

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA

ESCUELA DE POSGRADO



MAESTRIA EN DERECHO CIVIL Y COMERCIAL

TESIS

**LA APLICACIÓN DE LA DECISIÓN 545 DE LA COMUNIDAD
ANDINA Y SU INFLUENCIA EN LA CONTRATACIÓN DE
TRABAJADORES MIGRANTES ANDINOS**

PRESENTADO POR:

DIANA ANGELES SANTANDER

**PARA OPTAR EL GRADO DE: MAESTRA EN DERECHO CIVIL Y
COMERCIAL**

ASESOR DE TESIS: DRA. GIOVANNA VÁSQUEZ-CAICEDO PÉREZ

2022

Dedicatoria

A mi madre por estar siempre a mi lado, por apoyarme y darme el más maravilloso ejemplo de vida: su positivismo, alegría, superación personal, y por enseñarme a confiar en mí misma, a ser leal a mis principios e ideales, a ser tenaz, constante, solidaria, por inculcarme valores y sólidos principios morales, respeto a los demás y sobre todo amor a la vida.

A mi hermana Luz por su apoyo incondicional y cariño.

Agradecimiento

A las autoridades y personal administrativo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, por su apoyo en esta casa de estudios.

A los docentes del programa de Maestría en Derecho Civil y Comercial de la Escuela de Posgrado de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega por los conocimientos impartidos.

A la Doctora Giovanna Vásquez-Caicedo, por su constante apoyo y sus aportes en la elaboración de este estudio.

A la Doctora María Isabel Vigil Cornejo, por su invaluable ayuda en el desarrollo de esta tesis.

A todas las personas que directa o indirectamente brindaron su apoyo en la realización de esta investigación.

ÍNDICE

	Página
Carátula.....	1
Dedicatoria.....	2
Agradecimiento.....	3
Índice	4
Resumen.....	7
Abstract.....	8
Introducción.....	9
Capítulo I: Fundamentos Teóricos de la Investigación	
1.1 Marco Histórico.....	11
1.1.1 Historia de la Decisión 545 de la Comunidad Andina.....	14
1.2 Marco Teórico.....	16
1.3 Marco Conceptual.....	25
1.4 Investigaciones.....	32
1.5 Marco Legal.....	36
Capítulo II: El Problema, Objetivos, Hipótesis y Variables	
2.1 <u>Planteamiento del Problema</u>	37
2.1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....	37
2.1.2 Antecedentes Teóricos.....	40
2.1.3 Definición del Problema.....	43

2.2	<u>Finalidad y Objetivos de la Investigación</u>	43
2.2.1	Finalidad.....	43
2.2.2	Objetivo General y Específicos.....	43
2.2.2.1	Objetivo General.....	43
2.2.2.2	Objetivos Específicos.....	44
2.2.3	Delimitación del Estudio.....	44
2.2.4	Justificación e Importancia del Estudio.....	44
2.3	<u>Hipótesis y Variables</u>	
2.3.1	Supuestos Teóricos.....	45
2.3.2	Hipótesis.....	45
2.3.2.1	Hipótesis General.....	45
2.3.2.2	Hipótesis Específicas.....	46
2.3.3	Variables e Indicadores.....	46

Capítulo III: Método, Técnica e Instrumentos

3.1	Nivel de Investigación.....	48
3.2	Tipo de Investigación.....	48
3.3	Diseño de Investigación.....	48
3.4	Método.....	49
3.5	Población y Muestra.....	49
3.6	Técnicas de Recolección de Datos.....	50
3.7	Tratamiento Estadístico de los Datos.....	50

Capítulo IV: Metodología, Técnica e Instrumentos

4.1	Presentación de Resultados.....	51
4.2	Contrastación de Hipótesis.....	55
4.3	Discusión de Resultados.....	60

Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones

5.1	Conclusiones.....	63
5.2	Recomendaciones.....	64

BIBLIOGRAFIA.....	65
--------------------------	-----------

ANEXOS.....	72
--------------------	-----------

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la influencia de la aplicación de la Decisión 545 de la Comunidad Andina en la contratación de Trabajadores Migrantes Andinos en el período comprendido entre los años 2014 y 2015, el nivel de la investigación fue aplicativo dado que se han determinado objetivos específicos e hipótesis a ser comprobadas. El tipo de la investigación es analítico en la medida que se analizó la relación entre la aplicación de la Decisión 545 de la Comunidad Andina y su influencia en la contratación de Trabajadores Migrantes Andinos en el Perú. Considerando las características de la investigación se aplicó el método ex post facto en la medida que la aplicación de la Decisión 545 y su influencia en la contratación de trabajadores migrantes andinos se dio en los últimos años y continúa ocurriendo en la actualidad. El diseño es ex post facto porque se estableció el grado de influencia entre las variables en estudio y se determinó en qué medida aporta la variable independiente sobre la dependiente. Se trabajó con el programa SPSS versión 25 para el análisis de datos.

Entre los resultados se destaca un incremento de los Trabajadores Migrantes Andinos entre los años 2014 y 2015 del sexo masculino, jóvenes, casados y con contratos nuevos. En la contrastación estadística se demostró que la aplicación de la Decisión 545 de la Comunidad Andina influyó en la contratación de Trabajadores Migrantes Andinos en el período comprendido entre los años 2014 y 2015.

Se concluye que la aplicación de la Decisión 545 de la CAN influyó positivamente en la contratación de Trabajadores Migrantes Andinos en el período 2014 y 2015. La aplicación de la Decisión 545 de la CAN influyó positivamente en la migración laboral de los trabajadores (colombianos, ecuatorianos y bolivianos) en el período 2014 y 2015, y la aplicación de la Decisión 545 de la CAN influyó positivamente en el tipo de Trabajador Migrante Andino que ingresó al Perú en el período 2014 y 2015.

