencias y Homologación de Titulaciones”.
- ✓ La V Conferencia Regional Andina sobre el Empleo, realizada los días 15 y 16 de febrero del 2010, en la cual se adoptó como noveno compromiso: “Promover la certificación de competencias laborales a fin de lograr el reconocimiento de la experiencia laboral adquirida en los mercados de trabajo regional y extra regional”.
- ✓ La VI Conferencia Regional Andina sobre el Empleo, en la cual, se acordó instruir al Comité Técnico Ad Hoc conformado en el marco de las acciones del Proyecto de Certificación de Competencias Laborales Andina (CERTIANDINA), para que presente, en un plazo máximo de dos meses, el proyecto técnico consensuado de normativa comunitaria para el establecimiento de un “Instrumento Andino sobre Certificación de Competencias Laborales”, tomando como base la propuesta efectuada por la delegación de Perú y los adelantos alcanzados hasta el momento con la identificación de un primer consenso para la certificación de competencia de “Mesero” así como de otras competencias que eventualmente se pudieran identificar por consenso durante este plazo.

El MTPE presentó la institucionalización de CERTIANDINA, a través de un proyecto de Decisión sobre la Certificación de Competencias Laborales Andina (CERTIANDINA), con el objetivo de construir una base común, a partir de lo estructurado en cada país desde las entidades encargadas de la certificación de competencias laborales y el diseño de referentes o normas de competencias, que permita reconocer la experiencia laboral adquirida en cualquiera de los países andinos.

La propuesta de norma andina se presentó a la Secretaría General de la CAN en la VI Conferencia Regional Andina de Empleo, realizada los días 04 y 05 de mayo en la ciudad de Quito Ecuador. Los compromisos que asumieron el Ministro de Trabajo de Bolivia, el Ministro de Relaciones Laborales de Ecuador, el Viceministro de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral del Perú y el Viceministro de Promoción del Empleo y Previsión Social de Colombia, en la referida Conferencia, acotaron a que los 4 países andinos daban prioridad a la revisión y aprobación del proyecto de Decisión sobre la Certificación de Competencias Laborales Andina (CERTIANDINA), siendo que el objetivo sería aprobarla durante la Presidencia Pro Tempore de Ecuador, esto es, en el período comprendido entre julio del 2012 hasta julio del 2013.

En ese sentido, en la XIV Reunión del Consejo Asesor de Ministros de Trabajo, realizada en Lima, los días 19 y 20 de noviembre del 2012, se aprobó técnicamente la Decisión sobre la Certificación de Competencias Laborales Andina (CERTIANDINA), y se solicitó a la Secretaría General que dicho documento se remita al Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores para su aprobación.

2.- Los mercados de trabajo que conforman la comunidad andina su convergencia y complementariedad:

2.1.- La evolución de los mercados de trabajo de Bolivia, Ecuador, Colombia y Perú (2000-2010):

Con relación a la evolución de los indicadores de cada uno de los mercados de trabajo de los 4 países andinos, los cuadros publicados por la Secretaría General de la CAN para el período que va desde el 2000 al 2010, permiten observar indicadores convergentes en materias tales como población ocupada y tasa de desempleo.

Respecto de la población ocupada en el período que va del 2000 al 2007, observamos que se presentó un crecimiento constante en los 4 países andinos, y durante el período que va del 2008 al 2010, sólo Colombia y Perú registraron un crecimiento de su población ocupada, mientras que Bolivia registró menor crecimiento en los años 2009 y 2010, y Ecuador registró crecimiento ascendente en los años 2008 y 2009, mientras que en el 2010, dicho país registró un menor crecimiento de la población ocupada.

Cuadro Nº 01

5.3.1 BOLIVIA: INDICADORES DEL MERCADO LABORAL, 2001-2010

INDICADOR	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009 ^{a/}	2010 ^{a/}
POBLACIÓN TOTAL (PT) ^{1/9/}	8,2	8,5	9,4	...	9,4	9,6	9,9	...	4,9	5,0
POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR (PET) ^{1/9/}	6,0	6,3	6,8	...	7,2	7,2	7,6	...	3,79	4,0
POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA (PEA) ^{1/9/}	4,1	4,0	4,5	...	4,5	4,8	4,9	...	2,2	2,3
POBLACIÓN OCUPADA (PO) ^{1/9/}	3,9	3,8	4,2	...	4,3	4,6	4,7	...	2,0	2,2
TASA DE DESEMPLEO ^{5/6/}	6,2	8,1	8,0	7,7	6,7	7,9	6,5

Fuente: Instituto Nacional de la Estadística (INE). Unidad de Análisis de Políticas Económicas y Sociales (UDAPE)

Elaboración: Secretaría General de la Comunidad Andina, Estadística

Cuadro Nº 02

5.3.2 COLOMBIA: INDICADORES DEL MERCADO LABORAL, 2000-2010

INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
POBLACIÓN TOTAL (PT) ^{1/8/9/}	Millones	36,6	40,1	40,6	41,1	41,6	42,1	42,6	43,1	43,6	43,1
POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR (PET)	Millones	29,7	30,2	30,8	31,3	31,9	32,4	33,0	33,5	34,1	34,7
POBLACIÓN ECONOMICAMENTE ACTIVA (PEA)	Millones	17,9	18,7	19,2	19,1	19,1	19,4	19,2	19,7	20,9	21,8
POBLACIÓN OCUPADA (PO) ^{8/9/}	Millones	15,3	15,8	16,5	16,4	16,8	17,2	17,0	17,5	18,5	19,2
TASA DE DESEMPLEO ^{6/6/}				17,10	15,80	14,30	13,10	11,40	11,50	13 ^{a/}	10,4

Fuente: Banco de la República de Colombia. Departamento Administrativo Nacional de estadística (DANE)

Elaboración: Secretaría General de la Comunidad Andina, Estadística

Cuadro Nº 03

5.3.3 ECUADOR: INDICADORES DEL MERCADO LABORAL, 2001-2010

INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	2001	2002	2003 ^{b/}	2004 ^{b/}	2005 ^{b/}	2006 ^{b/}	2007 ^{b/}	2008 ^{b/}	2009 ^{c/}	2010 ^{b/}
POBLACIÓN TOTAL (PT) ^{1/}	Millones	12,2	...	8,6	8,8	8,8	8,9	9,1	9,2	9,2	9,1
POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR (PET) ^{2/}	Millones	8,9 ^{a/}	...	6,8	7,1	7,1	7,3	7,3	7,5	7,6	7,4
POBLACIÓN ECONOMICAMENTE ACTIVA (PEA) ^{2/}	Millones	4,6 ^{a/}	...	4,0	4,2	4,2	4,4	4,3	4,4	4,6	4,3
POBLACIÓN OCUPADA (PO) ^{3/}	Millones	3,5	3,9	3,9	4,0	4,0	4,1	4,2	4,0
TASA DE DESEMPLEO ^{6/7/}		11,5	9,7	8,5	8,1	7,4 ^{d/}	6,9 ^{d/}	8,6	6,1

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). Banco Central de Ecuador

Elaboración: Secretaría General de la Comunidad Andina, Estadística

Cuadro Nº 04

5.3.4 PERÚ : INDICADORES DEL MERCADO LABORAL, 2001-2010

INDICADOR	Unidad de medida	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Población Total 1/	Millones	26,37	26,74	27,10	27,46	27,81	28,15	28,48	28,81	29,13	29,46
Población en edad de trabajar	Millones	18,05	18,42	18,78	19,14	19,50	19,85	20,19	20,53	20,88	21,22
Población Económicamente Activa - Nacional	Millones	12,49	12,76	13,54	13,79	13,87	14,36	14,90	15,16	15,45	15,74
Población ocupada - Nacional	Millones	11,86	12,03	12,84	13,06	13,12	13,68	14,20	14,46	14,76	15,09
Tasa de Desempleo - Lima Metropolitana	%	8,7	10,3	7,7	8,5	8,5	7,1	6,7	6,7	6,1	5,7

FUENTE: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (INEI), 2000-2010.

Sobre el registro señalado con relación a la población ocupada, se puede observar que los registros de Bolivia y Ecuador (que consignaron un menor crecimiento para los años 2008, 2009 o 2010), puede ser explicado en función a los efectos de la crisis económica internacional iniciada en el 2008 y a la reacción de los mercados de trabajo de dichos países.

Adicionalmente, es importante resaltar que durante siete años (del 2000 al 2007), los 4 países registraron un crecimiento constante de su población ocupada, hecho que también se presentó durante el período de 1990 al 2000.¹¹⁵

Con relación a la tasa de desempleo, durante el periodo que va del 2000 al 2010, para el caso de Colombia, desde el 2003 se observa una caída en dicho indicador. En el caso de Ecuador, desde el 2003 también se registra una caída respecto de su tasa de desempleo, salvo en el año 2008. Con relación a Bolivia, la tasa de desempleo presentó un descenso durante el período que va entre el 2005 al 2008, sin embargo se incrementó en el año 2009 y bajo en el año 2010. Respecto del caso del Perú, si bien la tasa de desempleo es la de Lima Metropolitana, la tasa de desempleo baja de manera constante.

2.2.- Dinámicas migratorias principales entre los países de la CAN:

La migración al interior de CAN, denominada migración intrarregional, es de difícil determinación. Sin embargo, según lo señalado por la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y la Secretaría General de la CAN, en el año 2005, la migración intrarregional fue de 395 mil migrantes andinos, y en el año 2010, fue de 687 mil, registrando una tasa de crecimiento interanual de aproximadamente 12 por ciento¹¹⁶.

Para el año 2005, aproximadamente el 5% de los migrantes andinos residían en uno de los Países Miembros de la CAN¹¹⁷ y de esta población se puede advertir las siguientes características:

- ❑ De los 5 mil bolivianos que migraron a algún País Miembro de la CAN, 2,314 bolivianos (40%) eligieron a Perú como su país de residencia, 2,094 bolivianos fueron a Ecuador, y 658 bolivianos optaron por Colombia.

¹¹⁵ VILLAVICENCIO, Alfredo y otros. Trabajo Decente: diagnóstico subregional Bolivia, Colombia, Ecuador. PLADES. Lima. 2010. p 12.

¹¹⁶ Organización para las Migraciones (OIM) y Secretaría General de la CAN. Avances y recomendaciones para la implementación de la normativa de la Comunidad Andina en materia de migraciones. Lima. 2012. p 52.

¹¹⁷ Ibid., loc., cit.

- ❑ En el caso de los 174 mil colombianos que decidieron migrar a otro País Miembro de la CAN, 170,255 colombianos (97%) eligieron Ecuador como su nuevo país de residencia, 2,086 colombianos optaron por residir en Bolivia, y 1,708 colombianos optaron por residir en Perú.
- ❑ De los 14 mil migrantes ecuatorianos que migraron en la subregión, 11,437 ecuatorianos (79%) eligieron residir en Colombia, 1,296 ecuatorianos optaron por Perú, y 1093 ecuatorianos eligieron residir en Bolivia.
- ❑ De los 37 mil peruanos que migraron en la subregión, 18,764 peruanos (51%) eligieron como nuevo país de residencia a Ecuador, 14,794 peruanos optaron por residir en Bolivia, y 4,054 peruanos optaron por residir en Colombia.

Al respecto, se precisa que la citada información no especifica el número de migrantes andinos que están desarrollando actividad laboral dependiente en cada uno de los países andinos.

Sobre el particular, para el caso de Colombia, a partir de la data ingresada en el registro administrativo de la Dirección General de Promoción del Trabajo, del ex Ministerio de la Protección Social de Colombia, del total de los extranjeros a los que se les extendió el certificado de proporcionalidad¹¹⁸ durante el 2009, esto es, de un total de 9,508 certificados, sólo 1,343 certificados (14.13%) se extendieron a trabajadores de nacionalidad Boliviana, Ecuatoriana y Peruana.¹¹⁹ Asimismo, es importante resaltar que según lo señalado por el Ministerio de Trabajo de Colombia, respecto de las características de la población extranjera que trabajó en Colombia durante el año 2009, ella cuenta con niveles de alta calificación, así se señala que:

“La migración de trabajadores extranjeros hacia Colombia podría configurar una autoselección positiva, pues debido a la posición relativa de la economía colombiana, los altos niveles de complementariedad entre capital físico y humano, y el gran flujo de inversión extranjera, hacen que la migración de mano de obra altamente calificada, presente mayor productividad marginal respecto a la mano de obra de menor calificación que es relativamente abundante en Colombia”.¹²⁰

Con relación a Ecuador, es importante destacar que según el Censo de Población y Vivienda del 2010 de dicho país, en la categoría de empleado u obrero en el sector privado, en dicho año se

¹¹⁸ Según lo señalado en la exposición de motivos de la Ley N° 1429, Ley de Formalización y de Mi Primer Empleo, del 29 de diciembre del 2010, el certificado de proporcionalidad es: “una norma antigua, compilada en los Decretos N° 2663 y N° 3743 de 1950, Código Sustantivo de Trabajo, adoptado por la Ley N° 141 de 1961 como legislación permanente, que no ha sido modificada; y por lo tanto no estaba acorde con las actuales características del sistema económico mundial de apertura y globalización”.

¹¹⁹ Información remitida por el Viceministerio de Empleo y Pensiones del Ministerio de Trabajo de Colombia, el 03 de diciembre del 2012, a partir de la investigación realizada en el documento denominado “Características de la situación laboral de la población extranjera en Colombia. Año 2009”. Cabe precisar, que esta información fue elaborada a partir del registro de los certificados de proporcionalidad que se emitieron hasta el año 2010. La facultad que tenía el Ministerio de la Protección Social de emitir estos certificados fue derogada mediante la Ley 1429, Ley de Formalización y de Mi Primer Empleo.

¹²⁰ Ministerio de Trabajo de Colombia. Ibid., loc., p 10.

tienen censados 23,111 nacionales de Bolivia, Colombia y Perú, según el siguiente detalle: 183 bolivianos, 18,802 colombianos y 4,128 peruanos.

2.3.- Convergencia y complementariedad en la CAN:

En este punto se presentarán los aspectos de metas de convergencias macroeconómicas acordadas por la CAN y un análisis sobre la complementariedad de los mercados de trabajo de la CAN, a partir de los resultados de la aplicación de la Decisión 545 que desarrolló el Perú.

2.3.1.- Convergencia en la CAN:

En cuanto a las metas de convergencia macroeconómicas de la CAN, los 4 países andinos establecieron en este aspecto tres metas:

- La primera, la de establecer una inflación de un solo dígito, según lo acordado en la III Reunión del Consejo de Ministros de Hacienda o Finanzas, Bancos Centrales y Responsables de Planeación de la Comunidad Andina, realizada los días 23 y 24 de mayo de 1999.
- La segunda, hace referencia al déficit del Sector Público No Financiero (SPNF), el cual, no debería de exceder del 3% del PBI, según lo acordado en la V Reunión del Consejo de Ministros de Hacienda o Finanzas, Bancos Centrales y Responsables de Planeación de la CAN, realizada el 21 de junio del 2001.
- La tercera, hace alusión a que el saldo de la deuda del sector público consolidado, tanto externa como interna, no debe exceder al 50% del PBI, al final de cada ejercicio económico, según lo acordado en la V Reunión del Consejo de Ministros de Hacienda o Finanzas, Bancos Centrales y Responsables de Planeación de la Comunidad Andina, realizada el 21 de junio del 2001.¹²¹

Sobre el particular, según lo señalado por los informes de desempeño macroeconómico y evaluación de la CAN, el cumplimiento de estas metas de convergencia macroeconómica se sostienen desde el año 2004 hasta el 2011, según se pasa a detallar:

- Con relación a la inflación de un solo dígito, del Cuadro N° 05 se observa que los 4 países andinos han cumplido dicha meta durante el período previsto entre los años 2004-2011, salvo Bolivia en los años 2007 y 2008.

Cuadro N° 05

¹²¹Programa de Macroeconomía y Política Arancelaria de la Secretaría General de la CAN. Desempeño Macroeconómico y evaluación del cumplimiento de las metas de convergencia en la Comunidad Andina. En: Revista de la Integración. N° 7. Abril del 2011. p 85.

TASA ANUAL DE INFLACIÓN 2004-2011¹

	Meta Comunitaria: Tasa anual de inflación de un dígito									Antes de la Crisis	
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 e/	Promedio	OBS
Bolivia	4,62	4,91	4,95	11,73	11,85	0,26	7,18	6,90	█	7,61	A Diciembre de 2011
Colombia	5,50	4,85	4,48	5,69	7,67	2,00	3,17	3,73	2-4% █	5,64	A Abril 2012_Seminario PAC
Ecuador	1,95	3,14	2,87	3,32	8,83	4,31	3,33	5,41	█	4,02	A Diciembre de 2011
Perú	3,48	1,49	1,14	3,93	6,65	0,25	2,08	4,74	█	3,34	A Diciembre de 2011

¹Corresponde a la tasa de variación del IPC a fin de periodo

Fuente: INE

Fuente: DANE

Fuente: INEC

Fuente: BCRP

- ☐ Sobre la meta del déficit del Sector Público No Financiero (SPNF), el cual, no debería de exceder del 3% del PBI, del Cuadro N° 06 se observa que los 4 países andinos han cumplido dicha meta durante el período previsto entre los años 2004-2011, salvo Bolivia en los años 2006 y 2008.

Cuadro N° 06

RESULTADO DEL SECTOR PÚBLICO NO FINANCIERO 2004-2011¹

	Meta Comunitaria: Déficit Fiscal no mayor al 3% del PIB									Promedio	OBS
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 e/		
Bolivia	-5,5	-2,2	4,5	1,7	3,2	0,1	1,7	0,8	█	0,34	A Diciembre de 2011
Colombia	-1,0	-0,2	-0,8	-1,0	0,0	-2,4	-3,1	-2,1	█	-0,61	Cifras Preliminares a Febre
Ecuador	2,2	0,7	3,6	2,3	0,6	-4,3	-1,6	-1,0	█	1,90	A Diciembre de 2011
Perú	-1,1	-0,3	2,3	2,9	2,4	-1,3	-0,3	1,9	█	1,24	A Diciembre de 2011

¹ Como porcentaje del Producto Interno Bruto

Fuente: Ministerio de Hacienda

Fuente: CONFIS, BANREP

Fuente: Ministerio de Finanzas, BCRP

Fuente: MEF, BCRP

- ☐ Respecto de la meta por la cual, el saldo de la deuda del sector público consolidado, tanto externa como interna, no debe exceder al 50% del PBI, del Cuadro N° 07 se observa que los 4 países andinos han cumplido dicha meta durante el período previsto entre los años 2004-2011, salvo Bolivia en los años 2004, 2005 y 2006.

Cuadro N° 07

ENDEUDAMIENTO PÚBLICO 2004-2011¹
Meta Comunitaria: Deuda Pública no mayor al 50% del PIB

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 e/	Promedio
Bolivia ^{a/}	79,7	74,8	51,7	44,8	46,2	43,1	39,3	35,1		59,4 A Diciembre de 2011
Colombia ²	48,2	46,4	43,0	40,0	39,5	41,9	42,9	41,4		43,4 A Diciembre de 2011
Ecuador	44,6	39,3	32,4	30,5	25,3	19,7	23,0	22,1		34,4 A Diciembre de 2011
Perú	44,3	37,7	33,0	29,7	24,1	27,1	23,4	21,7		33,8 A Diciembre de 2011

¹ Como porcentaje del Producto Interno Bruto

² Corresponde a Deuda del SPNF Bruta

^{a/} Incluye Deuda Externa de Corto Plazo, información recibida del MEFP

Fuentes:

Bolivia: Ministerio de Economía y Finanzas Públicas

Colombia: SGEE, Banco de la República

Ecuador: BCE

Perú: MEF, BCRP

e/ Datos recogidos del VII Seminario de Presentación Informes de Seguimiento 2010 realizado el 14/04/11

Asimismo, se menciona que sólo en el año 2009, el PBI de los países andinos presentó un menor crecimiento. Ello podría explicarse entre otros factores a los efectos de la crisis económica internacional, según se puede observar del Cuadro N° 08. Asimismo, según se puede observar del Gráfico N° 08, el Perú ha presentado el mejor promedio de PBI durante el período del 2004 al 2011.

Cuadro N° 08

PRODUCTO BRUTO INTERNO 2004-2011
(Variaciones % Reales)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 e/	Promedio
Bolivia	4,2	4,4	4,8	4,6	6,2	3,4	4,1	5,2		4,8 A Diciembre de 2011
Colombia	5,3	4,7	6,7	6,9	3,5	1,7	4,0	5,9	4-6%	5,4 A abril de 2012 Seminario PAC
Ecuador	8,8	5,7	4,8	2,0	7,2	0,4	3,6	7,8		5,7 A Diciembre de 2011 6.5 proyectado
Perú	5,0	6,8	7,7	8,9	9,8	0,9	8,8	6,9		7,7 A Diciembre de 2011

Fuente: INE

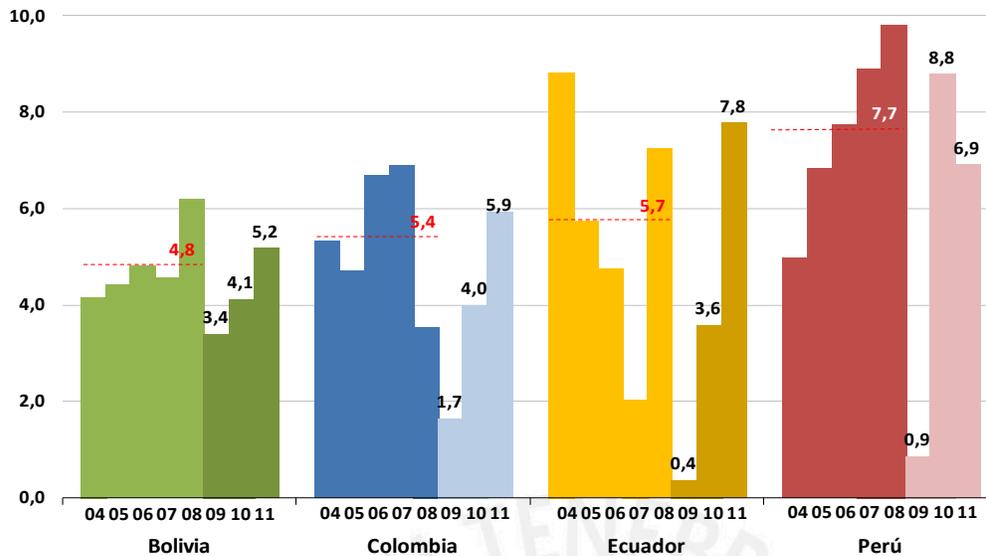
Fuente: DANE

Fuente: BCE

Fuente: BCRP

p/ Proyección de Latin Focus Consensus Forecast, Noviembre 2010

Gráfico N° 08



Asimismo, con relación a otros indicadores se puede observar que, también se han presentado resultados favorables derivados de la integración andina, en cuanto al incremento de las exportaciones intracomunitarias, exportaciones intracomunitarias manufactureras, reservas internacionales netas, participación de exportaciones en el mundo y flujo de inversión extranjera directa, según se detalla en el Cuadro N° 09:

Cuadro N° 09

Principales Indicadores de 41 años de Integración Andina: 1970-2010				
	Unidades	1970	2010	Comentario
Exportaciones intra comunitarias	Millones de dólares	75	7810	Creció 104 veces
Exportaciones intra comunitarias manufactureras	Millones de dólares	32	6055	Subió más de 189 veces
Reservas Internacionales Netas	Millones de dólares	567	84523	Creció 149 veces
Participación de exportaciones en el mundo	Porcentaje	3%	8%	Creción su participación en más del doble
Flujo de Inversión Extranjera Directa	Millones de dólares	152	14 985	Creció casi 99 veces

Fuente: Avances y recomendaciones para la implementación de la normativa de la Comunidad Andina en materia de migraciones

2.3.2.- Complementariedad en la CAN:

En cuanto a la complementariedad que puede existir al interior de la CAN, dado que el Perú es el único país que desde el 2006 considera a los trabajadores de Bolivia, Colombia y Ecuador como a nacionales,¹²² esto es, el Perú es el país andino que por mayor espacio de tiempo ha reconocido el derecho a la migración laboral a los nacionales de Bolivia, Ecuador y Colombia en su mercado laboral, este apartado tiene como objetivo observar, sí a partir de dicho escenario se podría concluir que el ejercicio del derecho a la migración laboral fortaleció la empleabilidad de los trabajadores que migraron al mercado de trabajo peruano¹²³, y apuntar así a la existencia de una complementariedad en la CAN.

