

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE DERECHO



T E S I S

**Propuestas y alternativas de políticas laborales y públicas de los
trabajadores migrantes en el Perú 2018 - 2020**

Para optar el título profesional de:

Abogado

Autor:

Bach. Eveliz Esneider SUAREZ CONDEZO

Asesor:

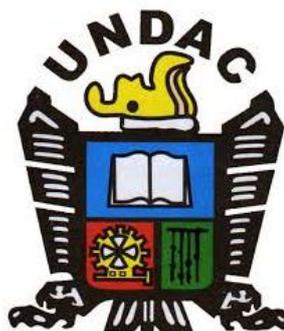
Mg. Wilfredo Raúl TORRES ALFARO

Cerro de Pasco – Perú – 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE DERECHO



T E S I S

**Propuestas y alternativas de políticas laborales y públicas de los
trabajadores migrantes en el Perú 2018 - 2020**

Sustentada y aprobada ante los miembros del Jurado:

**Dr. Rubén Jaime TORRES CORTEZ
PRESIDENTE**

**Dr. Miguel Ángel CCALLOHUANCA QUITO
MIEMBRO**

**Mg. Eleazar MEJÍA OLIVAS
MIEMBRO**

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi familia en especial a mis padres Felipe e Irma, y hermanos Julio y Luis, por su sacrificio y apoyo para llegar a esta etapa profesional y cumplir mis metas, y por los ejemplos de valores y perseverancia que siempre me han impartido.

AGRADECIMIENTO

En principio quiero agradecer a Dios por brindarme salud para lograr mis metas, asimismo, a mi familia, padres y hermanos por su amor y apoyo incondicional, a los catedráticos de la facultad de Derecho y Ciencias Políticas de mi alma mater Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, por haber contribuido en mi formación profesional.

RESUMEN

Se realizó una investigación cuyo objetivo fue establecer si era posible, luego de un exhaustivo análisis jurídico y de la legislación comparada, determinar si la situación de la población migrante venezolana ingresante al Perú en los años 2018 – 2020 se ajusta estrictamente a los principios universales de los Derechos Humanos y se respetan para con ella los principios del Derecho Laboral peruano. Con este fin se elaboró un cuestionario para evaluar estos temas, el cual fue debidamente validado por criterio de jueces y cuya confiabilidad fue determinada por el Coeficiente Alpha de Cronbach.

El cuestionario se aplicó a una muestra de 67 personas conformada por Jueces Civiles de Pasco: Secretarios de Juzgado; Abogados civiles y laborales de Pasco; Estudiantes de la Facultad de Derecho UNDAC; Especialistas varios. El tipo de investigación fue la investigación aplicada, el nivel de la investigación fue el explicativo causal, el diseño fue el no experimental y el diseño estadístico fue el de comparación de frecuencias con la Razón Chi Cuadrado, el método fue el cuantitativo aplicando los procedimientos analíticos y sintéticos. El procesamiento estadístico fue realizado con el programa estadístico SPSS versión 22 y se recurrió a la Razón Chi Cuadrado a fin de determinar cuál era la opinión predominante en cada pregunta y esta manera obtener un panorama general y detallado sobre el problema analizado. Se revisó el marco teórico referido a la situación de la población migrante laboral venezolana así como su situación de índole social y judicial. Se analizó la legislación nacional al respecto. Se comprobaron las hipótesis planteadas y se establecieron las conclusiones, formulándose las respectivas recomendaciones y las pautas generales para la modificación y adecuación de los instrumentos jurídicos respectivos.

Palabras Claves: Migraciones Laborales, Derecho Laboral, Derechos Migratorios.

ABSTRACT

An investigation was carried out whose objective was to establish whether it was possible, after an exhaustive legal analysis and comparative legislation, to determine whether the situation of the Venezuelan migrant population entering Peru in the years 2018 - 2020 strictly conforms to the universal principles of the Human Rights and the principles of Peruvian Labor Law are respected for her. To this end, a questionnaire was developed to evaluate these issues, which was duly validated by judges' criteria and whose reliability was determined by Cronbach's Alpha Coefficient.

The questionnaire was applied to a sample of 67 people made up of Pasco Civil Judges: Court Clerks; Pasco Civil and Labor Lawyers; Students from the UNDAC Law School; Various specialists. The type of research was applied research, the level of research was causal explanatory, the design was non-experimental and the statistical design was that of comparison of frequencies with the Chi-Square Ratio, the method was quantitative applying analytical procedures and synthetics. The statistical processing was carried out with the statistical program SPSS version 22 and the Chi Square Ratio was used in order to determine which the predominant opinion in each question was and in this way obtain a general and detailed panorama of the analyzed problem. The theoretical framework referring to the situation of the Venezuelan migrant labor population as well as its social and judicial situation was reviewed. National legislation in this regard was analyzed. The hypotheses raised were verified and the conclusions were established, formulating the respective recommendations and general guidelines for the modification and adaptation of the respective legal instruments.

Key Words: Labor Migration, Labor Law, Migration Rights.

INTRODUCCIÓN

El Perú, a partir de la década de 1930, se reguló normativamente la contratación de trabajadores extranjeros, regulación que a lo largo del tiempo ha experimentado diferentes modificaciones, siendo el Decreto Legislativo N° 689, Ley para la contratación de trabajadores extranjeros -que entró en vigencia el 04 de noviembre de 1991- y su respectivo reglamento, el Decreto Supremo N° 014-92-TR, vigente desde 23 de diciembre de 1992, uno de los más destacados. Ante las conocidas circunstancias del notable incremento de los trabajadores provenientes de la República de Venezuela, se promulgó el Decreto Supremo N° 001-2018-IN el 23 de enero del 2018, por el cual se aprobó los lineamientos normativos para la entrega del Permiso Temporal de Permanencia (PTP) para personas de nacionalidad, el mismo que incluyó el controvertido Artículo 12: Régimen Laboral, mediante el cual los ciudadanos venezolanos favorecidos con el PTP, se ven exonerados de requisitos previos establecidos en el Decreto Legislativo N° 689.

Al respecto, (Culqui Fernandez, 2015) en su estudio sobre Los Derechos Laborales de los Trabajadores Migrantes en el Perú, señala lo siguiente:

“La política de inmigración al Perú se encuentra desarrollada por la Ley de Extranjería, la Ley de Contratación de Extranjeros y reglamento, y la Ley de creación de la Superintendencia Nacional de Migraciones, sin embargo, a excepción de la última, se trataban de normas con más de 20 años de vigencia, que no se encuentran a la vanguardia de los procesos migratorios que el Perú atraviesa hoy en día, así como no se encuentran en total concordancia con los actuales instrumentos internacionales. Ello debido a que al momento de su promulgación la composición migratoria en el Perú era diferente, éramos un país que principalmente exportaba migrantes más que un país receptor de migrantes, por lo cual su tratamiento era visto desde un enfoque de seguridad nacional más que a través de un enfoque de política pública que asegure el respeto de los derechos de los migrantes”.

De acuerdo a (García Chapa, 2019) en su “estudio sobre el análisis de la jerarquía normativa del D Leg N° 689 y el régimen laboral para venezolanos, regulado en el artículo 12 del DS N° 001-2018-IN, la Ley de Extranjería no cuenta con un reglamento que desarrolle su aplicación, en vez de ello se encuentra regulada por el Texto Único Ordenado de la Superintendencia de Migraciones, lo cual implica una deficiencia normativa, toda vez que este autor indica que la Ley del Procedimiento Administrativo General – Ley N° 27444, el Texto Único solo puede ser consecuencia de un Decreto Supremo o norma de mayor jerarquía, sistematizando únicamente el Texto Único lo establecido en dichas normas, por lo cual no habilita la creación de procedimientos y requisitos a través del TUPA, como se ha venido generando en el ámbito migratorio hasta el momento”.

Al igual que la norma de migraciones, la Ley de Contratación de Extranjeros en el Perú, es de suma importancia que sea revisada y actualizada al nuevo contexto migratorio existente en el Perú, a fin de lograr una reforma cabal, que asegure el cumplimiento real de los derechos laborales de los migrantes en nuestro país.

(Ataca Ugaz & Galindo Valer, 2014) en su artículo sobre la contratación de trabajadores extranjeros en el Perú, señalan que “del análisis de las diversas normas que regulan los aspectos laborales y migratorios de la contratación de extranjeros en el Perú, puede señalarse que el sistema aún no funciona a cabalidad. El MTPE y Migraciones no establecen medidas integrales y coherentes a las necesidades de las empresas y de los objetivos de los convenios suscritos por el Perú, planteando que hasta que no se cuente con una visión integral de ambos aspectos (laboral y el migratorio), las soluciones planteadas solo van a ser relativamente parciales y, por tanto, ineficaces. Una probable solución, considerando las prerrogativas y objetivos de los convenios sobre residencia y a las necesidades de circulación personal, lo ideal podría ser una modificación de la actual LCPE, a fin de incluir calidades migratorias idóneas a tales necesidades. Se requiere el establecimiento de una línea de comunicación entre las diversas entidades que intervienen en el proceso de

contratación de ciudadanos extranjeros: MTPE, Migraciones, Interpol, Consulados, Ministerio de Relaciones Exteriores. Ello permitirá que los requisitos, procedimientos y plazos que establezca cada entidad guarden coherencia entre sí”.

Así, (Cajo Cosavalente, 2017) en su estudio sobre la contratación de trabajadores extranjeros, concluye indicando que “la normativa que regula la contratación de los trabajadores extranjeros en nuestro país, al ser proclamada durante la vigencia de la Constitución Política del Perú de 1979, colisiona con la actual Constitución de 1993, sobre todo con el Principio – Derecho de Igualdad y el Principio de No Discriminación, situación que vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores extranjeros, al verse sometidos a un tratamiento diferenciado que no se encuentra debidamente justificado. Se aprecia que existe una contradicción entre las normas que regulan la contratación de los trabajadores extranjeros en nuestro país con lo previsto en nuestra norma constitucional vigente, señalando que las situaciones económicas, políticas y sociales originarias han cambiado drásticamente. En base al año anterior, se plantea que no existe una justificación para el tratamiento diferenciado entre trabajadores nacionales y extranjeros. Este trato discriminatorio no se justifica porque nuestra actual Constitución Política no admite estas discriminaciones”.

Uno de los problemas que crea la presencia de gran cantidad de trabajadores extranjeros en el Perú durante los últimos años es el problema tributario. Al respecto (Tacsá Pumasunco, 2017.) Recaudación tributaria peruana por los ingresos de los trabajadores no domiciliados, 2017. Lima. Universidad Norbert Wiener. Escuela Académico Profesional de Negocios y Competitividad.

“Debido al elevado ingreso de extranjeros, el Estado peruano debe preocuparse porque muchas de estas personas ingresan de forma ilegal, los departamentos con más cantidad de extranjeros son Lima con 4,557,477, Tacna 3,624,395, Tumbes 684,112, y Puno 468,253, eso significa que es bastante alto el impuesto que se deja de pagar mientras que otras personas sí lo hacen lo cual es algo injusto y perjudicial para la recaudación del impuesto en Perú, esto ocurre porque en

Perú formalizarse es muy complicado, burocrático y el impuesto al que está sujeto a pagar el trabajador extranjero no domiciliado es bastante alto, de forma que prefieren la informalidad optan por vender productos o brindar servicios de manera ilegal ya que no cuentan con los papeles que Migraciones y el Ministerio de Trabajo exigen”.

ÍNDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
ÍNDICE	

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema	1
1.2.	Delimitación de la Investigación	9
1.3.	Formulación del problema	10
1.3.1.	Problema General	10
1.3.2.	Problemas Específicos	10
1.4.	Formulación de objetivos	10
1.4.1.	Objetivo General.....	10
1.4.2.	Objetivos Específicos	11
1.5.	Justificación de la investigación	11
1.6.	Limitaciones de la investigación.....	13

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio	14
2.2.	Bases teóricas - científicas	17
2.3.	Definición de términos básicos	36
2.4.	Formulación de Hipótesis	42
2.4.1.	Hipótesis General	42
2.4.2.	Hipótesis Específicas.....	43
2.5.	Identificación de variables.....	43
2.6.	Definición Operacional de Variables e indicadores	43

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de Investigación	45
3.2.	Nivel de Investigación	45
3.3.	Método de investigación	45
3.4.	Diseño de investigación	46
3.5.	Población y Muestra	46
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	47
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación ..	48
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	48
3.9.	Tratamiento estadístico.....	48
3.10.	Orientación ética, filosófica y epistémica	51

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo	52
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	53
4.3.	Prueba de hipótesis	57
4.4.	Discusión de resultados.....	58

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ANEXOS

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

De manera progresiva, fundamentalmente a consecuencia del notorio incremento de la migración de población venezolana a nuestro país, el tema de los Derechos Laborales de la población migrante ha cobrado inusitada atención e, incluso preocupación, en el campo laboral.

Recientemente, en Julio del 2019 la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) se pronunció con referencia a la situación laboral de los trabajadores extranjeros, indicando que éstos-con o sin contrato laboral escrito y aprobado por la AAT, tienen derecho a los beneficios laborales previstos en el régimen privado, sin perjuicio de las infracciones respectivas. Esta condición se desprende del protocolo de fiscalización del cumplimiento de las disposiciones referentes a la contratación de trabajadores extranjeros aprobado por la Sunafil. En efecto la SUNAFIL (2019)¹ por Resolución de Superintendencia 187-2019 Artículo 1 dispuso la publicación del proyecto de documento denominado “Protocolo de Fiscalización del Cumplimiento de las Disposiciones Referentes a

¹ SUNAFIL (2019) Resolución de Superintendencia. 187-2019-SUNAFIL.

la Contratación de Trabajadores Extranjeros”. Estableciendo en su Artículo 2 establecer el plazo de treinta (30) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la publicación de la presente resolución, a fin de que los interesados presenten, por escrito, sus comentarios y/o sugerencias en la Mesa de Partes de la Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral.

Según este documento, si el inspector verifica que el empleador no entregó copia del contrato al trabajador extranjero en tres días hábiles desde el inicio de sus labores, o que este último labora sin contrato escrito o sin que haya sido aprobado por la AAT, el empleador incurriría en infracción leve, grave o muy grave, respectivamente. Este último sancionable hasta con S/ 56,700 soles, S/ 94,500 o S/189,000 soles en cada caso, si se afecta a más de 1,000 trabajadores. Si se detecta además al trabajador extranjero laborando sin la condición migratoria habilitante, se comunicará esta situación a Migraciones.

El protocolo recoge la metodología de la legislación vigente para la determinación de los porcentajes limitativos de trabajadores extranjeros, vale decir su número no puede superar al 20% del total de trabajadores de la empresa ni sus remuneraciones el 30% del valor de la planilla. Se considera importante que se haya considerado tanto a la remuneración en dinero como en especie para determinar esos porcentajes. De acuerdo con el mencionado protocolo, el inspector también verificará la veracidad de la información o documentación presentada para la exoneración de esos límites. Esto en coordinación con la AAT, considerando la información que esta tiene en su poder.

Específicamente, en el caso de los trabajadores venezolanos posean permiso temporal de permanencia (PTP) o acta de permiso de trabajo extraordinario provisional (APTE-P) no se verificará la aprobación del contrato de trabajo por la Autoridad de Trabajo. Pero si el trabajador venezolano no tiene

vigente el PTP ni el APTE-P, el inspector verificará si se celebró un contrato escrito de acuerdo a ley, agregó.

No debemos olvidar que la finalidad de la fiscalización es velar por el cumplimiento de las obligaciones derivadas del Decreto Legislativo N° 689, Ley para la contratación de trabajadores extranjeros y su reglamento.

En cuanto a los requisitos que deben cumplir los extranjeros para trabajar en el Perú hay que precisar que, de acuerdo a nuestra legislación laboral, los trabajadores extranjeros tienen el derecho de poder trabajar en el Perú, pero cumpliendo con los requisitos que establece la legislación laboral nacional. En el caso de los venezolanos la situación es más considerada.

Para poder trabajar en el Perú, los extranjeros deben cumplir las condiciones establecidas en el marco normativo que recientemente fue actualizado. En efecto, a través del DS N° 008-2018-TR se ha modificado el Reglamento de la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros. Los principales cambios al reglamento anterior (D.S 014-92-TR), son los siguientes:

1. Aprobación de contratos: El contrato de trabajo para extranjeros en Perú se considera aprobado desde su presentación ante la Autoridad Administrativa de Trabajo a través del sistema virtual. La autoridad migratoria constatará la aprobación del contrato de trabajo a través de este medio. Las modificaciones, prórrogas y exoneraciones también se tramitan de forma virtual y serán de aprobación automática.
2. Calidad migratoria habilitante: El personal extranjero podrá iniciar la prestación de servicios, una vez presentado el contrato de trabajo y obtenido la calidad migratoria habilitante. La pérdida de esta calidad, resuelve automáticamente el contrato de trabajo.
3. Solicitud de aprobación: Debe estar acompañada del contrato de trabajo, de preferencia según modelo; declaración jurada de cumplimiento de las condiciones establecidas en la ley y que cuenta con la capacitación o

experiencia requerida; y comprobante de pago del derecho correspondiente.