Palabras clave: “Decisión 545”, “Contratación de Trabajadores Migrantes Andinos”

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the influence of the application of Decision 545 of the Andean Community in the recruitment of Andean Migrants Workers in the period between 2014 and 2015, the level of the research was applicative given that specific objectives have been determined and hypotheses to be checked. The type of research is analytical to the extent that the influence of the relationship between the application of Decision 545 of the Andean Community and the recruitment of Andean Migrants Workers in Peru was analyzed. Considering the characteristics of the investigation, the ex post facto method was applied to the extent that the influence of the application of Decision 545 occurred in recent years and continues to occur at present. The design is ex post facto because the degree of influence between the variables under study was established and it was determined to what extent the independent variable contributes to the dependent variable. We worked with the SPSS version 25 program for data analysis.

Among the results, an increase in Andean Migrants Workers between 2014 and 2015 of male, young, married and with new contracts stands out. The statistical comparison showed that the application of Decision 545 of the Andean Community influenced the recruitment of Andean Migrants Workers in the period between 2014 and 2015.

It is concluded that the application of Decision 545 of the CAN positively influenced recruitment of Andean Migrants Workers in the 2014 and 2015 period. The application of Decision 545 of the CAN positively influenced the labor migration of workers (colombians, ecuatorians and bolivians) in 2014 and 2015, and the application of Decision 545 of the CAN positively influenced the type of Andean Migrants Workers that entered Peru in the period 2014 and 2015.

Keywords: *“Decision 545”, “Recruitment of Andean Migrants Workers”*

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene por objeto demostrar que la dación y aplicación de la Decisión 545 “Instrumento Andino de Migración Laboral” de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), incrementó la contratación de Trabajadores Migrantes Andinos en el Perú, aumentando el número de trabajadores migrantes andinos en los años 2014 y 2015, dada las ventajas que ofrece el acogerse a esta Decisión, como son el trato nacional y la igualdad de oportunidades de acceso al empleo, solucionando la falta de contratación equitativa en la subregión andina. Los trabajadores andinos al tener trato nacional por ejemplo no están comprendidos en los porcentajes limitativos de contratación para extranjeros establecidos en el Decreto Legislativo 689 “Ley para la Contratación de Trabajadores Extranjeros”.

La Aplicación de la Decisión 545 influye en la contratación de Trabajadores Migrantes Andinos, toda vez que estos pueden ser de forma ágil, registrados en el Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino - SIVITMA, que es un registro virtual, de aprobación automática, que funciona 24 horas al día, los 365 días del año y es totalmente gratuito.

El Capítulo I, trata acerca de los antecedentes históricos, como nace la Decisión 545 de la Comunidad Andina de Naciones, sus características y el marco conceptual e investigaciones relacionadas al tema.

El Capítulo II, versa sobre el planteamiento de la influencia positiva de la aplicación de la Decisión 545 de la CAN en la contratación de Trabajadores Migrantes Andinos y las diferentes opiniones académicas al respecto. De otro lado, la finalidad, objetivos, importancia, hipótesis y supuestos teóricos en donde se apoya la investigación. El ámbito de aplicación de la misma, las variables e indicadores son también parte de este capítulo.

El Capítulo III, trata el tipo de investigación, el nivel, diseño, muestra, técnica de recolección y procesamiento de datos, el ámbito de estudio y la población analizada.

En el Capítulo IV, se plantea y desarrollan los resultados de la investigación, contrastándose las hipótesis y se evalúa, analiza y debate respecto a los resultados obtenidos.

El Capítulo V, engloba las conclusiones y recomendaciones producto de la investigación desplegada. Finalmente, se presenta la bibliografía consultada y los respectivos anexos.

CAPÍTULO I:

FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 MARCO HISTÓRICO

La Aplicación de la Decisión 545 de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), se da por la creciente migración de trabajadores andinos dentro del espacio comunitario, lo que hace más fácil su contratación y libre circulación entre los países miembros de la CAN.

La Comunidad Andina de Naciones nace con la suscripción del Acuerdo de Cartagena en el año 1969, por cinco países (Bolivia, Colombia, Chile, Ecuador y Perú) siendo conocido también como Pacto Andino o Grupo Andino, con el propósito de mejorar el nivel de vida de los ciudadanos andinos mediante la integración y la cooperación económica y social, así como, la libre circulación de personas dentro del espacio comunitario. En la actualidad, la conforman cuatro países: Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú.

Igualmente, en el Acuerdo de Cartagena se fijaron los objetivos de la integración andina, se definió su sistema institucional (Sistema Andino de Integración – SAI) y se establecieron los mecanismos y políticas a ser desarrollados por los órganos comunitarios. Con la entrada en vigor de este Acuerdo, en octubre de 1969, se puso en marcha el proyecto de integración inicialmente conocido como Pacto Andino.

Pero es en el año 1999, que en el Consejo Presidencial Andino se propuso crear las condiciones para que al tema de la libre circulación de bienes en el Mercado Común Andino, se añada también la libre movilidad de personas con el objetivo de establecer normas que permitan la libre circulación y residencia de los nacionales andinos en la subregión, con fines laborales y bajo relación de dependencia.

Es así que la CAN, tiene Decisiones Andinas que son normas supranacionales de aplicación inmediata y preferente frente a la legislación interna de cada País Miembro, no requieren pasar por el Congreso de la República, toda vez que su sola aprobación las hacen de obligatorio cumplimiento para los Países Miembros.