Para ello, se optó por considerar dos aspectos:

a) El primer aspecto: con relación a los puestos de trabajo en los que se encuentran laborando trabajadores de nacionalidad colombiana, ecuatoriana y boliviana, se prevé analizar si dichos trabajadores se encuentran ocupando puestos de difícil cobertura en el mercado de trabajo peruano, ampliando así las ofertas de empleo que tenían en sus países de origen y, advertir una potencial complementariedad en la CAN.

¹²² Desde febrero del 2012, Ecuador viene aplicando de manera directa la Decisión 545.

¹²³ El fortalecimiento de la empleabilidad, considera el concepto de empleabilidad desde la demanda, consignado en el numeral 2.2.3 del capítulo I del presente trabajo.

b) El segundo aspecto: es realizar un análisis de la presencia de la inversión extranjera de nacionalidad boliviana, colombiana y ecuatoriana en el mercado de trabajo peruano, y observar si la inversión que ha realizado alguno de estos países se ha incrementado durante éste período del proceso de integración andina.

Con relación al primer aspecto, como punto de partida para conocer qué puestos son de difícil cobertura, tomamos los estudios realizados por Macroconsult en los seis últimos años, y encontramos que los puestos de más difícil cobertura según profesión son: ingenieros, técnicos y oficios calificados, según se puede observar del Cuadro N° 10.

Cuadro N° 10

América Latina: Puestos de trabajo más difíciles de cubrir								
N		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
1	Técnicos	3	5	1	1	1	1	2
2	Representantes de ventas	1	2	7	6	2	2	3
3	Oficios calificados		7	3	9	4	3	4
4	Ingenieros	2	9	2	5	8	4	1
5	Secretarias, asistentes calificados/administrativos y personal de oficina	6		6	9	3	5	6
6	Choferes	7	8			9	6	
7	Operarios de producción	9	1	5	2	5	7	5
8	Obreros	4	4	8	3	6	8	
9	Personal contable/finanzas		3	11	3	7	9	7
10	Gerentes/Ejecutivos			4	7	10	10	
Fuente: MANPOWER Encuestas de Resultados sobre Escases de Talentos 2011 y 2012 .p13								

Ahora bien, dado lo señalado en el Cuadro N° 10, como segundo punto de éste aspecto, tocaría verificar si los trabajadores de Bolivia, Colombia y Ecuador ocuparon este tipo de puestos de difícil cobertura. Para tal fin, se responderá dicha interrogante considerando tanto a:

(a.1) La información ingresada en el SIVITMA, a partir del número de constancias de trabajadores migrantes andinos emitidas por el MTPE que le permiten al ciudadano de Bolivia, Colombia y Ecuador solicitar su visa de trabajo ante la Superintendencia Nacional de Migraciones (SNM) del Ministerio del Interior, y

(a.2) La información promedio ingresada en planillas electrónicas durante el año 2011, a partir de los contratos de trabajo de bolivianos, colombianos y ecuatorianos registrados por las empresas de más de tres trabajadores, luego de obtenida la respectiva visa de trabajo.

(a.1)Recurriendo a los datos registrados a partir de la emisión de constancias de trabajadores migrantes andinos en el SIVITMA, podemos señalar que los andinos si ocupan puestos de trabajo de difícil cobertura y por lo tanto podrían estar ingresando de manera complementaria al mercado de trabajo peruano. Veamos:

(a.1.1) Los andinos **por profesiones**, se concentran más como: a) profesionales del derecho, de las ciencias económicas, administrativas, b) arquitectos, ingenieros, c) técnicos en electricidad, electrónica y afines, según se puede observar en el Cuadro N° 11.

Cuadro N° 11

CONSTANCIAS DE TRABAJADOR MIGRANTE ANDINO, POR TRIMESTRE, SEGÚN PROFESIONES, 2011 (POR TRIMESTRE)										
GRUPOS DE PROFESIONES	2011								TOTAL 2011	
	I TRIM.		II TRIM.		III TRIM.		IV TRIM.		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
PROFESIONALES DE LAS CIENCIAS FISICAS, QUIMICAS, MATEMATICAS, ESTADISTICA E INFORMATICA	7	1.8	15	2.3	13	1.8	14	2.0	49	2.0
ARQUITECTOS, INGENIEROS Y AFINES	89	23.4	195	29.8	169	23.9	136	19.1	589	24.0
PROFESIONALES EN CIENCIAS BIOLÓGICAS Y OTRAS DISCIPLINAS RELATIVAS A LOS SERVICIOS	1	0.3	6	0.9	4	0.6	7	1.0	18	0.7
MÉDICOS Y PROFESIONALES AFINES	3	0.8	4	0.6	3	0.4	4	0.6	14	0.6
PROFESORES (MAESTROS Y/O PEDAGOGOS)	8	2.1	10	1.5	8	1.1	2	0.3	28	1.1
PROFESIONALES DEL DERECHO, DE LAS CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS	125	32.9	192	29.4	251	35.6	227	31.9	795	32.4
PROFESIONALES EN CIENCIAS SOCIALES, HUMANAS Y RELIGIOSAS	8	2.1	16	2.4	11	1.6	10	1.4	45	1.8
ESCRITORES, ARTISTAS CREATIVOS Y EJECUTANTES	0	0.0	5	0.8	5	0.7	7	1.0	17	0.7
OTRAS PROFESIONES NEOP	3	0.8	1	0.2	4	0.6	7	1.0	15	0.6
TECNICOS EN CIENCIAS FISICAS, QUIMICAS, MATEMATICAS, ESTADISTICAS E INFORMATICA	0	0.0	1	0.2	8	1.1	4	0.6	13	0.5
TECNICOS EN ELECTRICIDAD, ELECTRONICA, INGENIERIA Y AFINES	45	11.8	44	6.7	44	6.2	40	5.6	173	7.1
TECNICOS EN CIENCIAS BIOLÓGICAS, AGRONOMIA, INGENIERIA Y AFINES	0	0.0	2	0.3	1	0.1	2	0.3	5	0.2
TECNICOS DE NIVEL MEDIO DE LA MEDICINA MODERNA Y LA SALUD	1	0.3	0	0.0	2	0.3	1	0.1	4	0.2
TECNICOS EN NAVEGACION MARITIMA Y AERONAUTICA	13	3.4	14	2.1	7	1.0	29	4.1	63	2.6
OPERADORES DE EQUIPOS ÓPTICOS Y ELECTRÓNICOS	0	0.0	2	0.3	1	0.1	1	0.1	4	0.2
TECNICOS EN ECONOMIA, ADMINISTRACION DE EMPRESAS, DERECHO Y AFINES	8	2.1	21	3.2	26	3.7	11	1.5	66	2.7
TECNICOS DE NIVEL MEDIO DE ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, ESPECTACULOS Y DEPORTES	1	0.3	2	0.3	2	0.3	2	0.3	7	0.3
SECRETARIAS, TELEFONISTAS Y OTROS TÉCNICOS DE NIVEL MEDIO	9	2.4	10	1.5	15	2.1	9	1.3	43	1.8
OPERARIOS DE LA CONSTRUCCION Y AFINES	11	2.9	3	0.5	1	0.1	1	0.1	16	0.7
SOLDADORES, CHAPISTAS, CALDEREROS, MONTADORES DE ESTRUCTURAS METALICAS	1	0.3	0	0.0	1	0.1	3	0.4	5	0.2
MECANICOS Y AJUSTADORES DE MAQUINAS, EQUIPOS ELECTRICOS Y ELECTRONICOS	2	0.5	0	0.0	2	0.3	3	0.4	7	0.3
MECANICOS DE PRECISION, ARTESANOS, OPERARIOS DE LAS ARTES GRAFICAS Y AFINES	1	0.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.0
EBANISTAS Y OPERADORES DE MAQUINAS DE LABRAS MADERA, CESTEROS	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.1	1	0.0
OPERARIOS DE LOS TEXTILES Y DE LA CONFECCION Y AFINES	1	0.3	0	0.0	0	0.0	2	0.3	3	0.1
OPERARIOS DE LAS PIELS, CUEROS Y CALZADOS	2	0.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	0.1
OPERARIOS Y OPERARIOS DEL PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS Y AFINES	0	0.0	21	3.2	0	0.0	0	0.0	21	0.9
CONDUCTORES DE VEHICULOS DE MOTOR	2	0.5	0	0.0	0	0.0	2	0.3	4	0.2
OPERADORES DE MAQUINARIA AGRICOLA MOVIL Y OTRAS MAQUINAS MOVILES	5	1.3	0	0.0	1	0.1	0	0.0	6	0.2
TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS PERSONALES Y DE LOS SERVICIOS DE PROTECCION	0	0.0	0	0.0	1	0.1	2	0.3	3	0.1
OFICIOS NO ESPECIFICADOS	34	8.9	90	13.8	126	17.8	185	26.0	435	17.7
TOTAL	380	100	654	100	706	100	712	100	2452	100

FUENTE : MTPE- Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino (SIVITMA)
ELABORACIÓN: MTPE-VMPECL-DGPE-DML

(a.1.2.) Los andinos registran **ocupaciones** con más del 20% en el caso de profesionales, científicos e intelectuales, directores y gerentes de empresas, técnicos y profesionales de nivel medio, y empleados de oficina, según se puede observar en el Cuadro N° 12.

Cuadro N° 12

CONSTANCIAS DE TRABAJADOR MIGRANTE ANDINO, POR TRIMESTRE, SEGÚN OCUPACIONES, 2011 (POR TRIMESTRE)										
GRUPOS DE OCUPACIONES	2011								TOTAL 2011	
	I TRIM.		II TRIM.		III TRIM.		IV TRIM.		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
MIEMBROS DEL PODER EJECUTIVO Y DE LOS CUERPOS LEGISLATIVOS Y PERSONAL DIRECTIVO DE LA ADMINISTRACION PUBLICA Y DE EMPRESAS	111	21.1	125	19.0	179	25.4	180	25.3	595	22.9
PROFESIONALES CIENTIFICOS E INTELECTUALES	114	21.7	171	25.9	155	22.0	120	16.9	560	21.5
TECNICOS Y PROFESIONALES DE NIVEL MEDIO	49	9.3	59	9.0	70	9.9	135	19.0	313	12.0
EMPLEADOS DE OFICINA	143	27.2	182	27.6	202	28.6	161	22.6	688	26.4
TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS Y VENDEDORES DE COMERCIOS Y MERCADOS	7	1.3	21	3.2	31	4.4	26	3.7	85	3.3
AGRICULTORES Y TRABAJADORES CALIFICADOS AGROPECUARIOS Y PESQUEROS	0	0.0	1	0.2	0	0.0	1	0.1	2	0.1
OFICIALES, OPERARIOS Y ARTESANOS DE ARTES MECÁNICAS Y DE OTROS OFICIOS	15	2.9	3	0.5	4	0.6	5	0.7	27	1.0
OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINAS Y MONTADORES	7	1.3	10	1.5	6	0.8	8	1.1	31	1.2
TRABAJADORES NO CALIFICADOS	30	5.7	82	12.4	59	8.4	76	10.7	247	9.5
OCUPACIONES MILITARES	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
NO ESPECIFICADO	50	9.5	5	0.8	0	0.0	0	0.0	55	2.1
TOTAL	526	100	659	100	706	100	712	100	2603	100

FUENTE : MTPE- Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino (SIVITMA)
ELABORACIÓN: MTPE-VMPECL-DGPE-DML

(a.1.3) Los andinos según actividad económica se concentran más en actividades: a) inmobiliarias, empresariales, b) construcción, c) comercio, d) de servicios comunitarios, e) explotación de minas y canteras, f) industrias manufactureras, según se puede observar en el Cuadro N° 13

Cuadro N° 13

CONSTANCIAS DE TRABAJADOR MIGRANTE ANDINO, POR TRIMESTRE, SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2011 (POR TRIMESTRE)										
ACTIVIDAD ECONOMICA	2011								TOTAL 2011	
	I TRIM.		II TRIM.		III TRIM.		IV TRIM.		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y SILVICULTURA	8	1.5	1	0.2	9	1.3	3	0.4	21	0.8
PESCA	0	0.0	21	3.2	2	0.3	3	0.4	26	1.0
EXPLORACION DE MINAS Y CANTERAS	57	10.8	57	8.6	52	7.4	48	6.7	214	8.2
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	65	12.4	63	9.6	52	7.4	54	7.6	234	9.0
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	6	1.1	7	1.1	12	1.7	21	2.9	46	1.8
CONSTRUCCION	66	12.5	92	14.0	93	13.2	78	11.0	329	12.6
COMERCIO	78	14.8	102	15.5	121	17.1	104	14.6	405	15.6
HOTELES Y RESTAURANTES	5	1.0	10	1.5	21	3.0	17	2.4	53	2.0
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	36	6.8	33	5.0	36	5.1	51	7.2	156	6.0
INTERMEDIACION FINANCIERA	7	1.3	8	1.2	9	1.3	68	9.6	92	3.5
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER	130	24.7	162	24.6	179	25.4	133	18.7	604	23.2
ADMINISTRACION PUBLICA Y DEFENSA	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
EDUCACION	17	3.2	14	2.1	13	1.8	9	1.3	53	2.0
SERVICIOS SOCIALES Y SALUD	6	1.1	8	1.2	4	0.6	16	2.2	34	1.3
OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS COMUNITARIOS, SOCIALES Y PERSONALES	37	7.0	81	12.3	103	14.6	107	15.0	328	12.6
HOGARES PRIVADOS CON SERVICIO DOMESTICO	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
ORGANOS EXTRATERRITORIA.	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
NO ESPECIFICADAS	8	1.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0	8	0.3
TOTAL	526	100	659	100	706	100	712	100	2603	100

FUENTE : MTPE- Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino (SIVITMA)
ELABORACIÓN: MTPE-VMPECL-DGPE-DML

(a.2) Para verificar la presencia de los trabajadores bolivianos, colombianos y ecuatorianos en el mercado de trabajo dependiente formal, según contrato de trabajo registrado en planillas electrónicas a nivel nacional, tomamos como referencia el promedio de trabajadores registrados durante todo el año 2011, esto es 2243. Al respecto cabe precisar que, este número de trabajadores representa más del 60% del total de ciudadanos bolivianos, colombianos y ecuatorianos que han ingresado al Perú desde 1994 hasta el 2011, no han salido en más de un

año y se encuentran con trabajo dependiente, puesto que en atención a la información emitida por la Superintendencia Nacional de Migraciones, el número total de trabajadores en dichas condiciones es el de 3, 730, según se puede advertir del Cuadro N° 14.

Cuadro N° 14

		PERÚ: INMIGRACIÓN DE BOLIVIANOS, COLOMBIANOS Y ECUATORIANOS DE 14 A MÁS AÑOS DE EDAD POR NACIONALIDAD COMUNITARIA, SEGÚN VARIABLE DE OCUPACIÓN, 1994 – 2011							
Variable		Total		BOLIVIANA		COLOMBIANA		ECUATORIANA	
		Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
Categoría de Ocupación	Total	9.294	100,0%	4.226	100,0%	3.147	100,0%	1.921	100,0%
	Miembros del Estado y Administración Pública	115	1,2%	51	1,2%	32	1,0%	32	1,7%
	Profesionales, Científicos e Intelectuales	2.202	23,7%	692	16,4%	1.033	32,8%	477	24,8%
	Técnicos y profesionales de nivel medio	1.208	13,0%	997	23,6%	137	4,3%	75	3,9%
	Empleados de Oficina	749	8,1%	341	8,1%	261	8,3%	147	7,7%
	Trabajadores de servicios, vendedores de comercio y mercado	483	5,2%	187	4,4%	181	5,7%	116	6,0%
	Agricultores, agropecuarios, pesqueros y artesanos	56	0,6%	33	0,8%	3	0,1%	20	1,0%
	Fuerzas Armadas y PNP	46	0,5%	18	0,4%	11	0,4%	17	0,9%
	Jubilados o Pensionistas	61	0,7%	33	0,8%	10	0,3%	18	0,9%
	Amas de casa	916	9,9%	424	10,0%	331	10,5%	162	8,4%
	Estudiante	863	9,3%	514	12,2%	135	4,3%	214	11,1%
	Otros	1.232	13,3%	495	11,7%	441	14,0%	297	15,5%
	No especifica	1.361	14,6%	443	10,5%	572	18,2%	346	18,0%

Fuente: Dirección General de Migraciones y Naturalización (DIGEMIN) - Dirección de Gestión Electrónica.

Elaboración: En base a la información dada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), en noviembre del 2012.

Proyección realizada para el 2011, en función a tasas de crecimiento de los movimientos migratorios 2010-2011.

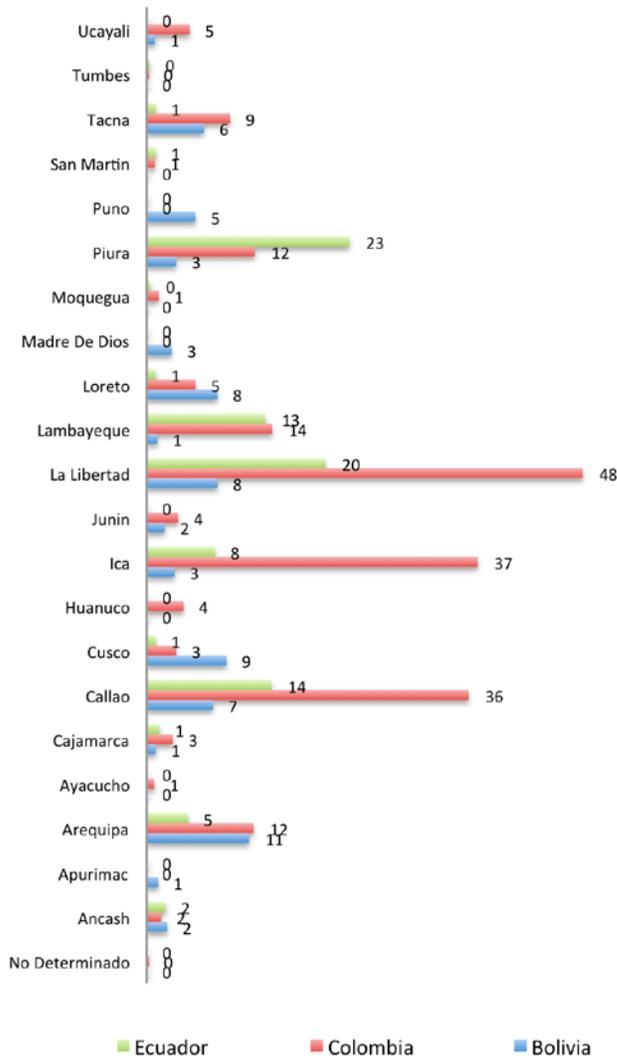
En este marco de ideas, podemos señalar que la información registrada en planillas electrónicas sobre 2,242 trabajadores para el 2011, es una muestra representativa sobre la presencia de dichos trabajadores en el mercado de trabajo peruano. En atención a dicha información observaremos también que, los nacionales de Bolivia, Ecuador y Colombia trabajan en puestos de difícil cobertura, según se desarrolla a continuación.

(a.2.1) De manera conjunta observamos que:

(a.2.1.1.) Los trabajadores de Bolivia, Colombia y Ecuador, según regiones, principalmente se concentraron en Lima (1883 trabajadores), La Libertad (76), Callao (57), Ica (37), Piura (38), Arequipa (28), según podemos observar en el Gráfico N° 09.

Gráfico N° 09

Número promedio de Migrantes Andinos según Región (2011)



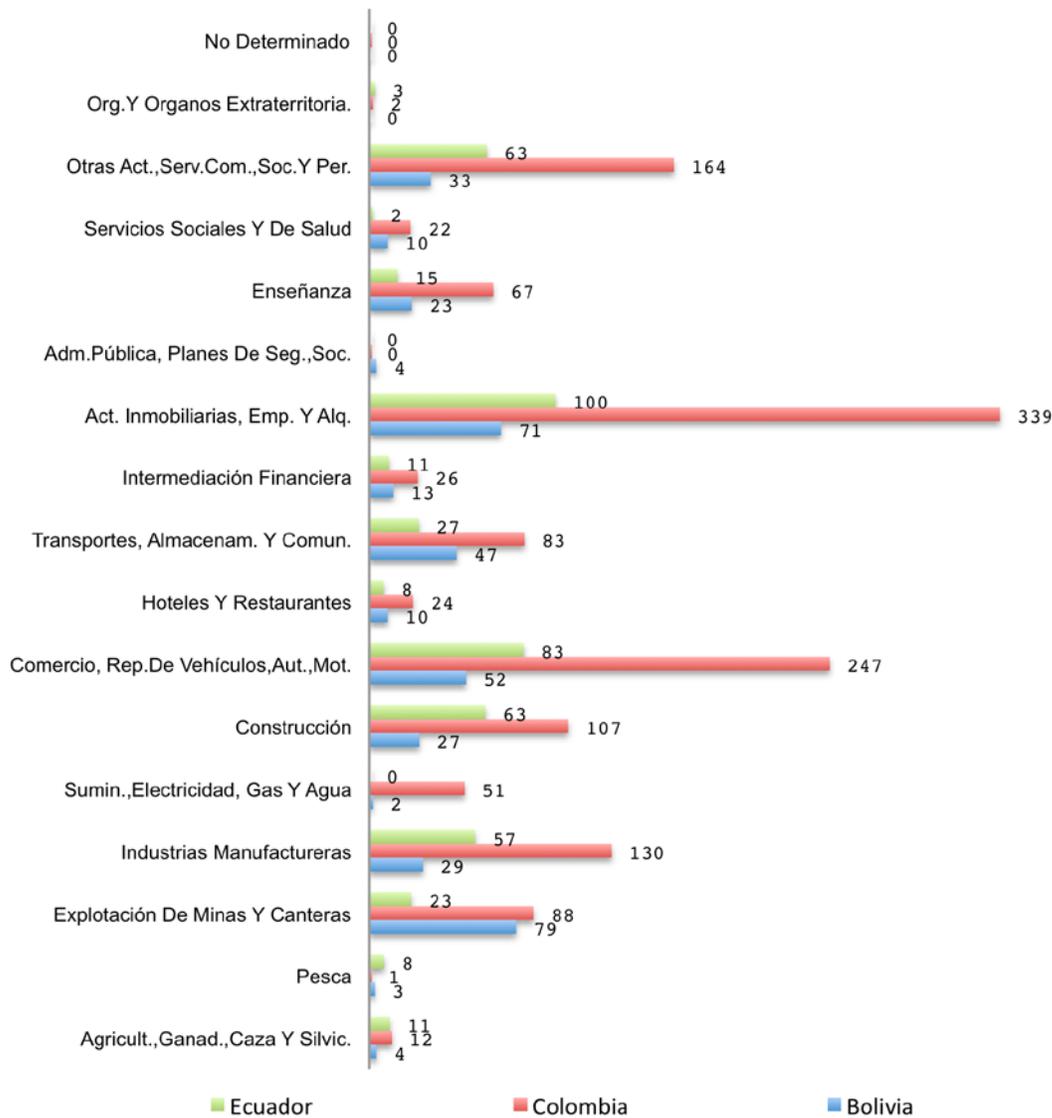
*No se consideró a Lima, el número promedio de migrantes en esta región es: 332 bolivianos; 1.168 colombianos y 383 ecuatorianos.

Fuente: Ministerio de Trabajo

(a.2.1.2.) Los trabajadores de Bolivia, Colombia y Ecuador, principalmente se concentran en actividades económicas como: a) inmobiliarias, empresas, alquiler, b) comercio, reparación de vehículos, c) de servicios comunitarios, sociales y personales, y d) construcción (Gráfico N° 10).