4. Excepción de trámites: No deben realizar trámite de aprobación de contrato, los empleadores que contraten a extranjeros no comprendidos en los límites de contratación (casado, hijo, padre o hermano de peruano; o con visa de inmigrante; o provenga de país con el que Perú tiene convenio de reciprocidad laboral o doble nacionalidad; o se trate de personal de empresas extranjeras de transporte internacional; o de empresas de servicios multinacionales o bancos multinacionales; o inversionista extranjero, entre otros).
5. Eliminación de requisitos: Se eliminan los requisitos de presentación de partida de matrimonio para acreditar el estado civil del extranjero casado (a) con peruano (a); copia de los pasajes; títulos del personal técnico, entre otros.
6. Restricciones: Con las modificaciones mencionadas, el panorama se amplía para aquellas empresas que ven en los trabajadores extranjeros una opción viable para la búsqueda de talento. Sin embargo, es necesario que las empresas sean conscientes de que, debido a nuestra legislación, existen restricciones que deben tomarse en cuenta al momento elegir a los nuevos colaboradores. La primera restricción está relacionada al número de personal extranjero contratado. Según la normativa peruana, este no podrá exceder el 20% del número total de trabajadores en la nómina de la empresa. Por otro lado, con respecto a la remuneración, precisa que el total del personal extranjero contratado no deberá recibir más del 30% de la nómina de la empresa en general. La autoridad laboral puede imponer sanciones administrativas al empleador, en caso estas restricciones no sean tomadas en consideración. Esta penalidad podría oscilar entre las 2,25 y 45 UIT, según el nivel de gravedad de la falta. En cuanto a los trabajadores

venezolanos hay que indicar que las disposiciones mencionadas, están referidas al régimen general de contratación de extranjeros. No obstante, el régimen especial y transitorio para la contratación de trabajadores venezolanos que cuentan con el Permiso Temporal de Permanencia (PTP) o el Acta de Permiso de Trabajo Extraordinario Provisional (PTEP), regulado por la RM 176-2018-TR (06.07.2018) se mantiene, con las siguientes características:

- No se requiere aprobación: El contrato de trabajo debe celebrarse por escrito y a plazo determinado y no puede ser superior al plazo contenido en el PTP o Acta del PTEP. En estos casos, no se requiere de aprobación ni registro en el Ministerio de Trabajo.
- Vigencia: La vigencia del PTP o Acta del PTEP son condiciones necesarias para la celebración del contrato, sus prórrogas y modificaciones.
- Prórroga: Puede acordarse la prórroga automática, en función de la prórroga del PTP o Acta del PTEP.
- Extinción: La pérdida de vigencia del PTP o Acta del PTEP o el no otorgamiento del permiso, extingue automáticamente el contrato de trabajo.
- Procedimiento de aprobación: Durante la vigencia del contrato de trabajo regulado por esta norma, puede iniciarse el procedimiento de aprobación y registro del contrato de trabajo de personal extranjero regulado por el D. Leg. 689 (Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros).
- Calidad migratoria: La obtención de una calidad migratoria distinta a la otorgada por el PTP supone el entorpecimiento de la relación de trabajo a las normas sobre dicha calidad migratoria (En este caso, debe

seguirse el procedimiento de aprobación y registro del contrato de trabajo ante el MTPE).

- Acumulación: Si la prestación de servicios se realiza ininterrumpidamente, el tiempo acumulado antes de la nueva calidad migratoria es considerado para los derechos y beneficios derivados de la nueva contratación, pero no para la aplicación de los límites temporales de contratación previstos en las normas laborales correspondientes.
- Limitaciones: En la contratación de trabajadores venezolanos con PTP o Acta de PTEP, deben observarse los límites porcentuales establecidos en la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros (20% del total de trabajadores de la planilla y 30% del total de remuneraciones).
- Contratos iniciados: Los procedimientos de aprobación de contrato de trabajo iniciados por personas de nacionalidad venezolana, continuarán su tramitación conforme a ley. La no aprobación del contrato no afecta la contratación laboral de las personas que cuentan con PTP o Acta de PTEP.

En cuanto al fenómeno migratorio internacional, éste ha sido definido por la ONU (2015: p. 19)² de la siguiente manera:

“La migración internacional es la circulación de personas a través de las fronteras para residir de manera permanente o temporal en un país distinto al de nacimiento o ciudadanía” (Naciones Unidas, 2015, pág. 19).

La migración actualmente responde a una serie de causas de índole económica, política y social. Los migrantes dejan sus países empujados por

² Naciones Unidas Derechos Humanos. (2015). Migración, derechos humanos y gobernanza. New York.

lo que se denomina “factores de expulsión”, tales como: conflictos, a violaciones generalizadas de los derechos humanos y a otras causas que ponen en peligro su vida o su seguridad. Estos migrantes se ven empujados a buscar empleo en otro país por la falta de trabajo en el propio o para reunirse con miembros de su familia que ya se han establecido en el extranjero. La inmigración a determinado país se ve influenciada por lo que se denominan “factores de atracción”, tales como: pautas de migración históricas, conexiones familiares y redes de apoyo. La migración moderna responde a la creciente demanda de capacitación y de mano de obra en los países de destino. El envejecimiento de la población y la disminución de la fuerza laboral en los países de ingresos altos, impulsan los flujos migratorios internacionales.

La migración aporta importantes beneficios, tanto a los países de origen como de destino y a los propios migrantes, siempre y cuando esta se produzca en condiciones aceptables y reguladas. Pero la migración también acarrea costes, principalmente para los países receptores, para los migrantes y sus familiares.

La trascendencia personal, social y humana de las modernas migraciones se refleja en la importancia dada a este proceso social por la Organización Mundial para las Migraciones de las Naciones Unidas (OIM), la misma que orienta a los estados en lo referido al diseño y elaboración de políticas públicas en materia migratoria.

Específicamente en lo relativo a la migración venezolana hay que señalar que una buena proporción de estos migrantes es personal calificado que, por razones sociales y políticas de país, migran a países vecinos con el propósito de ofrecer a sus familias una mejor calidad de vida. Al respecto, la (Cámara de Comercio de Lima, 2018) señala:

“Huir de su país resulta ser la única opción para miles de venezolanos que se oponen a la dictadura de Nicolás Maduro, y es que, en los últimos años, Venezuela viene enfrentando una fuerte crisis económica. Por ello, y bajo el contexto de emigrar de Venezuela, alrededor de 46.000 venezolanos han encontrado en el Perú un lugar para vivir. Por tanto, y ante la creciente ola migratoria venezolana en el país, especialistas analizan la implicancia social, laboral y económica que este suceso tiene en tierra peruana. Hay una ola migrante no solo de venezolanos sino también de colombianos. Son bastantes los extranjeros en el país y eso nos hace reflexionar sobre la política migratoria que tenemos. Frente a la situación de la migración venezolana, el Estado ha tomado medidas de regularización migratoria de índole temporal. Se han adoptado dos decretos supremos, que permiten el otorgamiento del Permiso Temporal de Permanencia (PTP) a las personas venezolanas”.

(Blouin, 2019) acerca de la inserción laboral de la población venezolana migrante señala:

“No existen programas laborales específicos para personas migrantes en general, y tampoco, para la población venezolana. La inserción laboral puede resultar muy difícil y derivar en una inserción laboral en el sector informal. Es urgente tomar medidas al respecto para generar oportunidades de empleo acorde a las calificaciones de las personas migrantes”.

En resumen, la situación actual de la política migratoria laboral peruana con relación a los recientes flujos migratorios ingresantes a nuestro país puede ser caracterizada de la siguiente manera:

1. No existen planeamientos sistémicos orientados a contribuir con la integración laboral de la población migrante venezolana en el Perú.

2. Se aprecia notorias dificultades para el acceso a los servicios de educación, salud, inserción laboral, reunificación y unidad familiar en los migrantes venezolanos ingresados al Perú.
3. La migración venezolana es un proceso positivo en el Perú porque posibilita que los departamentos del interior del país, tradicionalmente descuidados por profesionales peruanos, reciban el aporte de profesionales venezolanos.

1.2. Delimitación de la Investigación

Es conveniente realizar esta investigación, por tratarse de un problema que amerita el interés por parte de las autoridades a nivel del Gobierno Central, Regional y Local, ya que se pretende aportar una solución óptima al problema de la población laboral migrante venezolana en nuestro país.

En cuanto a la viabilidad del estudio puede indicarse que:

1. El estudio de este problema es políticamente viable por ser la inmigración laboral venezolana un problema humano, social y jurídico que debe afrontarse y resolverse en aras de la justicia, la equidad y la paz social.
2. Porque permitirá conocer la actual situación de la inmigración laboral venezolana en nuestro país.
3. Porque al conocer los resultados de la investigación las entidades interesadas estarán en condiciones de asumir las recomendaciones planteadas a fin de mejorar la situación social y laboral de la población migrante venezolana.
4. Porque, en esta oportunidad se dan las mejores condiciones de factibilidad, viabilidad, utilidad y conveniencia para realizar esta investigación.
5. Porque se dispone de recursos humanos, económicos y materiales suficientes para realizar la investigación.
6. Porque es factible llevar a cabo el estudio en el tiempo previsto y con la metodología necesaria.

7. Porque la investigadora conoce y domina los métodos seleccionados.
8. Porque no existen problemas éticos-morales para el desarrollo de la investigación.
9. Porque los resultados de este estudio pueden servir de referencia y motivación para la réplica de estudios similares en otras zonas del país.
10. Porque la investigadora está interesada y motivada en el estudio del problema y tiene la competencia suficiente para llevar a cabo la investigación.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿En el marco de los convenios internacionales y la legislación nacional laboral como puede describirse la situación de la población migrante venezolana ingresante al Perú en el periodo 2018-2020?

1.3.2. Problemas Específicos

1. ¿Los empleadores peruanos respetan y aplican los convenios internacionales y demás leyes aplicables a la población laboral migrante venezolana?
2. ¿Existen políticas públicas y laborales efectivas orientadas a afrontar y disminuir la problemática sociolaboral y familiar de los migrantes venezolanos ingresados al Perú en los años 2018-2020?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo General

Determinar de acuerdo a los convenios internacionales y los principios del Derecho Laboral peruano la situación de la población migrante venezolana ingresante al Perú en los años 2018-2020.

1.4.2. Objetivos Específicos

1. Determinar si los empleadores peruanos respetan y aplican los convenios internacionales y demás leyes laborales aplicables a la población laboral migrante venezolana.
2. Determinar si existen políticas públicas y laborales efectivas orientadas a afrontar y disminuir la problemática sociolaboral y familiar de los migrantes venezolanos ingresados al Perú en los años 2018-2020.

1.5. Justificación de la investigación

La presente investigación se justifica por las siguientes razones:

1. Incremento constante de la población migrante venezolana por motivos de inserción laboral en nuestro país.
2. Aparición de problemas sociales y laborales a consecuencia de este Incremento migratorio.
Incumplimiento de las normas laborales aplicables a la población laboral migrante venezolana.
3. Incremento de los reclamos atendibles por parte de la población laboral migrante venezolana.

Estos factores inciden negativamente en el proceso de inserción laboral de la población migrante venezolana derivando en algunos casos en conductas antisociales e, incluso, delictivas.

Frente a esta situación se ha promulgado, como hemos visto anteriormente, una serie de normas legales destinadas a favorecer la inserción laboral de esta población, normas que en muchos casos no se aplican por ignorancia, desidia o con fines de aprovechamiento laboral.

1.5.1. Justificación teórica

La investigación pretende conocer y demostrar, mediante un estudio de campo y procesamientos estadísticos, si los empleadores peruanos respetan el

tratamiento legal aplicable a la población laboral migrante venezolana y, asimismo, si existen y aplican políticas públicas orientadas a afrontar la situación social y familiar de los migrantes laborales venezolanos ingresados al Perú en los años 2018– 2020.

1.5.2. Justificación práctica

La presente investigación pretende contribuir con las instituciones y organismos involucrados (Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Ministerio de Economía y Finanzas, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Ministerio de Interior) dispongan de conocimientos objetivos y actualizados sobre el tema y de esta manera se encuentren en las condiciones más adecuadas para asumir las medidas promocionales, preventivas y correctivas del caso. Asimismo, posibilitará fortalecer la toma de conciencia de estos estamentos a fin que adopten las medidas proactivas pertinentes.

1.5.3. Justificación metodológica

Consideramos que la aplicación de encuestas y entrevistas a los diversos operadores involucrados en el tema (Población Laboral Migrante Venezolana, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Ministerio de Economía y Finanzas, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos operadores de justicia especializados en el tema, constituye el procedimiento metodológico adecuado para llevar a cabo los objetivos de la investigación.

1.5.4. Justificación social

La presente investigación se justifica socialmente porque la situación de amplios sectores de la población laboral migrante venezolana, atraviesa serios problemas para su ubicación personal y social en nuestro país.

1.6. Limitaciones de la investigación

La posible limitación que se puede presentar es la reticencia de algunos encuestados a responder preguntas sobre un tema difícil y controversial como es la situación de la población laboral migrante venezolana en nuestro país.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

Hasta mediados del siglo pasado la protección legal a las poblaciones migrantes en los países receptores era mínima. Las normas nacionales e internacionales regulatorias de los procesos migratorios no se ocupaban de los procesos de integración de los migrantes en los países que los acogían y menos promovían políticas de regularización migratoria a nivel mundial, regional o local. En la actualidad, ante el incremento mundial de los flujos migratorios, por razones – sobre todo políticas y económicas-el fenómeno migratorio ha sido tema de preocupación de entidades internacionales como la ONU, la UNICEF, la UNESCO, la FAO, quienes están promoviendo acciones de asistencia y protección de los migrantes, dirigidas fundamentalmente a respetar y hacer respetar sus derechos fundamentales, procurando en lo posible a evitar toda forma de marginación, discriminación o criminalización de la migración, garantizando el acceso de esta población a servicios básicos, como educación, salud y trabajo, al margen de su condición migratoria, otorgando especial atención a los grupos altamente vulnerables como menores desprotegidos,

ancianos y mujeres en estado de embarazo, a fin de evitar sean objeto de actos de violencia, explotación, víctimas de trata de personas.

En este sentido cabe reseñar el estudio de (Moreno Horna, 2017), “quien en su trabajo encontró que los principales factores que fomentan la movilidad internacional de las personas se encuentran principalmente y en primer lugar las desigualdades económicas entre países y regiones, los conflictos políticos, las consecuencias de la globalización y la inestabilidad socio-económica. Este autor señala que el objetivo nacional en los países receptores prioriza la mantención del bienestar social y la seguridad interna, básicamente a través del férreo control de las fronteras, dar mayor importancia a las causas que originan los procesos migratorios en los países de origen. El desconocimiento de estos factores de expulsión de los migrantes de su zona de origen suele generar un clima de temor, discriminación, y violencia contra los migrantes. Por otro lado, un ineficaz y muchas veces corrupto control de fronteras evidencia ausencia negligente de criterios de transparencia, legalidad y humanidad, lo que acarrea inevitablemente violaciones a los derechos humanos de las personas migrantes”.

Otro estudio que cabe mencionarse es el de (Echevarria Huacho, 2018), quien indica que “es necesario que las conferencias mundiales que abordan el tema de los migrantes desarrollen políticas migratorias integrales. Concretamente, nuestro país debe establecer una política migratoria frente a la migración venezolana, justa, equitativa y razonable, sin dejar llevar por consideraciones políticas, económicas y por la falta de personal capacitado para la elaboración y diseño de una política pública a la altura de esta migración masiva. El autor precisa la necesidad de utilizar la experiencia y el amplio soporte técnico recabado por el Perú al participan en numerosas conferencias sobre el tema migratorio. En este contexto carecer de políticas migratorias previsoras de migraciones masivas como la venezolana es un reconocimiento

de indolencia o incapacidad, pues las consecuencias de estas políticas migratorias se verán reflejadas en un agravamiento de la crisis social y laboral que ya empezamos a percibir”.

Dicho de otra manera, (Justo Callo, 2015, pág. 73) reitera en su importante investigación que:

“El enfoque de derechos logra que las políticas públicas estén inspiradas en el pacto social, esto es, en los principios constitucionales y en los derechos humanos específicamente, sin embargo, trasciende los parámetros de las otras áreas del Derecho. Por medio de este enfoque, se coloca al ser humano como fin de toda decisión estatal, con lo cual el crecimiento en las riquezas termina siendo un medio, pero no fin”.

Existe un interesante estudio de (Ibarra Lampe & Rodriguez Rodriguez, 2010, pág. 79) sobre el proceso migratorio venezolano hacia Australia desde la mirada del propio migrante:

“En la decisión de emigrar se observó una influencia muy marcada de los factores de alejamiento (expulsión), ya que los migrantes expresaron en sus discursos, con mucha vehemencia, querer salir de Venezuela a como dé lugar”.

Es preciso referirse a dos leyes migratorias anteriores al Decreto Legislativo N° 1350, que traslucen la opinión del Estado peruano con relación a la integración de extranjeros, así como de las políticas públicas materializadas objetivamente, las cuales son el Decreto Legislativo N° 703 de 1991 y el Decreto Legislativo N° 1236 del 2015. En relación al primer dispositivo éste vulneraba los derechos de igualdad y no discriminación al excluir situaciones de Unidad Familiar de los migrantes solteros a sus hijos, permitía que los funcionarios operaran discrecionalmente frente a una situación no regulada por la norma, siendo en la mayoría de los casos, perjudicial para el extranjero pues, estos no conocían los alcances de la normativa ni tampoco los tratados internacionales ratificados por el Perú.

Se puede afirmar que hasta el 2015 (Decreto Legislativo N°1236) la condición de los migrantes extranjeros en Perú no era sostenible debido a las frecuentes violaciones de sus inalienables derechos a la igualdad, no exclusión ni discriminación, lo que constituía una flagrante violación del Principio de legalidad (Defensoría del pueblo., 2014).