En relación al tema migratorio, la Comunidad Andina ha adoptado varias Decisiones sobre Migración Laboral. La más antigua fue la Decisión 116, de febrero de 1977, “Instrumento Andino de Migración Laboral”, que fue sustituida por la Decisión 545, de junio de 2003, actualmente vigente.

La Decisión 116 fue el primer acuerdo a nivel regional que como instrumento normativo reconoció y reguló al Trabajador Migrante Andino (TMA) y se dio como consecuencia de lo pactado en la Conferencia de Ministros de Trabajo del año 1977, siendo un ejemplo de acuerdo migratorio en el proceso de integración de la Comunidad Andina de Naciones.

Esta Decisión, definía disposiciones y mecanismos institucionales sobre procedimientos de contratación de trabajadores andinos, el marco de protección de ellos y sus familias. Igualmente, estableció las clases de trabajador migrante andino:¹

- **“Trabajador calificado:** Aquel trabajador que posee una formación profesional o experiencia técnica para desempeñar una labor determinada.

¹ Decisión 116 de la Comunidad Andina “Instrumento Andino de Migración Laboral”.

- **Trabajador fronterizo:** Aquel trabajador, calificado o no, y que vive cerca de la frontera de un País Miembro que, manteniendo su habitación y familia en el país de emigración, se traslade habitual y continuamente a la región fronteriza de otro País Miembro.
- **Trabajador temporal:** Aquel trabajador, calificado o no, que se traslada a otro País Miembro a ejecutar labores estacionales o de temporada o en otra actividad económica de corta duración.”

En efecto, estas clasificaciones que realizó la Decisión 116 señalando que el trabajador calificado era aquel profesional o persona con una habilidad técnica especial en el desempeño de un trabajo específico, si bien en su momento tuvo vigencia no se enmarcaría en lo que hoy en día entendemos por trabajador altamente calificado ya que el concepto actual es mucho más amplio y de gran importancia cuando se trata de gestionar la migración calificada. Es por ello que esta definición no fue considerada en la Decisión 545.

En cuanto al trabajador fronterizo, vemos que esta definición se ha mantenido en la Decisión 545 pero perfeccionando su redacción, señalando para que o con que motivo este trabajador se desplaza durante el día a otro País Miembro, pero regresando a su país de origen para dormir.

Respecto al trabajador temporal, es importante señalar que este tipo de trabajador efectúa labores cíclicas o estacionales como por ejemplo en la agricultura para la época de la siembra o la cosecha. La Decisión 545 no solo ha mantenido esta definición, sino que la ha ampliado y perfeccionado, detallando que tipos de actividades generalmente desarrollan estos Trabajadores Migrantes Andinos.

De otro lado, es relevante indicar que esta Decisión contempló la no discriminación, los derechos sindicales y los derechos de las familias de los Trabajadores Migrantes Andinos, lo cual es concordante con los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y que además el Perú ha ratificado.

El artículo 12 de la Decisión 116 abordaba el tema de la no discriminación en el empleo por razones de sexo, raza, religión o nacionalidad entre otros, guardando concordancia con el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, en el que se señala que todos los países que ratificaron el convenio deberán velar por la no discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que varíe la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, toda vez que a los Trabajadores Migrantes Andinos se les reconoce los mismos derechos laborales que a los trabajadores del país de inmigración, como son los derechos a sindicalizarse y ejercer la negociación colectiva.

El artículo 13 de la Decisión 116, se extendía un poco más señalando que los Trabajadores Migrantes Andinos tenían iguales derechos que los nacionales respecto a la educación, vivienda, salud y seguridad social.

Pese a que la Decisión 116 fue un avance importante al regular los procedimientos y el tratamiento al Trabajador Migrante Andino, facilitando el tránsito de los trabajadores y sus familias, y dando incluso ventajas para que los Trabajadores Migrantes Andinos puedan enviar dinero proveniente de su trabajo a sus familiares en el país de origen, no logró cumplir su cometido, por lo que fue necesaria e inminente la dación de la Decisión 545.

1.1.1 Historia de la Decisión 545 de la Comunidad Andina (CAN)

En el año 1999 se reunió el Consejo Presidencial Andino en la ciudad de Cartagena de Indias, Colombia, y es en esta reunión que se decidió crear los ejes temáticos vigentes para la CAN, entre ellos el de la Migración Laboral, motivo por el cual se vio la necesidad de sustituir la Decisión 116, de febrero de 1977, “Instrumento Andino de Migración Laboral”, por otra que se ajuste a los nuevos contextos de la migración laboral. Es así, que la Decisión 116 fue sustituida por la Decisión 545, de junio de 2003, y que está actualmente vigente.

Esta sustitución, se debió básicamente a la necesidad de ajustar la normativa migratoria a los nuevos contextos. Además, a fin de apoyar el Mercado Común Andino, se acordó que a la libre circulación de mercancías se añada la libre circulación de personas, toda vez que es uno de los elementos de ese Mercado Común.

Teniendo como pilar ese Lineamiento Presidencial, es que se desarrolló el “Instrumento Andino de Migración Laboral” Decisión 545, a fin que contenga las pautas necesarias para que, de una manera escalonada y continua, se llegue a la libre circulación y establecimiento de los ciudadanos andinos dentro del espacio comunitario, con fines laborales bajo relación de dependencia.

Como se sabe la migración es el fenómeno más dinámico, un país puede ser hoy país de inmigración y mañana ser país de emigración, o como el caso del Perú ser un país de emigración, tránsito y destino.