Gráfico N° 10

Número promedio de Migrantes Andinos según Actividad Económica (2011)

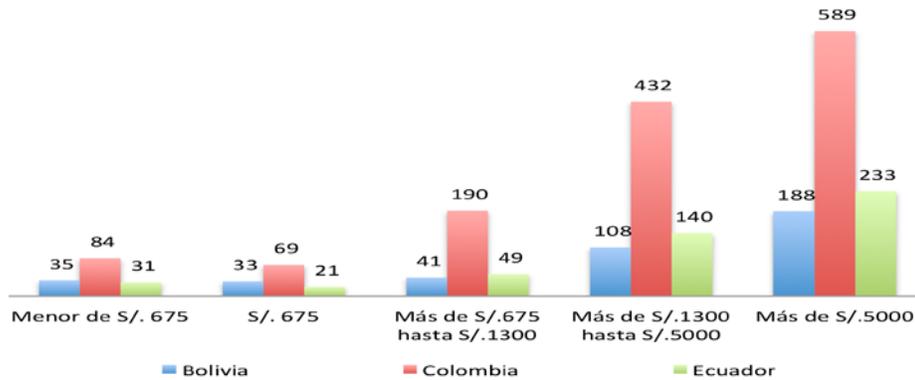


Fuente: Ministerio de Trabajo

(a.2.1.3.) El promedio de trabajadores de Bolivia, Colombia y Ecuador, registrados a nivel nacional durante el 2011, fue de 2243. Con relación a la remuneración registrada, según el Gráfico N° 11, 1690 trabajadores se le abonó una remuneración mayor a S/. 1300 nuevos soles.

Gráfico N° 11

Número promedio de Migrantes Andinos según Rango de Ingresos (2011)

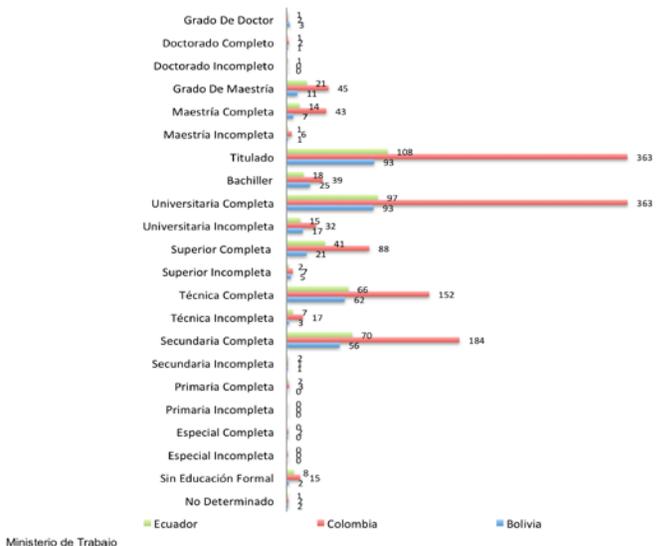


Fuente: Ministerio de Trabajo

(a.2.1.4.) El promedio de trabajadores de Bolivia, Colombia y Ecuador, según grado de instrucción, participan en el mercado de trabajo peruano dependiente formal con los grados de titulado (564), educación universitaria completa (553), educación secundaria completa (310) y educación técnica completa (280), según el Gráfico N° 12.

Gráfico N° 12

Número promedio de Migrantes Andinos según Grado de Instrucción (2011)

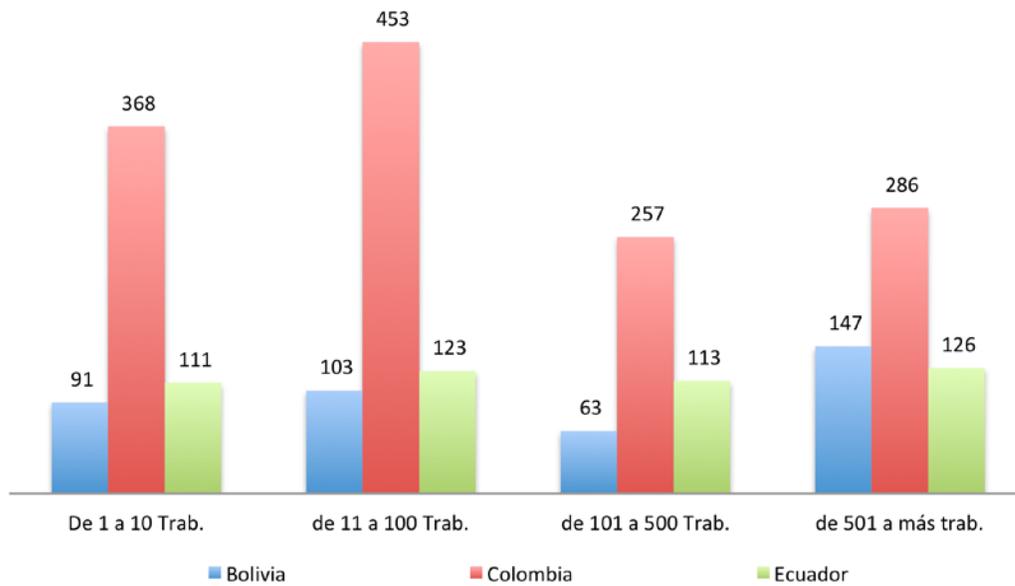


Ministerio de Trabajo

(a.2.1.5.) El promedio de trabajadores de Bolivia, Colombia y Ecuador, son registrados principalmente en empresas de 11 a 100 trabajadores (679), según el Gráfico N° 13.

Gráfico N° 13

Número promedio de Migrantes Andinos según Tamaño de Empresas (2011)

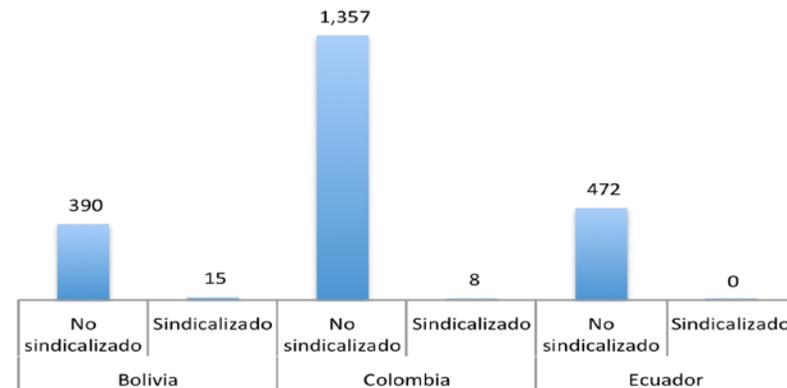


Fuente: Ministerio de Trabajo

(a.2.1.6.) De los 2243 trabajadores de Bolivia, Colombia y Ecuador que en promedio se registraron en el 2011 a nivel nacional, sólo 23 trabajadores son trabajadores sindicalizados, según el Gráfico N° 14.

Gráfico N° 14

Número promedio de Migrantes Andinos según Sindicalización (2011)



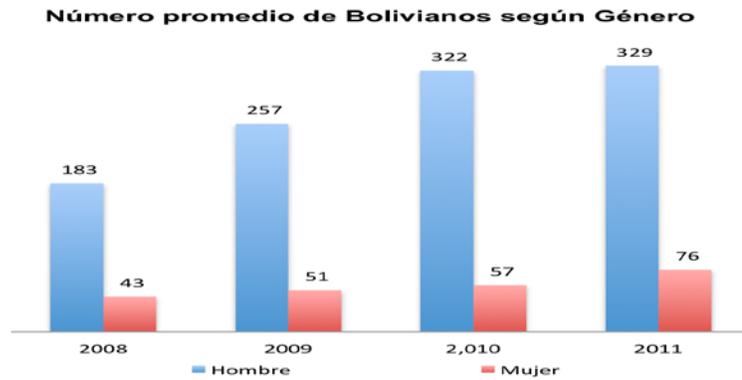
Fuente: Ministerio de Trabajo

(a.2.2) Según nacionalidades:

a.2.2.1 En el caso de los **trabajadores bolivianos**, podemos observar su presencia en el mercado de trabajo peruano, según género, departamento, actividad económica, grado de instrucción, remuneración, tamaño de empresa y sindicalización.

- ❖ Según **género**, en el mercado de trabajo formal dependiente se registran mayor trabajadores de sexo masculino (Gráfico N° 15).

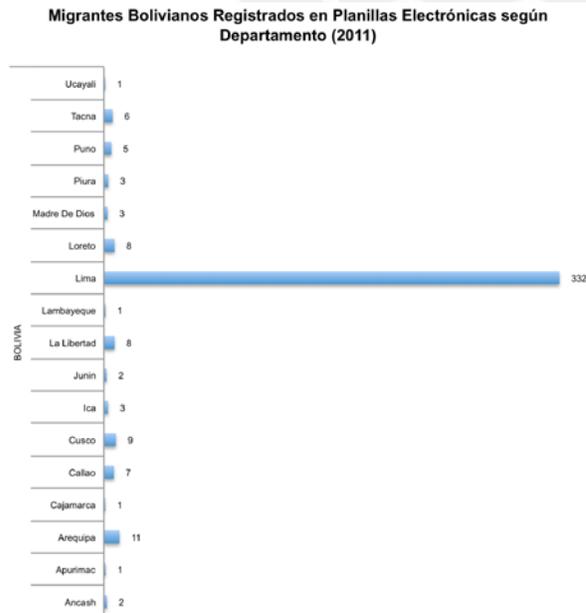
Gráfico N° 15



Fuente: Ministerio de Trabajo

- ❖ Según **departamento** en el que se ubican, los trabajadores bolivianos se concentran principalmente en Lima, Arequipa, Cusco, La Libertad y Loreto conforme lo podemos ver el Gráfico N° 16.

Gráfico N° 16

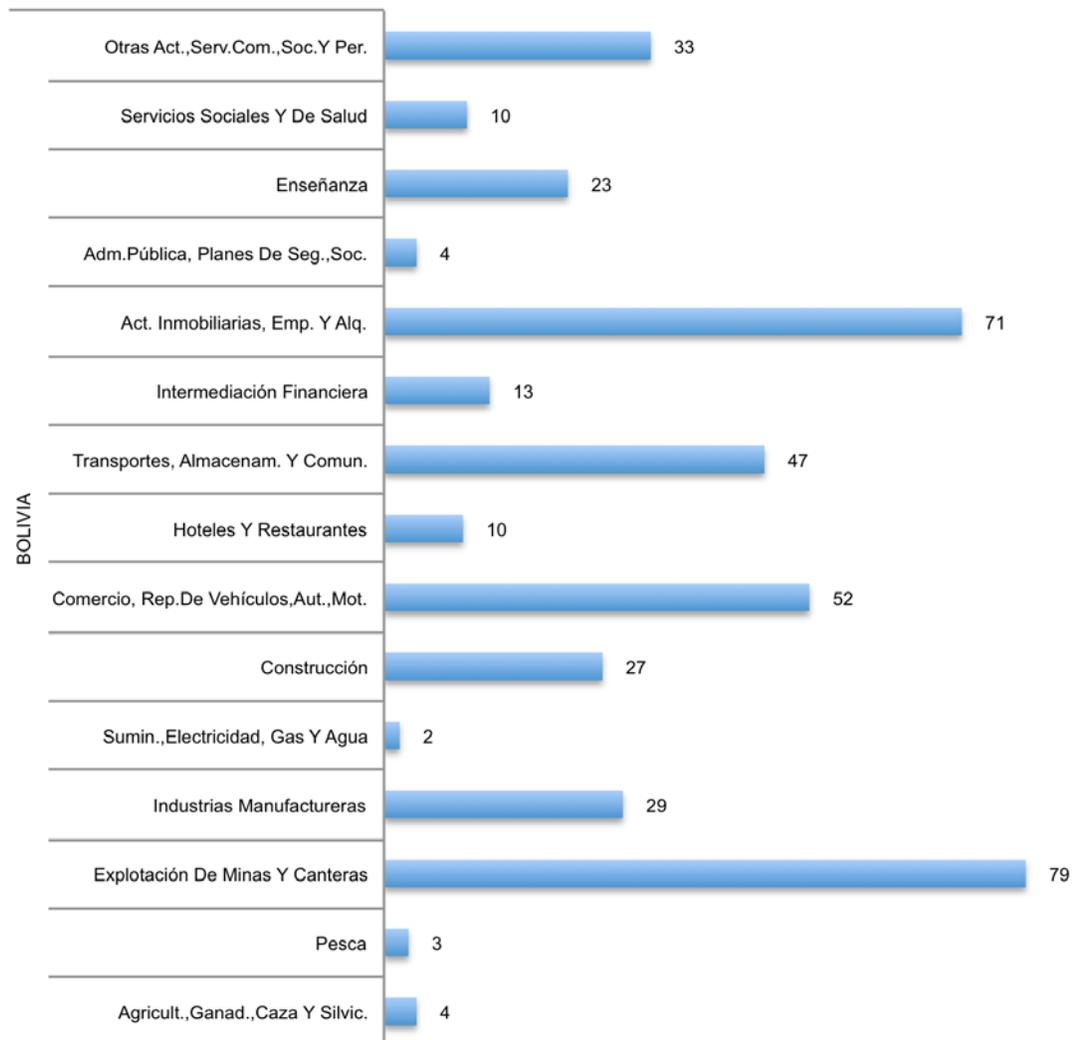


Fuente: Ministerio de Trabajo

- ❖ Según **actividad económica**, los trabajadores bolivianos se concentran en los sectores económicos de minas y canteras, actividades inmobiliarias y empresariales (Gráfico N° 17).

Gráfico N° 17

Migrantes Bolivianos Registrados en Planillas Electrónicas según Actividad Económica (2011)

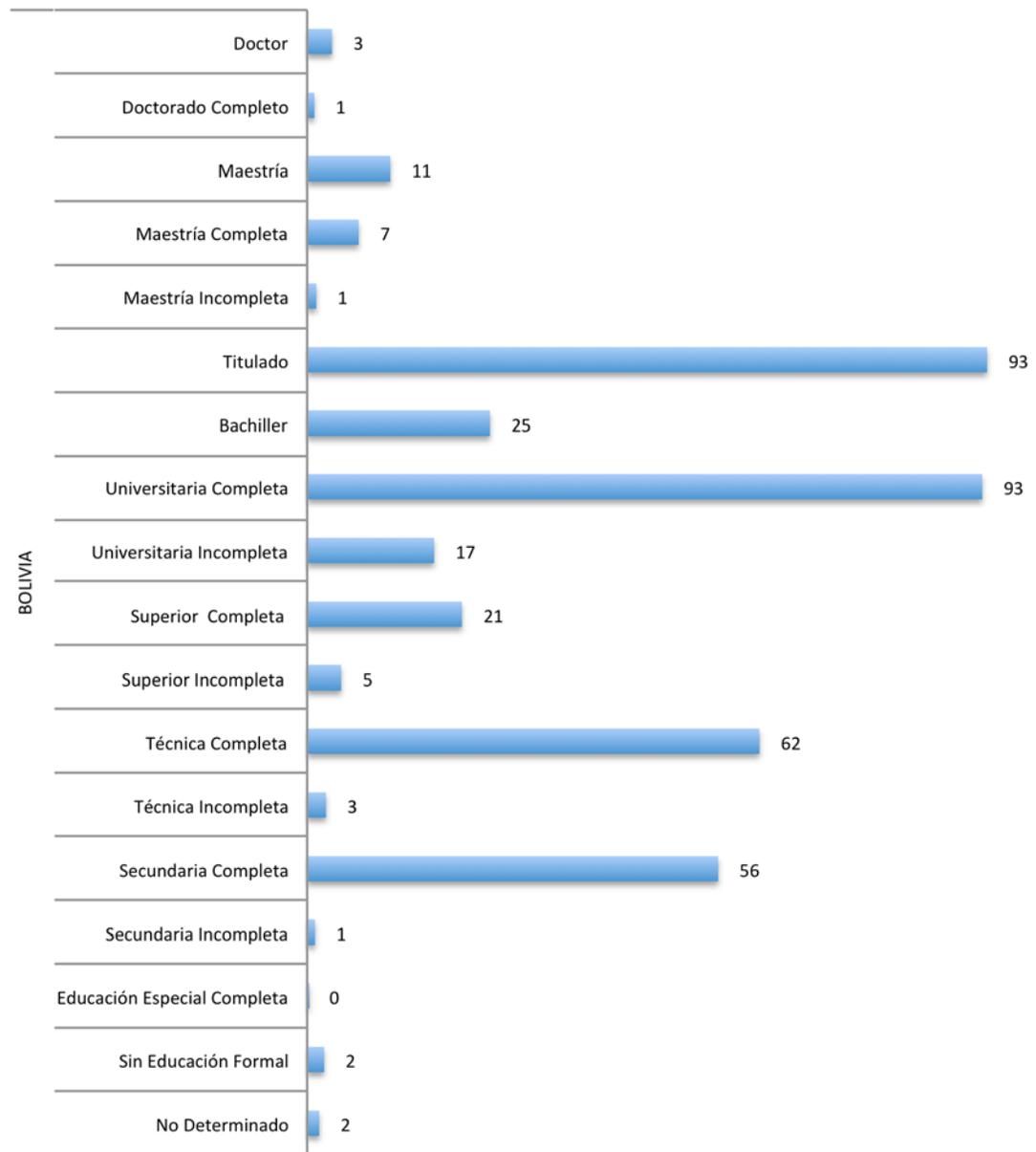


Fuente: Ministerio de Trabajo

- ❖ Según **grado de instrucción**, los trabajadores bolivianos registrados en planillas principalmente son trabajadores titulados, con educación universitaria completa y con educación técnica completa (Gráfico N° 18).

Gráfico N° 18

Migrantes Bolivianos Registrados en Planillas Electrónicas según Grado de Instrucción (2011)

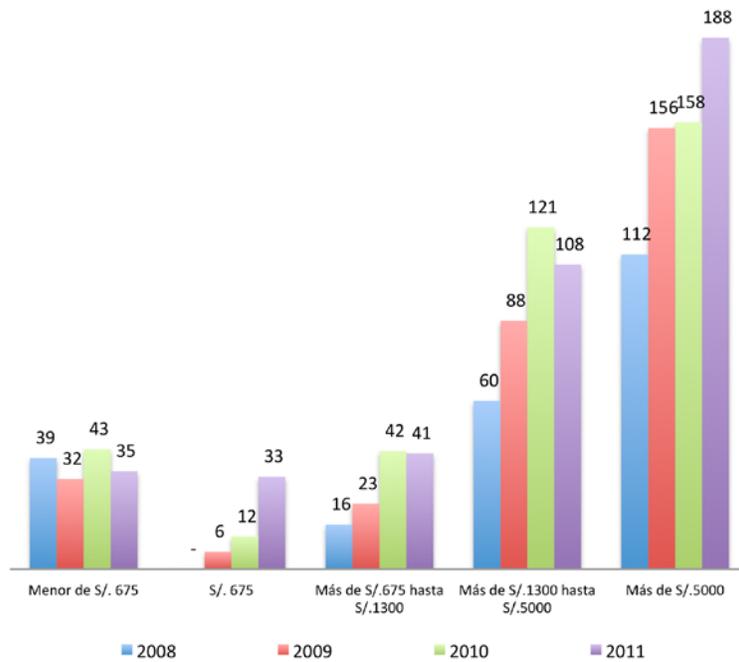


Fuente: Ministerio de Trabajo

- ❖ Según remuneración, la mayoría de los trabajadores bolivianos perciben más de S/ 1,300 nuevos soles, según podemos observarlo en el Gráfico N° 19.

Gráfico N° 19

Número promedio de Bolivianos según Niveles de Ingreso

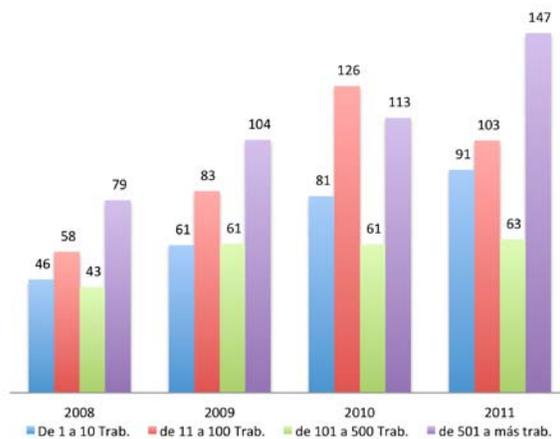


Fuente: Ministerio de Trabajo

- ❖ Según tamaño de empresa, en el 2011, la mayoría de los trabajadores bolivianos se concentraron en empresas de 501 a más trabajadores (Gráfico N° 20).

Gráfico N° 20

Número promedio de Bolivianos según Tamaño de Empresa

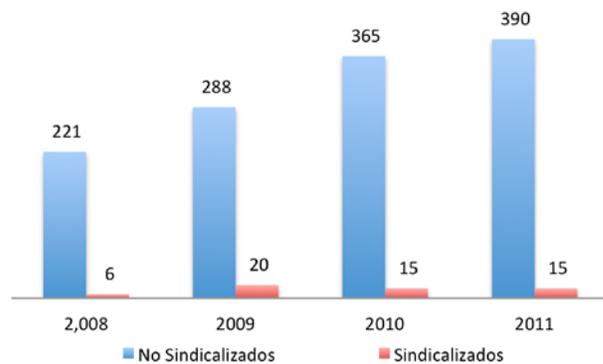


Fuente: Ministerio de Trabajo

- ❖ Según número de trabajadores sindicalizados, la mayoría de los trabajadores bolivianos no son sindicalizados (Gráfico N° 21).

Gráfico N° 21

Número promedio de Bolivianos según Sindicalización

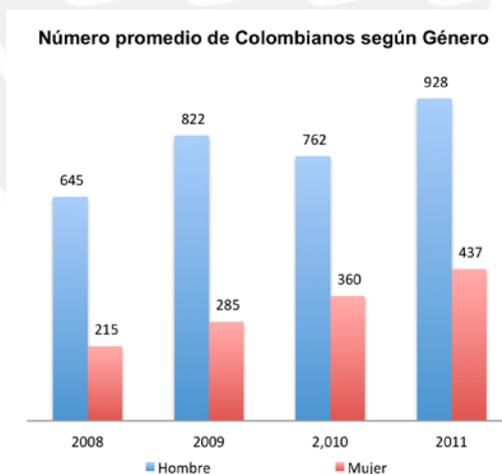


Fuente: Ministerio de Trabajo

a.2.2.2 En el caso de los **trabajadores colombianos**, podemos observar su presencia en el mercado de trabajo peruano, según género, departamento, actividad económica, grado de instrucción, remuneración y tamaño de empresa.

- ❖ Según **género**, en el mercado de trabajo formal dependiente se registran mayor trabajadores colombianos de sexo masculino (Gráfico N° 22).

Gráfico N° 22

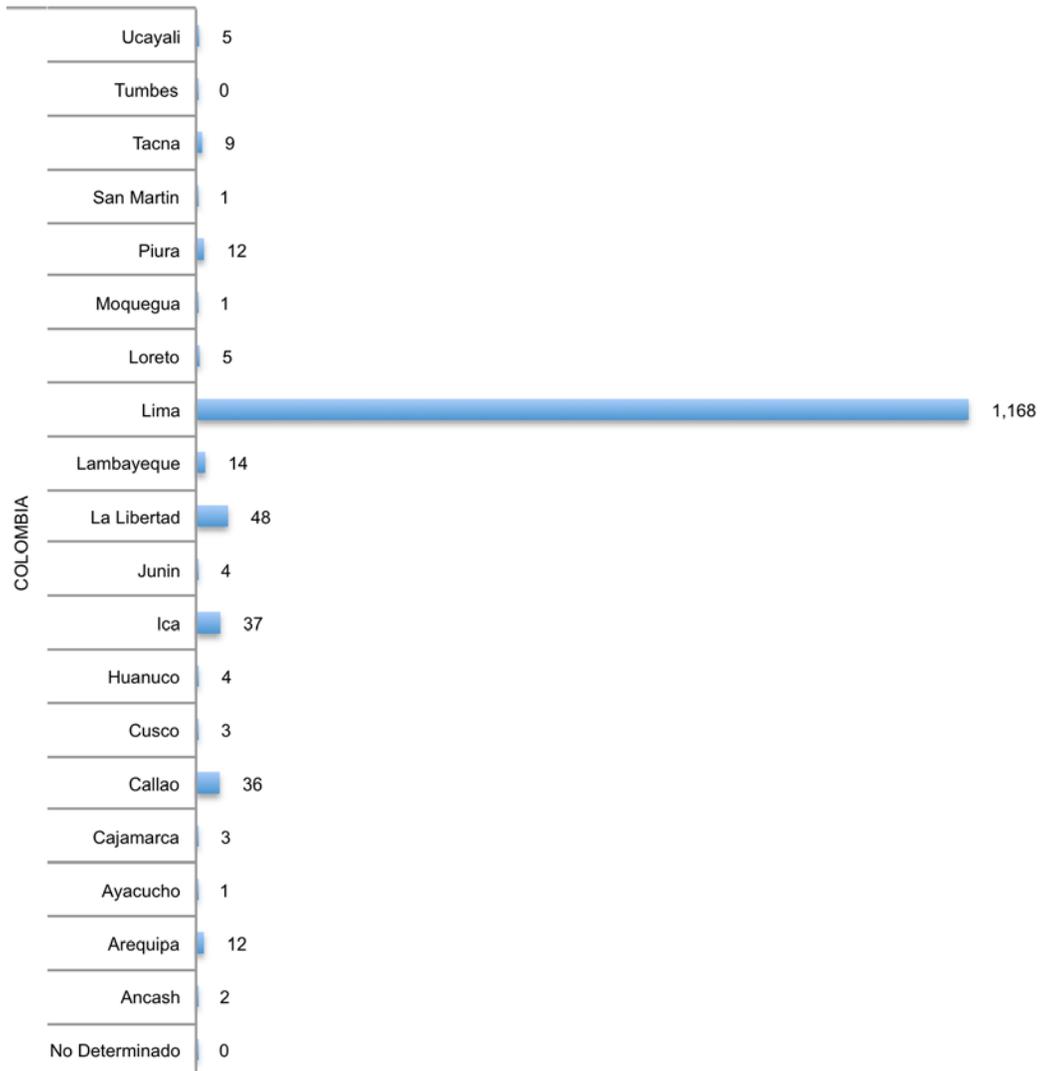


Fuente: Ministerio de Trabajo

- ❖ Según **departamento** en el que se ubican, los trabajadores colombianos se concentran principalmente en Lima, La Libertad, Ica y Callao conforme lo podemos ver el Gráfico N° 23.