“A partir de esta normativa el Estado peruano va asumiendo una posición más proactiva hacia las poblaciones migrantes, reconociendo su falta de experiencia en el tratamiento de migraciones masivas y su carencia de planes de prevención y de recepción y acogida. Pese a que la normatividad migratoria peruana se ha actualizado recientemente (2017), no prevé situaciones como la migración masiva y sus implicancias laborales y sociales. El Decreto Supremo N° 029-2018-PCM que establece el Reglamento de regulación de las Políticas Nacionales, pues en su artículo 8 y sus incisos 2 y 4 sobre Políticas Nacionales se establece lo siguiente:

“8.2 Definen los objetivos prioritarios, los lineamientos, los contenidos principales de las políticas públicas, los estándares nacionales de cumplimiento y la provisión de servicios que deben ser alcanzados y supervisados para asegurar el normal desarrollo de las actividades públicas y privadas

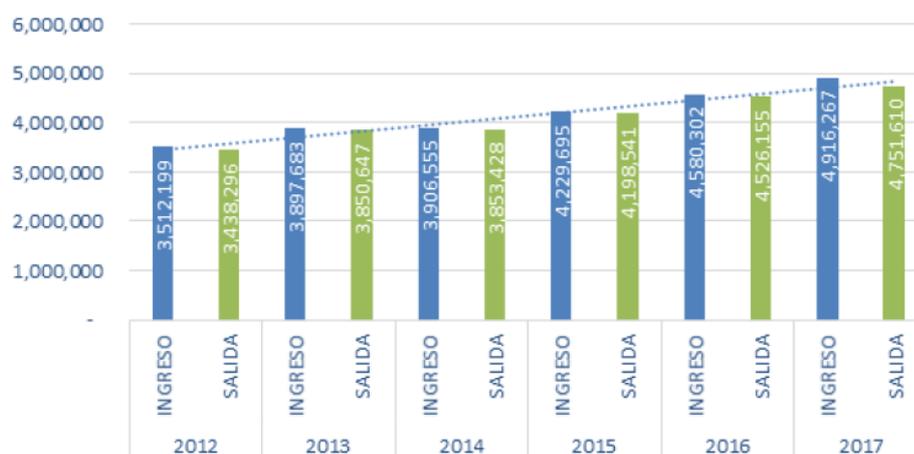
8.4. Los Ministerios cuentan con el apoyo de la Presidencia del Consejo de Ministros para la coordinación de la formulación de sus políticas nacionales, así como en el seguimiento, en lo que resulte pertinente. Para la formulación el o los Ministerios competentes, establecen mecanismos de coordinación con los gobiernos regionales, gobiernos locales, otras entidades y sociedad civil, según requiera o corresponda a la naturaleza de cada política.”

2.2. Bases teóricas - científicas

2.2.1. Los flujos migratorios en el Perú

Según la (Superintendencia de Migraciones., 2018) “los registros del movimiento migratorio del país evidencian que cada año más de 8 millones de

ciudadanos extranjeros transitan por nuestras fronteras, entre ingresos y salidas. Más del 90% tienen calidad migratoria de turista y, como se aprecia en el siguiente gráfico, con una tendencia positiva al incremento de alrededor de 300 mil por año”.



Fuente: Informe estadístico elaborado por la Oficina General de Tecnologías de Información, Comunicaciones y Estadística. Diciembre 2017.

(Superintendencia de Migraciones., 2018) “Un reciente dato importante es la migración de ciudadanos venezolanos. En el caso peruano, como en otros países de Latinoamérica, debido al contexto socioeconómico de Venezuela, la migración proveniente de ese país se ha incrementado considerablemente. Así, durante varios años (2014 al 2016) el ingreso al país de ciudadanos venezolanos fue de alrededor de 50 mil personas por año, pero para el 2017 se incrementó a más de 223 mil, en comparación con la cantidad de salidas del país (113,340). Esta diferencia entre el ingreso y las salidas ya se evidenciaba desde el 2016, puesto que existe una diferencia de más de 10 mil ciudadanos venezolanos que no habrían salido del país y probablemente estarían buscando una calidad migratoria que les permita permanecer en el territorio nacional.

Del análisis conceptual y normativo de la migración se desprende que el incremento de la inmigración si bien tiene efectos positivos, también trae situaciones de vulneración de derechos en algunos grupos de personas extranjeras, sobre todo cuando se trata de grupos que experimentan

desigualdades por causas estructurales, como la pobreza o el género. Sumado a esto, la movilidad humana deviene en arraigo familiar, ya sea mediante el matrimonio con un peruano o extranjero residente, así como la procreación de hijos. Todo esto configura la unidad migratoria familiar, principio de obligatorio cumplimiento por el Estado peruano en sus procedimientos administrativos.

En el siguiente cuadro podemos apreciar la distribución porcentual de la migración de ciudadanos extranjeros en el Perú durante el año 2017 según la Superintendencia de Migraciones”.

Nacionalidad	Femenino	%	Masculino	%	Total	%
Total general	1131	58%	814	42%	1945	100%
Porcentaje	58%		42%		100%	
Venezolana	576	60%	386	40%	962	49%
Española	62	47%	70	53%	132	7%
Estadounidense	57	54%	48	46%	105	5%
Colombiana	68	67%	34	33%	102	5%
Argentina	34	50%	34	50%	68	3%
Boliviana	37	69%	17	31%	54	3%
Cubana	23	43%	30	57%	53	3%
Mexicana	24	65%	13	35%	37	2%
Chilena	19	68%	9	32%	28	1%
Italiana	17	63%	10	37%	27	1%
Ecuatoriana	15	56%	12	44%	27	1%
Brasileña	20	91%	2	9%	22	1%
Dominicana	11	55%	9	45%	20	1%
Alemana	9	45%	11	55%	20	1%
Francesa	14	70%	6	30%	20	1%
Otros	145	54%	123	46%	268	14%

Fuente: Informe N° 000138-2018-KVB-GU-MIGRACIONES (31ENE2018).

2.2.2. La migración laboral

La influencia mundial que ha generado la llamada “economía global” ha consolidado la vinculación de los mercados laborales constituidos dentro de las soberanías nacionales diferenciadas. Estas soberanías que operan a nivel mundial de manera estrechamente interrelacionadas presentan a las personas alternativas frente a las que el sujeto puede optar según su formación, expectativas, capacidades y desarrollo profesional.

De esta manera, en la actualidad, la persona dispone de una amplia posibilidad para elegir dónde trabajar (nacional o internacionalmente). En este punto hay que precisar que esta posibilidad de elegir no implica una decisión definitiva ni concluye con la prestación efectiva en un país de destino determinado. 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 vital tanto la de emigrar para trabajar en un país de destino como la de retornar para trabajar en su país de origen. Esta posibilidad de “elegir” trabajar en el extranjero es un proceso que involucra de manera “cíclica”, por lo menos, a dos mercados de trabajo.

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”.

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, en el numeral 9 de la citada norma, en la que se indica 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”.

(Carbajal Santiago & Toscano Lazo, 2010) “Hay que precisar algunas características esenciales del concepto de migración laboral:

- 1) Es un proceso cíclico 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 realiza 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”.

Por tanto, (Morales Acosta, 2013) plantea como concepto de migración laboral como:

“El 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”.

“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”, tal como precisa (Victoria Rosas, 2014).

La migración está íntimamente relacionada con el trabajo y como fruto de ello con el derecho laboral, de acuerdo a la Organización Internacional de Trabajo (OIT), en la mayoría de los casos el horizonte y finalidad de la migración es el trabajo. Aun cuando el conseguir un empleo no sea la principal motivación para trasladarse de un país a otro, como sucede en el caso de las personas que huyen de conflictos o de los efectos del cambio climático, encontrar trabajo se convierte inevitablemente en un aspecto importante en alguna etapa del proceso de migración. Más aún cuando la migración no solo se trata de traslado sino

también del establecimiento del migrante en otro país diferente al suyo, y todos los factores socioeconómicos que implican para el migrante y su familia el establecerse en un nuevo lugar.

Actualmente, los gobiernos enfrentan los retos crecientes de encauzar la migración conforme el flujo migratorio, el cual se hace más y más prevaeciente y globalizado. De acuerdo a las previsiones de la OIM (Organización Internacional para las Migraciones) basadas en las estadísticas del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de Naciones Unidas (DAES) del año 2009, si la población de migrantes continúa incrementándose al mismo ritmo que en los últimos 20 años, el contingente de migrantes internacionales en todo el mundo en el año 2050 podría alcanzar la cifra de 405 millones.

Anteriormente, como por ejemplo por el año 1965, sólo un número pequeño de países eran identificados como “países de destino” de los migrantes. Sin embargo, actualmente casi cualquier país es receptor de algún tipo de migración, y las clasificaciones tradicionales de “países afectados por la migración en países de origen, tránsito, y destino” actualmente adquieren cada vez menos sentido debido a que la mayoría de países actualmente envían migrantes, reciben migrantes, o tienen migrantes que cruzan a través de sus puntos de ingreso.

Las cifras mundiales más recientes de la OIT revelan la existencia de 232 millones de migrantes internacionales en el planeta. La actual cifra supera en 57 millones a la registrada en el año 2000, y durante la primera década del siglo el número total de migrantes aumentó el doble de rápido que en los diez años anteriores.

El Departamento de Comunicaciones de la OIT (2014)³ ha publicado los siguientes datos y cifras relevantes para nuestra materia de interés:

- 1) A nivel mundial, se estima que hay 232 millones de migrantes internacionales, lo cual representa 31,1 % de la población mundial.
- 2) 48 % de los migrantes internacionales son mujeres quienes, cada vez con mayor frecuencia, migran por motivos laborales.
- 3) La mayor parte de la migración internacional de hoy día está relacionada con la búsqueda de trabajo. Más de 90 % de todos los migrantes internacionales está constituido por los trabajadores y sus familias.
- 4) En 2013, los asiáticos constituyeron el grupo más numeroso de personas que residían fuera de su lugar de nacimiento.
- 5) En la actualidad, el corredor migratorio internacional más transitado se encuentra entre Estados Unidos y México.
- 6) Se estima que uno de cada ocho migrantes tiene entre 15 y 24 años.
- 7) Se observa que el número total de migrantes supera al número de población de varios países. Así, los migrantes se imponen como importantes actores en diversas realidades nacionales, adquiriendo importancia la migración no solo para los propios migrantes y sus familias, sino también para cada Estado.

Ante este panorama, debería ser de principal interés de los gobiernos diseñar políticas de migración que gestionen de manera adecuada la circulación de los trabajadores y respondan al desajuste que existe actualmente entre la distribución de oportunidades de trabajo y la distribución de la población en edad de trabajar en el mundo. Las políticas de trabajo se enfrentan a la necesidad de abordar un mercado de trabajo en el que la migración, como proceso, y los migrantes colectivamente considerados conforman un hecho social. El desafío

³ OIT (2014) Tendencias Mundiales del Empleo 2014. Ginebra.

que esto supone para la implementación de políticas de trabajo decente se aborda mediante la promoción de oportunidades de trabajo en los países donde éstas escasean asegurando —en la medida de lo posible— que no haya diferencias en cuanto al reconocimiento de los derechos laborales de los migrantes.

En ese sentido, al no ser ningún país ajeno al fenómeno de migración laboral, consideramos relevante analizar la política migratoria de nuestro país y determinar cuál es la tendencia migratoria que se está presentado.

2.2.3. La reciente inmigración venezolana en el Perú

El tamaño y velocidad de la inmigración venezolana ha provocado problemas humanos, sociales laborales y académicos los que han generado diversas dificultades y retos al Estado y a la comunidad para poder responder de modo integral a esta situación. En los últimos dos años han ingresado más de 850,000 ciudadanos venezolanos lo cual ha afectado funcionamiento del mercado laboral, especialmente en el empleo y las remuneraciones, así como en la capacidad de ofrecer a cabalidad servicios públicos esenciales poniendo en evidencia las carencias estructurales del Estado y la sociedad peruana para afrontar exitosamente esta inesperada situación.

En el plano laboral se aprecia recientemente un evidente desgaste en los procesos de inserción laboral y autogeneración de ingresos, al incrementarse el ingreso de venezolanos jóvenes con escasa o nula calificación y con carga familiar dependiente. Es en este sector que se aprecian los mayores problemas para encontrar trabajo o generar sus condiciones de autoempleo, lo que genera presión sobre el mercado de trabajo, al tener que competir con la fuerza de trabajo local de características similares. Un efecto de esto es el notorio incremento migrantes venezolanos en situación de indigencia. Por otro lado, una parte de la opinión pública peruana les adjudica, sin mayor base, responsabilidad directa por los problemas de desempleo en el país.

Las principales dinámicas identificadas en la investigación de la (OIT (Organización Internacional del Trabajo) y Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo., 2019, pág. 49) “son:

- 1) Sobreoferta de mano de obra como consecuencia del ingreso masivo de jóvenes venezolanos a territorio peruano, lo que ha aumentado la presión sobre el empleo en actividades, principalmente, de baja calificación en el sector informal.
- 2) Proceso de tránsito de empleos dependientes o asalariados (precarios e informales) hacia el autoempleo o trabajo autónomo (también informal).
- 3) Preferencia en los empleadores locales por emplear mano de obra venezolana, aunque con indicios de cambio en las ciudades analizadas, donde se han reportado prácticas xenófobas o discriminatorias contra ciudadanos venezolanos.
- 4) Subutilización de las competencias laborales de los trabajadores venezolanos; en parte, como consecuencia de las dificultades que tienen para acreditar sus competencias técnico profesionales y experiencia laboral al no contar con sus papeles; así como por la falta de oportunidades de empleo calificado en un contexto de menor crecimiento económico y estancamiento / caída de la demanda externa e interna.
- 5) Frecuentes situaciones de abuso laboral a trabajadores venezolanos por parte de empleadores locales, expresadas en remuneraciones impagas, bajos salarios, jornadas extendidas, estafas, retenciones de salarios y de documentos, etc.
- 6) Situación de mayor vulnerabilidad, discriminación y acoso en el empleo que afecta a las mujeres venezolanas.
- 7) Registro de algunas iniciativas de emprendimientos productivos impulsadas por trabajadores venezolanos”.

La (OIT (Organización Internacional del Trabajo) y Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo., 2019) describe la reciente emigración de población venezolana en los siguientes términos:

“La actual coyuntura política que vive Venezuela ha obligado a emigrar a más de 3 millones de ciudadanos de dicho país, siendo Colombia el primer receptor de inmigrantes venezolanos y el Perú el segundo; en ese contexto la Dirección de Migración Laboral de la Dirección General de Promoción del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, consideró que era necesario contar con un estudio sobre el Impacto de la migración venezolana en las tres ciudades en las que se encuentra la mayor cantidad de ciudadanos venezolanos, esto es, Lima Metropolitana, Arequipa y Piura, por lo cual se solicitó el apoyo de la Organización Internacional para las Migraciones-OIM y la Organización Internacional para el Trabajo-OIT a fin de que se lleve a cabo el mencionado estudio. Desde el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo vemos a la migración no como un problema sino como una oportunidad de aprovechar los conocimientos adquiridos por los miles de profesionales altamente calificados que están efectuando labores que no corresponden a sus competencias y que sin desplazar a trabajadores peruanos puedan coadyuvar al desarrollo del país. Somos conscientes que siempre hemos sido un país de emigración y que no hemos estado preparados para recibir los flujos migratorios que se han dado en los dos últimos años, es por ello que es necesario ordenar desde el punto de vista laboral a aquellos migrantes que voluntariamente quieran residir en lugares en los que sus capacidades pueden ser aprovechadas en beneficio de las comunidades y en beneficio propio; esto al poder acceder a trabajos decentes que les permita tener una seguridad económica y contar a su vez con acceso a la seguridad social, beneficiando al Estado con el pago de impuestos por los ingresos que puedan percibir”.

Entre las principales conclusiones de esta investigación de la (OIT (Organización Internacional del Trabajo) y Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo., 2019, pág. 67) vale la pena indicar:

- 1) “No es cierto que el ingreso masivo de ciudadanas y ciudadanos venezolanos haya desplazado a trabajadores peruanos ocupados en empleos asalariados formales. Se estima que a inicios del 2019 en términos de impacto sobre el empleo formal, esta participación resulta irrelevante, por lo menos, en estos momentos: esos 32,000 empleos formales equivalen apenas al 1.16% del total de trabajadores asalariados en el sector privado (2´740,000 solo en Lima). Se puede afirmar que la mayoría de venezolanos residentes en las ciudades analizadas (Arequipa, Lima, Piura), trabaja o genera sus ingresos en la informalidad. Es decir, se habrían integrado al mercado de trabajo a través de empleos informales, como asalariados sin contrato de trabajo o autoempleados sin RUC. Teniendo en cuenta estos datos, se puede afirmar que hubo un incremento en la tasa de ocupación informal. En este sentido, podría inferirse que no existe el desplazamiento de trabajadores peruanos de empleos formales que pasan ser ocupados por trabajadores informales. Esto se puede explicar porque el mundo de la informalidad y específicamente el trabajo autónomo o independiente, presenta una mayor elasticidad, es decir, puede absorber buena parte de la mano de obra disponible. El efecto de la informalidad se evidencia, como veremos más adelante, en el nivel de los ingresos, pues el aumento de la población ocupada (local más inmigrantes), en un contexto de bajo crecimiento económico, conlleva a una caída en el ingreso promedio.
- 2) No se puede comprobar que el ingreso masivo de ciudadanas y ciudadanos venezolanos al mercado de trabajo, al incrementar la presión sobre el empleo, ha generado una disminución de los salarios promedios

en las actividades económicas formales e informales en las zonas urbanas. La tendencia general a la reducción en el nivel de los ingresos coincide con los testimonios recogidos en el estudio realizado. La mayoría de entrevistados señalan que en los últimos meses han experimentado cambios en sus condiciones laborales y salariales, en el sentido de una precarización y ralentización de sus ingresos. Si se sigue la lógica de los hallazgos encontrados en el estudio, el impacto en el nivel de los ingresos solo podría ser producido por la migración venezolana en aquellos sectores y actividades donde tienen una mayor presencia, es decir, en la informalidad laboral, principalmente, en las actividades de comercio al por menor y servicios. Asimismo, de acuerdo a las encuestas aplicadas resulta revelador el dato donde se indica que el 46% de los venezolanos manifestó tener ingresos por debajo del salario mínimo.