De otro lado, los cambios económicos en los Países Miembros, la variación del contexto político y social, así como, mejores oportunidades, han hecho que cada vez se vaya incrementando la movilidad de los Trabajadores Migrantes Andinos dentro de la Subregión, en busca de mejores condiciones de vida para ellos y sus familias.

Es en cumplimiento de esta Decisión Andina, que los Países Miembros deben de implementar Oficinas de Migración Laboral que otorguen la calidad de Trabajador Migrante Andino.

1.2 MARCO TEÓRICO

La Decisión 545 de la CAN tiene como objetivo primordial la definición de un conjunto de principios y normas generales que permitan de manera progresiva y gradual la libre circulación y permanencia de los nacionales andinos en la Subregión con fines laborales bajo relación de dependencia en cualquier otro País Miembro distinto al de su domicilio habitual.

El ámbito de aplicación se restringe a los Trabajadores Migrantes Andinos, que no vayan a trabajar en la administración pública, ni tampoco en actividades contrarias a la moral y al orden público, a la vida y a la salud de las personas, y aquellas que pongan en riesgo la seguridad nacional.

Por la Decisión 545 de la CAN, el Trabajador Migrante Andino, al aceptar un contrato de trabajo en un País Miembro, deberá presentarse a la Oficina de Migración Laboral para efectos de su registro y control.

En el caso del Perú esta función estaba a cargo de la Dirección de Migración Laboral (DML) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), pero dada la modificación del Reglamento de Organización y Funciones del MTPE, a partir del 01 de enero del 2020, es la Dirección de Registros Nacionales de Relaciones de Trabajo del MTPE, quien tiene a su cargo la administración del Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino (SIVITMA).

A continuación presentamos algunos temas importantes que se destacan en la Decisión 545.²

- a) “**Clasificación de los trabajadores**; según lo establece la Decisión, existen cuatro tipos de Trabajadores Migrantes Andinos:

² Decisión 545 de la Comunidad Andina “Instrumento Andino de Migración Laboral”.

1. **Trabajador con Desplazamiento Individual**, se considera trabajador con desplazamiento individual a aquella persona nacional de un País Miembro que migra a otro País Miembro con fines laborales, por:
 - a) Haber suscrito un contrato de trabajo bajo relación de dependencia, o
 - b) Tener o responder a una oferta de empleo desde el país de inmigración, bajo relación de dependencia.

2. **Trabajador de empresa**, se considera trabajador de empresa al nacional andino que se traslada a otro País Miembro distinto al país de su domicilio habitual por un periodo superior a ciento ochenta (180) días y por disposición de la empresa para la cual trabaja bajo relación de dependencia, ya sea que la misma ya esté instalada en el otro país, tenga en curso legal un proyecto para establecerse o realizar un proyecto especial allí.

3. **Trabajador de temporada**, se considera trabajador de temporada al nacional andino que se traslada a otro País Miembro para ejecutar labores cíclicas o estacionales tales como:
 - a) Labores de carácter agrario, entre otras, las tareas de siembra, plantación, cultivo y cosecha de productos agrícolas;
 - b) Tareas relacionadas con los procesos temporales propios de la actividad pecuaria;
 - c) Tareas relacionadas con los procesos temporales propios de la actividad forestal; y,
 - d) Otras actividades reguladas por el régimen de trabajadores agrarios, pecuarios y forestales cuya explotación sea de carácter cíclico o estacional.

El ingreso de trabajadores de temporada al país de inmigración requerirá la existencia de un contrato que ampare a uno o varios trabajadores y determine con precisión la labor y el tiempo en que la misma se desarrollará.

En la contratación de trabajadores de temporada, se garantizará a los mismos la provisión de alojamiento adecuado, así como el pago de los gastos de traslado por parte del empleador.

Se garantizará a los trabajadores de temporada la protección y facilidades que requieran para sus actividades laborales y, en especial, la libre movilidad para la entrada y salida a la iniciación y a la terminación de las labores que van a desarrollar.

Trabajador fronterizo, se considera trabajador fronterizo al nacional andino que, manteniendo su domicilio habitual en un País Miembro, se traslada continuamente al ámbito fronterizo laboral de otro País Miembro para cumplir su actividad laboral.”

En efecto, la Decisión 545 establece cuatro tipos de Trabajadores Migrantes Andinos, el de desplazamiento individual que es el trabajador que va a otro País Miembro por que cuenta con un contrato de trabajo o tiene una oferta de trabajo, es el caso más común dado que es justo lo que busca el Trabajador Migrante Andino, una mejor oferta laboral.

El trabajador de empresa, es una nueva definición que contempla la Decisión 545, y se refiere a ese trabajador que va a otro País Miembro por un período mayor a 180 días y por mandato de la empresa que lo ha contratado, y lo envía por ejemplo para un proyecto especial.

La Decisión 545 ha desarrollado ampliamente la definición de trabajador de temporada, señalando para que tipos de actividad se desplaza este trabajador, y que son para actividades forestales, pecuaria, tareas de siembra, cosecha, entre otras varias, principalmente.

Finalmente, define al igual que la Decisión 116 al trabajador fronterizo, que mayoritariamente se dedica al comercio, y que, si bien se desplaza durante el

día al otro País Miembro para desarrollar su trabajo, retorna al país de residencia diariamente para dormir.

De otro lado, debemos señalar que hay algunas disposiciones comunes a todos los Trabajadores Migrantes Andinos, como son el principio de igualdad de trato y de oportunidades a todos los trabajadores dentro del espacio comunitario, toda vez que gozan del trato nacional y en ningún caso se les discrimina por razones de nacionalidad, raza, sexo, credo, condición social u orientación sexual.