Gráfico N° 23

Migrantes Colombianos Registrados en Planillas Electrónicas según Departamento (2011)

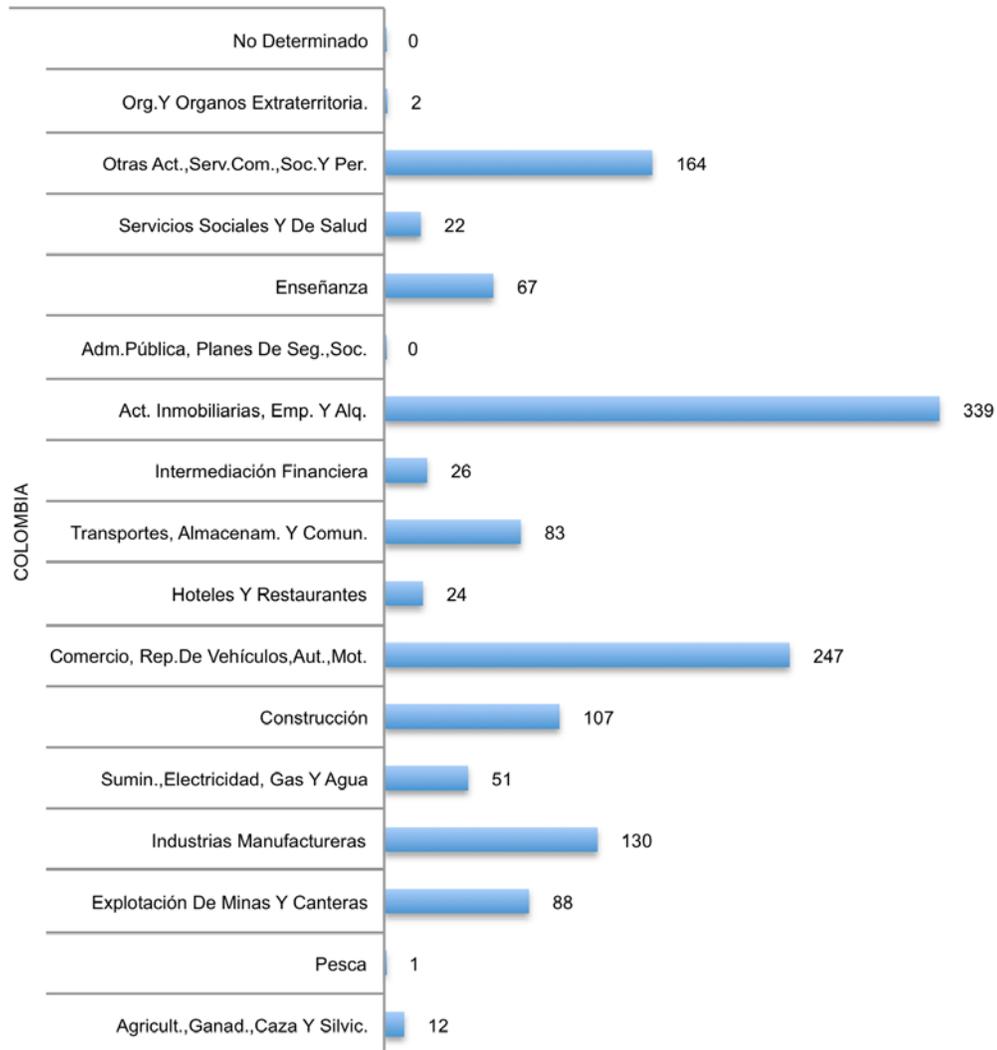


Fuente: Ministerio de Trabajo

- ❖ Según **actividad económica**, los trabajadores colombianos se concentran principalmente en los sectores económicos de actividades inmobiliarias, empresariales, y comercio (Gráfico N° 24).

Gráfico N° 24

Migrantes Colombia Registrados en Planillas Electrónicas según Actividad Económica (2011)

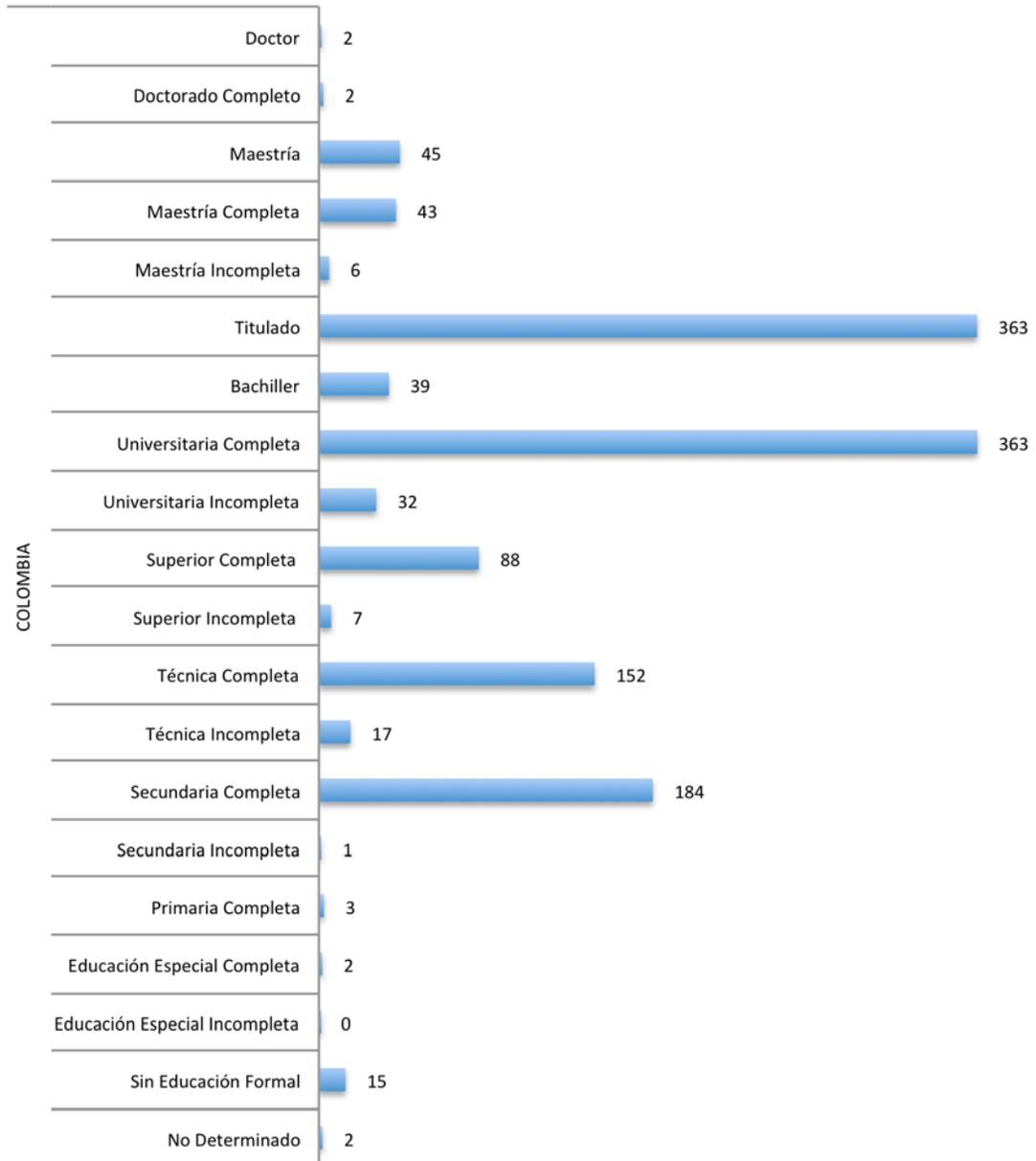


Fuente: Ministerio de Trabajo

- ❖ Según **grado de instrucción**, los trabajadores colombianos registrados en planillas principalmente son trabajadores titulados, con educación universitaria completa y con educación secundaria completa (Gráfico N° 25).

Gráfico N° 25

Migrantes Colombia Registrados en Planillas Electrónicas según Grado de Instrucción (2011)

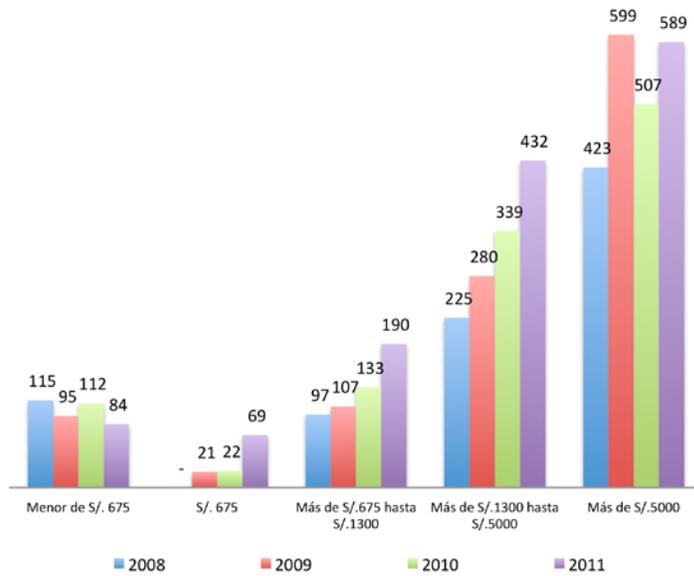


Fuente: Ministerio de Trabajo

- ❖ Según remuneración, en el año 2011, la mayoría de los trabajadores colombianos perciben más de S/ 1,300 nuevos soles, según podemos observarlo en el Gráfico N° 26.

Gráfico N° 26

Número promedio de Colombianos según Niveles de Ingreso

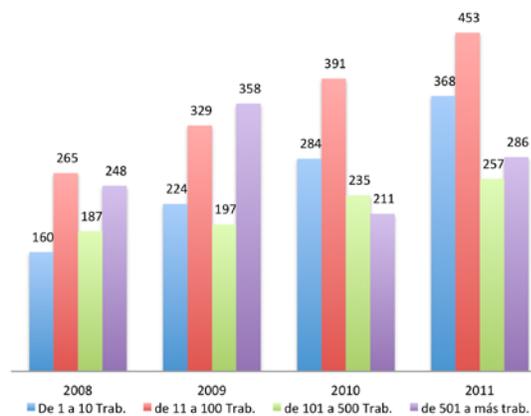


Fuente: Ministerio de Trabajo

- ❖ Según **tamaño de empresa**, en el 2011, la mayoría de los trabajadores colombianos se concentraron en empresas de 11 a 100 trabajadores (Gráfico N° 27).

Gráfico N° 27

Número promedio de Colombianos según Tamaño de Empresa



Fuente: Ministerio de Trabajo

- ❖ Según número de **trabajadores sindicalizados**, la mayoría de los trabajadores colombianos no son sindicalizados (Gráfico N° 28).

Gráfico N° 28

Número promedio de Colombianos según Sindicalización



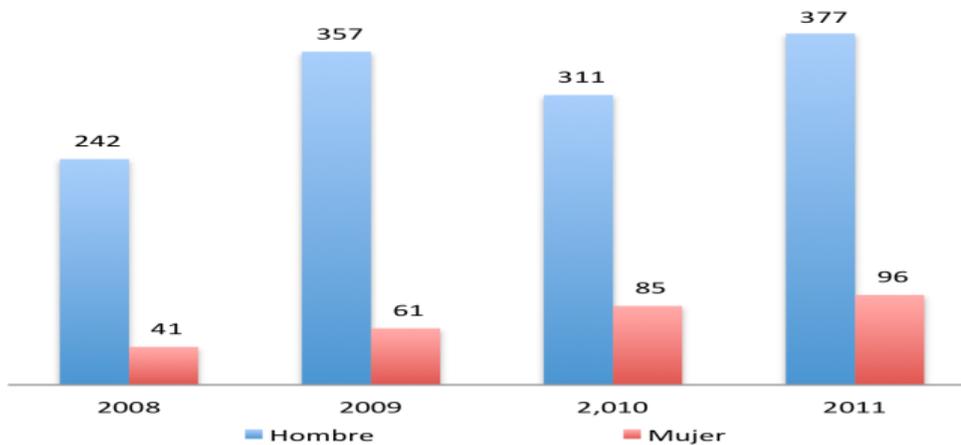
Fuente: Ministerio de Trabajo

a.2.2.3 En el caso de los **trabajadores ecuatorianos**, podemos observar su presencia en el mercado de trabajo peruano, según género, departamento, actividad económica, grado de instrucción, remuneración y tamaño de empresa.

- ❖ Según **género**, en el mercado de trabajo formal dependiente se registran mayor trabajadores ecuatorianos de sexo masculino (Gráfico N° 29).

Gráfico N° 29

Número promedio de Ecuatorianos según Género

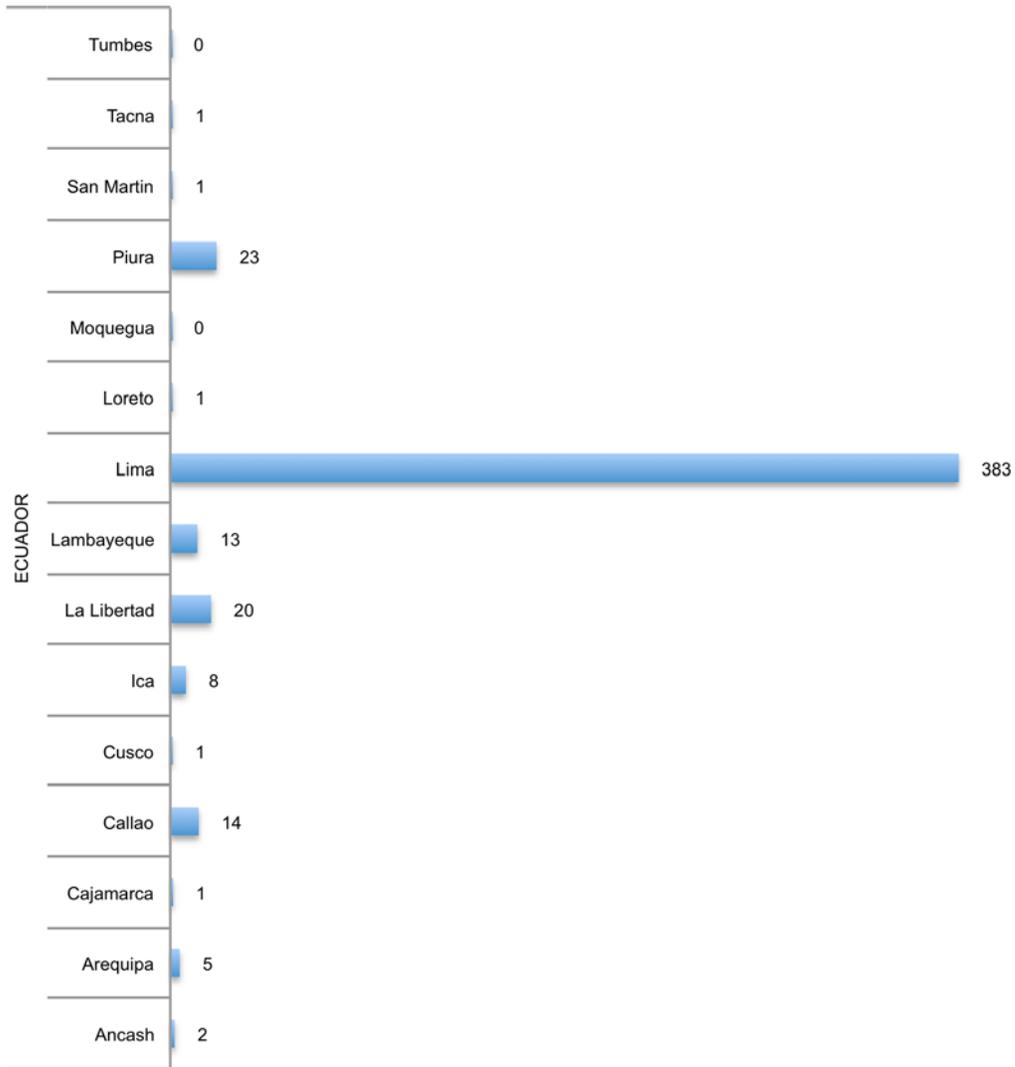


Fuente: Ministerio de Trabajo

- ❖ Según **departamento** en el que se ubican, los trabajadores ecuatorianos se concentran principalmente en Lima, Piura, La Libertad y Callao conforme lo podemos ver el Gráfico N° 30.

Gráfico N° 30

Migrantes Ecuatorianos Registrados en Planillas Electrónicas según Departamento (2011)

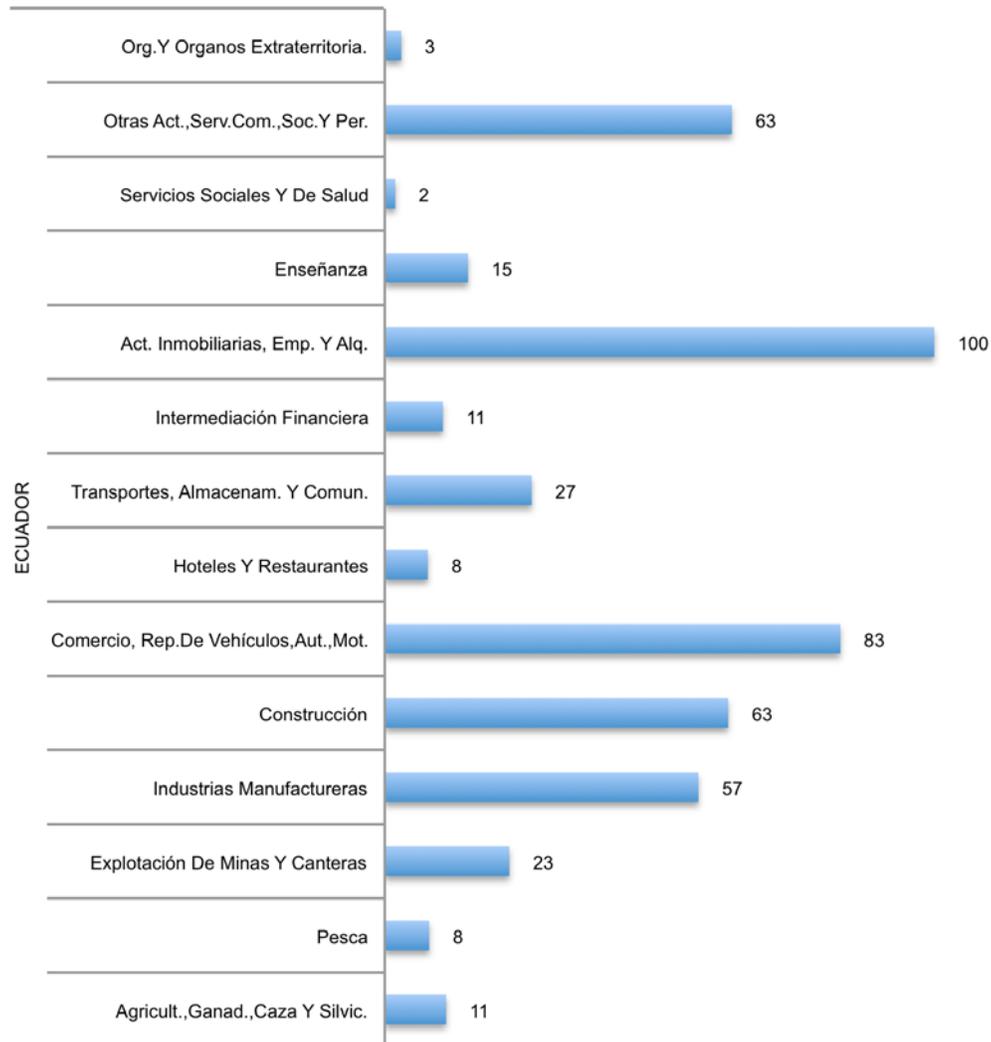


Fuente: Ministerio de Trabajo

- ❖ Según **actividad económica**, los trabajadores ecuatorianos se concentran principalmente en los sectores económicos de actividades inmobiliarias, empresariales, y comercio (Gráfico N° 31).

Gráfico N° 31

Migrantes Ecuatorianos Registrados en Planillas Electrónicas según Actividad Económica (2011)

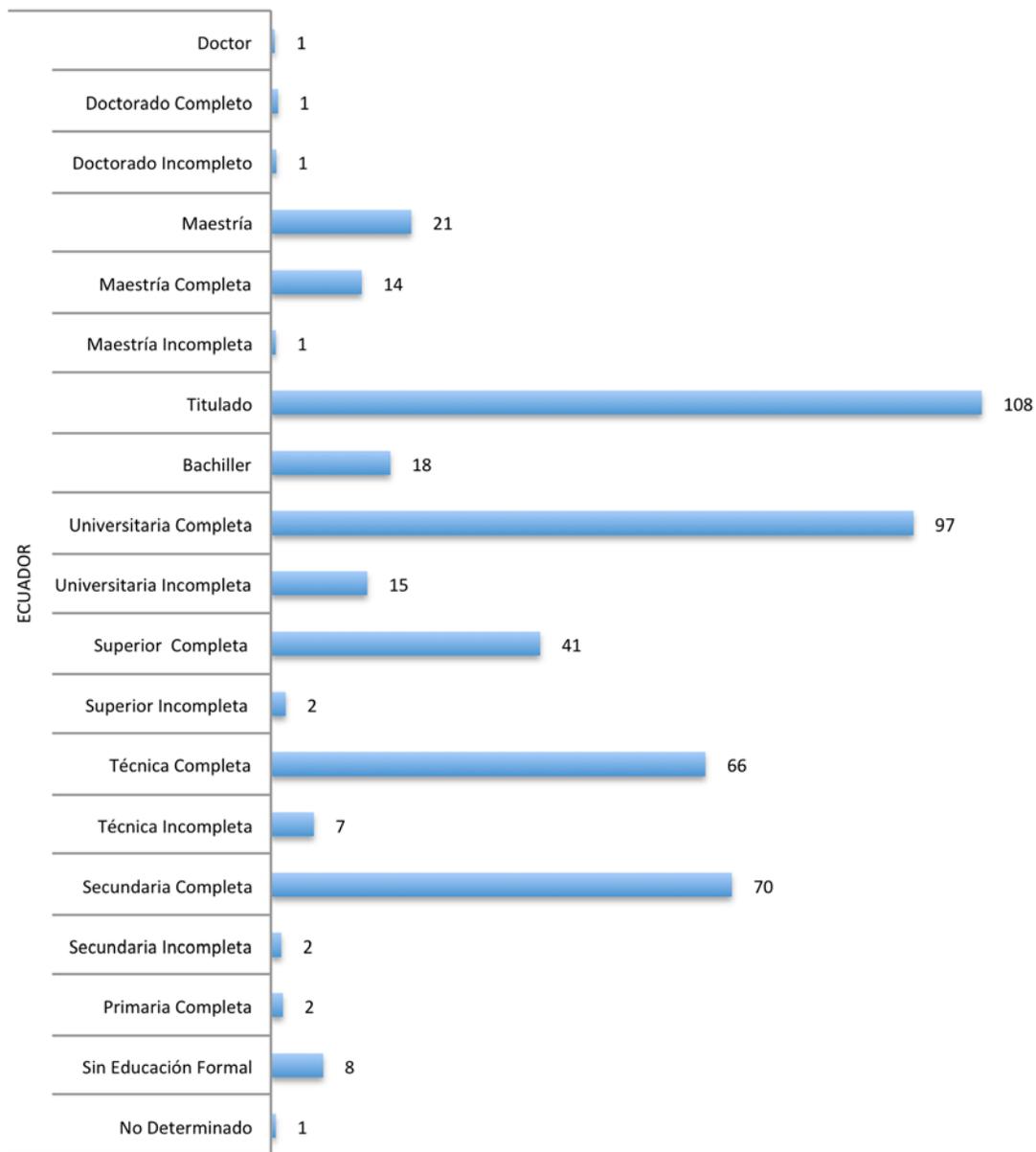


Fuente: Ministerio de Trabajo

- ❖ Según **grado de instrucción**, los trabajadores ecuatorianos registrados en planillas son principalmente trabajadores titulados, con educación universitaria completa y con educación secundaria completa (Gráfico N° 32).