- 3) Ya no es totalmente cierto que la preferencia de los empleadores locales por contratar trabajadores venezolanos. El proceso de inserción laboral venezolana ha sufrido cambios. Se ha identificado, por lo menos, dos momentos. El primero de ellos (2016–2017) se caracterizó por el ingreso de venezolanos que reportaron contar niveles de educación superior. Este hecho representó un incentivo para los empleadores locales que comenzaron a contratarlos, animados por sus competencias laborales, así como por el carácter afable, carismático y sociable, percibido como un “valor agregado” para determinadas funciones o actividades vinculadas con la atención al público, comercio, ventas y servicios. Durante el último año estaríamos entrando a un segundo momento en el proceso de inserción laboral de inmigrantes venezolanos. Según algunos de los testimonios recogidos, se estaría dando nuevamente un cambio en las preferencias de algunos empleadores por contratar empleados locales en lugar de venezolanos. Esta tendencia podría deberse a los

siguientes factores: (a) una saturación del mercado de trabajo local, producto del sobre stock de venezolanos que ingresaron en los últimos dos años (2018–2019) y del propio crecimiento demográfico de la población local; (b) cambios en el perfil sociodemográfico de los últimos contingentes de venezolanos que ingresan al país; siendo la mayoría jóvenes con carga familiar, sin calificación ni competencias laborales; (c) menor interés de los propios venezolanos por emplearse en ocupaciones en situación de dependencia y su apuesta por explorar las oportunidades que abre el trabajo independiente o el autoempleo”.

Entre las principales recomendaciones que se plantea esta importante investigación pueden señalarse:

- ✓ En materia de formalización laboral, es necesario que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), diseñe e implemente una estrategia específica para la fiscalización de las condiciones de trabajo de la población inmigrante, particularmente la de origen venezolano. En esa línea, es destacable la posición del MTPE al anunciar que se sancionará a las empresas que reemplacen trabajadores peruanos por extranjeros, pagándoles un menor salario, al constituir esta una práctica discriminatoria.
- ✓ Impulsar campañas de sensibilización dirigidas a la población inmigrante, a la ciudadanía en general y al sector empleador en particular, en torno a los derechos humanos y laborales que asisten a los trabajadores migrantes, para evitar que estos sean objeto de estafas y abuso laboral, así como para que conozcan los mecanismos disponibles para presentar denuncias situaciones de esta naturaleza.
- ✓ Implementar, ejecutar y monitorear campañas de sensibilización en coordinación con otras instituciones públicas para combatir y

eliminar el acoso laboral y sexual contra las trabajadoras inmigrantes, estableciendo protocolos y mecanismos que faciliten la denuncia por parte de las víctimas.

- ✓ Generar las coordinaciones necesarias entre MTPE y diversas instituciones públicas y privadas con el fin de propiciar procesos de inserción laboral que no menoscaben sus competencias profesionales y laborales, y puedan contribuir a una mejora en la calidad de los servicios provistos por ciudadanos venezolanos en Perú.
- ✓ Generar las condiciones para la aprobación de un Sistema Nacional de Cualificaciones, que permita a los ciudadanos en general, y en particular a los inmigrantes venezolanos que no cuenten con un título de educación superior o técnica, poder certificar los conocimientos acumulados a lo largo de su trayectoria laboral, y de esta forma acreditar experiencia y competencias laborales de manera oficial.

2.2.4. Normativa (Tratados y Leyes) nacional sobre migraciones

Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas 1990

Desde su creación, la OIT se ha caracterizado por contribuir en el desarrollo jurídico de los derechos de los trabajadores migrantes, es así que por ejemplo entre los años 1925-1930, frente a una realidad internacional enmarcada en un periodo de entreguerras y en un incremento de los flujos migratorios a nivel internacional, la OIT consiguió la celebración de tres Convenios internacionales y dos Recomendaciones en materia de protección de los trabajadores migrantes.

Instrumentos Internacionales de la OIT de 1939: El Convenio N° 66 de la OIT fue celebrado el 28 de junio de 1939 en Ginebra, Suiza. El objeto de esta norma fue la regulación del reclutamiento, colocación y condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes. La norma se ubica en el contexto de la Gran Depresión, caracterizado por una alta tasa de desempleo, la caída de los precios y el flujo migratorio impulsado por la búsqueda de mejores oportunidades. Esta situación generaba un caldo de cultivo para actividades ilegales: tráfico de migrantes, trabajos forzosos, explotación, mínimas condiciones laborales, trata de personas, etc. En estas circunstancias regular el reclutamiento, colocación y condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes fue un paso vital para frenar estas ilegales actividades.

Instrumentos Internacionales de la OIT de 1949: El Convenio N° 97 de la OIT de 1949 debe ubicarse en el contexto de fines de la II Guerra Mundial. El Convenio N° 97 sobre los trabajadores migrantes constituye aquello que viene a ser el segundo instrumento de la OIT sobre el tema, recogiendo parte de lo dispuesto por el Convenio N° 66 sobre los trabajadores migrantes de 1939. Así el Artículo 1 dispuso:

“Artículo 1: Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual se halle en vigor el presente Convenio se obliga a poner a disposición de la Oficina Internacional del Trabajo y de cualquier otro Miembro, cuando lo soliciten:

- (a) Información sobre la política y la legislación nacionales referentes a la emigración y a la inmigración;
- (b) Información sobre las disposiciones especiales relativas al movimiento de trabajadores migrantes y a sus condiciones de trabajo y de vida;
- (c) Información sobre los acuerdos generales y los arreglos especiales en estas materias, celebrados por el Miembro en cuestión”. (p. 2)

Este artículo es una respuesta a las políticas de discriminación institucionalizadas durante la segunda guerra mundial durante el régimen hitleriano, en el que ocurrieron traslados masivos de grupos étnicos y religiosos en guetos y campos de concentración con el objetivo de explotarlos laboralmente y, finalmente, exterminarlos.

Recomendación 86 sobre los trabajadores migrantes de 1949 (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. , 1949, pág. 5)

“Hay que precisar que estas Recomendaciones de la OIT, a diferencia de los Convenios, no tienen carácter vinculante. La recomendación N° 86 fue adoptada el 01 de julio de 1949 en Ginebra, Suiza y está vinculada directamente al Convenio N° 97 sobre los trabajadores migrantes del mismo año.

Entre sus principales disposiciones está el numeral 5, que otorga el servicio gratuito mencionado en el artículo 2 del Convenio N° 97, en el que se dispone:

- 1) El servicio gratuito establecido en cada país para ayudar a los migrantes y a sus familias, y especialmente para proporcionarles información exacta, debería estar dirigido:
 - a) por autoridades públicas;
 - b) por una o varias organizaciones voluntarias que ejerzan su actividad sin fines lucrativos, aprobadas para este efecto por las autoridades públicas y sujetas a su vigilancia; o
 - c) en parte, por las autoridades públicas, y, en parte, por una o varias organizaciones voluntarias que reúnan las condiciones enunciadas en el apartado b) de este párrafo.
- 2) El servicio debería aconsejar a los migrantes y a sus familias, en sus idiomas o dialectos, o, al menos, en un idioma que puedan comprender, acerca de las cuestiones referentes a la emigración, inmigración, condiciones de trabajo y de vida, comprendidas las condiciones de

higiene en el lugar de destino, regreso al país de origen o de emigración y, de una manera general, acerca de cualquier otra cuestión que pueda interesarles en su calidad de migrantes.

- 3) El servicio debería facilitar a los migrantes y a sus familias, si ello fuera necesario, el cumplimiento de las formalidades administrativas y demás gestiones que necesiten hacer para su regreso al país de origen o de emigración.
- 4) Para facilitar la adaptación de los migrantes, deberían organizarse, cuando se consideren necesarios, cursos preparatorios destinados a informar a los migrantes sobre las condiciones generales y los sistemas de trabajo que prevalezcan en el país de inmigración y a enseñarles el idioma de ese país”.

Instrumentos Internacionales de la OIT de 1975: El Convenio 143 de la OIT fue adoptado en Ginebra, Suiza el 24 de Junio de 1975. Ocurrió en el período de la crisis energética de 1973, derivado del embargo de la Organización de Países Árabes Exportadores de Petróleo, hacia los países occidentales que apoyaron a Israel en la Guerra de Yom Kippur y la caída de la bolsa de valores de 1973-1974, como consecuencia del colapso del sistema Bretton Woods.

En el Artículo 1 se estableció que: “Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio se compromete a respetar los derechos humanos fundamentales de todos los trabajadores migrantes”.

Esta disposición es congruente con la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, la cual constituye la piedra angular para la convivencia

De los seres humanos. Explícitamente, se reconoce el derecho de los migrantes a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado, y a salir de cualquier país, incluso del propio, así como regresar a su

país, conforme lo dispone la Declaración Universal de Derechos Humanos y posteriormente el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Recomendación 151 sobre los trabajadores migrantes de 1975

La Recomendación N° 151 sobre los trabajadores migrantes de 1975 fue adoptada el 24 de junio de 1975, es decir en la misma fecha que el Convenio N° 143 sobre trabajadores migrantes. La Recomendación consta de tres partes:

1. Disposiciones que se refieren a la igualdad de oportunidades y de trato.
2. Disposiciones de política social.
3. Disposiciones de empleo y residencia.

Resolución relativa a un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada adoptada en la 92 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo: El Marco Multilateral de la Organización Internacional de Trabajo sobre Migraciones Laborales

“Esta Resolución encuentra sus antecedentes tanto en disposiciones anteriores, respecto a la regulación y acuerdos internacionales sobre los derechos de los trabajadores migrantes y sus familiares, como en la adecuación de los movimientos migratorios al fenómeno de globalización, siendo que la movilidad de la mano de obra ha aumentado paralelamente al mismo tiempo que se han acelerado los niveles de explotación y de desregulación” (Taran & Gerónimi, 2013). Y es que como señalan, a pesar de los estudios y la regulación en la materia, el fenómeno migratorio ha continuado expandiéndose y adquiriendo mayores grados de complejidad, (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO, 2007) por lo que ameritan una mirada más comprensiva del mismo.

“La Comisión Mundial Sobre la Dimensión Social de la Globalización, convocada por la OIT, mencionó que la ausencia de un marco multilateral que regule los movimientos migratorios habían ocasionado una serie de problemas que incluyen, pero no se limitan a: la explotación de los trabajadores migrantes,

el crecimiento de la migración irregular, el aumento de la trata de seres humanos, y la fuga de cerebros en países en desarrollo. Esto motivó a que en el 2004 se celebrara la 92va reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en la cual se adoptó la Resolución relativa a un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada que instaba a la implementación de un plan de acción para los trabajadores migrantes”.

Opinión Consultiva 18/03 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre los migrantes indocumentados

El 10 de mayo de 2002, con fundamento en el artículo 64.1, el estado mexicano sometió a la Corte Interamericana de Derechos Humanos una solicitud de opinión consultiva sobre la privación del goce y ejercicio de ciertos derechos laborales a los trabajadores migrantes, y su compatibilidad con la obligación de los Estados Americanos de garantizar los principios de igualdad jurídica, no discriminación y protección igualitaria y efectiva de la ley, consagrados en instrumentos internacionales de protección a los derechos humanos; así como la subordinación o condicionamiento de la observancia de las obligaciones impuestas por el derecho internacional de los derechos humanos, incluidas aquellas oponibles erga omnes, frente a la consecución de ciertos objetivos de política interna de un Estado Americano.

2.3. Definición de términos básicos⁴

ACNUR: Organización de las Naciones Unidas especializada en la atención a las personas refugiadas, desplazadas internas, apátridas y retornadas en todo el mundo. Su mandato es dirigir y coordinar la acción conjunta de las distintas organizaciones y ONG que trabajan para resolver los problemas de las personas refugiadas y apátridas.

⁴ UNICEF (2019) Glosario sobre migración, asilo y refugio. Madrid. Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

Campo de refugiados/desplazados: Asentamiento humano organizado que agrupa temporalmente a un conjunto de personas desplazadas forzosamente de sus Estados de origen o de residencia habitual. En los campos, las personas refugiadas o desplazadas reciben ayuda humanitaria internacional (alimentos, cobijo, asistencia médica y psicosocial y educación para los niños y niñas). Una alternativa a los campos de refugiados son las comunidades de acogida, donde las personas refugiadas y desplazadas se integran en la comunidad local con el apoyo de las autoridades.

Control de fronteras: Sistema por el que cada país regula la entrada y salida de personas a través de sus fronteras. El control de fronteras depende de los gobiernos e implica la participación de diferentes cuerpos de seguridad, públicos (policía, guardia civil) o privados.

Desplazados internos: Son personas que se ven obligadas a abandonar sus hogares y migrar dentro de su propio país, huyendo de situaciones que ponen en riesgo sus vidas o las de sus familias. Los desastres naturales y los conflictos armados provocan cada año el desplazamiento de miles de personas, que pierden sus medios de vida y a menudo tienen que vivir en campamentos de desplazados.

Éxodo rural o éxodo campesino: Migración de personas desde el campo a la ciudad, en búsqueda de nuevas oportunidades de trabajo. Generalmente se produce dentro de un país y lo protagonizan personas jóvenes y sus familias. La emigración desde el campo a la ciudad se aceleró en el siglo XIX con la Revolución Industrial y en algunos casos ha provocado despoblamiento rural (“pueblos fantasmas”) y sobrepoblación urbana (“ciudades dormitorio”, “suburbios”).

Factores de expulsión (push factors): Son las circunstancias y sucesos que ocurren en el país de origen y que llevan a una persona a migrar, voluntaria o forzosamente. Algunos ejemplos serían los conflictos, las crisis

medioambientales, la falta de empleo o la discriminación hacia determinados grupos sociales.

Factores de atracción (pull factors): Se dan en el país receptor y son aquellos que motivan a una persona a querer ir a ese lugar porque creen que allí tendrán una vida mejor. Por ejemplo, al hacerse mayores y jubilarse, algunas personas deciden establecerse en lugares con clima templado: en este caso el clima sería un factor de atracción.

Libertad de circulación/movimiento: La Carta de Derechos Humanos reconoce el derecho de todas las personas a moverse libremente dentro de su país, así como a salir de su país y volver en cualquier momento. Sin embargo, no se ampara el derecho de cualquier persona a entrar libremente en otro país que no sea el suyo. Dependiendo del país al que queramos ir, necesitamos un documento de identidad vigente, pasaporte o visado, declarar el motivo de nuestro viaje (turismo, estudios, trabajo, prensa, cuerpo diplomático...) y respetar el tiempo máximo de permanencia que nos permitan las autoridades del país. En algunos casos, las autoridades deniegan el pasaporte a determinados ciudadanos nacionales (como los que hayan sido previamente deportados o quienes estén en conflicto con la ley). Además, algunos gobiernos prohíben la salida de sus ciudadanos hacia determinados países y, de igual modo, hay estados que tienen vetada la entrada de nacionales de países específicos o de personas que hayan viajado por determinada región con la que existe conflicto diplomático.

Menores No Acompañados: Niños, niñas y adolescentes que han viajado solos fuera de su país o que se encuentran separados de sus familias y en situación de desprotección. Los desastres naturales y las guerras provocan que muchos niños y niñas se vean separados de sus familias. Los menores no acompañados a menudo están indocumentados y son especialmente

vulnerables a la explotación, la trata y el tráfico en los países de tránsito y de destino.

Migración: Es un fenómeno por el que algunas personas dejan su lugar de residencia para establecerse en otro país o región. Se llama emigración a la salida de personas de su país de origen e inmigración a la entrada de personas en un país receptor.

Migración facilitada: Migración regular asistida por los gobiernos mediante la agilización de trámites y eliminación de trabas. El establecimiento del espacio Schengen en Europa es un ejemplo de migración facilitada.

Migración forzosa: Movimiento de población, por lo general a gran escala, que tiene un carácter involuntario. Puede ocurrir por una catástrofe natural, por factores climáticos, por un conflicto o porque un determinado grupo sea expulsado de sus tierras.

Migración irregular: Movimiento de personas entre países al margen de los procedimientos establecidos por los gobiernos. La migración irregular puede producirse por una entrada no autorizada en el país (voluntaria o forzosa) o, más frecuentemente, por la prolongación de la estancia en un país más allá del límite establecido en el visado. Por ejemplo: una persona que fuera de vacaciones o a estudiar a un país y se quedara más tiempo del que marca su visado, estaría en situación irregular.

Migración laboral: Movimiento de personas entre países o regiones con un fin laboral. La migración laboral entre países está regulada por la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares.

Migración ordenada/regular: Movimiento de personas de su país a otro, respetando la legislación que regula la salida del país de origen, el posible viaje por países de tránsito y el ingreso en el país receptor.

Migrante: Persona que se traslada a un país o región diferente de su lugar de origen para establecerse en él temporal o definitivamente. Una persona migrante es emigrante para su país de origen e inmigrante para el país receptor.

Migrante cualificado: Trabajador migrante que por sus competencias profesionales, científicas, artísticas o deportivas recibe un tratamiento preferencial en cuanto a su admisión en un país distinto al suyo. Este tipo de migración puede dar lugar a dos tipos de fenómenos relacionados: la fuga de cerebros en los países de origen y la ganancia de cerebros en los países receptores. La fuga de cerebros es frecuente en países en desarrollo, pero también ocurre en países ricos. Cuando sucede a gran escala, supone un problema para el desarrollo de algunos países. También se conoce como fuga de talentos o migración altamente cualificada.

Migrante documentado: Migrante que ingresa regularmente en un país y permanece en él de acuerdo a los criterios establecidos en sus documentos de estancia (pasaporte, visado, permiso de residencia, permiso de trabajo)

Migrante económico: Persona que deja su lugar de origen para mejorar su nivel de vida en un país distinto o en otra región.

Migrante en situación irregular: Persona que permanece o transita por un país sin tener los documentos que le permiten hacerlo. Esto puede ocurrir: - Porque su entrada en el país no esté autorizada. - Por permanecer en un país más allá del tiempo permitido. - Por vulnerar las condiciones de estancia establecidas en el pasaporte o el visado (por ejemplo, trabajar con un visado de estudiante).