Igualmente, se advierte que los trabajadores andinos tendrán derecho a la sindicalización y negociación colectiva, de conformidad con la legislación nacional, respetándose esos derechos fundamentales inherentes a todo trabajador y que son concordantes con los convenios 87 y 98 de la OIT, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, y sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, respectivamente.

En efecto, el convenio 87 de la OIT se refiere al derecho que tiene todo trabajador a sindicalizarse, para salvaguardar sus derechos laborales, que además son derechos fundamentales. De otro lado, el Convenio 98 de la OIT señala claramente que no puede condicionarse el empleo de un trabajador a si éste se afilia o no a un sindicato, o a dejar de ser miembro de esto, y se amplía aún más reconociendo el derecho a la negociación colectiva.

De otro lado, se señala la libertad de transferencia de los fondos provenientes de su trabajo y, de las sumas adeudadas por el Trabajador Migrante Andino a título de una obligación alimentaria, y que éstas, en ningún caso, serán objeto de trabas o impedimentos. Para ello, además, se establece que los exhortos librados entre los jueces de los Países Miembros serán de automática ejecución, sin necesidad de homologación o exequátur.

En cuanto a las Oficinas de Migración Laboral, se señalan las principales funciones que deberán desempeñar éstas o las que hagan sus veces, para que los Trabajadores Migrantes Andinos puedan movilizarse libremente dentro de la Subregión.

Asimismo, se señala que las Oficinas de Migración Laboral supervisaran que se respete los derechos laborales de los Trabajadores Migrantes Andinos por parte de los empleadores, apoyándose en los sistemas de inspección donde se desplace el trabajador en el país de inmigración. Por lo cual es fundamental el papel que desarrollan las oficinas de Migración Laboral en los Países Miembros.

Cabe indicar que, la Decisión 545 regula la circulación y establecimiento de los ciudadanos andinos que trabajan bajo relación de dependencia, en concordancia con la normativa laboral común vigente en los Países Miembros.

Es por ello, que en el caso del Perú, a fin de dar cumplimiento a esta normativa andina, se creó la Dirección de Migración Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), ahora Dirección de Seguridad Social y Migración Laboral de la Dirección General de Trabajo del Viceministerio de Trabajo, por la modificación del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del MTPE, efectuada mediante Resolución Ministerial N° 308-2019-TR.

Alcances de la Decisión 545

Este “Instrumento Andino de Migración Laboral” ha permitido y facilitado la libre circulación y establecimiento de los Trabajadores Migrantes Andinos en los países comunitarios cuando sus contratos laborales son bajo relación de dependencia.

La Decisión 545 contempla la creación de Oficinas de Migración Laboral a fin de facilitar una migración ordenada, segura y regular.

Por ello, estas oficinas son las encargadas de expedir la documentación que califique al Trabajador Migrante Andino como tal, proporcionándole, además, información sobre su inserción al trabajo, sobre las condiciones generales de vida y requisitos con los que tendrá que cumplir en el país de inmigración.

De igual forma, esta Decisión respeta los Convenios Fundamentales de la OIT sobre igualdad de remuneración y no discriminación (Convenios 100 y 111, respectivamente), al reconocer el principio de igualdad de trato y de oportunidades para todos los trabajadores migrantes andinos.

Perú: Primer País en Implementar la Decisión 545

El Perú ha implementado la Decisión 545 de manera unilateral, permitiendo al trabajador migrante de nacionalidad colombiana, ecuatoriana y boliviana laborar en nuestro territorio bajo las mismas condiciones laborales que un nacional.

A partir del año 2004, el Estado Peruano empieza a instrumentar e implementar la Decisión 545 de la CAN. Por lo que, atendiendo a ello, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) elaboró las normas correspondientes para su aplicación, las cuales desarrollaremos a continuación.

- a) **Ley N° 29381-** Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE; por medio de esta norma se otorga al MTPE competencia exclusiva y excluyente en materia de Migración Laboral, entre otras.

- b) **Resolución Ministerial N° 279-2004-TR;** Esta norma dispuso que mientras se implemente en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la Oficina de Migración Laboral prevista en la Decisión N° 545, correspondería a las Subdirecciones de Registros Generales u oficina que haga sus veces de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo del País, las siguientes funciones: 1) Supervisar la situación laboral de los Trabajadores Migrantes Andinos, las condiciones de trabajo y el cumplimiento de las normas laborales por parte de los empleadores, en coordinación con las Subdirecciones de Inspección o Seguridad y Salud en el Trabajo competentes. 2) Expedir la documentación que acredite la condición de Trabajador Migrante Andino a quienes ostenten dicha calidad.

- c) **Resolución Ministerial N° 009-2006-TR**; A través de esta norma se aprobó la Directiva Nacional N° 004-2005-MTPE/DVTM/DNRT denominada “Instructivo para la aplicación de lo dispuesto en la Resolución Ministerial N° 279-2004-TR y la Decisión N° 545, “Instrumento Andino de Migración Laboral”.

En la referida Directiva se consignó los criterios que debía de aplicar la Autoridad Administrativa de Trabajo correspondiente, para el adecuado cumplimiento de la Resolución Ministerial N° 279-2004-TR y la Decisión N° 545.

- d) **Decreto Supremo N° 004 -2010 - TR**; Norma que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del MTPE; mediante este dispositivo legal el MTPE, con el objetivo de gestionar la migración laboral, creó la Dirección de Migración Laboral y estableció sus funciones.