Gráfico N° 32

Migrantes Ecuador Registrados en Planillas Electrónicas según Grado de Instrucción (2011)

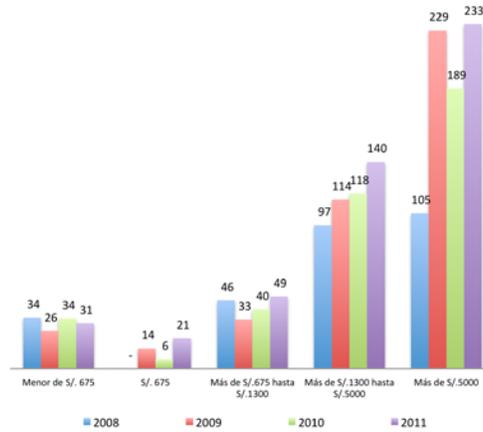


Fuente: Ministerio de Trabajo

- ❖ Según **remuneración**, en el año 2011, la mayoría de los trabajadores ecuatorianos perciben más de S/ 1,300 nuevos soles, según podemos observarlo en el Gráfico N° 33

Gráfico N° 33

Número promedio de Ecuatorianos según Niveles de Ingreso

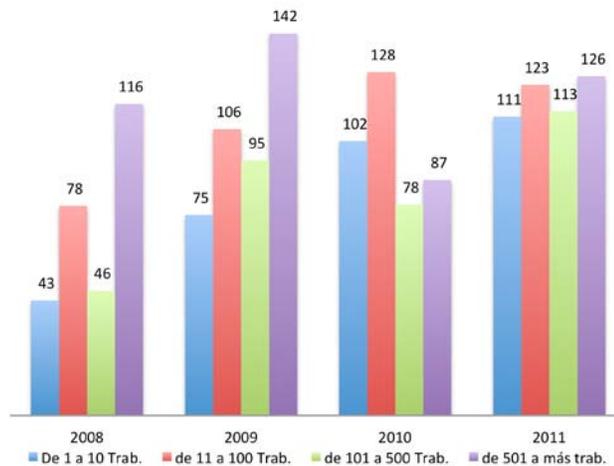


Fuente: Ministerio de Trabajo

- ❖ Según **tamaño de empresa**, en el 2011, la mayoría de los trabajadores ecuatorianos se concentraron en empresas de 501 a más trabajadores (Gráfico N° 34).

Gráfico N° 34

Número promedio de Ecuatorianos según Tamaño de Empresa

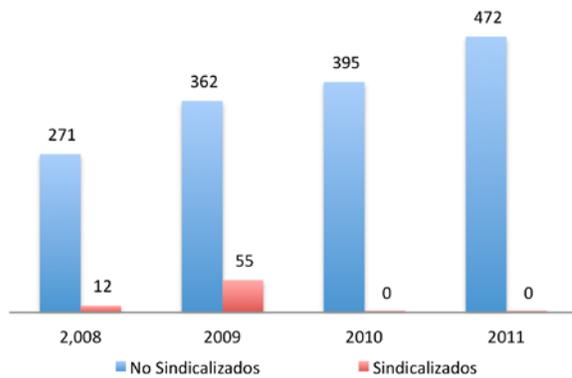


Fuente: Ministerio de Trabajo

- ❖ Según número de **trabajadores sindicalizados**, la mayoría de los trabajadores ecuatorianos no son sindicalizados (Gráfico N° 35).

Gráfico N° 35

Número promedio de Ecuatorianos según Sindicalización



Fuente: Ministerio de Trabajo

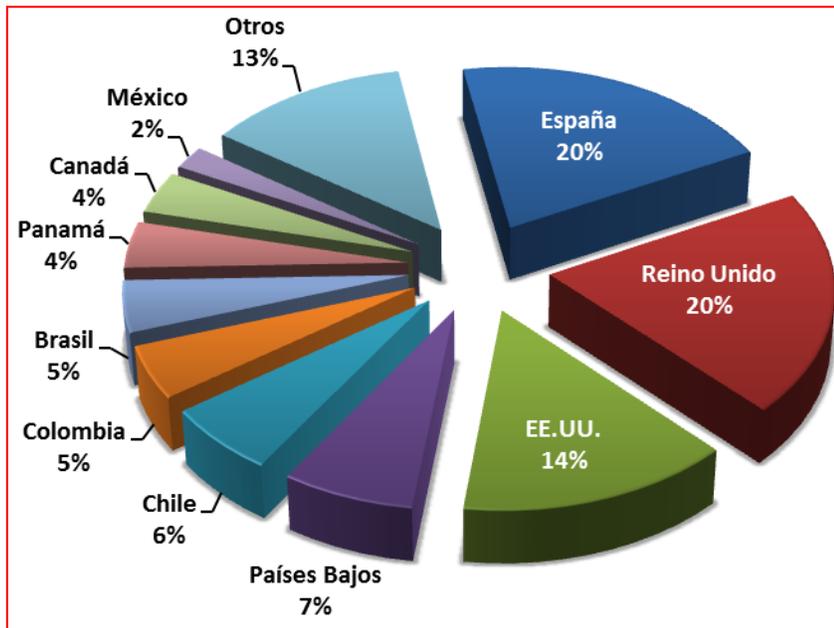
Con relación al segundo aspecto, según el stock de inversión extranjera realizada durante los últimos 10 años por países de la CAN en el Perú, ésta alcanza la suma de 1 141.26 millones de dólares según el Cuadro N° 15.

Cuadro N° 15

Stock de inversión extranjera	
(en millones de dólares)	
Colombia	1,048.65
Ecuador	87.86
Bolivia	4.75
Total	1 141.26
Fuente: Proinversión	

Por otro lado, es importante resaltar que según lo informado por PROINVERSIÓN, para el año 2011, ya la presencia del capital extranjero de nacionalidad colombiana, alcanzó el 5% del total de la inversión extranjero en nuestro país, según el siguiente Gráfico N° 15:

Gráfico N° 15



De lo expuesto, se concluye que respecto la presencia de la inversión extranjera de nacionalidad boliviana, colombiana y ecuatoriano, se ha incrementado en los últimos años, en especial la de nacionalidad colombiana.

.....

CAPÍTULO III: “PROPUESTA DE POLÍTICAS PÚBLICAS ANDINAS PARA LA MIGRACIÓN LABORAL INTRARREGIONAL”

En este capítulo, se presentará una propuesta de políticas públicas andinas para la migración laboral intrarregional en calidad de lineamientos básicos comunes para que las ventajas del ejercicio del derecho a la migración laboral intrarregional¹²⁴ se maximicen, considerando que podrían existir indicios de la complementariedad entre los mercados de trabajo andinos, a partir de un consenso de intereses y de la cooperación entre los Países Miembros, dado que siguiendo a Massimo Livi Bacci:

“Es lugar común que las migraciones son un juego de suma positiva en el que todos los jugadores ganan algo. Puede que así sea, pero la oposición de intereses y de políticas, la ausencia de cooperación entre países -por no hablar de ausencia de gobierno- disminuyen las ventajas que los diversos actores pueden obtener de las migraciones”.

Para dicho fin, se presentarán las lecciones aprendidas de otros procesos de integración como el seguido por la Unión Europea (UE) y el Mercado Común del Sur (MERCOSUR). Luego, se pasará a desarrollar el estado actual de los lineamientos emitidos por la Comunidad Andina (CAN) en materia de migración laboral intrarregional.

A continuación, se mencionarán tres enfoques de políticas públicas sobre migración laboral extra regional.¹²⁵ Finalmente, se presentará la propuesta de políticas públicas andinas sobre migración laboral intrarregional que tenga como objetivo maximizar las ventajas del ejercicio del derecho a la migración laboral para el fortalecimiento de la empleabilidad, al interior del mercado de trabajo andino, considerando la complementariedad de los mercados de trabajo que podría existir en la CAN.

1.- Lecciones aprendidas sobre integración de mercados de trabajo:

1.1 Lecciones de la integración en los mercados de trabajo de la UE:

La integración de los mercados de trabajo de la UE es la más antigua que podemos registrar como instancia de unificación consolidada de integración política, económica, social y cultural que se inició con la fundación de la Comunidad Económica Europea (CEE) en el año 1957.¹²⁶ En tal sentido, resulta importante observar las lecciones más resaltantes de dicho proceso.

En primer lugar, siguiendo a Fernando Rueda – Junquera, consideramos que la integración desarrollada en la UE, es el reflejo del compromiso político de los países que la conforman,¹²⁷ y

¹²⁴ La migración laboral intrarregional es entendida como la migración laboral que se realiza al interior de la CAN.

¹²⁵ La migración laboral extra regional es entendida como la migración laboral que realizan los ciudadanos andinos a países no comprendidos en la CAN.

¹²⁶ WIEGMAN, Friedrich. Consecuencias de la ampliación de la Unión Europea en el Mercado Laboral. <http://pendientedemigracion.ucm.es/BUCEM/cee/cjm/0101/WeigmannSimposio.pdf>

¹²⁷ RUEDA, Fernando. ¿Qué se puede aprender del proceso de integración europeo?. Ibid., loc., p 61.

que apunta a concretar tanto objetivos como metas comunes, los cuales, han sido sostenidos durante todo el proceso de integración. Ahora bien, de esta experiencia se advierte además que la sostenibilidad requiere tanto de un reconocimiento normativo como de legitimidad, a efecto que tenga la obligatoriedad correspondiente y que la sociedad la considere como inherente al desarrollo que ella anhela.

En segundo lugar, se observa que los procesos de integración requieren de sistemas jurídicos e instituciones de carácter supranacionales¹²⁸ para su efectividad. Con relación a este aspecto, se ha señalado que la integración de la UE se sostiene en base a un sistema jurídico que tiene primacía y es de aplicación directa a los Estados que la integran. No requieren los Países Miembros emitir norma de desarrollo para que la normativa comunitaria se pueda aplicar. Las normas comunitarias son directamente aplicables y tienen primacía sobre las normas internas.

En tercer lugar, tenemos que las políticas y acciones comunes que se aprueben deben ser compartidas por todos los Países Miembros, generando un beneficio para todos. Así, por ejemplo, la integración regional de la UE ha considerado políticas de acompañamiento que permitan que el efecto positivo de la integración se materialice en toda la región, y políticas de compensación, con el objetivo de enfrentar los efectos redistributivos de la integración económica y cuidar de la “cohesión social”.¹²⁹ Sin embargo, es necesario prever los mecanismos que garanticen que estas políticas compensatorias se encuentren acompañadas de cambios estructurales internos y de una gestión que permita evidenciar que esos apoyos servirán para la creación de empleo como mecanismo idóneo para aminorar la pobreza. Esto es, el “uso de fondos estructurales debería ir ligado a una buena gobernanza”.¹³⁰ En tal sentido, se debe evitar que:

“Las políticas denominadas regionales o de cohesión signifiquen políticas sólo de transferencias, con un componente redistributivo o asistencial más que dinamizador o multiplicador del crecimiento”¹³¹.

En cuarto lugar podemos mencionar, la forma de consensuar y articular estrategias comunitarias en la UE bajo el método abierto de coordinación, el cual, requiere de la publicación de indicadores económicos que abarquen aspectos cuantitativos y cualitativos.¹³²

En quinto lugar, podemos observar que la integración en la UE se realizó entre países que cuentan con características que no son totalmente homogéneas.¹³³ Existen entre los países que conforman la UE, desigualdades no sólo desde el ámbito del desarrollo social y económico, sino desde la forma en que regulan su mercado. Por ejemplo, se habla que existen en la UE tres tipos principales de capitalismo de bienestar:

“El tipo nórdico (basado en una elevada fiscalidad y unas extensas oportunidades de empleo en el seno de la propia administración pública del Estado de bienestar), el conservador o corporativista

¹²⁸ Ibid., loc., cit.

¹²⁹ Ibid., loc., p64.

¹³⁰ GIDDENS, Anthony. Europa en la era global. Barcelona. Ediciones PAIDOS. 2007. p 225.

¹³¹ TUGORES, Juan. Integración regional y políticas públicas. Evaluación de la experiencia europea y posibles implicaciones para la integración latinoamericana. CEPAL. México, D. F. 2006. p35.

¹³² GIDDENS, Anthony. Ibid., loc., p215.

¹³³ Al respecto, Juan Tugores nos señala: “ (...) algunas de las ampliaciones de la UE – singularmente la que incorporó en 1986 a España y Portugal, y en 2004 a 10 países en su mayoría del centro y este de Europa-han incrementado la heterogeneidad de las estructuras económicas y los indicadores sociales de sus países miembros”. TUGORES, Juan. Ibid., loc., p29.

de Alemania, Francia e Italia (construido, principalmente, sobre las deducciones salariales) y, el liberal o anglosajón (representado por el Reino Unido o Irlanda), que es una forma más residual del sistema de bienestar cuya base impositiva es más reducida y que recurre a políticas que tienen grupos de destinatarios más específicos”¹³⁴¹³⁵.

En sexto lugar, la UE ha dejado constancia que éste tipo de procesos ocasionan la convergencia de indicadores económicos de los países miembros.¹³⁶ Ello por un lado ha conllevado efectos positivos, por ejemplo, se dice que “desde la finalización del primer programa de mercado único en 1993, en los países de la antigua UE de los 15, se han generado 2,5 millones de nuevos empleos netos como consecuencia de la disolución de barreras a la competencia y al intercambio”. Sin embargo, también es cierto que: “ha crecido durante estos últimos treinta años la brecha de separación entre las regiones más ricas y las más pobres de la UE”¹³⁷ y que “las disparidades económicas en el interior de cada país están aumentando a medida que se queman etapas de integración.”¹³⁸

En séptimo lugar, el concepto de “libre circulación de trabajadores” como principio del mercado de trabajo único, el cual, considera no sólo el derecho de acceder a cualquier trabajo ofertado por un país miembro distinto al país de origen, sino que involucra además el derecho a ser beneficiario de los servicios públicos de colocación, los de capacitación y al fomento de la empleabilidad.¹³⁹

En octavo lugar, en algunos casos se observó la complementariedad de los mercados de trabajo que lo conforman. Por ejemplo, Giddens nos señala como a Irlanda llegaron 85,000 trabajadores, cuando se produjo la suma de los países de la Europa Oriental, siendo que éstos trabajadores sirvieron para apaliar sus carencias de mano de obra.¹⁴⁰ A su vez, Lundborg, nos menciona que

¹³⁴ Ibid., loc., p16.

¹³⁵ Alvaro Espina nos dice: “(...) no existe un modelo europeo de empleo propiamente dicho. A lo sumo puede hablarse del predominio numérico, dentro de la UE, del conjunto de países continentales que cuentan con Estados del Bienestar de tipo corporativista y familiarista, caracterizados por la escasa propensión histórica hacia la participación de la mujer en el empleo remunerado y hacia la institucionalización de mercados de trabajo sesgados hacia la protección y la garantía de rentas y el empleo del varón cabeza de familia”. ¿Existe un modelo europeo de empleo? El proceso de Luxemburgo. En: El modelo económico de la UE. Enero-Febrero 2005. Nº 820. p 165.

¹³⁶ Al respecto, Juan Tugores nos señala: “Los sucesivos “Informes de cohesión” (...) evalúan los efectos de estas políticas en términos que, si bien son en general positivos, reconocen una cierta modestia de resultados. En concreto, los resultados presentados como positivos de convergencia entre estados-especialmente por los que se incorporan desde un nivel inicial más bajo que incluyen casos espectaculares como Irlanda y otras de más dificultades como Grecia y más recientemente Portugal (...) aparecen más limitados cuando se aplican a las desigualdades regionales”. Tugores, Juan. Ibid., loc., p29.

¹³⁷ Ibid., loc., p220.

¹³⁸ Al respecto, esto es aseverado por aquellos que consideran que: “Se podría afirmar que la evolución de las disparidades territoriales durante el proceso de integración europea estaría más cercana a los postulados de las teorías de crecimiento endógeno o a la nueva económica que a las teorías neoclásicas. Frente a la convergencia que se da en muchos otros apartados, la integración económica parece que a mediano y a largo plazo está beneficiando – y seguramente va a beneficiar – a aquellos espacios que gozan ya de ventajas comparativas y de economías de aglomeración, mientras que los espacios más atrasados, a pesar del esfuerzo de las políticas europeas, están en peores condiciones para recopilar los beneficios del proceso de integración”. RODRIGUEZ- POSÉ, George Petrakos. “Integración económica y desequilibrios territoriales en la Unión Europea”. Revista Eure. (Vol. XXIX, Nº 89), p 63-80, Santiago de Chile, mayo de 2004. p74 y 78.

¹³⁹ ARGUELLES, Ana Rosa. Integración regional y mercado de trabajo en la Unión Europea: Análisis desde el Derecho español. p 4.

¹⁴⁰ GUIDDENS, Anthony. Ibid., loc., cit. p 70.

llegaron a Suecia 80,000 emigrantes de otros países miembros de la UE, y que con ello se logró cubrir un gran número de empleos vacantes, y que si no hubiese ocurrido ello, el exceso de la demanda de trabajo habría generado aumento en los salarios y en consecuencia de la inflación.¹⁴¹

En noveno lugar, es destacable el giro social que se incluyó en el Tratado de Amsterdam, con relación a la priorización que se le debía conceder al tema del empleo considerando que los países miembros reconocieron que éste no se genera sólo con el crecimiento económico, y que la empleabilidad viene condicionada por la formación de trabajadores.

En décimo lugar, una lección importante es la necesidad de adicionar a la integración política y económica, un enfoque que explicita los efectos de ésta en ámbitos como la educación y formación, en sectores económicos como la agricultura, en la infraestructura o el uso de nuevas tecnologías en los mercados de trabajo.¹⁴²

1.2 Lecciones de la integración en los mercados de trabajo del MERCOSUR:

Un proceso muy cercano de integración a nuestra realidad es el que se ha desarrollado en el MERCOSUR. A continuación, se presentarán las lecciones más importantes.

En primer lugar, si bien la integración surge como efecto de una priorización política entre los países de Brasil y Argentina, que se concreta con la firma del Tratado de Asunción en 1991 y la creación del mercado único entre Argentina, Brasil, Uruguay y Paraguay, se ha cuestionado la sostenibilidad y fortaleza del compromiso político que sustenta dicho proceso, dado que de existir un potencial encuentro entre los objetivos nacionales y regionales, los Países Miembros darían preferencia a los primeros.

En segundo lugar, el sistema jurídico regional que ha creado el MERCOSUR no es de aplicación directa, como en el caso de la UE y la CAN. En tal sentido, éste proceso de integración sí requiere de normas nacionales que hagan aplicables la normativa regional en cada territorio.

En tercer lugar, desde la creación del MERCOSUR¹⁴³ se otorgó prioridad al proceso educativo añadiéndosele una mirada privilegiada a la movilidad de estudiantes y profesionales, como el mejor mecanismo para consolidar la integración de los mercados de trabajo.

En cuarto lugar, el MERCOSUR comprende mercados de trabajo heterogéneos como los de Brasil y Uruguay,¹⁴⁴ que durante el desarrollo del proceso de integración, no han mostrado acercamiento, siendo cuestionada la efectividad de los fondos de compensación y equilibrio, como el Fondo para la Convergencia Estructural del MERCOSUR (FOCEM).

En quinto lugar, el tratamiento otorgado a la libre circulación de los trabajadores a partir del Acuerdo de Residencia, permite observar una lógica particular en ésta forma de integración dado

¹⁴¹LUNDBORG, Per. Experiencias obtenidas de la integración del mercado de trabajo nórdico. En: Revista Europea. Formación Profesional N° 4. p56.

¹⁴²TUGORES, Juan. Ibid., loc., p33.

¹⁴³DI FELIPPIS. La movilidad en el MERCOSUR. Estudiantes y profesionales. En: Fronteras abiertas para el MERCOSUR. Editorial Espacio. Buenos Aires. 2007. p 91.

¹⁴⁴En este sentido, Alvarellos, en base a los datos de ALADI para el año 2004, nos señala que: “(...) el comercio global de Brasil comparado con Uruguay es cuarenta veces mayor”. ALVARELLOS, Ricardo. MERCOSUR: Disparidades, politización y teoría. En: Fronteras Abiertas para el MERCOSUR. Editorial Espacio. Buenos Aires. 2007. p 21.

que, cualquier trabajador del MERCOSUR o de un país asociado a éste, podrá trabajar en un país diferente a su país de origen sin aprobación alguna de los Ministerios de Trabajo, puesto que debe ser tratado como un nacional, por ser residente de un país miembro.

En sexto lugar, resulta destacable que en procesos de integración como el del MERCOSUR, se prioricen los análisis sobre los efectos de la migración intrarregional en los mercados de trabajo integrados, como el realizado por Argentina. En dicho país, se advirtió que la migración irregular incrementó la tasa de informalidad laboral, y como estrategia se pasó de una política de seguridad y restricción de fronteras a una política de reconocimiento de la migración laboral. Al respecto, resulta importante que acciones como las de Argentina permitan observar como la opción política de un país frente al proceso migratorio laboral, puede afectar a la conformación de su mercado de trabajo, y que resulta más estratégico la aplicación de estrategias de reconocimiento a los procesos de migración laboral.

Considerando lo señalado, es importante destacar que estos dos procesos de integración si bien presentan lecciones que la CAN podría implementar, en cuanto al MERCOSUR, éste último proceso carece del fuerte soporte institucional para la aplicación de su normativa y difiere del proceso de integración que se presenta en la CAN; mientras que la UE, si bien se sustenta en un proceso de integración con bases similares a las desarrolladas por la CAN, los avances que ha logrado presentan mayores resultados en cuanto a la libre movilidad de personas.

De lo expuesto en este apartado, destacamos que ambos procesos de integración reconocen la importancia de la libre circulación de trabajadores, que no sólo implica el libre tránsito de los ciudadanos, sino la realización de acciones conjuntas y articuladas con una mirada integral, que tengan por finalidad la generación de empleo y empleabilidad para todos los ciudadanos de la región, observando aspectos internos de convergencia y complementariedad de los mercados de trabajo integrados.

2.- Estado actual sobre el desarrollo de lineamientos de la CAN en materia de migración laboral intrarregional:

Dada la institucionalidad creada en la CAN, los lineamientos que orientan su actuación en materia de migración laboral intrarregional, los podemos observar en las declaraciones emitidas por el Consejo Presidencial Andino, el Consejo Asesor de Ministros de Trabajo, y las expedidas a partir de las Conferencias Regionales Andinas sobre el Empleo.

Con relación a las declaraciones emitidas por el Consejo Presidencial Andino, órgano a quién le corresponde definir la política de integración subregional andina,¹⁴⁵ tenemos que a la fecha se han llevado a cabo 18 reuniones ordinarias de dicho Consejo, en torno a las cuales, podemos observar las siguientes directrices:

- ✓ Aprovechar el mercado subregional y el acceso a los terceros mercados, mediante la capacitación del capital humano y el desarrollo tecnológico, en el contexto de globalización, integración y liberalización de la economía, según lo señalado en la IX Reunión, realizada en Sucre, Bolivia, los días 22 y 23 de abril de 1997.