Trabajador de temporada: Todo trabajador migrante cuyo trabajo, por su propia naturaleza, dependa de condiciones estacionales y sólo se realice durante parte del año.

Naturalización o nacionalización: Proceso administrativo por el que por el cual un ciudadano de un Estado adquiere la nacionalidad de otro país.

Normas internacionales mínimas: Los Estados están obligados a observar unas normas básicas sobre el tratamiento de extranjeros en su territorio. Estas normas están establecidas por el derecho internacional y son de obligado cumplimiento.

No devolución (non-refoulement): Norma internacional que impide devolver a una persona a un territorio en el que su vida o su libertad corren peligro.

Pasaporte: Documento público, personal, individual e intransferible y expedido por cada gobierno que acredita la identidad y la nacionalidad de sus ciudadanos en el extranjero. Los pasaportes son propiedad del Estado, no de sus titulares. Todos los ciudadanos de un país tienen derecho a obtener un pasaporte, salvo si hay una causa legal o judicial para retirar el pasaporte a una determinada persona (por ejemplo, alguien en espera de juicio). No todos los pasaportes nacionales ofrecen la misma libertad de movimientos en el mundo: algunos permiten viajar a gran número de países sin necesidad de visado, mientras que otros sólo permiten viajar a un número muy reducido de países.

Reunificación familiar: Derecho de la infancia que la Convención sobre los Derechos del Niño reconoce a todos los niños, niñas y adolescentes que, por cualquier circunstancia, vivan en un país distinto al de sus padres. La reunificación familiar permite a las familias cruzar las fronteras y establecerse en un país distinto a su país de origen para permanecer unidas.

Solicitante de asilo: Persona que solicita el reconocimiento de la condición de refugiado y cuya solicitud individual aún no ha sido aceptada o rechazada. Cuando el desplazamiento humano provocado por guerras o catástrofes es tan masivo que no es posible realizar un proceso de revisión de solicitudes de asilo individuales, estas personas reciben la consideración de refugiados “prima facie”.

Trata de personas: Negocio ilegal que consiste en la captación, transporte, traslado, acogida o recepción de personas contra su voluntad con fines de explotación, recurriendo a la amenaza, al fraude, al engaño, al abuso de poder o al uso de la fuerza y otras formas de coacción. Las personas sometidas a trata pueden ser obligadas a cruzar las fronteras sin documentos, de modo que no pueden regresar a su país ni residir y trabajar legalmente en el país receptor. La mayoría son sometidas a las formas más graves de explotación.

Visa: Autorización que otorga un Estado a ciudadanos extranjeros, para entrar o permanecer temporalmente y, en algunos casos, a sus ciudadanos nacionales para salir del país. El visado es un documento que complementa el pasaporte. Los visados se expiden cuando no existen acuerdos de libre tránsito entre países para sus ciudadanos (como el que existe dentro de la Unión Europea mediante el acuerdo Schengen, por ejemplo). Existen diferentes tipos de visado, que limitan el tiempo y el tipo de actividades que puede realizar una persona dentro de un país: de trabajo, de estudios, de tránsito, de turista, de periodista, diplomático, etc. Si una persona superara el tiempo de estancia que marca su visado o incumple sus condiciones, se encontraría en situación irregular.

2.4. Formulación de Hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

La situación de la población migrante venezolana ingresante al Perú en los años 2018 – 2020 no se ajusta estrictamente a los principios universales de los Derechos Humanos, convenios internacionales, ni al Derecho Laboral peruano.

2.4.2. Hipótesis Específicas

Los empleadores peruanos no respetan estrictamente los principios del Derecho Laboral peruano en el caso de la población laboral migrante venezolana ingresante al Perú en los años 2018 - 2020.

Las políticas públicas orientadas a afrontar la situación social y familiar de los migrantes venezolanos ingresados al Perú en los años 2018 – 2020 no se ajustan estrictamente a los principios generales de lo Derechos Humanos y Convenios internacionales.

2.5. Identificación de variables

2.5.1. Variable Independiente

Situación laboral de la población migrante venezolana ingresante al Perú en los años 2018 – 2020.

2.5.2. Variable dependiente

No observancia de los principios de los Derechos Humanos, Convenios internacionales, ni del Derecho Laboral peruano.

2.6. Definición Operacional de Variables e indicadores

- **Variable dependiente:** No observancia de los principios de los Derechos Humanos, Convenios internacionales, ni del Derecho Laboral peruano
- **Definición operacional:** El diseño de la investigación será el "no experimental" ya que los datos serán recogidos directamente y no se manipularán las variables. En cuanto a su diseño estadístico la investigación asume un diseño correlacional.
- **Indicadores:** La investigación se desarrolla en un universo de 200 personas, integrada por profesionales de diversos niveles de la Corte Superior de Pasco (jueces y secretarios), abogados del Distrito Judicial de Pasco, estudiantes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión y analistas especializados en

el tema.

- **Variable independiente:** Situación laboral de la población migrante venezolana ingresante al Perú en los años 2018 - 2020.
- **Definición operacional:** La investigación es de tipo aplicado. El nivel es el "Explicativo Causal". El diseño de la investigación es el "no experimental". En cuanto a su diseño estadístico la investigación asume un diseño explicativo causal
- **Indicadores:** Grupo de 5 magistrados y 10 abogados especialistas en Derecho Penal y Administrativo.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación

La presente investigación es de tipo aplicado porque se orienta a plantear medidas orientadas a conocer la situación humana, social y legal de la población laboral migrante venezolana ingresante al Perú en los años 2018 – 2020, a fin de detectar, ubicar y plantear normativas correctivas que aporten criterios para su solución.

3.2. Nivel de Investigación

El nivel de la presente investigación es el “Explicativo Causal”, porque pretende investigar la situación humana, social y legal de la población laboral migrante venezolana ingresante al Perú en los años 2018 – 2020 y plantear alternativas normativas correctivas.

3.3. Método de investigación

Se usó el método analítico crítico que se sustenta en la dogmática jurídica para analizar la situación humana, social y legal de la población laboral migrante venezolana ingresante al Perú en los años 2018 – 2020.

Para el presente trabajo se adoptó, además, el método funcionalista (cuestionarios y entrevistas) con la intención de conocer con detalle el fenómeno objeto de estudio.

3.4. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es el "no experimental" ya que los datos son recogidos directamente y no se manipularán las variables. En cuanto a su diseño estadístico la investigación asume un diseño correlacional.

3.5. Población y Muestra

La población de la investigación está conformada por integrantes de diversos niveles de la Corte Superior de Pasco (jueces y secretarios), abogados del Distrito Judicial de Pasco, estudiantes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional "Daniel Alcides Carrión" y analistas especializados en el tema. Se calcula un universo de 200 personas.

De la población antes señalada, se tomó una parte de la misma que sea representativa. (representa el 95% de los casos con un margen de error del 0.05). La muestra fue seleccionada mediante la siguiente fórmula de Blalock⁵:

$$n = \frac{(Z)^2 (P.Q.N)}{(E)^2 (N-1) + (Z)^2 (P.Q)}$$

Z = Desviación Estándar

E = Error de Muestreo

P = Probabilidad de ocurrencia de los casos

Q = (1 -)

N = Tamaño del Universo

n = Tamaño del Universo

⁵ BLALOCK, Hubert (2002) Estadística Social. Fondo de Cultura Económica. México.

Factores considerados en la fórmula, para determinar el tamaño de la muestra:

$$Z = 1.96$$

$$E = 0.05$$

$$P = 0.50$$

$$Q = 0.50$$

$$N = 200$$

n = Resultado a obtener (Muestra)

Sustituyendo:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5 \times 0.5) 200}{(0.05)^2 (200 - 1) + (1.96)^2 (0.5 \times 0.5)}$$

$$n = 67$$

La muestra está conformada por 67 personas.

El muestreo aplicado es fue el muestreo probabilístico con afijación proporcional.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de recolección de datos que se aplicó es la encuesta por observación y el instrumento utilizado es el "cuestionario" que se aplicó a la muestra seleccionada.

Antes de aplicarse el Cuestionario se efectuó una breve aplicación (Prueba Piloto) para determinar su funcionalidad.

Se determinó la validez del Cuestionario mediante el sistema del "juicio de expertos". El Cuestionario será sometido al juicio de cinco expertos para que éstos se pronuncien sobre su validez.

La confiabilidad del cuestionario se estableció mediante la aplicación del estadístico Coeficiente Alpha de Cronbach a los resultados de la Prueba Piloto.

Se aplicó también una entrevista personal no estructurada a un grupo de 5 magistrados y 10 abogados especialistas en Derecho Penal y Administrativo.

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

El Cuestionario se aplicó anticipadamente (Prueba Piloto) para determinar su funcionalidad y comprobar su claridad en la redacción y, de ser el caso, aplicar los correctivos pertinentes.

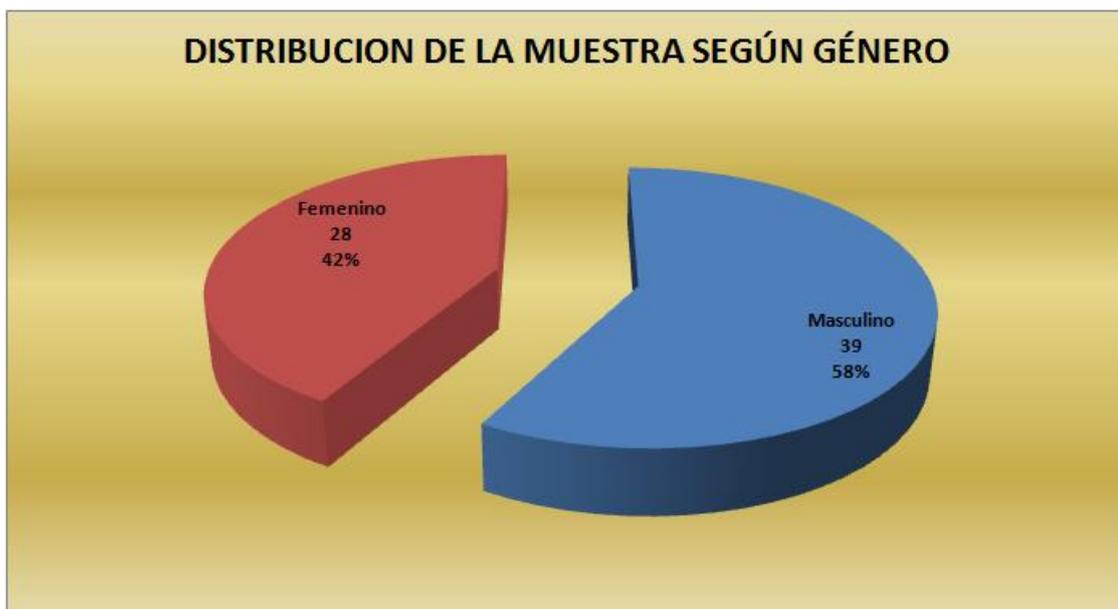
Se determinó la validez del Cuestionario mediante el sistema del "juicio de expertos". El Cuestionario fue sometido al juicio de cinco expertos para que éstos se pronuncien sobre su validez. La confiabilidad del cuestionario se estableció mediante la aplicación del estadístico Coeficiente Alpha de Cronbach a los resultados de la Prueba Piloto.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para el "procesamiento de datos" la información proveniente del cuestionario ha sido ingresada a una matriz de datos para su tratamiento estadístico. La contrastación de las hipótesis se efectuó comparando el enunciado formulado en la hipótesis con el resultado obtenido en el procesamiento estadístico llevado a cabo. Se utilizó el análisis Chi Cuadrado para una sola muestra. El análisis de datos se realizó utilizando la estadística descriptiva y la estadística inferencial.

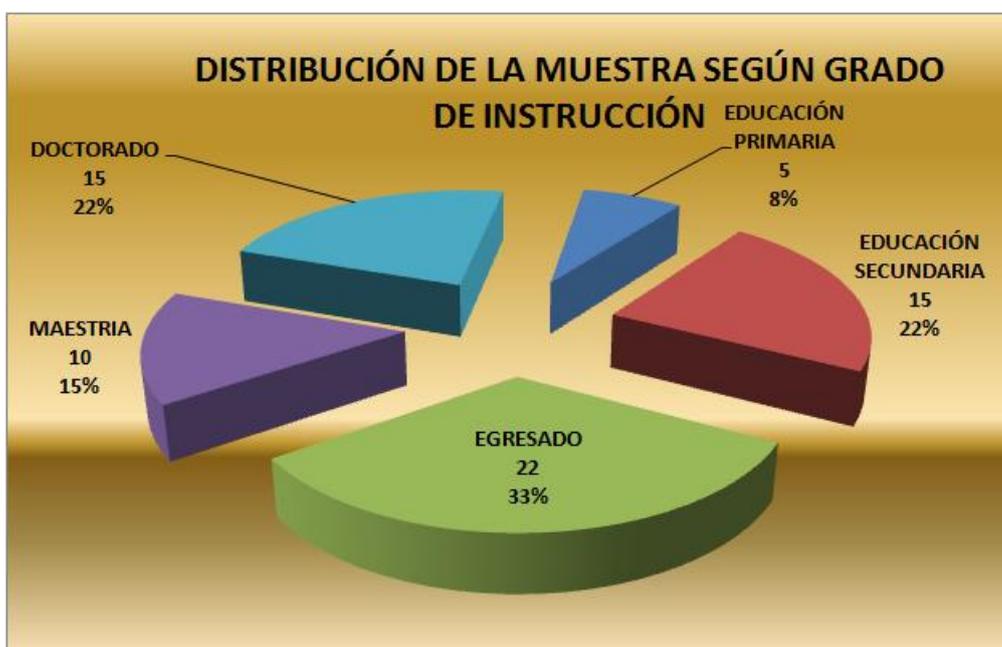
3.9. Tratamiento estadístico

La muestra de la investigación estuvo conformada por 67 personas distribuidas según género de la siguiente manera:



Se aprecia un marcado predominio del género masculino (39) sobre el femenino (28):

Según el nivel de instrucción la muestra se estructuró de la siguiente manera:



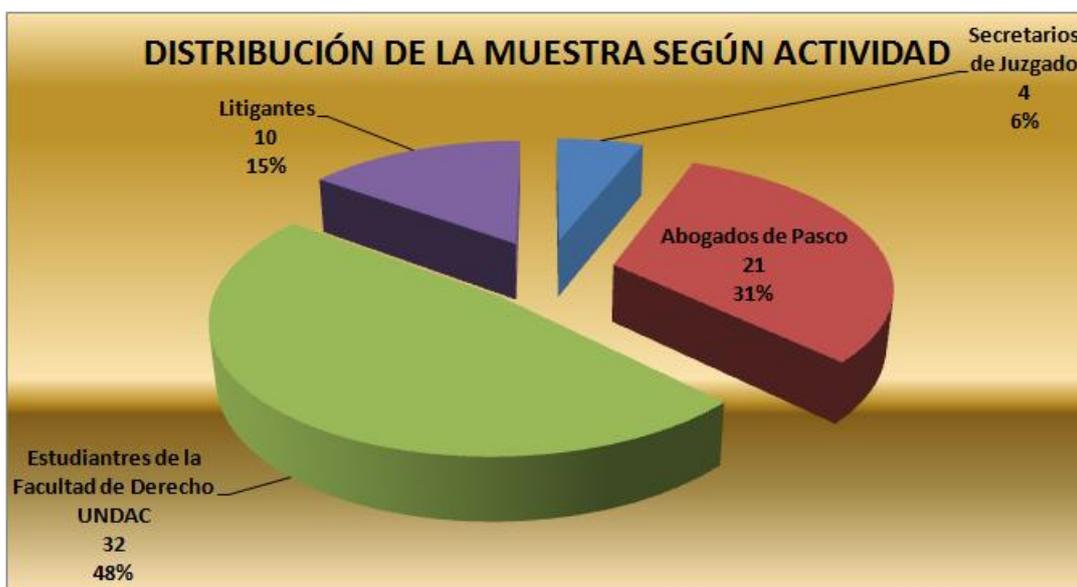
El mayor porcentaje se aprecia a nivel de Egresado y Doctorado (22%) y el menor porcentaje se aprecia a nivel de Educación Primaria (8%).

La distribución de la muestra según el grupo etario puede apreciarse en el siguiente gráfico:



El mayor porcentaje de la muestra se ubica entre las personas de 30 a 45 años (48%).

Según el tipo de actividad la muestra se distribuyó de la siguiente manera:



Se aprecia que el mayor porcentaje de la muestra se ubica a nivel de alumnos de la Facultad de Derecho (48%) y el menor porcentaje es a nivel de Secretarios de Juzgado.

3.10. Orientación ética, filosófica y epistémica

1. Se realizará la investigación teniendo en cuenta los procedimientos establecidos en la universidad y se solicitarán las autorizaciones pertinentes, para la toma de muestra, sin falseamiento de datos.
2. La investigación buscará mejorar el conocimiento y la generación de valor en la institución estatal objeto de estudio.
3. El trabajo de investigación guardará la originalidad y autenticidad buscando un aporte por parte del tesista hacia la comunidad científica.
4. Se respetará los resultados obtenidos, sin modificar las conclusiones, simplificar, exagerar u ocultar los resultados. No se utilizarán datos falsos ni se elaboraron informes intencionados.
5. No se cometerá plagio, se respetará la propiedad intelectual de los autores y se citará de manera correcta cuando se utilizarán partes de textos o citas de otros autores.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

Para el desarrollo del trabajo de investigación, luego de obtener el visto bueno de la Dirección de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, se determinó iniciar con la recolección de datos a través de las fichas de encuesta y entrevista con diversos profesionales del derecho, por ello, se han realizado visitas periódicas a los estudios de abogados, oficinas del Ministerio Público y a los Juzgados encargados de la problemática que presentamos en el capítulo correspondiente. En esta parte del trabajo se mostrarán los resultados obtenidos de la encuesta realizada a Jueces laborales y Civiles de Pasco: Secretarios de Juzgado; Abogados civiles y laborales de Pasco; Estudiantes de la Facultad de Derecho UNDAC; Especialistas varios. El tipo de investigación fue la investigación aplicada, el nivel de la investigación fue el explicativo causal, el diseño fue el no experimental y el diseño estadístico fue el de comparación de frecuencias con la Razón Chi Cuadrado, el método fue el cuantitativo aplicando los procedimientos analíticos y sintéticos. El procesamiento estadístico fue realizado con el programa estadístico SPSS versión 22 y se recurrió a la Razón Chi Cuadrado.