- e) **Resolución Ministerial N° 318-2010-TR**, Por medio de este dispositivo legal se estableció que la Dirección de Migración Laboral de la Dirección General de Promoción del Empleo promoverá e implementará las acciones y compromisos asignados a la Oficina de Migración Laboral en la Decisión N° 545, Instrumento Andino de Migración Laboral por lo que le corresponderá:

- Administrar el Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino (SIVITMA).
- Coordinar el apoyo técnico de los Gobiernos Regionales y Locales.

Además, establece que se considera como Trabajador Migrante Andino al nacional de Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú que se traslada entre dichos países con fines laborales bajo relación de dependencia, sea de forma temporal o permanente.

Esta norma no sólo modifica la R.M. N° 279-2004-TR, sino que también aprueba la Directiva General N° 001-2010-MTPE/3/17.3, denominada “Instructivo para la Aplicación de la Decisión N° 545, Instrumento Andino de Migración Laboral y Regulación del Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino” - SIVITMA, y deja sin efecto la Resolución Ministerial N° 009-2006-TR, que aprobó la Directiva

Nacional N°004-2005-MTPE/DVMT/DNRT, denominada “Instructivo para la aplicación de lo dispuesto en la Resolución Ministerial N° 279- 2004-TR y la Decisión N°545, “Instrumento Andino de Migración Laboral”. Toda vez que en sus inicios existió un registro manual de Trabajadores Migrantes Andinos llamado RETMA y que posteriormente con los avances de la tecnología e información fue sustituido por el SIVITMA.

Cabe indicar que los beneficios del SIVITMA son muchos:

- El empleador es quien gestiona directamente el registro del contrato del TMA y obtiene la emisión de la constancia respectiva, con lo cual se logra fortalecer la transparencia de dicha tramitación, además de que la carga del registro ya no está en el trabajador sino en el empleador.
- Se asegura que la contratación la realicen empresas formales dado que es requisito para ingresar al SIVITMA, contar con el Registro Único de Contribuyente (RUC) de la empresa y tener la Clave Sol.
- Se promueve la formalización de la contratación a través de la agilización de los trámites correspondientes.
- Se asegura que el Trabajador Migrante Andino (TMA) cuente con derecho a la seguridad social y previsional, dado que es requisito el ingreso de dicha información en la base de datos del SIVITMA.
- Con el SIVITMA, se logra el registro virtual del TMA, ello permite la emisión automática y segura de la Constancia del Trabajador Migrante Andino.
- El trámite en el SIVITMA es gratuito.
- Está disponible las 24 horas del día.

- f) **Resolución Ministerial N° 109-2012-TR;** Mediante esta norma se aprueban los “Lineamientos para la atención de los usuarios de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo” (hoy Centro de Empleo) para facilitar la inserción laboral, mejorar la empleabilidad y el desarrollo de emprendimientos sostenibles, de tal manera que existan en un solo lugar los servicios gratuitos que presta el Estado, sea a empresas o ciudadanos y extranjeros.

Es en este contexto que el Estado Peruano implementó la Decisión 545, “Instrumento Andino de Migración Laboral”, facilitando su registro y posterior cambio de calidad migratoria habilitante a trabajador en la Superintendencia Nacional de Migraciones (SNM).

Además, los Trabajadores Migrantes Andinos, al tener trato nacional no están sometidos a los porcentajes limitativos del Decreto Legislativo N° 689 Ley para la Contratación de Trabajadores Extranjeros, gozando de los mismos beneficios que un trabajador peruano.

Como se puede apreciar, por todas las ventajas antes expuestas, la aplicación de la Decisión 545 ha incrementado el ingreso de trabajadores colombianos, ecuatorianos y bolivianos al mercado laboral peruano, aumentando la movilidad laboral de los ciudadanos andinos dentro del espacio comunitario.

g) Resolución Ministerial N° 308-2019-TR; que modifica el ROF del MTPE, creando la Dirección de Seguridad Social y Migración Laboral, señalando además en su artículo 67 que, esta Dirección es la encargada de proponer y ejecutar la política nacional y sectorial en materia de seguridad social y migración laboral desde un enfoque de tutela de derecho en el marco de las relaciones de trabajo.

De otro lado, en su artículo 70 señala que la Dirección de Registros Nacionales de Relaciones de Trabajo, tendrá a su cargo la administración de los registros, como es el caso del SIVITMA.

1.3 MARCO CONCEPTUAL

“A”

ADMINISTRACIÓN DE FRONTERAS: Es la gestión de la migración en zonas de frontera, turistas, migrantes y refugiados y de la detección y prevención de la entrada ilegal de migrantes. Las medidas para la administración de las fronteras incluyen la imposición, por parte de los Estados, de requisitos de visado.

“B”

BÚSQUEDA DE TRABAJO: son todas las acciones que realizan los desempleados para tratar de conseguir un empleo o iniciar un trabajo de autoempleo.

“C”

CODESARROLLO: es una estrategia para integrar migración y desarrollo de forma que ambos países, el de origen y el de destino, puedan beneficiarse de los flujos migratorios. Por lo que uno de los elementos clave es la corresponsabilidad, toda vez que la migración no es responsabilidad exclusiva del país de origen, tránsito o llegada, sino que vincula a todos los actores involucrados en el proceso.

COHESIÓN SOCIAL: La cohesión social es un estado en el que existe una visión compartida entre los ciudadanos y el gobierno acerca de un modelo de sociedad basado en la justicia social, la primacía del estado de derecho y la solidaridad.