¹⁴⁵ Artículo 12 del Protocolo Modificadorio del Acuerdo de Integración Subregional Andino, aprobado en la Octava Reunión del Consejo Presidencial Andino, realizada en Trujillo, Perú, el 9 y 10 de marzo de 1996.

- ✓ Tomar medidas para el reconocimiento de títulos de educación superior a nivel andino, según lo señalado en la X Reunión, realizada en Guayaquil, Ecuador, los días 04 y 05 de abril de 1998.
- ✓ Solicitar a los Ministros de Trabajo que se avance en la coordinación de políticas referentes al fomento del empleo, la formación, la capacitación laboral, la salud y seguridad en el trabajo, la seguridad social y las migraciones laborales, según lo señalado en la XI Reunión, realizada en Cartagena de Indias, Colombia, los días 26 y 27 de mayo de 1999.
- ✓ Consignar que la libre circulación de las personas es un objetivo que será abordado de manera progresiva, a partir de la flexibilización de las normas nacionales, tomando en cuenta las peculiaridades del tránsito en las regiones de frontera respectivas, de empresarios y hombre de negocios, estudiantes, turistas y ciudadanos en general. Para tal efecto, se consideró que inicialmente era necesario, entre otros aspectos, el establecimiento de mecanismos que faciliten la residencia y permitan responder a las ofertas de trabajo, aprobar normas comunes en materia laboral, previsional, salud y seguridad en el trabajo, así como la armonización de requisitos migratorios para estudiantes, hombres de negocios, inversionistas y artistas. Esto fue señalado, en la XII Reunión, realizada en Lima, Perú, los días 9 y 10 de junio del 2000.
- ✓ Promover acciones encaminadas a reglamentar las Decisiones en materia de migración laboral, seguridad social, seguridad y salud en el trabajo, y completar los avances en materia sociolaboral, mediante la adopción de la normativa pertinente para el reconocimiento de Licencias, Títulos Profesionales y Acreditaciones en la subregión, según lo señalado en la XIV Reunión, realizada en Antioquia, Colombia, el 28 de junio de 2003.
- ✓ Destacar la convicción de atacar las causas estructurales de la migración, según lo señalado en la Reunión Extraordinaria del Consejo Presidencial Andino, realizada en Quito, Ecuador, el 13 de junio del 2006.
- ✓ Ejecutar del Plan de Integración de Desarrollo Social (PIDS), en el ámbito socio laboral, según lo señalado en la XVII Reunión, realizada en Tarija, Bolivia, el 14 de junio del 2007.
- ✓ Reconocer el aporte de los migrantes, en las esferas laboral, económica y cultural en las sociedades de acogida, y resaltar que la persistencia de las barreras restrictivas basadas en enfoques unilaterales solo fomentan la migración irregular y pone de manifiesto la incongruencia de las mismas, según lo señalado en la XVII Reunión, realizada en Tarija, Bolivia, el 14 de junio del 2007.
- ✓ Reafirmar el compromiso de convergencia, según lo señalado en la XVIII Reunión, realizada en Lima, Perú, el 28 de julio del 2011.

Respecto de las declaraciones emitidas por el Consejo Asesor de Ministros de Trabajo, podemos observar como principales lineamientos orientadores:

- ✓ Reconocer la necesidad de la homologación de títulos en la Región Andina, considerando la aprobación del proyecto de Protocolo Modificadorio del Convenio Simón Rodríguez, según lo señalado en la I Reunión del Consejo Asesor de Ministros de Trabajo de la CAN, realizada en Santa Cruz de la Sierra-Bolivia, el 10 de octubre del 2000.
- ✓ Priorizar la formación profesional en el proceso de integración andina, según lo señalado en la II Reunión del Consejo Asesor de Ministros de Trabajo de la CAN, realizada en La Paz-Bolivia, los días 6 y 7 de diciembre de 2001.
- ✓ Aprobar los proyectos sociolaborales del Plan Integrado de Desarrollo Social (PIDS), los cuales consideraban: Certificación de Competencias y Homologación de Titulaciones,

Capacitación y formación de los recursos humanos de las MYPES en materia de gestión y capacitación empresarial; y Creación de una Red de Oficinas Andinas para la prestación de servicios integrados de empleo, según lo acordado en la XI Reunión del Consejo Asesor de Ministros de Trabajo de la CAN, realizada en Ginebra, Suiza, el 12 de junio de 2007.

- ✓ Reconocer la necesidad de contar con un marco normativo común andino en materia de migración laboral, con un objetivo general y que, como primer paso, se debían efectuar esfuerzos para sistematizar las legislaciones (compilar y comparar) de tal forma que se pueda facilitar el acceso a dicha información a todos los trabajadores migrantes, según lo acordado en la XII Reunión del Consejo Asesor de Ministros de Trabajo de la CAN, realizada en Ginebra, Suiza, el 15 de junio de 2010.

Finalmente, otro espacio institucionalizado y canalizador de los lineamientos orientadores de las políticas asumidas en la CAN, son las Conferencias Regionales Andinas sobre el Empleo. Las más resaltantes orientaciones desarrolladas en dichas Conferencias son:

- ✓ Desarrollar un enfoque estratégico para la subregión que permita la elaboración de proyectos de normativa comunitaria que impulse el trabajo digno y decente, así como la formación y capacitación laboral, según lo expresado en la I Conferencia Regional Andina sobre el Empleo, realizada los días 22 y 23 de noviembre del 2004.
- ✓ Promover la efectiva articulación y convergencia del conjunto de políticas económicas y sociales que tengan como prioridad el fomento de la creación de trabajo digno y decente; así como el desarrollo de políticas que permitan la incorporación creciente de la mujer al trabajo digno y decente. Asimismo, que se establezcan políticas que combatan toda forma de discriminación, expresado en la I Conferencia Regional Andina sobre el Empleo, realizada los días 22 y 23 de noviembre del 2004.
- ✓ Reconocer que los países andinos comparten, que la desocupación, el crecimiento del sector informal, la tercerización -cuando es violatoria de los derechos laborales-, así como las formas precarias de empleo y los bajos salarios, son problemas nacionales y subregionales, según lo expresado en la II Conferencia Regional Andina sobre el Empleo, realizada en Cochabamba, Bolivia, los días 24 y 25 de noviembre del 2005.
- ✓ Reconocer que las políticas de empleo deben garantizar y promover la erradicación de toda forma de discriminación en el empleo u ocupación ya sea ésta de género, religión, política, raza o edad, según lo expresado en la II Conferencia Regional Andina sobre el Empleo, realizada en Cochabamba, Bolivia, los días 24 y 25 de noviembre del 2005.
- ✓ Promover el cumplimiento, vigencia y aplicación de los derechos y garantías laborales bajo la normativa común andina y en un marco legal interno que propicie la protección social, integral y plena de los trabajadores/as, con especial énfasis en los migrantes y sus familias, según lo expresado en la II Conferencia Regional Andina sobre el Empleo, realizada en Cochabamba, Bolivia, los días 24 y 25 de noviembre del 2005.
- ✓ Promover el ejercicio pleno y eficaz de los derechos laborales de los trabajadores, incluidos los migrantes, según lo expresado en la II Conferencia Regional Andina sobre el Empleo, realizada en Cochabamba, Bolivia, los días 24 y 25 de noviembre del 2005.
- ✓ Expresar que el trabajo digno y decente para todas y todos es la estrategia principal de desarrollo para la reducción de la pobreza y de desigualdad así como el fundamento del bienestar de nuestros países, según lo señalado en la Declaración de la III Conferencia Regional Andina sobre el Empleo, realizada en Quito, Ecuador, los días 14 y 15 de diciembre del 2006.

- ✓ Priorizar los proyectos identificados en el marco del Plan Integrado de Desarrollo Social (PIDS), como son la creación de la Red Andina de Oficinas de Empleo y la Certificación de Competencias Laborales, según lo señalado en la Declaración de la III Conferencia Regional Andina sobre el Empleo, realizada en Quito, Ecuador, los días 14 y 15 de diciembre del 2006.
- ✓ Elaborar y ejecutar los proyectos identificados en el marco del Plan Integrado de Desarrollo Social (PIDS), como lo son, la creación de la Red Andina de Oficinas de Empleo y la Certificación de Competencias Laborales, según lo señalado en la Declaración de la IV Conferencia Regional Andina sobre el Empleo, realizada en Santiago de Chile, Chile, los días 15 y 16 de enero del 2008.
- ✓ Establecer un programa andino de trabajo decente que considere la inspección laboral y formalidad, la negociación colectiva e igualdad de género en la región andina, según lo señalado en la Declaración de la IV Conferencia Regional Andina sobre el Empleo, realizada en Santiago de Chile, Chile, los días 15 y 16 de enero del 2008.
- ✓ Identificar y difundir nuevos nichos de demanda laboral regional a fin de crear las condiciones necesarias para promover mayores oportunidades de trabajo en la Región Andina, y consolidar la articulación de sistemas en el marco de la implementación de la red andina de oficinas de empleo, según lo señalado en la Declaración de la V Conferencia Regional Andina sobre el Empleo, realizada en Cartagena de Indias, Colombia, los días 15 y 16 de febrero del 2010.
- ✓ Promover la certificación de competencias laborales a fin de lograr el reconocimiento de la experiencia laboral adquirida en los mercados de trabajo regional y extra regional, según lo señalado en la Declaración de la V Conferencia Regional Andina sobre el Empleo, realizada en Cartagena de Indias, Colombia, los días 15 y 16 de febrero del 2010.
- ✓ Establecer marcos comunes de inspección de trabajo que promuevan y protejan los derechos del migrante andino, según lo señalado en la Declaración de la V Conferencia Regional Andina sobre el Empleo, realizada en Cartagena de Indias, Colombia, los días 15 y 16 de febrero del 2010.

De lo expuesto, observamos que la materia de migración laboral es reconocida como tema prioritario, y que se considera como relevante, la priorización del trabajo decente para los ciudadanos andinos, así como la búsqueda de su capacitación, certificación de competencias laborales, la identificación de oportunidades de empleo, y la tutela de sus derechos laborales.

Asimismo, se observa un proceso de integración con sólidas bases institucionales con la emisión de normas de carácter supranacional, que consideran relevantes determinar aspectos de convergencia y complementariedad de los mercados de trabajo que integran, en la línea desarrollada por el proceso de integración de la UE.

3.- Propuestas de políticas públicas para Perú en materia de migración laboral extrarregional:

En este apartado, a manera de referencia y antes de desarrollar una propuesta de políticas públicas andinas de migración laboral intrarregional, se presentará tres enfoques propuestos en Perú, para el establecimiento de políticas públicas migratorias laborales extra regionales.

El primer enfoque tiene como punto de partida las nuevas oportunidades que se han presentado con la firma de tratados de libre comercio y el enfoque global de la UE. Esto es, alude como referente a las ventajas de la interrelación que se están generando a partir del reconocimiento que

hacen los países de destino de su rol en el proceso de la migración laboral. El segundo enfoque tiene la particularidad de priorizar las características del sujeto de derechos al cual se dirige la política: el joven migrante. El tercer enfoque tiene como característica más representativa que reconoce la transversalidad de la migración laboral en los ejes de empleo, empleabilidad y emprendimiento, considerando además la interrelación entre el mercado de trabajo de país de origen y el país de destino.

3.1. Enfoque de política pública para la migración laboral extra regional considerando la ventana de migración laboral:

La ventana de oportunidades a la que hace referencia el enfoque presentado por la Carla Tamagno,¹⁴⁶ alude al Enfoque Global sobre migración de la UE y la firma de los Tratados de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá. En ese supuesto, considera como aspectos básicos de su propuesta, los siguientes:

a) **Migración y Desarrollo:** comprende lineamientos en aspectos tales como, política de intercambio y calificación profesional, gestión de las remesas, vinculación con las comunidades transnacionales, proyectos empresariales y productivos, y proyectos de codesarrollo.

b) **Migración Facilitada:** comprende lineamientos en aspectos tales como, migración circular de trabajadores y profesionales, documentación y acreditación educativa, así como agencias de empleo.

c) **Reglamentación de la Migración Laboral:** comprende lineamientos en aspectos tales como sistema de visado, ingreso y permanencia, sistemas de información y conocimiento de los procesos migratorios, lucha contra la trata de personas y contra el tráfico sexual de menores y mujeres.

3.2. Enfoque de política pública para la migración laboral juvenil:

Este enfoque se desarrolló a partir del diagnóstico derivado de la “Encuesta Juventud, Empleo y Migración –ENJUV”, realizada en el 2010 y aplicada a jóvenes de las ciudades de Lima, Arequipa, Trujillo y Huánuco en una muestra cercana a 10 mil hogares. La propuesta fue trabajada por Juan Chacaltana,¹⁴⁷ ex Coordinador Nacional del Programa Conjunto, y consideraba: Políticas Preventivas, Políticas Preparadoras y Políticas Promotoras, según se pasa a detallar:

3.2.1.- Políticas Preventivas:

a) **Política de información y orientación para la toma de una decisión oportuna, segura y eficiente sobre el proceso de la migración laboral:** Esta política implica la instalación de servicios personalizados o informáticos que brinden información y orientación sobre el futuro que tendría el migrante en el mercado de trabajo del país de destino.

¹⁴⁶ TAMAGNO, Carla. Propuesta de elaboración de política de gestión de la migración laboral internacional en Perú. Proyecto Migrandina – OIT. 2009. p 17.

¹⁴⁷ Artículo trabajado por Juan Chacaltana. <http://conjoven.oit.org.pe/wp-content/uploads/2012/10/TRANSICIONES-JUVENILES-COMPLETO.pdf>. Capítulo 5to.

b) Política de fomento por la elección del empleo en el país de origen: Esta política parte del hecho que todo joven potencial migrante tiene el derecho a no migrar, esto es, que la elección de migrar no debe ser forzada por las condiciones socioeconómicas del país de origen, sino libre y óptima para la construcción de su trayectoria laboral. Por ello, es necesario que los países de origen emitan políticas que permitan que los jóvenes perciban que es una buena decisión optar por un trabajo dependiente o generación de un negocio en su país de origen.

c) Política que difunda situaciones de beneficios reales y reduzcan riesgos: En esta política se destaca la importancia que tiene para la toma de decisión de trabajar en el extranjero, el conocer sobre la actual situación laboral de quienes ya emigraron por trabajo como referente de comparación de escenarios laborales, tanto en el país de origen como en el potencial país de destino. De este modo, se podrán identificar de una forma real los beneficios o riesgos que el joven asumirá en los países de destino.

Asimismo, otro mecanismo de prevención es la difusión de cuadros comparativos de los derechos y beneficios laborales vigentes en los mercados laborales del país de origen y de destino, y la institucionalización de instrumentos de información asistidos para la mejor lectura y comprensión de dichas comparaciones considerando la situación real del buscador de un trabajo en el extranjero.

3.2.2- Políticas Preparadoras:

a) Política orientada a fortalecer la capacitación temporal de jóvenes para la construcción de trayectorias laborales ascendentes: Los datos han demostrado que los jóvenes que migran tienen niveles de educación superior al promedio, lo cual, puede afectar a las políticas de educación y el capital humano del país de origen. Es decir, jóvenes capacitados en nuestro país deciden ir al exterior como oferta de trabajo calificada que aportará su prestación laboral en un país que no invirtió en su calificación (para el caso de la educación pública), quedándose el país de origen sin los beneficios de esa inversión. Sin embargo, otro ámbito se genera cuando los jóvenes emigran para capacitarse en tecnologías y ciencias no desarrolladas en el país de origen, dado que esa emigración podría fortalecer sus trayectorias laborales y presentar un aporte productivo, si se logra vincular la capacitación obtenida en el exterior con un retorno productivo en trabajo dependiente o independiente. Por ello, sería importante promover la calificación de jóvenes, en tecnologías y ciencias no difundidas o desarrolladas en el país de origen, considerando el retorno productivo de ellos.

b) Política dirigida a potencializar los efectos del proceso de migración de algún miembro del hogar: Si bien, la decisión de un padre o una madre de trabajar en el extranjero, es un derecho, se deberían considerar la implementación de estrategias que tengan como objetivo que esa partida no condicione la construcción de las trayectorias laborales de los hijos, a través de un trabajo focalizado y articulado entre instancias nacionales, regionales y locales para el uso u orientación al uso de remesas. En ese sentido, podrían implementarse mecanismos de seguridad en salud transnacionales que permitan, al padre o madre que trabaje en el extranjero, aportar para la cobertura de las prestaciones en salud de sus hijos; o generar los soportes institucionales para

promover la generación proyectos de autoemprendimientos, con la asistencia de la autoridad local y nacional, en los sectores más dinámicos de la economía local.

c) Política de efectivización de derechos sociolaborales en los países de destino: Si el joven decide laborar en el extranjero, resulta necesario que los países de origen gestionen los acuerdos bilaterales o multilaterales necesarios para fortalecer la tutela de los derechos laborales de sus nacionales, a través de prácticas inspectivas, y para implementar esquemas de portabilidad de los derechos de seguridad social, o el reconocimientos de títulos, y de la experiencia laboral.

3.2.3.- Políticas Promotoras:

a) Política para un retorno productivo: Es importante que el joven emigrante que planifique retornar a su país reciba un servicio sobre las oportunidades laborales, antes que concrete su llegada al país de origen. Así, el joven emigrante podrá proyectar un retorno productivo y como éste puede contribuir con la construcción de su trayectoria laboral a partir de su reinserción laboral, el fortalecimiento de su capacitación o la generación de emprendimientos novedosos en su ciudad de origen. Por tanto, la actuación estatal debe estar enfocada a brindar un servicio que de manera previa al retorno del joven migrante, pueda conocer sus capacidades y experiencia laboral adquirida, y le ofrezca oportunidades de trabajo, de generación de empresa, certificación de competencias laborales adquiridas o capacitación laboral, según sus necesidades y expectativas.

b) Política de fomento a la institucionalización diálogo, consenso y vinculación de los jóvenes en torno a la migración laboral juvenil: El Estado debe considerar al joven como actor esencial en la construcción de las propuestas y estrategias ante las oportunidades y riesgos de la migración laboral, en tanto ésta condiciona la construcción de su trayectoria laboral. En tal sentido, promover la institucionalidad de espacios de diálogo que promuevan la participación de los jóvenes y posibiliten que ellos adviertan sus necesidades, debería ser un mecanismo que permita vincular a los jóvenes con un enfoque sobre migración laboral juvenil.

3.3. Política pública para la migración laboral peruana extrarregional:

El Perú ha considerado la materia de migración laboral desde un enfoque transversal, incluyéndola como parte de las estrategias o de las políticas específicas de las Políticas Nacionales de Empleo, aprobadas mediante Decreto Supremo N° 052-2011-PCM. En ese sentido, tenemos que los lineamientos orientadores en materia de migración laboral, según la normativa peruana, consideran:

- ✓ La promoción de acuerdos entre los países involucrados en el proceso de la migración laboral, reconociendo las obligaciones que tienen los Estados respecto de los migrantes, en cuanto a gestión de las migraciones laborales, que incluyen los derechos laborales y de seguridad social de los migrantes, según lo señalado en las estrategias 2.2.5, 2.4.4., 2.6.7, y 6.2.6.

- ✓ La necesidad de obtener la información sobre la situación de los peruanos en mercados de trabajo extranjeros, según lo señalado en su estrategia 2.2.2.
- ✓ La importancia de la capacitación de los jóvenes en el exterior, considerando el retorno productivo de ellos, según lo señalado en su estrategia 2.3.3.
- ✓ La promoción de proyectos de codesarrollo y apoyo al uso de remesas, según lo señalado en su estrategia 2.3.3. y en la estrategia 4.1.4.
- ✓ La promoción de la homologación de certificación de competencias laborales y títulos profesionales técnicos o académicos, según lo señalado en su estrategia 3.2.6.
- ✓ El desarrollo de acciones específicas para la promoción del empleo femenino y el acceso a puestos de trabajo decente en igualdad de condiciones y oportunidades, poniendo énfasis entre otras, a las mujeres migrantes, según lo señalado en su estrategia 5.1.4

Concluida la presentación de los tres enfoques precedentes, es importante destacar lo más resaltante que ellos aportan para la construcción de una propuesta de políticas públicas andinas para la migración laboral intrarregional. En tal sentido, se tiene que:

- ✓ Las estrategias o políticas que presentan cada enfoque parten del presupuesto que toda persona tiene libertad de ejercer su derecho a la migración laboral, y que ellas se orientan a delimitar el marco más idóneo, en el cual, la decisión de migrar por motivos laborales represente una ventana de oportunidades para la construcción de su trayectoria laboral.
- ✓ Las respuestas ante la problemática que cada uno de los enfoques advierte, considera las peculiaridades de la interrelación entre los mercados de trabajo de origen y de destino, siendo que el primer enfoque menciona la presencia de *“una ventana de oportunidades”*, el segundo resalta *“la capacitación de los jóvenes en el extranjero con medidas para asegurar el retorno”*, y el tercero alude además a la *“generación de información sobre la situación laboral de los peruanos en el extranjero y las oportunidades de generación de emprendimientos a partir del envío de remesas o promoción de proyectos de codesarrollo”*.

4. Propuesta de políticas públicas andinas para la migración laboral intrarregional:

La conformación del espacio intrarregional andino como un mercado de trabajo integrado, el fortalecimiento en los últimos años de indicadores económicos convergentes al interior de la CAN, así como la muestra de la potencial complementariedad de los mercados que la conforman, presentan un ámbito para desarrollar y fortalecer la empleabilidad de los trabajadores migrantes andinos que ejercen su derecho de migración laboral al interior de la CAN.

Ante este escenario, los países miembros tienen la obligación de implementar orientaciones o lineamientos comunes. En ese marco de ideas, se desarrollará una propuesta de políticas públicas andinas para la migración laboral intrarregional que considera: a) Los sujetos a las que serán aplicables, b) El objetivo, c) Los presupuestos, d) Los ejes, e) Las políticas generales y políticas específicas, y f) El monitoreo, seguimiento y evaluación.

a) Sujetos:

Las políticas públicas andinas de migración laboral intrarregional tendrían como sujetos a los nacionales de los países de Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú, en su calidad de migrantes andinos, y considerando las particularidades en torno al proceso de migración laboral, esto es, cuando tienen la situación de potencial migrante, migrante inminente, emigrante intrarregional, potencial retornante o como retornante.

b) Objetivo:

Unapropuesta de políticas públicas andinas para la migración laboral intrarregional debería tener como objetivo que, el ejercicio del derecho a la migración laboral, fortalezca la empleabilidad de los migrantes andinos como eje de la conformación de trayectorias laborales decentes al interior de la CAN. Ahora bien, es importante precisar que según se señaló en el primer capítulo, la conformación de trayectorias laborales no sólo considera situaciones en las cuales las personas desarrollan un trabajo dependiente sino también aquellas que realizan un trabajo independiente. Por ello, dicha forma de trabajo deberá estar comprendida en el objetivo. Realizada esta precisión, el objetivo sería que el ejercicio del derecho a la migración laboral al interior de la CAN fortalezca la empleabilidad de los migrantes andinos como eje que permita el desarrollo de trabajo dependiente o independiente en la conformación de sus trayectorias laborales.

c) Presupuestos:

La CAN y la UE se sustentan en base a sistemas jurídicos e instituciones de carácter supranacionales. En cuanto a los lineamientos en la materia de migración laboral intrarregional según se señaló en el apartado precedente, en la CAN aún se encuentra pendiente la definición e institucionalización de políticas públicas andinas en torno a la migración laboral intrarregional.

En tal sentido, se hace necesario el establecimiento de políticas públicas en la CAN que delimiten la orientación común ante la migración laboral intrarregional a fin de establecer la ruta que deberán seguir todos los países miembros, y brindar mayores beneficios a los ciudadanos andinos cuando éstos ejerzan su derecho a la migración laboral.