Debo indicar, asimismo, que en el proceso de investigación y recolección de datos e información relacionada al tema que me plantee estudiar, también se obtuvo información oficial de los archivos del Juzgado especializado y algunos profesionales expertos de otras jurisdicciones, los mismos que fueron considerados como datos valederos en el informe final, especialmente como referencia sustentadora para reafirmar la investigación de los temas correlacionados a la presente tesis, debido principalmente a que mi trabajo tiene la circunscripción de nuestra patria en toda su dimensión geográfica.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

Se aplicó a la muestra seleccionada un cuestionario destinado a recoger sus conocimientos y opiniones sobre los derechos laborales de los trabajadores migrantes.

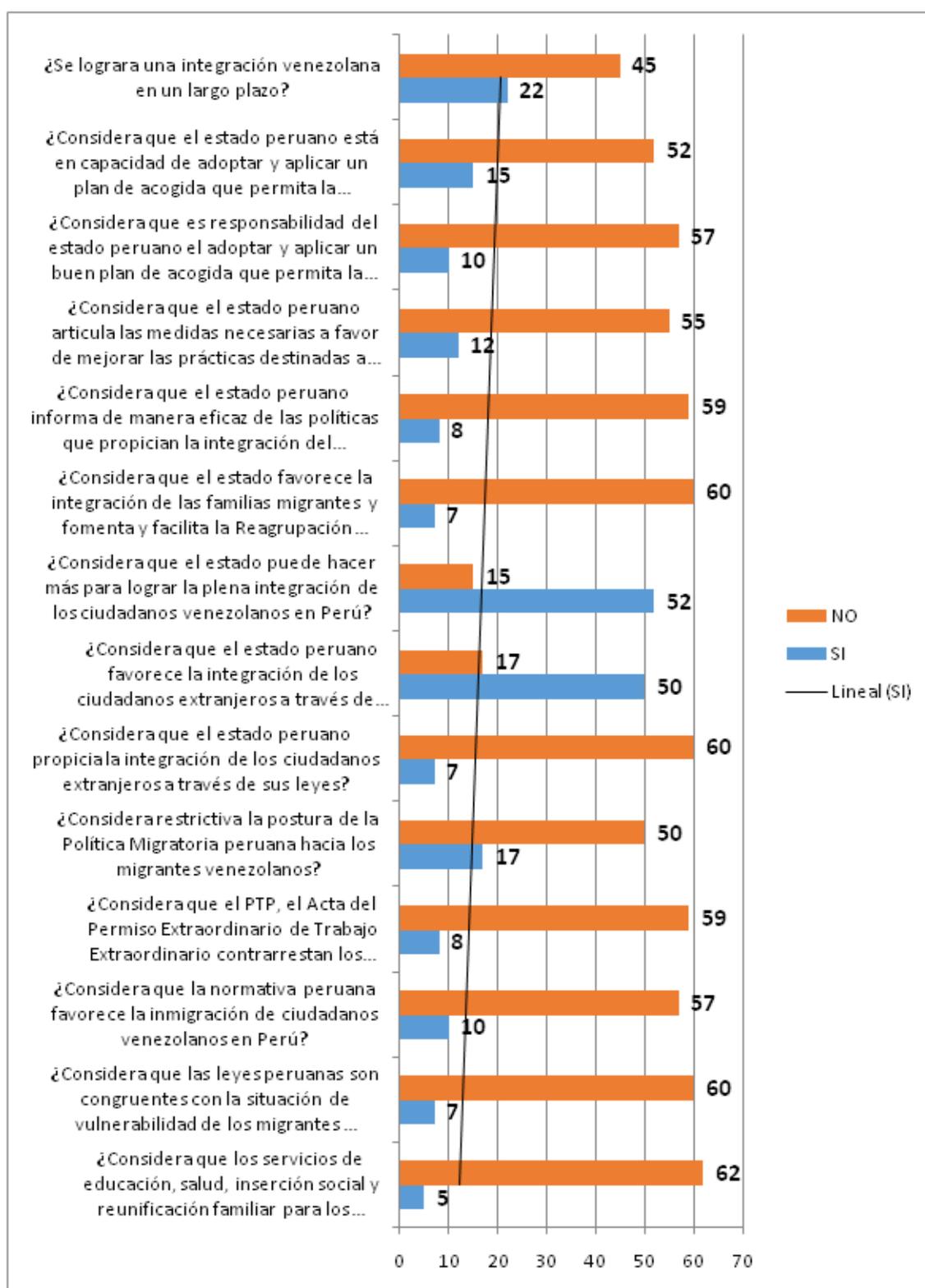
ITEMS	SI	NO
1) ¿Considera que los servicios de educación, salud, inserción social y reunificación familiar para los migrantes son accesibles y congruentes con la política migratoria?		
2) ¿Considera que las leyes peruanas son congruentes con la situación de vulnerabilidad de los migrantes venezolanos?		
3) ¿Considera que la normativa peruana favorece la inmigración de ciudadanos venezolanos en Perú?		
4) ¿Considera que el PTP, el Acta del Permiso Extraordinario de Trabajo Extraordinario contrarrestan los efectos de la situación problemática venezolana en el Perú?		
5) ¿Considera restrictiva la postura de la Política Migratoria peruana hacia los migrantes venezolanos?		
6) ¿Considera que el estado peruano propicia la integración de los ciudadanos extranjeros a través de sus leyes?		
7) ¿Considera que el estado peruano favorece la integración de los ciudadanos extranjeros a través de campañas de sensibilización dirigidas a la población peruana?		
8) ¿Considera que el estado puede hacer más para lograr la plena integración de los ciudadanos venezolanos en Perú?		
9) ¿Considera que el estado favorece la integración de las familias migrantes y fomenta y facilita la Reagrupación Familiar?		
10) ¿Considera que el estado peruano informa de manera eficaz de las políticas que propician la integración del inmigrante en la sociedad peruana?		
11) ¿Considera que el estado peruano articula las medidas necesarias a favor de mejorar las prácticas destinadas a propiciar la integración de los ciudadanos venezolanos en el Perú?		
12) ¿Considera que es responsabilidad del estado peruano el adoptar y aplicar un buen plan de acogida que permita la integración paulatina y efectiva del inmigrante?		
13) ¿Considera que el estado peruano está en capacidad de adoptar y aplicar un plan de acogida que permita la integración paulatina y efectiva del inmigrante?		
14) ¿Se lograra una integración venezolana en un largo plazo?		

Los resultados pueden apreciarse en la siguiente tabla:

RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADO A LA MUESTRA

ITEMS	SI	NO
¿Considera que los servicios de educación, salud, inserción social y reunificación familiar para los migrantes son accesibles y congruentes con la política migratoria?	5	62
¿Considera que las leyes peruanas son congruentes con la situación de vulnerabilidad de los migrantes venezolanos?	7	60
¿Considera que la normativa peruana favorece la inmigración de ciudadanos venezolanos en Perú?	10	57
¿Considera que el PTP, el Acta del Permiso Extraordinario de Trabajo Extraordinario contrarrestan los efectos de la situación problemática venezolana en el Perú?	8	59
¿Considera restrictiva la postura de la Política Migratoria peruana hacia los migrantes venezolanos?	17	50
¿Considera que el estado peruano propicia la integración de los ciudadanos extranjeros a través de sus leyes?	7	60
¿Considera que el estado peruano favorece la integración de los ciudadanos extranjeros a través de campañas de sensibilización dirigidas a la población peruana?	50	17
¿Considera que el estado puede hacer más para lograr la plena integración de los ciudadanos venezolanos en Perú?	52	15
¿Considera que el estado favorece la integración de las familias migrantes y fomenta y facilita la Reagrupación Familiar?	7	60
¿Considera que el estado peruano informa de manera eficaz de las políticas que propician la integración del inmigrante en la sociedad peruana?.	8	59
¿Considera que el estado peruano articula las medidas necesarias a favor de mejorar las prácticas destinadas a propiciar la integración de los ciudadanos venezolanos en el Perú?	12	55
¿Considera que es responsabilidad del estado peruano el adoptar y aplicar un buen plan de acogida que permita la integración paulatina y efectiva del inmigrante?	10	57
¿Considera que el estado peruano está en capacidad de adoptar y aplicar un plan de acogida que permita la integración paulatina y efectiva del inmigrante?	15	52
¿Se lograra una integración venezolana en un largo plazo?	22	45

Estos resultados pueden apreciarse en el siguiente gráfico:



4.3. Prueba de hipótesis

En el siguiente cuadro podemos apreciar los resultados procesados con la Razón Chi Cuadrado para una sola muestra:

Item	Sig. Asintótica Bilateral	Resultado
Item 1	0.001	Item Significativo
Item 2	0.001	Item Significativo
Item 3	0.001	Item Significativo
Item 4	0.001	Item Significativo
Item 5	0.001	Item Significativo
Item 6	0.001	Item Significativo
Item 7	0.001	Item Significativo
Item 8	0.001	Item Significativo
Item 9	0.001	Item Significativo
Item 10	0.001	Item Significativo
Item 11	0.001	Item Significativo
Item 12	0.001	Item Significativo
Item 13	0.001	Item Significativo
Item 14	0.001	Item Significativo

Las respuestas en cada ítem son definitivamente contundentes y así queda demostrado por la significancia de la Razón Chi Cuadrado para una sola muestra. Es decir, las respuestas dadas en cada ítem del cuestionario son marcadamente diferentes con relación a la posible respuesta alternativa.:

4.4. Discusión de resultados

De los resultados de la encuesta aplicada podemos deducir las siguientes conclusiones que, por lo demás, coinciden con los aportes de Cajo Cosa Valente:

La normativa laboral que regula la contratación de trabajadores extranjeros en el Perú, al haber sido promulgada durante la vigencia de la Constitución Política de 1979, colisiona con la actual Carta Magna, específicamente con el Principio – Derecho de Igualdad y el Principio de No Discriminación, situación que vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores extranjeros, al verse éstos sometidos a un tratamiento diferenciado el cual no se encuentra debidamente sustentado.

- El análisis jurídico revela que existe una contradicción entre las normas que regulan la contratación de los trabajadores extranjeros en nuestro país con lo previsto en nuestra norma constitucional vigente, precisando naturalmente que la situación económica, política y social en la que estas fueron dadas han cambiado radicalmente.
- De acuerdo al principio de igualdad, se aprecia que no existe justificación para el tratamiento diferenciado que hasta la fecha se viene aplicando a la regulación de la contratación de trabajadores extranjeros, lo que se demuestra con la vigencia de la idea subyacente en la conciencia del legislador de que el trabajador extranjero va a desplazar al trabajador nacional restándoles puestos de trabajo a estos últimos, que resulta ser discriminatoria, máxime que si nuestra actual Constitución Política del Perú

ya no hace distinción alguna entre estos, de acuerdo al análisis jurídico efectuado.

- Teniendo en cuenta que los indicadores de empleo del mercado peruano han ido variando sustancialmente a través de los años, en tanto a que el índice de desempleo se ha visto reducido sustancialmente, no advertimos medida que justifique continuar con una tratativa diferenciada a para la regulación sobre la contratación de trabajadores extranjeros en nuestro país.
- Es necesario y justo implementar medidas legislativas que modifiquen la normativa vigente en materia de contratación de trabajadores extranjeros y que favorezca la igualdad entre nacionales y éstos.

La contratación de los trabajadores extranjeros en Perú se encuentra regulada por el Decreto Legislativo 689, Ley de Contratación de Personal Extranjero (LCPE), y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo 014-92-TR (Reglamento)]. Se trata de un régimen de contratación especial, el cual tiene ciertas particularidades, tanto en la formalidad como en el contenido:

a) **Generalidades**

De conformidad con la LCPE, los trabajadores extranjeros están sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, con lo cual, si bien tienen un régimen especial que regula su contratación, en todo lo no previsto por dicha norma se aplica el régimen general; esto es, el Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), su reglamento y las demás normas que regulan el régimen de la actividad privada. Entre los principales aspectos a tener en cuenta resalta lo siguiente:

- **Habilitación para la celebración del contrato de trabajo:** El extranjero requiere contar con una visa de negocios para poder firmar su contrato de

trabajo en territorio peruano. En caso haya ingresado con una visa de turista, deberá contar con un “Permiso Especial para Firmar Contratos.

- Formalidad: El contrato de trabajo debe celebrarse por escrito en tres ejemplares de idéntico tenor, así como sus prórrogas y modificaciones, las cuales deberán ser aprobadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) esta tendrá un plazo de tres (3) días hábiles para emitir la resolución de aprobación.
- Plazo de duración del contrato de trabajo: El contrato de trabajo tiene un plazo determinado, el mismo que no podrá exceder de tres (3) años, prorrogables por períodos iguales. Es importante señalar que en este caso no se requiere justificar la temporalidad de la contratación, pues esta se sustenta en el régimen especial. Así, debe tenerse en cuenta que la LCPE no admite que un extranjero pueda ser contratado a plazo indeterminado por la empresa peruana, debiendo ser su contrato imprescindiblemente uno de plazo determinado.
- Cláusulas especiales: Los contratos de personal extranjero, así como sus prórrogas y modificaciones, deberán contemplar las siguientes cláusulas: (i) Que la aprobación del contrato de trabajo de personal extranjero no autoriza a iniciar la prestación de servicios hasta que no se cuente con la calidad migratoria habilitante, esto es, visa de trabajo; (ii) el compromiso de capacitar al personal nacional en la misma ocupación; y (iii) que el empleador se compromete a transportar al trabajador extranjero a su país de origen o al que convengan las partes, al extinguirse la relación laboral.
- Información mínima del contrato de trabajo: Es importante señalar que, de acuerdo a LCPE, los contratos de personal extranjero deben contar con una serie de información mínima, destacando los datos mínimos de contratación. Al respecto, la norma bajo comentario hace hincapié en la

importancia de incluir en el contrato de trabajo, información como la descripción de labores a desarrollar, la jornada laboral, lugar donde laborará el trabajador extranjero, remuneración diaria o mensual, moneda, bonificaciones, fecha prevista para el inicio del servicio, plazo del contrato y demás estipulaciones contractuales.

- Inicio de la prestación de los servicios: Es importante resaltar que la aprobación del contrato de trabajo no habilita al extranjero a prestar servicios en la empresa; para ello, será necesario contar con la calidad migratoria habilitante, en este caso, la de “trabajador”.

b) Límites en la contratación de personal extranjero

La LCPE establece limitaciones a la contratación de trabajadores extranjeros en cuanto al número y a las remuneraciones que pueden percibir. Así, la norma bajo comentario establece lo siguiente:

- Respecto del número de extranjeros: El número de trabajadores extranjeros contratados en una empresa peruana no puede ser mayor al 20% del número total de su personal.
- Respecto de las remuneraciones: Las remuneraciones de los trabajadores extranjeros no pueden exceder del 30% del total de la planilla de sueldos y salarios del personal. Para determinar este número, se debe verificar la información de la planilla al cierre del mes anterior a la presentación de la solicitud de contratación de personal extranjero. Sin perjuicio de lo señalado, existen supuestos en los que las entidades empleadoras podrán solicitar la exoneración del cumplimiento de los porcentajes limitativos señalados, siempre que se presenten los siguientes escenarios: a) Cuando se trate de personal profesional o técnico especializado: En este caso, el trabajador deberá contar con un título profesional o su equivalente en caso de carreras técnicas, así como las constancias de trabajo que acrediten los conocimientos teórico-prácticos declarados en el contrato de trabajo.

Ambos documentos deben presentarse de forma conjunta. b) Cuando se trate de personal de dirección y/o gerencial de una nueva actividad empresarial o incremento en las actividades de las mismas, o también en caso de reconversión empresarial: En este supuesto, se deberá acreditar la función gerencial o de dirección del trabajador mediante una cláusula en el contrato de trabajo que establezca expresamente el cargo y las funciones a ser desarrolladas, así como con la presentación de un informe de la empresa, el cual tendrá carácter de declaración jurada. Asimismo, el trabajador deberá contar con un título profesional o su equivalente en caso de carreras técnicas, o con una constancia de trabajo que acredite experiencia en actividades relacionadas al cargo que ocupará. c) Cuando se trate de profesores contratados para la enseñanza superior o de enseñanza básica o secundaria en colegios particulares extranjeros o de enseñanza de idiomas en colegios particulares nacionales, o en centros especializados de enseñanzas de idiomas. d) Cuando se trate de personal de empresas del sector público o de empresas privadas que tengan celebrados contratos con organismos, instituciones o empresas del sector público. e) Cualquier otro caso que se establezca por Decreto Supremo.

c) Personal exceptuado de la LCPE

- De conformidad con lo establecido en la LCPE y su Reglamento, existen supuestos en los que, pese a que la persona a ser contratada es un extranjero, no será aplicable la LCPE, por lo que su contratación deberá regularse exclusivamente por la LPCL. Los supuestos son los siguientes: a) Al extranjero con cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos peruanos. b) Al extranjero que cuente con una Visa de Inmigrante. c) Al extranjero con cuyo país de origen exista convenio de reciprocidad laboral o doble nacionalidad. d) Al personal de empresas extranjeras dedicadas al servicio internacional de transporte terrestre, aéreo o acuático con bandera

y matrícula extranjera. e) Al personal extranjero que labore en las empresas de servicios multinacionales o bancos multinacionales, sujetos a las normas legales dictadas para estos casos específicos. f) Al personal extranjero que, en virtud de convenios bilaterales o multilaterales celebrados por el gobierno del Perú, presten sus servicios en el país. g) Al inversionista extranjero, haya o no renunciado a la exportación del capital y utilidades de su inversión, siempre que ésta tenga un monto permanente durante la vigencia del contrato no menor de 5 Unidades Impositivas Tributarias. h) Los artistas, deportistas y en general aquellos que actúen en territorio nacional por periodo máximo de tres meses al año.