CONTRATO DE TRABAJO: Acuerdo por el cual una persona natural (trabajador) se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica (empleador), bajo dependencia o subordinación y a cambio de un salario.

CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO INDETERMINADO O INDEFINIDO: Es aquel que tiene una fecha de inicio pero no una fecha de término, pudiendo permanecer en dicho empleo hasta su culminación.

CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD: son aquellos que tienen una fecha de inicio y una fecha de culminación, son concebidos por ello como contratos temporales, a plazo fijo o determinado, deben celebrarse necesariamente por escrito y obligatoriamente deben registrarse ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los 15 días naturales de su celebración.

CONSTANCIA DE TRABAJADOR MIGRANTE ANDINO: Documento que otorga certeza y seguridad del registro del contrato del Trabajador Migrante Andino, emitido a través del Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino (SIVITMA), con el que se gestionará el cambio de la calidad migratoria habilitante en la Superintendencia Nacional de Migraciones (SNM).

“D”

DERECHO A MIGRAR: es el derecho que tiene toda persona a desplazarse libremente para conseguir mejores condiciones de vida y mayores oportunidades.

DECISIÓN 503: Reconoce los documentos nacionales de identificación como único requisito para que los nacionales y extranjeros residentes en los países miembros puedan viajar por la subregión en calidad de turistas.

DECISIÓN 545: Instrumento Andino de Migración Laboral de la Comunidad Andina (CAN), tiene como objetivo el establecimiento de normas que permitan de manera progresiva y gradual la libre circulación y permanencia de los nacionales andinos en la Subregión con fines laborales bajo relación de dependencia.

DECISIÓN 583: Instrumento Andino de Seguridad Social de la CAN, que tiene por objeto la protección social de los Trabajadores Migrantes Andinos.

DIÁSPORAS: Personas y poblaciones étnicas que han abandonado su lugar de origen, individualmente o como miembros de redes organizadas y asociaciones, y mantienen lazos con su lugar de origen.

DIRECCIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIÓN LABORAL: Dirección que forma parte de la estructura orgánica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), como un órgano dependiente de la Dirección General de Trabajo, del Viceministerio de Trabajo, creada por la modificación del ROF del MTPE, mediante Resolución Ministerial N° 308-2019-TR.

“E”

EMIGRACIÓN: es salir de un país a fin de asentarse en otro. Sólo en determinadas circunstancias, el Estado puede imponer restricciones a este derecho. Las prohibiciones de salida del país reposan, por lo general, en mandatos judiciales.

EXPERIENCIA LABORAL: Conocimiento o habilidad adquirida mediante la práctica de una actividad económica.

“F”

FRONTERA: Zona que separa dos Estados.

FLUJO MIGRATORIO: Cantidad de migrantes que se mueven o están autorizados a moverse desde o hacia un país para tener acceso al empleo o establecerse por un período de tiempo determinado.

“G”

GESTIÓN MIGRATORIA: Término que se utiliza para designar las diversas funciones gubernamentales relacionadas con la cuestión migratoria y el sistema nacional que se encarga, en forma ordenada, del ingreso y la presencia de extranjeros dentro de los límites de un Estado y de la protección de los refugiados y otras personas que requieren protección.

GESTIÓN MIGRATORIA LABORAL: Conjunto de principios, normas, directivas, planes, instrumentos, estrategias y procesos, que tienen por objetivo promover la empleabilidad y tutela de los derechos laborales de los migrantes, potenciales

migrantes, retornados, migrantes andinos, familiares de migrantes y extranjeros en el Perú.

GRUPOS VULNERABLES: Grupos o sectores de la sociedad con mayores posibilidades que otros grupos dentro del Estado, de ser sometidos a prácticas discriminatorias, violencia, o que sufren las consecuencias de desastres naturales o ambientales o penuria económica. Cualquier grupo o sector de la sociedad (mujeres, niños, ancianos, migrantes) más vulnerables en período de conflicto o de crisis.

“I”

INMIGRACIÓN: es proceso por el cual un extranjero ingresa a un país con el fin de establecerse en él y sentar raíces.

INMIGRANTE: es toda persona que llega a un país distinto al suyo para establecerse y vivir en él.

INTEGRACIÓN: Proceso por el cual los inmigrantes se integran a la sociedad de destino. La responsabilidad de la integración recae no solamente en los inmigrantes sino también en el país receptor, las instituciones y las comunidades.

INTEGRACION SOCIO-ECONÓMICA LABORAL, es el proceso integral y comprehensivo de integración del trabajador migrante en la sociedad de destino.

“M”

MIGRACIÓN: es el fenómeno más dinámico que existe, y consiste en el desplazamiento de personas sea cual fuere su tamaño, su composición o sus causas. También debe considerarse en el fenómeno migratorio a los refugiados y asilados.

MIGRACIÓN INTERNACIONAL: Movimiento de personas fuera de su país de origen, para establecerse temporal o permanentemente en otro país distinto al suyo.

MIGRACIÓN LABORAL: Proceso por el cual, las personas migran a otros países en busca de mejores oportunidades de empleo y mejores condiciones laborales.

MIGRACIÓN ORDENADA: Movimiento de personas de su lugar de residencia a otro, respetando la legislación que regula la salida y el viaje del país de origen, el tránsito y el ingreso en el territorio del país de tránsito o receptor.

MIGRACIÓN REGULAR: Migración que se produce a través de canales regulares y legales.

MIGRANTE: este término se aplica a las personas y a sus familiares que van a otro país o región con miras a mejorar sus condiciones sociales y materiales y las de sus familias.