Si ello es así, sería necesario establecer una propuesta siempre y cuando, se considere como presupuestos:

c.i) El derecho a la migración laboral: Toda persona desde que es un potencial migrante e inicia el proceso de migración laboral, al evaluar si decide trabajar en el extranjero o seguir buscando una oportunidad laboral en su país, se encuentra ante el ejercicio del derecho a la migración laboral como derecho complejo que comprende: *“el derecho a no migrar, el derecho a la información y orientación, el derecho al libre tránsito, el derecho a la asesoría para la búsqueda de empleo o la inserción laboral, el derecho a la capacitación, reconocimientos de títulos y certificación de competencias laborales, el derecho a la tutela de los derechos laborales, el derecho a la portabilidad de los derechos de protección social, el derecho a la sostenibilidad familiar, el derecho*

al retorno productivo". Así, la política pública que se formule deberá ser entendida como un instrumento para la realización de ese derecho,¹⁴⁸ como derecho complejo y humano.¹⁴⁹

c.ii) Complementariedad: La CAN integra cuatro mercados de trabajo que pueden advertir ejemplos de complementariedad. Así, la interrelación que pueda ser establecida entre los trabajadores andinos que han migrado a uno de los países de la CAN, no sólo genera para los trabajadores andinos, nuevas oportunidades de ofertas de trabajo y mayor nivel de empleabilidad desde la demanda, sino que el país de destino que acoge a dichos trabajadores podrá satisfacer una necesidad de requerimiento de mano de obra que no era satisfecha con los buscadores de empleos nacionales.

c.iii) Maximización de la Empleabilidad: La propuesta de políticas públicas, en tanto que, deben estar entendidas como instrumento para la realización del derecho a la migración laboral, deben tener como objetivo maximizar las ventajas de la migración laboral respecto de la empleabilidad del migrante, especialmente en cuanto a la ampliación de los mercados internos¹⁵⁰ (empleabilidad desde la demanda). Así, la posibilidad de trabajar por ejemplo como directivo que permita al migrante mejorar su nivel de vida podría representar una ventana de oportunidades en la construcción de su trayectoria laboral. Sin embargo, concretar un trabajo en el extranjero presionado por las condiciones económicas del país de origen podrá ser uno de los principales motivos que haga que el migrante acepte trabajos precarios e inseguros o sea víctima de trata de personas, olvidando que el ejercicio del derecho a la migración laboral debe de realizarse de manera voluntaria y libre, y no como única salida ante las condiciones económicas, sociales y políticas del país de origen. Esto es, el migrante debe ejercer uno de los derechos que conforman el complejo derecho a la migración laboral: el derecho a no migrar.¹⁵¹ En ese contexto, las políticas públicas deben considerar estrategias que maximicen la decisión de trabajar al interior de la CAN considerando el fortalecimiento de la empleabilidad del trabajador andino, por ejemplo, políticas preventivas que eviten aquellos casos de riesgo en la construcción de la trayectoria laboral.

c.iv) Obligaciones de los Estados: En el contexto del proceso de migración laboral los Estados tienen un conjunto de obligaciones, tanto como país de origen y como país de destino, sin desconocer las particularidades que presenta un mercado de trabajo andino integrado. En tal sentido, los Estados no pueden dejar de lado sus obligaciones cuando el trabajador andino decide

¹⁴⁸ Al respecto, este presupuesto es compartido por los países miembros de la CAN, según lo consignado como según acuerdo del Primer Foro Andino de Migraciones, realizado el 4 y 5 de setiembre del 2008, cuando en la página 23 de la respectiva acta se señala que: "Las políticas migratorias que los Países Andinos han implementado convergen en tres principios fundamentales: *el ser humano es el centro de la generación de políticas nacionales y regionales*, reconociendo a la persona migrante como sujeto de derechos con base en el principio del desarrollo humano."

¹⁴⁹ ROTH, André. Comentarios y presentación de los lineamientos para la política integral de Migraciones (PIM). En: Migraciones Internacionales. Crisis mundial, nuevas realidades, nuevas perspectivas. Universidad Nacional de Colombia. 2010.p94

¹⁵⁰ VERDERA, Francisco. Empleo, Competitividad e Inclusión Social. http://www.summit-americas.org/pubs/seminario_reg_andino_sp.pdf. p73

¹⁵¹ Ibid; loc; cit. p 94.

trabajar en otro país andino y durante todo el proceso de la migración laboral. Por ejemplo, a efecto de identificar las trayectorias laborales que se construyan al interior de la CAN, se podría establecer el seguimiento de las decisiones de trabajo mediante la emisión de un “carne laboral andino” que pueda identificar su condición de trabajador desde la primera vez que decide trabajar en otro país andino, el cual, le sería válido para todo trabajo al interior de la CAN, siendo que dicha información es compartida por los 4 países andinos. Ello no sólo permitiría obtener información sobre la situación del trabajador andino, sino también permitiría tutelar la vigencia de sus derechos laborales al interior de la CAN. Esta estrategia fue adoptada en la XIV Reunión del Consejo Asesor de Ministros de Trabajo de la CAN, realizada en Lima, los días 19 y 20 de noviembre del 2011. En este sentido, es importante que las políticas públicas contemplen ese tipo de obligaciones de los Estados que conforman la CAN.

c.v) Solidaridad Subregional: Si bien en el capítulo II, hemos advertido indicadores económicos convergentes considerando el compromiso y seguimiento realizado por las instancias institucionalizadas al interior de la CAN, no podemos dejar de advertir que al interior del mercado de trabajo andino aún existe una heterogeneidad económica interna,¹⁵² como se advirtió en las experiencias de la UE y MERCOSUR. Dado este panorama y considerando que el tratado constitutivo de la CAN tiene el cometido de impulsar el desarrollo armónico del conjunto de países miembros, toda política pública que se formule con relación a la migración laboral debe considerar la proyección de un mercado de trabajo andino socialmente cohesionado, considerando para ello premisas que abarquen la solidaridad subregional y que apunten a equilibrar las disparidades en los niveles de vida y lograr el progreso social conjunto de los países miembros.

d) Ejes:

La formulación de los ejes de la presente propuesta considera que el proceso de migración laboral incluye la presencia de dos mercados de trabajo (el de origen y el de destino), en los cuales el resultado último es el empleo o el emprendimiento, a través del fortalecimiento de la empleabilidad del ciudadano andino. Siendo ello así, la presente propuesta considera tres ejes. El primero, sería el de “**EMPLEO**”, advirtiendo que un ciudadano andino tenga como objetivo trabajar de manera dependiente en un país andino distinto al de su país de origen. El segundo sería el de “**EMPRENDIMIENTO**”, siendo enfocado este eje, a toda generación de trabajo independiente o al desarrollo de empresa en un país andino distinto al de su país de origen. El tercer eje, sería la “**EMPLEABILIDAD**”, como mecanismo para obtener trabajos decentes o generar emprendimientos productivos.

e) Políticas Generales y Políticas Específicas:

Establecidos los sujetos, el objetivo, los presupuestos y los ejes de las políticas públicas andinas de migración laboral intrarregional, la presente propuesta considera que ellas deben estar formuladas en función a cada uno de los tres ejes. Asimismo, cuando se haga referencia a las

¹⁵²GALLARDO, Eliana. Informe: Resultados de la consultoría para la formulación de los proyectos sociolaborales del Plan Integrado de Desarrollo Social de la Comunidad Andina. La Paz. Bolivia. 2009. p6.

políticas específicas, ellas se elaborarán para dar respuesta al conjunto de derechos que conforman el derecho a la migración laboral, puesto que se ha señalado que la política debe instrumentalizar el ejercicio del citado derecho. Finalmente, a fin de desarrollar de manera concreta la presente propuesta se ha consignado por cada política específica una o dos estrategias.

En el marco de lo señalado, pasamos a desarrollar la propuesta, según el siguiente detalle:

POLÍTICA GENERAL 01 Empleo: “PROMOCIÓN DE TRAYECTORIAS LABORALES A PARTIR DE TRABAJOS DECENTES EN EL MERCADO DE TRABAJO ANDINO”.

Política Específica 01: Promover estrategias y acciones que permitan ejercer el derecho a no migrar.

Estrategia 1: *“Mayor difusión de oportunidades laborales en los países de origen”.*

El derecho a no migrar hace necesario que la decisión de migrar se concrete de manera libre y no condicionada por las circunstancias económicas y sociales del país de origen.¹⁵³ Por ello, es importante que el potencial migrante pueda decidir migrar sin sentirse obligado a ello por la falta de oportunidades laborales en su país. En tal sentido, si bien los Estados son promotores de la generación de empleo, sería importante consolidar ese rol, fomentando una economía estable de manera sostenida, y difundiendo las oportunidades laborales no sólo a partir de sus instancias nacionales sino considerando alianzas estratégicas con las instancias regionales y locales.

Estrategia 2: *“Fortalecimiento de la orientación vocacional para el trabajo dependiente en los países de origen”.*

La migración laboral intrarregional, como se ha observado en el capítulo II, se presenta con mayor fuerza en los jóvenes. Si ellos son orientados de manera idónea y oportuna en la construcción de su trayectoria laboral, la decisión de trabajar en el extranjero, jugará un factor positivo que le brindará un mayor ámbito de oportunidades laborales acordes con la vocación que el joven elija. Este aspecto resulta importante, en atención a que los países andinos están observando que gran parte de su población joven calificada tiene la intención de migrar hacia otro país andino. Así, los países de origen deben fortalecer sus servicios de orientación vocacional para que el capital humano que emigra a muy temprana edad, lleve a cabo el ejercicio de su derecho a la migración

¹⁵³ Al respecto, esta estrategia fue asumida por los países miembros de la CAN, según se puede observar del numeral 3.1 del Plan Andino de Desarrollo Humano para las Migraciones (PADHM) que forma parte del anexo al acta del Segundo Foro Andino de Migraciones, realizado el 26 y 27 de octubre del 2009, cuando en la página 9 de la respectiva acta se señala que: “Para garantizar el derecho de toda persona a permanecer y desarrollarse en su lugar de origen, son condiciones indispensables: el acceso efectivo al trabajo, a la salud y a la educación, así como el ejercicio de sus derechos ciudadanos. La responsabilidad de los gobiernos es fundamental en el objetivo de asegurar este derecho, pero la misma se encuentra a su vez determinada por las posibilidades de desarrollo de cada país y de la región en su conjunto”.

laboral, advirtiendo que el cambio de mercado de trabajo puede ser un factor positivo o negativo en la construcción de su trayectoria laboral.

Es importante destacar que a través de las tecnologías de la información se pueden fortalecer los servicios de orientación vocacional. Con ello, se le brindará un servicio más cercano al joven que le permita hacer proyecciones de la ruta que seguiría para la construcción de su trayectoria laboral, si decide trabajar en otro país andino, a través del desarrollo de plataformas informáticas del servicio de orientación vocacional que serían compartidas por los países andinos.

Estrategia 3: *“Establecer mecanismos para difundir comparaciones entre los derechos y beneficios laborales de los países de la CAN”.*

La decisión de trabajar en el extranjero si es una decisión libre, según lo señalado en el capítulo I, parte de un análisis comparativo de las ventajas que se obtendrán en el exterior y los beneficios que pueden ser adquiridos en los países de origen. Por ello, este análisis debe partir de comparaciones basadas en informaciones institucionales que sean establecidas a través de acciones coordinadas entre los Ministerios de Trabajo o de Relaciones Laborales de los países andinos. En este sentido, es muy importante lo establecido en la XIV Reunión del Consejo Asesor de Ministros de Trabajo de la CAN, en la cual, se acordó la elaboración de “Guías Laborales” en las cuales los ciudadanos andinos podrán observar de manera comparada los derechos y beneficios laborales reconocidos por cada país miembro.

Política Específica 02: Fortalecer acciones conjuntas para el ejercicio del derecho al libre tránsito.

Estrategia 1: *“Implementar estrategias conjuntas para la identificación y difusión de demanda laboral intrarregional no cubierta”.*

La migración laboral intrarregional se presenta como una ventana de oportunidades para la construcción de la trayectoria laboral, considerando la complementariedad de los mercados de trabajo de la CAN, si en cada uno de los mercados de trabajo andinos se reconocen necesidades de demanda laboral y los buscadores de empleo andinos representan una pieza clave para cubrir esa demanda laboral no satisfecha. En tal sentido, resulta importante identificar y difundir, por cada país andino, los puestos no cubiertos en su mercado laboral y permitir que de manera confiable un buscador de empleo andino pueda tener una expectativa cierta que le permita acceder a un puesto de trabajo, requerido en función a sus competencias, calificaciones, y que su inserción laboral beneficiará a la dinámica laboral que se desarrolla en ese mercado de trabajo.

Estrategia 2: *“Fortalecer los servicios de orientación para ser trabajador en otro país andino”.*

Si bien es necesario identificar y difundir de manera conjunta las oportunidades laborales en el mercado de trabajo andino, éstas deben ser analizadas considerando qué beneficios reportarían al buscador de empleo andino atendiendo a sus competencias y calificaciones, y al contenido de la demanda laboral. Para ello, es necesario desarrollar servicios de orientación que adviertan si las ofertas de trabajo generadas en otro país andino reportarán un beneficio concreto al desarrollo de

su trayectoria laboral, incluso considerando las nuevas condiciones de vida que tendrían que ser asumidas por él.

Estrategia 3: *“Gestión conjunta de la intermediación y colocación laboral pública”.*

En los cuatro países andinos existen servicios gratuitos de intermediación y colocación laboral. Un mercado de trabajo andino integrado implica la articulación de dichos servicios como ejemplo de complementariedad efectiva tanto para la oferta como para la demanda laboral que se genera en toda la CAN. En atención a ello, en la XIV Reunión del Consejo Asesor de Ministros de Trabajo, realizada en Lima, los días 19 y 20 de noviembre, se aprobó la creación de la “Red Andina de Oficinas de Empleo (RED ANDE)” de los 4 países miembros, como estrategia para materializar la articulación de los servicios de intermediación y colocación laboral pública. De esta forma, la creación de la RED ANDE permitirá brindar el servicio de intermediación y colocación laboral a todos los buscadores de empleo sin distinción alguna, permitiendo la vinculación de la oferta y demanda laboral en el marco de un mercado de trabajo andino integrado.

Estrategia 4: *“Promover el registro articulado de las agencias privadas de empleo andinas que realizan el servicio de intermediación y colocación laboral privada para el mercado de trabajo andino”.*

Las agencias privadas de empleo tienen un rol importante como agentes de intermediación y colocación para el extranjero, siendo que en cada uno de los países andinos, los Ministerios de Trabajo realizan un proceso de autorización para que dichas empresas presten ese servicio. Ante un escenario de un mercado de trabajo andino integrado se debería buscar la implementación de mecanismos que permitan el registro andino articulado de cada una de las agencias privadas autorizadas por los Ministerios de Trabajo de la CAN. Así, si los buscadores de empleo andinos desean utilizar el servicio privado de intermediación y colocación laboral al interior de la CAN, podrán recurrir a éste registro andino e identificar una agencia privada de empleo confiable que le brinde el citado servicio.

Estrategia 5: *“Vigencia de la normativa andina que permita la portabilidad de los derechos a la seguridad social y seguridad y salud en el trabajo”.*

El derecho al libre tránsito y el posterior establecimiento en un mercado de trabajo distinto al del país de origen requiere que el ciudadano andino pueda prestar su servicio considerando que el cambio a otro país no le involucrará perjuicios con relación a los derechos de salud, pensiones y el de seguridad y salud en el trabajo. En este sentido, es obligación de los Países Miembros llegar a los consensos necesarios para la efectiva vigencia de la normativa que permita la portabilidad de los derechos de seguridad social y seguridad y salud en el trabajo.

Política Específica 03: Reconocimiento del derecho a la asesoría para la búsqueda de empleo o la inserción laboral al ciudadano andino emigrante en el interior de la CAN.

Estrategia 1: *“Gestión conjunta para la identificación de los buscadores andinos de trabajo dependiente”.*

En un mercado de trabajo andino integrado, en el cual, todos los ciudadanos andinos se consideren nacionales de los 4 países miembros de la CAN, la identificación de ellos como potenciales buscadores de empleo al interior del mercado de trabajo andino, les permitirá ser beneficiarios de atención priorizada de los servicios de asesoría para la búsqueda de empleo o la inserción laboral. Este criterio fue asumido en la XIV Reunión del Consejo Asesor de Ministros de Trabajo, realizada en Lima, los días 19 y 20 de noviembre, aprobándose la creación del “Carné Laboral” para todos aquellos ciudadanos andinos que desean ser trabajadores en un mercado de trabajo andino distinto al de su país de origen.

Estrategia 2: *“Implementación de estrategias y acciones para la prestación efectiva del servicio de asesoría e intermediación laboral”.*

La forma de implementar una prestación efectiva del servicios de asesoría e intermediación laboral es a través de oficinas de empleo andinas articuladas en el ámbito de la Red Andina de Oficinas de Empleo (RED ANDE), las cuales, deberán desarrollar las acciones que permitan que todo buscador de empleo andino, que no se encuentre en su país de origen pueda recurrir a sus servicios como si fuera un nacional.

Política Específica 04: **Fortalecimiento de la gestión andina de los derechos laborales y de protección social de los migrantes andinos al interior de la CAN.**

Estrategia 1: *“Gestión conjunta para la identificación de los trabajadores andinos dependientes al interior de la CAN”.*

Una gestión articulada que identifique a los trabajadores andinos permitirá que los 4 países miembros puedan conocer acerca del desarrollo de las trayectorias laborales de sus nacionales al interior CAN. Con ello, la responsabilidad de tutela que los países andinos tienen sobre sus nacionales será compartida, generándose estrategias conjuntas que consideren por ejemplo operativos inspectivos que tutelen los derechos laborales de sus nacionales.

Estrategia 2: *“Elaboración y desarrollo de planes de formalización laboral para andinos”.*

Los mercados de trabajo que conforman la CAN comparten una alta tasa de informalidad laboral, representando un escenario privilegiado para la vulneración de derechos laborales. En ese sentido, resulta importante que los criterios para fomentar la formalidad laboral se planifiquen de manera conjunta considerando las particularidades de los sectores económicos y la complementariedad de los 4 mercados de trabajo de la CAN.

Estrategia 3: *“Establecimiento de mecanismos que permitan la prestación efectiva de los derechos de seguridad social, considerando salud, pensiones y seguridad y salud en el trabajo para los trabajadores andinos”.*

El buscador de empleo andino que emigró por fines laborales al interior de la CAN, debe de gozar de la prestación efectiva de los derechos de salud, pensiones y seguridad y salud en el trabajo. Por ello, las entidades competentes al interior de cada País Miembro, deben establecer acciones que difundan que los trabajadores andinos gozan de estos derechos, y orientar sobre la prestación efectiva de sus servicios.

Estrategia 4: *“Elaboración y desarrollo de planes andinos de defensa y promoción de los derechos fundamentales laborales de los trabajadores andinos”.*

Al igual que la formalización laboral requiere de estrategias articuladas de los países miembros de la CAN, una planificación conjunta de acciones que tengan como objetivo la defensa y promoción de los derechos fundamentales laborales de los trabajadores andinos permitirá resultados más efectivos al interior de la CAN.

Política Específica 05: Establecer de manera conjunta la gestión articulada para el retorno productivo.

Estrategia 1: *“Fomentar el desarrollo de estrategias que brinden información y orientación sobre trabajo dependiente de acuerdo a las competencias de los potenciales retornantes, considerando un retorno planificado al interior de la CAN”.*

El proceso de migración laboral considera que el emigrante andino puede evaluar las condiciones sociolaborales de su país de origen y planificar su retorno. Si ello es así, los Países Miembros de la CAN, podrían prestar servicios de reinserción laboral focalizados a través de las tecnologías de la información que difundan oportunidades laborales que puedan ser analizadas por el emigrante andino para un retorno planificado según las competencias y calificaciones adquiridas en el país de destino.

Ahora bien, se considera importante desarrollar estrategias articuladas que atiendan el interés de algunos emigrantes andinos que se encuentren interesados en realizar un retorno virtual, “donde los emigrantes puedan prestar servicios de asesoría en actividades de investigación, transferencias de tecnologías y conocimiento que promuevan el desarrollo, empleando los avances tecnológicos en comunicaciones”¹⁵⁴.

Estrategia 2: *“Establecer los mecanismos que permitan que el retornante concrete una reinserción laboral si no se obtienen los resultados en el retorno que planificó”.*

La asistencia de las oficinas de empleo andinas no sólo deben estar presentes en el momento que el emigrante andino realiza la planificación del retorno sino debe mantenerse cuando el trabajador migrante andino retorna de manera efectiva a su país de origen. Esta atención se realizaría por ejemplo, si no se logran los resultados esperados a través del retorno planificado, y la oficina de

¹⁵⁴PONCE, Fátima y Otro. ¿Todos vuelven? Políticas para el retorno de talentos en el nuevo milenio. En: Empleo y Protección Social. Fondo Editorial. 2012. Lima. p 149.

empleo del país de origen puede presentarle al retornante, alternativas efectivas para una reinserción laboral adecuada.

POLÍTICA GENERAL 02 Emprendimiento: “PROMOCIÓN DE EMPRENDIMIENTOS PRODUCTIVOS EN EL MERCADO DE TRABAJO ANDINO”.

Política Específica 01: Promover estrategias y acciones que permitan ejercer el derecho a no migrar.

Estrategia 1: *“Mayor difusión y apoyo para el desarrollo de emprendimientos empresariales en el país de origen”.*

Al igual que lo señalado en la primera estrategia de la Política General 01, los países de origen deben difundir las oportunidades que se presentan en el país de origen con relación a desarrollar emprendimientos en sus propios mercados de trabajo, en atención al derecho a no migrar que tienen sus ciudadanos. Por ello, esta estrategia se circunscribe a la labor preventiva que tienen que realizar los países de origen.

Estrategia 2: *“Fortalecimiento de la orientación vocacional para el trabajo independiente o generación de empresa en el país de origen.”.*

Los servicios de orientación vocacional de los países de origen no sólo deberían ser las guías necesarias para el establecimiento de trayectorias laborales que incluyan trabajos dependientes sino también para el trabajo independiente o la generación de empresas. En tal sentido, hay una responsabilidad de los países de origen de fortalecer dichos servicios a fin que la decisión de emigrar a otro mercado de trabajo no represente perder la oportunidad de desarrollar un trabajo independiente o generar empresa en su país, sino que represente una oportunidad para ampliar sus oportunidades de generar emprendimientos en otros mercados que actúan de manera complementaria a su país de origen.

Estrategia 3: *“Establecer mecanismos que permitan difundir comparaciones sobre las ventajas de generar empresa o trabajar de manera independiente al interior de los países de la CAN”.*

La difusión de un marco comparativo sobre las ventajas de generar empresa en su país de origen o trabajar de manera independiente en cada uno de los países andinos, permitirá que el ciudadano andino tome la decisión más eficiente y oportuna en su meta de desarrollar dichas acciones en un país andino diferente al del país de origen. En atención a ello, es importante que en las entidades públicas andinas competentes, se difundan este tipo de comparaciones.

Política Específica 02: Fortalecimiento de acciones conjuntas para el ejercicio del derecho al libre tránsito.

Estrategia 1: *“Estrategias conjuntas para la identificación y difusión de oportunidades de generación de empresa o trabajo independiente en los países andinos”.*

El objetivo de esta propuesta se avoca a evitar que los ciudadanos andinos emigren sin tener la certeza que el trabajo independiente o la generación de empresa en otro país miembro, cuente con las condiciones mínimas de éxito, dadas las particularidades y oportunidades que dicho mercado de trabajo presenta al interior de la CAN. Por ello, es importante que se difundan las condiciones y variables que se tienen que cumplir en cada uno de los mercados trabajo andino a fin de lograr establecerse como trabajador independiente o para generar empresa.

Estrategia 2: *“Desarrollo de normativa andina que permita portabilidad de seguridad social para trabajadores independientes al interior de la CAN”.*

Las prestaciones de seguridad social generadas a favor de un trabajador andino independiente deberían ser reconocidas, en igualdad de condiciones, en cualquier otro país miembro de la CAN, considerando una real integración de los mercados de trabajo andinos. Por ello, sería necesario establecer la normativa andina que permita desarrollar dicha propuesta.

Política Específica 03: Fortalecimiento de la gestión andina de los derechos laborales y de protección social de los migrantes andinos al interior de la CAN.