En consecuencia, podemos concluir que en la actualidad, el Perú cuenta con normas que regulan la inmigración de trabajadores, sin embargo estas normas no necesariamente se ajustan a la normativa internacional que el Perú ha ratificado, debiendo en consecuencia ser revisadas y actualizadas, de modo que aseguren una protección adecuada de los derechos humanos de los trabajadores migrantes, en este caso específico de los derechos laborales.

Respecto al tema de la presente investigación (Castro Quispe, 2019) acerca de la masiva migración venezolana en el Perú y las políticas públicas migratorias del Perú, señala:

“La situación investigada debe conducir a una reflexión profunda sobre la calidad de políticas públicas que emite el estado peruano, pues cae en responsabilidad de la misma velar y proteger los intereses tanto de nacionales como extranjeros, y es que a pesar de que estado peruano como tal tiene el deber de proteger a sus nacionales, los tratados internacionales y demás instrumentos jurídicos reconocidos por el Perú demuestran que los migrantes, por su condición persona humana, son también susceptibles a la efectivización de sus derechos a través del acceso a la salud, a un trabajo,

a la educación, entre otros. Investigaciones realizadas muestran que la política migratoria vigente no es suficiente para resolver las necesidades actuales que acarrea la migración masiva de venezolanos en el Perú, ello dificulta que el proceso migratorio se culmine con éxito a través de la integración de los mismos, y es que, para el caso peruano, un proceso migratorio que abarque todas las aristas de la migración masiva es más que fundamental para el bienestar de las dos partes, pues por un lado del estado quien tiene el deber con sus nacionales y también el de proteger a los migrantes por su condición de personas vulnerables. De ahí que surja la necesidad de reformar las políticas migratorias de manera coherente a la problemática surgida de la migración masiva venezolana en el Perú, a lo cual se necesita una sólida elaboración y diseño de las mismas de modo que puedan ser aplicables a todos los migrantes en casos similares en aras del cumplimiento de sus derechos a la salud, educación, vivienda, trabajo, entre otros. No debemos olvidar que a los migrantes venezolanos se les considera por su condición, personas en situación de vulnerabilidad siendo por ende responsabilidad del estado velar también por esta población asentada en nuestro país. Se han presentado con casos de violaciones a los derechos de los migrantes venezolanos, a modo de ejemplo citamos el caso de los venezolanos en Ecuador, donde sufrieron de hostilidades producto de la xenofobia provocando el saqueo de sus viviendas y desalojándolos en altas horas de la noche. No obstante, las normas internacionales trasladan a los estados la responsabilidad de proteger y promover el acceso a una efectiva atención por parte de estos en situaciones de vulneraciones de derechos. Así, resulta fundamental mencionar la migración en sus diversas aristas y relacionarlas a partir de la migración venezolana y su contexto en específico. Por ello, amerita hacer referencia a conceptos como la migración segura, tomando en cuenta el

tratamiento de las mismas en salvaguarda de los derechos humanos de los migrantes a nivel regional y especificándolos al caso venezolano”.

La migración es un fenómeno complejo, tal como señalan (Bermudez SJ, Mazuera Arias, Albornoz Arias, & Morfe Peraza, 2018):

“La migración es un fenómeno ineludible a la humanidad que ha transfigurado civilizaciones, ha redefinido fronteras y ha permitido el desarrollo y socorro a millones de ciudadanos a lo largo de siglos. Como fenómeno individual y voluntario, la migración representa un proceso de cambios intensos”.

Es por ello que, como señala (Fernandez, 2013): “analizar la migración es una tarea compleja, que se transforma en el tiempo por las diferentes modalidades que adquiere, esto en virtud de los fenómenos multidimensionales que impactan y motivan al migrante”.

Por su parte (Mazuera Arias, Albornoz Arias, & Morfee Peraza, 2018) señalan al respecto:

“A pesar de su complejidad y las múltiples disciplinas que involucran la migración, encontrar las causas de esta también requiere un trabajo complejo ya que son diversos los motivos que se atribuyen a la decisión de emigrar, los cuales de se han postulado en diferentes disciplinas que dan cuenta de diversas motivaciones como la falta de trabajo, la persecución político-ideológica, la inseguridad producto de la violencia, las guerras, la persecución étnico religiosa, los problemas socioeconómicos, el mejoramiento de la calidad de vida, la búsqueda de desarrollo individual o familiar, oportunidades de empleo y educación, acceso a bienes y servicios, entre otras. Diversas teorías han tratado de explicar el fenómeno migratorio, aplicando principios como del trabajo, exclusión, represión, falta de libertades políticas y oportunidades entre otras.

Puede señalarse que uno de los factores socioeconómicos que influyen en la calidad de vida de los jóvenes venezolanos inmigrantes son la familia, la comunicación familiar, el trabajo y el ingreso económico que son principales factores que van a contribuir a mejorar su bienestar personal, social y familiar. En general se ha encontrado que las características sociodemográficas de los jóvenes venezolanos inmigrantes son: la mayoría son del sexo masculino, solteros, cuyas edades oscilan entre los 18 a 25 años, una gran mayoría no se sienten discriminados y muchos receptores peruanos comprenden su situación porque tienen conocimiento de la dura situación que atraviesa Venezuela.

Los jóvenes venezolanos inmigrantes residen en su mayor parte en los distritos de Los Olivos y La Victoria porque de este modo se encuentran más cerca de su centro laboral y consideran que son zonas tranquilas para vivir. Gran parte viven en departamentos residenciales y complejos habitacionales, amobladas, y con un precio de alquiler muy económico. Un cerca del 25% viven en el Perú con su familia como sus hermanos, tíos o padres, su esposa, esposo e hijos, ya que la familia se considera una motivación para salir adelante por lo que se ven en la necesidad de comunicarse diariamente con la familia que es el motivo para seguir adelante. Más de la mitad ganan un salario diario que como máximo llega a S/.1500 soles, que lo consideran atractivo porque les permite satisfacer sus necesidades básicas como alimentación, vivienda, transporte y ahorrar para enviar dinero a sus familiares en Venezuela, en comparación al ingreso mensual que percibían en Venezuela donde era muy bajo y no alcanzaba para cubrir la canasta básica”.

4.4.1. Propuesta legislativa

Las siguientes pautas que a mi criterio podrían asumirse para actualizar las normas sobre contratación de extranjeros en el Perú, han sido tomadas en

parte del estudio de (Aldave Donoso, 2018) sobre contratación de extranjeros en el Perú:

“Como es conocido la Contratación de Extranjeros en nuestro país está regulada por el Decreto Legislativo N° 689 y su Reglamento el Decreto Supremo N° 014-92-TR, que en materia migratoria laboral presenta vacíos, haciendo de la contratación de extranjeros un trámite burocrático, desordenado, desactualizado y desfasado en sus requerimientos, Estos vacíos requieren de una modificación y actualización de nuestra norma vigente. Se advierte de los fundamentos del Decreto que éste fue promulgado con la finalidad de regular y flexibilizar la contratación de extranjeros en nuestro país, reducir costos y estimular el desarrollo de la inversión privada. Sin embargo, en la práctica vemos que no se cumple dicha finalidad y se pone en discusión su vigencia a raíz del reciente fenómeno de la inmigración laboral masiva.

Puedo señalar que la contratación del trabajador extranjero a través de su evolución temporal ha mostrado que nuestro ordenamiento en materia de regulación sobre contratación de trabajadores extranjeros tiene muchas falencias. Por lo que, a partir de lo que ya se sabe sobre el tema de la Contratación de Extranjeros en nuestro país, el cuestionamiento básico se sustenta básicamente en dos aspectos:

La primera limitación que desincentiva la contratación de extranjeros es que no se ejecuta el contrato de trabajo hasta la obtención de visa de trabajador.

En efecto, cuando un extranjero ingresa al Perú en calidad de turista no puede realizar actividades remuneradas, hasta aquí todo normal, pues en todo el mundo quien entra en calidad de turista no tiene derecho a trabajar, salvo tramite su visa respectiva. Siendo así, si el extranjero decide o se le presenta la oportunidad de trabajar en nuestro país, iniciará una serie de trámites, señalados por el Reglamento para obtener la visa correspondiente de trabajo y de ese modo poder trabajar y lograr estar habilitado para ello. Los pasos a seguir

son: (a) solicitar ante la oficina de Migraciones el permiso para suscribir contratos; (b) obtenido éste permiso, se suscribe el contrato de trabajo, una vez suscrito (por ambas partes empleado extranjero y empleador nacional) se procede a tramitar la autorización del Contrato presentado al Ministerio de Trabajo, (c) finalmente el extranjero se acercará a la oficina de Migraciones, para iniciar trámite de cambio de calidad migratoria (de turista a trabajador) y así obtener su carnet de extranjería con la calidad migratoria correspondiente.

La gestión meramente burocrática, toma en promedio 45 días, periodo en el cual las partes (empleador y trabajador), pese a tener una voluntad mutua de vincularse laboralmente e incluso habiendo celebrado un contrato de trabajo, no pueden ejecutarlo. El argumento y problema de fondo de este primer problema es que, de acuerdo y siendo respetuoso de nuestra legislación, el expatriado, sólo y únicamente podrá trabajar cuando se encuentre habilitado mediante la calidad migratoria de trabajador que la otorga la Dirección General de Migraciones, es decir, cuando ya tenga su Visa de Trabajo impreso en su Carne de Extranjería. Es en este momento que consideramos estamos frente a un gran problema: no poder trabajar. Es la primera de varias falencias con la que tendrá que lidiar el expatriado, en el camino de su habilitación para trabajar; y no solo el extranjero se perjudica, pues al no poder trabajar aun, no recibe salario hasta que tenga la calidad migratoria habilitante, y tenemos por otro lado al empleador peruano, que necesita de los servicios del empleado extranjero, motivo por el cual lo contrata.

¿Cómo nos damos cuenta que estamos frente a un gran problema? Cuando el extranjero se encuentra con la situación jurídica de esperar (unos 4 o 6 meses) para poder trabajar pues requiere estar habilitado legalmente, entonces nos ponemos en la hipótesis de pensar “¿y si existiera la opción de contar con el permiso de trabajo?, permiso de trabajo que existe en la legislación

chilena por ejemplo, si fuera así, sería un problema menos para el extranjero que está adecuando su nueva vida en un país que no es el suyo.

El problema continúa pues al no poder iniciar labores, el expatriado tendrá que esperar dependiendo de la carga laboral en la oficina de Migraciones. Por tanto, si bien el Decreto Legislativo 689 de alguna manera cumple su rol de normar y su Reglamento con regular, estamos un paso atrás al no contar ni considerar incluir esta figura laboral migratoria. Lo cierto es que nuestro ordenamiento legal al no contar con un “permiso de trabajo”, que faculte al trabajador extranjero iniciar labores inmediatas, mientras dure su trámite de cambio de calidad migratoria en su carnet de extranjería, lo perjudica gravemente, tanto al trabajador extranjero pues el sustento de toda persona es su trabajo, el mismo que genera un salario, en consecuencia, el trabajador extranjero tendrá que esperar entre uno a dos meses para poder trabajar legalmente y recibir su primer salario; y por otro lado, perjudica al empleador peruano, ya que al no contar con el trabajador extranjero, se perjudican ambos, por consiguiente tendrá pérdidas en ausencia del trabajador extranjero.

En este sentido, lejos de mejorar como país en el aspecto económico, pues es el sector privado quien contrata a los extranjeros, de alguna manera se paralizan las empresas al contratar un extranjero y este no empieza a trabajar no va a generar el ingreso económico que su trabajo originaría y para lo cual ha sido contratado. También es sabido que la mayoría de empleadores no siempre están dispuestos a esta espera (de uno o dos meses aprox.), por lo que, en su mayoría de casos y a juzgar por las experiencias propias de los extranjeros, muchos pierden esta oferta laboral, debido a la espera de mínimo dos meses.

Ante esta situación expuesta, cuando el legislador piensa en promover, promulgar las leyes, las piensa y finalmente se dan con el objetivo de facilitar, mejorar sobre el tema a legislar, no obstante, el presente Decreto Legislativo, no apunta a lo mismo, pues en él se habla de: “(...) simplificar los procedimientos

de aprobación de contrato de trabajo para el personal extranjero (...); según la Real Academia de la Lengua Española, la palabra simplificar significa: “Hacer más sencillo (...)”, pero ¿qué tenemos en la práctica?, que al no contar con disposiciones necesarias, parece que las leyes imponen mayores restricciones, desmotivando y restringiendo este tipo de contrataciones”.

El segundo gran problema es la Cláusula de Viaje que es el requisito obligatorio en todo Contrato con Extranjero, pues para formalizar la Contratación de Extranjeros, necesitamos cumplir con lo señalado en el “Reglamento de la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros”, Decreto Supremo N° 014-92-TR, que en su Artículo 14° nos detalla claramente todos los requisitos que deben contener y cumplir, y en el numeral e) nos señala respecto a las cláusulas especiales del contrato:

“e) El Contrato contará con 03 cláusulas especiales: - La aprobación del contrato no autoriza a iniciar la prestación de servicios hasta que no se cuente con la calidad migratoria habilitante (...); - El compromiso del empleador de transportar al personal extranjero y los miembros de la familia que expresamente se estipulen, a su país de origen (...); y - el compromiso de capacitación de los trabajadores extranjeros al personal nacional en la misma ocupación.”

En este punto señalo sobre la cláusula que nos atañe y es la segunda cláusula especial, más conocida como la “cláusula de viaje”; es en este punto de las negociaciones que debido a esta cláusula se llegan a cancelar suscripciones de contratos, perjudicándose tremendamente a ambas partes; consideramos que las tres cláusulas especiales resultan un gran obstáculo para concretar con la formalización del acuerdo laboral. Respecto a la segunda cláusula especial, resulta increíble entender que sea una exigencia de acuerdo a nuestro actual y vigente ordenamiento legal. Esta cláusula es de carácter obligatorio para la aprobación del Contrato por el Ministerio de Trabajo, de no

contar con la mencionada cláusula el Contrato de Trabajo no será aprobado, y no habrá relación laboral.

Si bien el Reglamento de la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros, el Decreto Supremo N° 014-92-TR, nos detalla y regula en su Art. 14° todo lo que un Contrato de este tipo, debe contener o no contener, estamos aún lejos de ser un país con políticas migratorias laborales claras. La verdad es que, si bien contamos con un Reglamento creado para regular la Ley de Contratación de Extranjeros, lo cierto es que no es suficiente tener un Reglamento, sino que éste contenga normas de utilidad, no siendo obsoletas, ni carentes de coherencia con los tiempos actuales.

Nuestro reglamento al mencionar esta cláusula de viaje, origina y es la causante de que no prosperen los contratos extranjeros con empleadores nacionales, porque mediante esta cláusula, se obliga a que el empleador costee el transporte de regreso al país de origen del expatriado y su familia respectivamente si la hubiera, en cuanto termine el contrato. ¿Por qué la mayoría de empleadores no continúan con la suscripción del contrato al tomar conocimiento de esta cláusula? En este sentido podemos decir que lo primero que piensa un empleador al ver esta cláusula es en un gasto económico “extra” que tendrá que desembolsar por tratarse de un trabajador extranjero, dado que, de no contar con ella, implicaría incurrir en un grave incumplimiento pasible de sanción.

En este sentido, considerar a esta Cláusula en nuestro ordenamiento como requisito para la validez del contrato de trabajo para el trabajador extranjero promedio, no se cumple con el objetivo del Trabajo como Derechos Fundamental de una persona, en esta situación lo que se ve es impedir concretar con la formalización de un contrato de trabajo, que tan difícil resulta conseguir, tanto para extranjeros como para los nacionales.

Al leer y analizar esta situación, entendemos que la situación mejoraría notablemente si esta cláusula no estuviese más en nuestro ordenamiento, tal es el caso de la legislación chilena, que inicialmente contaba con la cláusula de viaje hasta el año 2015:

CONCLUSIONES

1. Se comprobó las hipótesis planteadas en el estudio. La situación de la población migrante venezolana ingresante al Perú en los años 2018 – 2020 no se ajusta estrictamente a los principios universales de los Derechos Humanos ni al Derecho Laboral peruano.
2. El estudio ha demostrado que la política migratoria vigente en el Perú es inadecuada porque el Estado peruano tiene conocidas falencias en el diseño de políticas públicas que promuevan la integración de la población migrante en el Perú corroborada por la mayoría de los encuestados; y, lo más grave es que hasta la fecha no existen planes integrales interministeriales sólidos para tratar la migración venezolana, acarreando colateralmente para los migrantes un gran déficit en los servicios que se les pudiera prestar en salud, vivienda, trabajo, seguridad social, familia y estabilidad laboral.
3. Se ha constatado a la luz de lo ocurrido que el Estado peruano no estaba preparado para afrontar exitosamente una migración masiva como la venezolana, la cual ha puesto en evidencia que las medidas tomadas para remediar la problemática derivada de la migración venezolana en nuestro país, no fueron elaboradas considerando las posibles contingencias que pudieran derivarse en adelante, como por ejemplo, el recrudecimiento de la crisis en Venezuela que conllevó a un aumento significativo y significativo del número de migrantes venezolanos en nuestro país.
4. Analizando la reciente situación migratoria de los venezolanos que ingresaron al Perú se encontró que gran parte de los extranjeros migrantes de Venezuela ejercieron su derecho al trabajo en una situación precaria y de vulnerabilidad, a consecuencia de la desfasada ley de extranjería establecida mediante Decreto Legislativo 1236 y su artículo 60, la cual contuvo sanciones arbitrarias e injustas contra de los migrantes extranjeros sin tomar en cuenta la situación de

vulnerabilidad que afrontaban estas personas, conforme lo señalado por los entrevistados.

5. Se ha constatado que la situación social y familiar de los migrantes de Venezuela que ingresaron al Perú en los últimos años es irregular en gran parte éstos lo que implicó la vulneración del principio de unidad familiar, toda vez que este instrumento no ha sido correctamente implementado en nuestro país.
6. De la revisión de las diversas normas que regulan los aspectos laborales y migratorios comprendidos para la contratación del personal extranjero en el Perú, consideramos que nuestro sistema aún no funciona como un eje articulado. El MTPE y Migraciones no establecen medidas integrales y coherentes a las necesidades de las empresas y de los objetivos de los convenios suscritos por el Perú. Hasta que no se cuente con una visión integral de ambos aspectos (laboral y el migratorio), las soluciones que se planteen solo van a tener un alcance parcial y, por ende, van a ser ineficaces.
7. En general las leyes no deberían hacer distinciones entre trabajadores nacionales y extranjeros. Nuestra Constitución garantiza la igualdad ante la ley y prohíbe cualquier tipo de discriminación en materia laboral, que no se base en la capacidad o idoneidad personal (sin perjuicio que en determinados casos se exija a un trabajador nacional). Lo principios de igualdad y no discriminación contenidos en nuestra Constitución vigente, prohíben cualquier tipo de discriminación arbitraria que los empleadores puedan hacer respecto de sus trabajadores actuales o los que a futuro pueda contratar.
8. Atendiendo a las prerrogativas y objetivos de los convenios sobre residencia y a las necesidades de circulación de personal lo ideal consistiría en una modificación de la actual LCPE, a fin de incluir calidades migratorias idóneas a tales necesidades. Por ejemplo, un supuesto específico para los extranjeros que adquieran residencia con motivo de su acogimiento de los diversos tratados sobre residencia suscritos por el Perú o una visa de trabajo simplificada para aquellas ocasiones en las cuales

las empresas necesitan contar con personal extranjero solo por periodos breves y de manera intempestiva.

9. Se requiere el establecimiento de una línea de comunicación entre las diversas entidades que intervienen en el proceso de contratación de ciudadanos extranjeros: MTPE, Migraciones, Interpol, Consulados, Ministerio de Relaciones Exteriores. Ello permitirá que los requisitos, procedimientos y plazos que establezca cada entidad guarden coherencia entre sí.

RECOMENDACIONES

1. Facilitando la integración laboral de personas extranjeras estamos contribuyendo a mejorar nuestra realidad laboral y, de esta manera, contribuyendo a la mejora de la economía en favor del sector privado y que de alguna manera podamos contribuir a que cada vez las Contrataciones con los extranjeros no se detengan por un tema administrativo, pues al encontrar a un buen profesional que pueda aportar con su trabajo y conocimiento específico, es un aporte claro al crecimiento económico de la empresa, no corresponde quedarse fuera de una contratación solo porque resulta tedioso o complicado todo lo que implica su formalización. Es nuestro deber mejorar nuestra realidad laboral y económica, para lo cual se requiere regular de una manera actual, clara y precisa nuestra normativa en materia de Contratación de extranjeros.
2. Por tanto, consideramos que el marco legal establecido por el Decreto Legislativo N° 689 y el Reglamento de la Ley de Contratación de Extranjeros, el Decreto Supremo N° 014-92-TR y sus normas complementarias deben ser modificados a fin de que se reconozca plenamente la verdadera naturaleza jurídica de la Contratación de Extranjeros que es el Principio de Igualdad.
3. Se recomienda a la Superintendencia Nacional de Migraciones plantear un plan de trabajo en coordinación con los entidades del sector con el fin de distribuir la masa de migrantes trabajadores en proyectos de trabajo en las distintas municipalidades de las provincias así como en Lima metropolitana, ya que esta ciudad es el foco de concentración de estas personas, no basta con acoger a todos los que se pueda, sino que debe haber un propósito de esta captación de lo contrario los problemas sociales aumentaran ante la escases que se podría originar este fenómeno migratorio.
4. Se sugiere a las entidades del sector laboral la aplicación de medidas sancionadoras en contra de aquellos empleadores que no cumplen la normativa legal de los extranjeros así como sus derechos y beneficios que por ley les

corresponde, evitando así que se susciten casos judiciales donde se debata derechos fundamentales de migrantes, como lo hemos descrito en la investigación estas sanciones no deben restringir derechos, por lo que el Ministerio del Trabajo y Promoción del empleo y la Superintendencia Nacional de Fiscalizadores Laborales (SUNAFIL) deben cooperar en este propósito.

5. Se recomienda a la Superintendencia Nacional de Migraciones (SNM) proponer la creación del Centro de Auxilio al trabajador migrante, la cual, desde la posición del investigador deberá ser implementada en atención de los extranjeros en situación vulnerable, asimismo el reglamento de la Ley de Auxilio deberá contener un plan de trabajo por un periodo mínimo de 10 años, lo que contribuirá sin duda alguna a la productividad laboral de nuestro País.
6. Se requiere con suma urgencia una política pública de integración que sea promovida por las entidades directamente involucradas (Ministerio del Interior, Ministerio de Relaciones Exteriores), entre otros, para crear una política integral en materia migratoria que realice un trabajo homogéneo y eficiente acerca de la integración venezolana en el Perú.
7. Puede recurrirse a la cooperación técnica internacional destinado a los estados que reciben migrantes y, de esta manera, plantear políticas públicas intersectoriales que aminoren los problemas más importantes con relación al proceso de integración de los venezolanos en el Perú, además de convenios de cooperación interinstitucionales a nivel estatal y privado.
8. Realizar estudios de perfiles laborales detallados de las personas venezolanas a fin de facilitar su inserción laboral en el Perú, priorizando los lugares más alejados en el interior del país, y de esta manera satisfacer las necesidades de las poblaciones peruanas de difícil acceso a los servicios básicos y las necesidades de los migrantes venezolanos en integrarse laboralmente.
9. Es urgente revisar las normas administrativas laborales en todos los niveles del Estado para buscar la simplificación administrativa sobre los procedimientos ante

instituciones, a fin de que los migrantes puedan homologar sus títulos, y en base al sistema de cuotas, descentralizar la migración calificada venezolana a las zonas más alejadas de nuestro país, mitigando así, la necesidad de mano de obra y personal calificado existente.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aldave Donoso, Olga Ride (2018) Contratación de Extranjeros. Lima. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Bermúdez, S, Mazuera, R. (2018). Informe sobre la movilidad humana venezolana: Realidades y perspectivas de quienes emigran. Táchira, Colombia-Venezuela: OIM y Banco Mundial.
- Bermúdez, Y, Mazuera, R, Albornoz, N, Morffe, M. (2018). Informe sobre la movilidad humana venezolana. Realidades y perspectivas de quienes emigran. San Cristóbal: Servicio Jesuita a Refugiados (SJR).
- Blalock, Hubert (2002). Estadística Social. Fondo de Cultura Económica. México.
- Blouin, C. (2019). Antes de la llegada: migración (forzada) de personas venezolanas. En C. Blouin, Después de la llegada: Realidades de la migración venezolana (págs. 13-21). Lima: THEMIS.
- Cajo Cosavalente, José David (2017) La contratación de los trabajadores extranjeros en el Perú: ¿amparando la discriminación laboral por condición de nacionalidad? Lima. Pontificia Universidad Católica del Perú. Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Cámara de Comercio de Lima. (2018). Una ola migratoria venezolana en Perú ¿Qué implica esto? Entre 500 y 800 venezolanos ingresan diariamente al país. Lima, CCL.
- Carbajal Santiago, G., & Toscano Lazo, Gabriel (2010) Factores sociales, económicos y culturales que inciden en la migración a los Estados Unidos de los jóvenes en el barrio Porvenir del distrito de Huancán (2007-2008). Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Castro Quispe, Luz Carolina (2019) La migración masiva venezolana en el Perú y las políticas públicas migratorias. Lima. Universidad San Martín de Porres. Facultad de Derecho.

- Culqui Fernández, A. (2015) Los derechos laborales de los trabajadores migrantes en el Perú. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Echevarría Huacho, L. (2018) Los derechos laborales y la migración venezolana en el Perú. Lima. UCV.
- Fernández, M. (2013). Aproximación interdisciplinar al análisis de las migraciones. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- García Chapa, Diego Aldo (2019) Análisis de la jerarquía normativa del D Leg, N° 689 y el régimen laboral para venezolanos, regulado en el artículo 12 del DS N° 001-2018-IN. Piura. Universidad Nacional de Piura. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Escuela Profesional de Derecho.
- Ibarra, M, Rodríguez, C. (2010). ¿Por qué se van? El fenómeno migratorio de Venezuela hacia Australia desde la mirada del futuro migrante calificado. Caracas, Caracas, Venezuela: Universidad Andrés Bello de Caracas.
- Informe 009-2014 Defensoría del pueblo. (2014). Informe 009-2014-DP-ADHPD. Lima. DP.
- Justo, J. (2015). La influencia de las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en las políticas públicas del estado peruano. Arequipa, Perú: Universidad Católica de Santa María.
- May Lin Ataca Ugaz y Valeria Galindo Valer (2014). La contratación de trabajadores extranjeros en el Perú: Procedimiento y convenios suscritos por nuestro país que facilitan la contratación. Lima. Themis, Revista de Derecho. Facultad de Derecho. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Morales Acosta, A. (2013). Una ley para contratar extranjeros, el trabajo uniendo a los pueblos. Lima: Asesor andina SRL.
- Moreno Horma, J. (2017). Una mirada a la política migratoria y el buen gobierno. PUCP. Lima.

- Naciones Unidas Derechos Humanos. (2015). Migración, derechos humanos y gobernanza. New York.
- OIM (2019). Impacto de la inmigración venezolana en el mercado laboral de tres ciudades: Lima, Arequipa y Piura. Lima. OIM (Organización Internacional para las Migraciones), OIT (Organización Internacional del Trabajo) y Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- OIM (2019). Impacto de la inmigración venezolana en el mercado laboral de tres ciudades: Lima, Arequipa y Piura. Lima. OIM (Organización Internacional para las Migraciones), OIT (Organización Internacional del Trabajo) y Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- OIM (OIT para migraciones laborales: principios y directrices no vinculantes para un enfoque 2019). Impacto de la inmigración venezolana en el mercado laboral de tres ciudades: Lima, Arequipa y Piura. Lima. OIM (Organización Internacional para las Migraciones), OIT (Organización Internacional del Trabajo) y Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- OIT (2014). Tendencias Mundiales del Empleo 2014. Ginebra.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO. Marco multilateral de la de las migraciones laborales basado en los derechos, 2007.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Recomendación 86 sobre los trabajadores migrantes de 1949. Ginebra.
- Sánchez Carlessi, Hugo (2005). Metodología y diseños en la investigación científica. Lima. HSC.
- SUNAFIL (2019). Resolución de Superintendencia. 187-2019-SUNAFIL.
- Superintendencia de Migraciones (2018). Presencia de inmigrantes en situación de vulnerabilidad en el Perú. Lima. Superintendencia de Migraciones.

- Tacsá Pumasunco, Yenny Laura (2017). Recaudación tributaria peruana por los ingresos de los trabajadores no domiciliados, 2017. Lima. Universidad Norbert Wiener. Escuela Académico Profesional de Negocios y Competitividad.
- TARAN, Patrick y GERONIMI, Eduardo. Globalización y migraciones laborales: importancia de la protección. Documento de trabajo. Ginebra: 2013, p 1.
- UNICEF (2019) Glosario sobre migración, asilo y refugio. Madrid. Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).
- Victoria Rosas, H. (2014) Derecho a la Migración Laboral y el Fortalecimiento de la empleabilidad en la Comunidad Andina. Lima: PUCP.

ANEXOS

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Instrumentos de recolección de datos

Estamos interesados en conocer su opinión acerca de la migración laboral venezolana. Por este motivo nos permitimos dirigirnos a Vd. con el propósito de solicitar su colaboración, con la seguridad de que su opinión y ayuda será de gran utilidad para que podamos hacerlo cada vez mejor. Por supuesto que su colaboración es totalmente voluntaria y completamente anónima. Todo lo que diga será tratado de forma absolutamente confidencial. Gracias.

- 1) ¿Considera que los servicios de educación, salud, inserción social y reunificación familiar para los migrantes son accesibles y congruentes con la política migratoria?
SI NO
- 2) ¿Considera que las leyes peruanas son congruentes con la situación de vulnerabilidad de los migrantes venezolanos?
SI NO
- 3) ¿Considera que la normativa peruana favorece la inmigración de ciudadanos venezolanos en Perú?
SI NO
- 4) ¿Considera que el PTP, el Acta del Permiso Extraordinario de Trabajo Extraordinario contrarrestan los efectos de la situación problemática venezolana en el Perú?
SI NO
- 5) ¿Considera restrictiva la postura de la Política Migratoria peruana hacia los migrantes venezolanos?
SI NO
- 6) ¿Considera que el estado peruano propicia la integración de los ciudadanos extranjeros a través de sus leyes?
SI NO
- 7) ¿Considera que el estado peruano favorece la integración de los ciudadanos extranjeros a través de campañas de sensibilización dirigidas a la población peruana?
SI NO
- 8) ¿Considera que el estado puede hacer más para lograr la plena integración de los ciudadanos venezolanos en Perú?
SI NO

- 9) ¿Considera que el estado favorece la integración de las familias migrantes y fomenta y facilita la Reagrupación Familiar?
SI NO
- 10) ¿Considera que el estado peruano informa de manera eficaz de las políticas que propician la integración del inmigrante en la sociedad peruana?.
SI NO
- 11) ¿Considera que el estado peruano articula las medidas necesarias a favor de mejorar las prácticas destinadas a propiciar la integración de los ciudadanos venezolanos en el Perú?
SI NO
- 12) ¿Considera que es responsabilidad del estado peruano el adoptar y aplicar un buen plan de acogida que permita la integración paulatina y efectiva del inmigrante?
SI NO
- 13) ¿Considera que el estado peruano está en capacidad de adoptar y aplicar un plan de acogida que permita la integración paulatina y efectiva del inmigrante?
SI NO
- 14) ¿Se logrará una integración venezolana en un largo plazo?
SI NO

MATRIZ DE CONSISTENCIA

DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES EN EL PERÚ. 2018 – 2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿En el marco de los convenios internacionales y la legislación nacional laboral como puede describirse la situación de la población migrante venezolana ingresante al Perú en el periodo 2018-2020?</p> <p>Problemas Específicos 1. ¿Los empleadores peruanos respetan y aplican los convenios internacionales y demás leyes aplicables a la población laboral migrante venezolana? 2. ¿Existen políticas públicas y laborales efectivas orientadas a afrontar y disminuir la problemática sociolaboral y familiar de los migrantes venezolanos ingresados al Perú en los años 2018-2020?</p>	<p>Objetivo General Determinar de acuerdo a los convenios internacionales y los principios del Derecho Laboral peruano la situación de la población migrante venezolana ingresante al Perú en los años 2018-2020.</p> <p>Objetivos Específicos 1.- Determinar si los empleadores peruanos respetan y aplican los convenios internacionales y demás leyes laborales aplicables a la población laboral migrante venezolana. 2.- Determinar si existen políticas públicas y laborales efectivas orientadas a afrontar y disminuir la problemática sociolaboral y familiar de los migrantes venezolanos ingresados al Perú en los años 2018-2020.</p>	<p>Hipótesis General La situación de la población migrante venezolana ingresante al Perú en los años 2018 – 2020 no se ajusta estrictamente a los convenios internacionales, ni al Derecho Laboral peruano.</p> <p>Hipótesis Específicas Los empleadores peruanos no respetan estrictamente los principios del Derecho Laboral peruano en el caso de la población laboral migrante venezolana ingresante al Perú en los años 2018 - 2020.</p> <p>Las políticas públicas orientadas a afrontar la situación social y familiar de los migrantes venezolanos ingresados al Perú en los años 2018 – 2020 no se ajustan estrictamente a los principios generales de lo Derechos Humanos y Convenios internacionales.</p>	<p>Variable Independiente Situación laboral de la población migrante venezolana ingresante al Perú en los años 2018 - 2020.</p> <p>Variable dependiente No observancia de los principios de los Derechos Humanos, Convenios internacionales, ni del Derecho Laboral peruano.</p>	<p>La investigación es de tipo aplicado. El nivel es el “Explicativo Causal”. El diseño de la investigación es el "no experimental". En cuanto a su diseño estadístico la investigación asume un diseño explicativo causal. El universo de la investigación estará conformado por integrantes de diversos niveles de la Corte Superior de Pasco (jueces y secretarios), abogados del Distrito Judicial de Pasco, estudiantes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional "Daniel Alcides Carrión" y analistas especializados en el tema. Se calcula un universo de 200 personas. De la población antes señalada, se tomará una parte de la misma que sea representativa. (representa el 95% de los casos con un margen de error del 0.05). La muestra estará conformada por 67 personas. Se usará el método analítico crítico que se sustenta en la dogmática jurídica para analizar la tipificación del imputado y del agraviado planteando una alternativa normativa. Se aplicarán cuestionarios y entrevistas. Previamente se determinará la validez del Cuestionario mediante el sistema del "juicio de expertos". La confiabilidad del cuestionario se establecerá mediante la aplicación del estadístico Coeficiente Alpha de Cronbach. Se aplicará el Análisis Chi Cuadrado y se utilizará el procesador estadístico SPSS Versión 22.</p>