Estrategia 1: *“Establecimiento de mecanismos que permitan la prestación efectiva de los derechos de seguridad social, considerando salud y pensiones al interior de la CAN”.*

Esta estrategia considera que el ejercicio al derecho de seguridad social, en cualquiera país andino, pasa también porque se conozca y pueda exigir tal derecho ante las entidades competentes. En ese orden de ideas, debería elaborarse manuales y protocolos amigables que faciliten el acceso a este derecho desde el ámbito del trabajo independiente.

Política Específica 04: Promover la gestión andina de mecanismos que permitan la sostenibilidad familiar.

Estrategia 1: *“Promover la generación de programas o proyectos que apoyen y monitoreen emprendimientos con remesas”.*

Los países miembros de la CAN deberían sumar esfuerzos para apoyar las iniciativas de generación de emprendimientos financiadas con las remesas, no sólo al inicio del emprendimiento sino de manera especial, en el transcurso de su desarrollo e implementación.

Política Específica 05: Establecer de manera conjunta la gestión articulada para el retorno productivo.

Estrategia 1: *“Fomentar los servicios de información y orientación sobre las oportunidades de inversión ante un potencial retorno”.*

Los países miembros deberían brindar información y orientación sobre aquellas oportunidades de inversión que pueden presentarse cuando el ciudadano andino se encuentra en calidad de potencial retornante, considerando las particularidades del mercado del país de origen.

Estrategia 2: *“Fortalecer los servicios de seguimiento y apoyo del emprendimiento generado por el trabajador andino retornante”.*

Los emprendimientos que se generen cuando ya el trabajador migrante andino retornó deberían estar acompañados por los servicios de seguimiento y apoyo a los emprendimientos que se brindan a todo nacional, a partir de la aplicación de la política que cada uno de los países miembros desarrollan en este aspecto.

POLÍTICA GENERAL 03 Empleabilidad: “FORTALECIMIENTO DE LA EMPLEABILIDAD DE LOS MIGRANTES ANDINOS EN EL MERCADO DE TRABAJO ANDINO”.

Política Específica 01: Promover estrategias y acciones que permitan ejercer el derecho a no migrar.

Estrategia 1: *“Difusión de oportunidades de capacitación laboral y certificación de competencias laborales acorde con la demanda laboral del país de origen”.*

Esta estrategia preventiva se justifica en razón del derecho a no migrar. Ante ello, los Países Miembros deberían difundir las oportunidades de capacitación y certificación de competencias laborales que en su país se presentan, las cuales tendrían que ser acordes con la demanda laboral a fin que el ciudadano andino pueda incrementar su empleabilidad y afrontar mejores escenarios para conseguir o mantener un empleo.

Política Específica 02: Fortalecimiento de acciones conjuntas para el ejercicio del derecho al libre tránsito.

Estrategia 1: *“Estrategias conjuntas para la difusión de la oferta formativa en el país de destino”.*

El ejercicio real del derecho al libre tránsito que pueda realizar un trabajador migrante andino, el cual, considere su posterior establecimiento en otro mercado de trabajo andino, debería prever que el ciudadano andino cuente con la información sobre la oferta formativa del país de destino.

Esta estrategia de difusión de la demanda formativa permitirá que el ejercicio al libre tránsito no sólo considere una oportunidad de conseguir un empleo sino una ventana para continuar con su capacitación al interior del mercado de trabajo andino.

Política Específica 03: Fomentar el derecho a la capacitación laboral, certificación de competencias laborales y reconocimiento de títulos de los ciudadanos andinos cuando emigran al interior de la CAN.

Estrategia 1: *“Difundir el reconocimiento de títulos y el acceso a la capacitación laboral al interior de la CAN”.*

Basándose en el trato como a nacionales, los ciudadanos andinos que tengan la calidad de emigrante en un país miembro de la CAN, tienen el derecho a que se difunda que se les reconoce los títulos académicos obtenidos en su país de origen, y que además tiene el derecho de ser capacitado como un nacional.

Estrategia 2: *“Difundir y brindar el servicio de certificación de competencias al interior de la CAN”.*

El ciudadano andino que se encuentre en la calidad de emigrante en algún país miembro de la CAN tiene el derecho de ser certificado en las competencias que adquirió a través de la experiencia laboral como cualquier nacional, quedando obligadas las entidades competentes en brindarle dicho servicio en las mismas condiciones que a su nacional.

Política Específica 04: Fortalecimiento de la gestión andina de los derechos laborales y de protección social de los migrantes andinos al interior de la CAN.

Estrategia 1: *“Establecimiento de mecanismos comunes de incremento de productividad de trabajadores andinos en empresas formales al interior de la CAN”.*

En calidad de estrategia promotora resulta necesario implementar acciones que tengan como objetivo el incremento de la productividad de todos los trabajadores migrantes andinos. Por ello, es importante el establecimiento de acciones conjuntas que de manera articulada cumplan con dicho fin, considerando las particularidades y la complementariedad de los mercados de trabajo andinos.

Política Específica 05: Promover la gestión andina de mecanismos que permitan la sostenibilidad familiar.

Estrategia 1: *“Gestión articulada de los países andinos para el apoyo a la capacitación de los familiares a partir de la remisión de remesas”.*

La gestión articulada de los países andinos podría generar el soporte institucional para que parte de las remesas se utilicen en la capacitación laboral de los familiares de los emigrantes, de manera tal que el trabajo en otro país miembro de la CAN revierta en el fortalecimiento de la empleabilidad de los familiares del emigrante.

Política Específica 05: Establecer de manera conjunta la gestión articulada para el retorno productivo.

Estrategia 1: *“Fomentar los servicios de información y orientación de la validez de las certificaciones de competencias realizadas así como los títulos o diplomados”.*

Las oficinas de empleo de los países andinos pueden representar un mecanismo que concrete esta estrategia dado su rol de ventana de contacto de los servicios de información y orientación, precisando la validez de las certificaciones de competencias laborales realizadas, y el reconocimiento de los títulos o diplomados adquiridos. Ello permitirá evitar los fraudes y engaños en los procesos de acreditaciones sobre las calificaciones adquiridas en un mercado de trabajo distinto que el del país de origen.

Estrategia 2: *“Brindar servicios de reconversión laboral o de certificación de competencias laborales”.*

Dada la experiencia laboral que adquirieron los ciudadanos andinos que retornan para logra una reinserción laboral efectiva, las oficinas de empleo de los países de la CAN, deberán desarrollar servicios de reconversión laboral, actualización o certificación de competencias laborales al servicio de los retornantes, a fin que incrementen su empleabilidad de acuerdo con la demanda laboral vigente a su retorno, en cada uno de sus países de origen.

f) El monitoreo, seguimiento y evaluación:

El establecimiento de lineamientos y prioridades al interior de la CAN, se han desarrollado en los Consejos Presidenciales Andinos, Consejo Asesor de Ministros de Trabajo y en las Conferencias Regionales Andinas sobre el empleo. Sin embargo la implementación y los efectos derivados de dichos acuerdos requieren de una institucionalidad que realice el monitoreo, seguimiento y evaluación constante de cada uno de ellos, según lo hemos podido observar de las acciones asumidas por otros procesos de integración como es el caso de la UE o el MERCOSUR.

En atención a ello, la propuesta de políticas públicas andinas de migración laboral intrarregional requiere de la institucionalidad de la CAN y de la participación activa de representantes de los Ministerios de Trabajo andinos que tengan la obligación de informar resultados concretos según las prioridades establecidas.

.....

CONCLUSIONES

1.-El contexto actual en el que se desarrollan los mercados de trabajo cuenta principalmente con dos procesos con gran influencia. En primer lugar, la globalización que permite el desarrollo de la interconexión entre sociedades en todo ámbito - no sólo en el financiero o comercial- sino también en otros espacios como el cultural. En segundo lugar, la integración regional como proceso que facilita la cohesión social y la construcción de la ciudadanía única para las personas que integran la región integrada.

2.- Los efectos de la globalización y la integración regional en los mercados de trabajo se entremezclan haciéndose difusa su mayor o menor intensidad, ocasionando que las estructuras que presentan cada uno de los mercados de trabajo marquen la diferencia final en cuanto a la recepción de dichos efectos.

3.-En este nuevo contexto de conformación de los mercados de trabajo, se viene fortaleciendo el ejercicio de la migración laboral. De lo analizado, este proceso denominado migración laboral es aquél *“proceso cíclico, a través del cual, un buscador de empleo o un trabajador que quiere mejorar las condiciones de su trabajo, ante las diferencias o asimetrías de los mercados de trabajo de los países de origen y de destino; evalúa y asume: el cambio de su residencia, una estadía (temporal o permanente) fuera de su país, por la expectativa o certeza de un nuevo puesto de trabajo y con la posibilidad de retorno, con el objetivo de incrementar su empleabilidad para la construcción de una trayectoria de trabajo decente”*.

4.-Asimismo, el proceso migratorio laboral reconoce a la persona el ejercicio del derecho a la migración laboral, el cual, es un derecho humano laboral de carácter instrumental que se encuentra conformado por un conjunto de derechos humanos que materializan la necesidad de adquirir un trabajo decente o de mejorar la calidad del mismo, en base a la dignidad de la persona

y a partir de incrementar su empleabilidad para la construcción de trayectorias de trabajo decente.

5.- La Comunidad Andina (CAN) es el proceso de integración regional que en la actualidad se encuentra conformada por los países de Bolivia, Ecuador, Colombia y Perú, y se inicia con la firma del Acuerdo de Cartagena en 1969, con el objetivo de lograr la convergencia económica, social y política de los Países Miembros en temas comerciales y arancelarios.

6.- La CAN emitió la Decisión 545, Instrumento Andino de Migración Laboral, como norma que regula la migración laboral intrarregional y consagra el “trato como nacionales” en el mercado de trabajo andino integrado a todos los nacionales de los países de Bolivia, Ecuador, Colombia y Perú. Dicha Decisión fue implementada desde el 2006 por Perú, desde el 2012 por Ecuador y desde el 2013 por Colombia.

7.- En este contexto, el objetivo del presente trabajo fue analizar si la presencia de nacionales andinos de Bolivia, Colombia y Ecuador, en el mercado de trabajo peruano, en mérito al ejercicio a su derecho a la migración laboral, fortaleció la empleabilidad de dichos trabajadores y apuntar así a postular, la existencia de una complementariedad de los mercados laborales en la CAN. Para ello, se tomó como referencia lo ocurrido en el mercado de trabajo peruano durante el año 2011, a partir de los datos emitidos por el “Sistema Virtual del Migrante Andino” y las “Planillas Electrónicas” a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú.

8.- De los resultados obtenidos durante el desarrollo del segundo capítulo, se detectó que: (i) Del total de trabajadores de nacionalidad boliviana, ecuatoriana y colombiana que ingresaron hasta el 2011, se encontraban registrados como trabajadores dependientes formales un 60% del total, (ii) Los trabajadores de nacionalidad boliviana, colombiana y ecuatoriana ocupaban puestos de trabajo considerados como puestos de más difícil cobertura, esto es, dichos nacionales andinos ampliaron su posibilidad de ser empleables fuera de su país (empleabilidad desde la demanda) y a su vez, cubrieron una necesidad del mercado de trabajo peruano (su inserción laboral fue complementaria).

9.- Concluido el análisis efectuado sobre la presencia de trabajadores de nacionalidad colombiana, ecuatoriana y boliviana en el mercado de trabajo peruano, se consideró importante observar si procesos de integración como los de MERCOSUR y UE presentarían lecciones al proceso de integración que se desarrolla en la CAN. Sobre el particular, se puede señalar que ambos procesos de integración reconocen la importancia de la libre circulación de trabajadores, y además que, resulta necesaria la realización de acciones conjuntas y articuladas con una mirada integral, que tengan por finalidad la generación de empleo y empleabilidad para todos los ciudadanos de la región, observando aspectos internos de convergencia y complementariedad de los mercados de trabajo integrados.

10.- A partir de lo señalado, y considerando que durante el proceso de la migración laboral, los Estados partes asumen su responsabilidad sobre el ejercicio del derecho a la migración laboral, se presenta una propuesta de políticas públicas andinas para la migración laboral intrarregional, con

el objetivo de que el ejercicio del derecho a la migración laboral al interior de la CAN fortalezca la empleabilidad de los migrantes andinos como eje que permita el desarrollo de trabajo dependiente o independiente en la conformación de sus trayectorias laborales.

11.-Dicha propuesta considera como presupuestos: a) El derecho a la migración laboral, b) La complementariedad, c) La maximización de la empleabilidad, d) Las obligaciones de los Estados y e) La solidaridad subregional. Asimismo, considera como beneficiarios a los nacionales de los países de Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú, en su calidad de migrantes andinos, sin dejar de lado, las particularidades en torno al proceso de migración laboral, esto es, cuando tienen la situación de potencial migrante, migrante inminente, emigrante intrarregional, potencial retornante o como retornante.

12.- Finalmente, se desarrolla la propuesta de políticas públicas andinas para la migración laboral intrarregional, la cual, cuenta con tres ejes: "Empleo, Emprendimiento y Empleabilidad"; y considera tres políticas generales (PG): PG 01 Empleo: "Promoción de trayectorias laborales a partir de trabajos decentes en el mercado de trabajo andino", PG 02 Emprendimiento: "Promoción de emprendimientos productivos en el mercado de trabajo andino", PG 03 Empleabilidad: "Fortalecimiento de la empleabilidad de los migrantes andinos en el mercado de trabajo andino".

.....



BIBLIOGRAFIA

ARGUELLES, Ana Rosa. Integración regional y mercado de trabajo en la Unión Europea: Análisis desde el Derecho español. 200. 57p.

ALVARELLOS, Ricardo. MERCOSUR: Disparidades, politización y teoría. EN: *Fronteras Abiertas para el MERCOSUR*. Espacio Editorial. Buenos Aires. 2007. 205p.

BABACE, Héctor. Derechos de la Integración y Relaciones Laborales. Fundación de la Cultura Universitaria. Montevideo. 2004. 332p.

BAYLOS, Antonio. Códigos de Conducta y Acuerdos Marco de Empresas Globales: apuntes sobre su exigibilidad. <http://dialnet.unirioja.es/servelet/articulo?.codigo=1249370>. 08 de julio del 2012.

BAUMAN, Zygmunt. Confianza y temor en la ciudad: Vivir con extranjeros. ARCADIA. Barcelona. 2006. 75p.

BUSTAMANTE, Reynaldo. Derechos Fundamentales y Proceso Justo. ARA Editores. Lima. 2001. 358p.

CAMPOS, Guillermo. Implicancias económicas de la empleabilidad. Puebla. 2003. <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/376/37602308.pdf>. 25 de mayo del 2012.

CANESSA, Miguel. Los derechos humanos laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo. PLADES. Lima. 292p.

CORTES, Juan Carlos, NEVES, Javier y GAMARRA, Leopoldo. La función del derecho laboral en el Contexto de la Economía Contemporánea. A propósito de la entrada en vigencia del Tratado de Libre Comercio entre el Perú y los Estados Unidos. EN: *Derecho y Sociedad*. Año XIX. Nº 30. Lima. 2008. 416p.

CONTRERAS, Adalid. "Se hace Sudamérica al Andar". EN: *Revista de la Integración*. Nº 2. Julio del 2008. 139p.

CONTRERAS, Abdalid. "Caminos de dignidad: Políticas Sociales en la Región Andina". En: *Revista de la Integración*. Noviembre 2011. Nº 8. 311p.

CHACALTANA, Juan. Enfoque para unas políticas de migración laboral juvenil. EN: *Trabajo Decente y Juventud en América Latina*. Organización Internacional del Trabajo. Lima. 2010. 179p.

CHIRIBOGA, Manuel. ¿Es la CAN un esquema vigente de integración?. http://www.comunidadandina.org/prensa/articulos/manuel_chiriboga_mayo2009.pdf

DI FILIPPO, Armando y Otro. Aspectos Sociales de la Integración Regional. En: *Las Dimensiones sociales de la Integración Regional en América Latina*. CEPAL. Santiago de Chile. 1999. 220p.

DE FELIPPIS, Irma. La movilidad en el MERCOSUR. Estudiantes y profesionales. EN: *Fronteras abiertas para el MERCOSUR*. Espacio Editorial. Buenos Aires. 2007. 205p.

ERMIDA, Oscar. Derechos laborales y comercio internacional. EN: *Globalización económica y relaciones laborales*. Salamanca. 2003. 239p.

ERMIDA, Oscar. Derechos humanos laborales en el derecho positivo uruguayo. EN: *Investigaciones sobre la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en Uruguay*. OIT. 2006. 82p.

ESPINA, Alvaro. ¿Existe un modelo europeo de empleo? El proceso de Luxemburgo. EN: *El modelo económico de la UE*. Enero-Febrero 2005. Nº 820. 123p.

GAMERO, Julio. "Migrante y migraciones en la Región Andina". CAN. Lima. 2009. 168p.

GALLARDO, Eliana. Informe: "Resultados de la consultoría para la formulación de los proyectos sociolaborales del Plan Integrado de Desarrollo Social de la Comunidad Andina". La Paz. Bolivia. 2009. 84p.

GIDDENS, Anthony. Europa en la era global. Barcelona. Ediciones PAIDOS. 2007. 314p.

HENRIQUEZ, Helia y otro. La trayectoria laboral de las personas. Un aporte al debate sobre la protección al trabajo. En: *Temas Laborales*. Año 8. Nº 20. Santiago de Chile. 2002. 21p.

HERRERA, Roberto. La perspectiva teórica de las migraciones en el estudio de las migraciones. Siglo Veintiuno Editores. México. 2006. 229p.

LIKIC, Branka y Otro. Globalización, ampliación de la Unión Europea y nuevos panoramas migratorios: Desafíos de la economía informal y contingencias para el trabajo decente. EN: *Migración y Desarrollo*. 2010. 1870-7599.

LUNDBORG, Per. Experiencias obtenidas de la integración del mercado de trabajo nórdico. EN: *Revista Europea. Formación Profesional* N° 4. CEDEFOP. <http://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0CCcQFjAA&url=http%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F131142.pdf&ei=f6lyU6H6ElmM8gH54YGYAg&usq=AFQjCNFO2HQjQ8izv9S-wg0XZ2u2O1R4uA>

MARMORA, Lelio. Las Migraciones Internacionales: Avances y Perspectivas para una política migratoria. 2004. 443p.

MARTINEZ, Daniel. El mundo del trabajo en la integración económica y la liberalización comercial. Oficina Internacional del Trabajo. Lima. 2004. 204p.

MENDOZA, Guido. Indicadores convergentes y fortalezas del mercado laboral de la Comunidad Andina. Biblioteca Digital. Lima. 2012. 8p.

MORENO, Martín. La distribución espacial de las comunidades peruanas en los Estados Unidos. EN: *Debates en Sociología*. N° 36. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. 2011. 183p.

MINISTERIO DE TRABAJO DE COLOMBIA. "Características de la situación laboral de la población extranjera en Colombia". Bogotá. 2009. 29p.

NUÑEZ, Marco. Las migraciones internacionales: ¿Problema o posibilidad? Crea Imagen. Lima. 2011. 181p.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Informe denominado "Por una Globalización Justa: Crear Oportunidades para Todos". Suiza. 2004. 208p.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La inmigración laboral de sudamericanos en Argentina. Oficina de País de la OIT para la Argentina y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Buenos Aires. (consignar año y # de páginas del libro). 209p.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL PARA LAS MIGRACIONES Y Otro. Avances y recomendaciones para la implementación de la normativa de la Comunidad Andina en materia de migraciones. Lima. 2012. 258p.

PARODI, Carlos. Globalización. ¿De qué y para qué?. Lecciones de la Historia. Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico. Lima. 2008. 251p.

PERRUCHOUD, Richard. La gestión de las migraciones internacionales ¿el nuevo Dorado?. EN: *Migraciones Internacionales*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. 2007. 318p.

PONCE, Fátima y Otro. ¿Todos vuelven? Políticas para el retorno de talentos en el nuevo milenio. EN: *Empleo y Protección Social*. Fondo Editorial. 2012. Lima. 403p.

QUINONES, Sergio. La libertad de trabajo: vigencia de un principio y un derecho fundamental en el Perú. PALESTRA. Lima. 2007. 249p.

QUIROZ, Carolina. Importancia de contar con una política migratoria centroamericana. Tesis presentada ante la Universidad de San Carlos de Guatemala Escuela de Ciencia Política. Guatemala. Agosto del 2011. 95p.

RODRIGUEZ, Mónica. Armonización legislativa en materia de salvataje de empresas en el MERCOSUR: ¿Una quimera o una necesidad? <http://www.eumed.net/tesis/2010/msr/La%20Integracion%20Regional.htm>.

RODRIGUEZ-PIÑERO, Miguel (Director). Lecciones de Derecho del Empleo. TECNOS. Madrid. 2003.507p.

RODRIGUEZ- POSÉ, George Petrakos. “Integración económica y desequilibrios territoriales en la Unión Europea”. Revista Eure. (Vol. XXIX, Nº 89), pp 63-80, Santiago de Chile, mayo de 2004. <http://www.scielo.cl/pdf/eure/v30n89/art04.pdf>

ROTH, André. Comentarios y presentación de los lineamientos para la política integral de Migraciones (PIM). EN: *Migraciones Internacionales*. Crisis mundial, nuevas realidades, nuevas perspectivas. Universidad Nacional de Colombia. 2010. 318p.

RUEDA, Fernando. ¿Qué se puede aprender del proceso de integración europeo? EN: Nueva Sociedad. Nº 219. Enero-Febrero de 2009. http://www.nuso.org/upload/articulos/3583_1.pdf

SEN, Amartya. Primero la gente. Deusto. Barcelona. 2007. 328p.

SECRETARIA GENERAL DE LA COMUNIDAD ANDINA. Acuerdo de la VI Conferencia Regional Andina de Empleo de la Comunidad Andina. Quito. 2012

SHIFTER, Michel. El Perú Globalizado: Éxito Económico con fracturas sociales. EN: *Perú en el siglo XXI*. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. 2008. 439p.

SOLIMANO, Andrés. Migraciones Internacionales y mercado de trabajo globalizado: la experiencia latinoamericana. <http://www.andressolimano.com/articulos/migration/Migracion%20LAC/OIT,%20manuscript.pdf>

TAMAGNO, Carla. Propuesta de elaboración de política de gestión de la migración laboral internacional en Perú. Proyecto Migrandina – OIT. 2009.

TOKMAN, Víctor. Una voz en el camino. Santiago de Chile. Fondo de Cultura Económica. 2004. 389p.

TUGORES, Juan. Integración regional y políticas públicas. Evaluación de la experiencia europea y posibles implicaciones para la integración latinoamericana. CEPAL. México, D. F. 2006. 81p.

VALTICOS, Nicolás. Derecho Internacional del Trabajo. TECNOS. 1977. 560p.

VAN DER, Fernando. Cláusulas sociales y códigos de conducta y normas de responsabilidad social del empresario. EN: *Globalización económica y relaciones laborales*. (consignar editorial) Salamanca. 2003.239p.

VERDERA, Francisco. La migración laboral internacional: derechos de los/as trabajadores/as migrantes. EN: *Migraciones Internacionales*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. 2007. 318p.

VERDERA, Francisco. Empleo, Competitividad e Inclusión Social. http://www.summit-americas.org/pubs/seminario_reg_andino_sp.pdf.

VILLAVICENCIO, Alfredo. “La regulación del Trabajo en la Globalización, la Integración Regional, y en los Tratados de Libre Comercio”. EN: *Desafíos y perspectivas del Derecho del Trabajo y de los Regímenes de pensiones en el Perú*. Lima. 2004. 537p.

VILLAVICENCIO, Alfredo. “Los tratados de derechos humanos y sus interpretaciones como parte del bloque de constitucionalidad”. En: Libro Homenaje a los 90 años de la Facultad de Derecho PUCP. Temas Centrales del Derecho del Trabajo del Siglo XXI. ARA Editores. Lima.444p.

VILLAVICENCIO, Alfredo y otros. Trabajo Decente: diagnóstico subregional Bolivia, Colombia, Ecuador. PLADES. Lima. 2010. 159p.

WIEGMAN, Friedrich. Consecuencias de la ampliación de la Unión Europea en el Mercado Laboral. <http://pendientedemigracion.ucm.es/BUCM/cee/cjm/0101/WeigmannSimposio.pdf>

ZEVALLLOS, Héctor y Otro. *Efecto plataforma de la CAN en las exportaciones manufactureras del Perú y Colombia a los Estados Unidos y la Unión Europea*. Universidad del Pacífico. Lima. 2011. 101p.

.....