MIGRANTE CALIFICADO: es aquel trabajador migrante que posee una formación profesional o competencia especial en el desempeño de sus labores, por lo que obtiene un tratamiento preferencial en cuanto a su admisión en un país distinto al suyo.

MIGRANTE DOCUMENTADO: es la persona que ingresa legalmente a un país y permanece en él, de acuerdo a la legislación interna de dicho país.

MIGRANTE IRREGULAR: Persona que ha ingresado ilegalmente o que aun habiendo ingresado de manera legal por alguna circunstancia como por ejemplo el vencimiento de su visado, deja de ser legal y deviene en irregularidad.

“O”

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL PARA LAS MIGRACIONES (OIM): La Organización Internacional para las Migraciones (OIM) nace consagrada al principio de que la migración tiene el potencial para beneficiar tanto a los migrantes como al conjunto de las sociedades.

Así, desde 1951, es la principal organización intergubernamental que trabaja en el ámbito de las migraciones con la misión de “promover la migración ordenada y humana en beneficio de todos”, en colaboración con aliados gubernamentales, intergubernamentales y no gubernamentales.

ORIENTACIÓN AL CIUDADANO: Entendiéndose que las entidades del Estado están al servicio de las personas y de la sociedad, siendo el ciudadano el centro de los servicios públicos.

“T”

TRABAJADOR DE EMPRESA, aquél que se traslada a otro país miembro por un periodo superior a ciento ochenta (180) días y por disposición de la empresa para la cual trabaja bajo relación de dependencia, sea que la misma ya esté instalada en el otro país, tenga en curso legal un proyecto para establecerse o realice un proyecto especial allí.

TRABAJADOR CON DESPLAZAMIENTO INDIVIDUAL, es aquél que se traslada a otro país andino con fines laborales, por:

- a) Haber suscrito un contrato de trabajo bajo relación de dependencia,
- b) Tener o responder a una oferta de empleo desde el país de inmigración, bajo relación de dependencia.

TRABAJADOR FRONTERIZO, aquél nacional andino que, manteniendo su domicilio habitual en un país miembro se traslada continuamente al ámbito fronterizo laboral de otro país para cumplir su actividad laboral.

TRABAJADOR DE TEMPORADA, aquél que se traslada a otro país para realizar labores cíclicas o estacionales. En este caso se requerirá la existencia de un contrato que ampare a uno o varios trabajadores y determine con precisión la labor y el tiempo en que se desarrolla. Asimismo, se le deberá garantizar el alojamiento y pagos de traslado.

TRABAJADOR MIGRANTE: Toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada en un Estado del que no sea nacional. (Convención sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migrantes y los miembros de su familia, 1990).

TRABAJADOR MIGRANTE ANDINO: El nacional de un País Miembro que se traslada a otro País Miembro con fines laborales bajo relación de dependencia, sea en forma temporal o permanente.

1.4 INVESTIGACIONES

Decisión 545 de la CAN

- **Vélez Mesa William, (2011)** ³en “Diálogos Migrantes” ISSN 2027-1867 Editorial CODICE Ltda. Bogotá - Colombia, al tratar el tema del Parlamento Andino y los Trabajadores Migrantes Andinos, señala que la Comunidad Andina en el ámbito del derecho del ciudadano andino a su libre circulación por el espacio comunitario, cuenta con la Decisión 545 Instrumento Andino de Migración Laboral, que busca promover “la progresiva y gradual circulación y permanencia de nacionales andinos en la subregión, con fines laborales bajo relación de dependencia en condiciones de igualdad de trato y oportunidades”.

En este punto, concordamos con el autor, toda vez que la Decisión 545 de la CAN, lo que persigue es la libre circulación de los trabajadores migrantes andinos dentro de los países miembros de la CAN, y además con igualdad de trato y acceso al empleo, es decir, una contratación equitativa para el trabajador migrante andino, garantizándole el trato nacional y el respeto de sus derechos fundamentales.

- **Tamagno Carla, (2010)** en ⁴“La Implementación de la Decisión 545 en el Perú: Hacia la gestión migratoria laboral y el fortalecimiento de la integración andina”, manifiesta que la comunidad Andina como parte de su política comunitaria de integración y desarrollo fronterizo, tiene como objetivo prioritario procurar la libre circulación en los pasos de frontera de personas, bienes, capitales y servicios mediante el trabajo comunitario en temas de migración, infraestructura física, aduanas, y la finalidad de lograr

³ Vélez Mesa William, “Diálogos Migrantes” ISSN 2027-1867, Editorial CODICE Ltda. Bogotá – Colombia, 2011.

⁴ Tamagno Carla, “La Implementación de la Decisión 545 en el Perú”, Lima – OIT, 2010.

la armonización y concordancia de las legislaciones y normas de los distintos Países Miembros de la CAN.

Cabe mencionar que, en el año 1999 en la reunión del Consejo Presidencial Andino se propuso crear las condiciones para que al tema de la libre circulación de bienes en el Mercado Común Andino, se añada también la libre movilidad de personas.

En efecto, tal como señala la autora el Perú fue el primer país en implementar la Decisión 545, desarrollando a través de normas nacionales el “Instrumento Andino de Migración Laboral”, haciendo efectiva su implementación. En ese sentido, fue el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el encargado de implementarla creando la Dirección de Migración Laboral, y otorgándole a dicha Dirección las funciones suficientes para llevar a cabo la referida implementación.

En la presente investigación nos ceñimos a la libre circulación de personas bajo relación de dependencia dentro del espacio comunitario, pero concordamos con la autora en que lo que busca la Comunidad Andina no es solo la libre circulación de personas, sino como parte de su política integracionista y de desarrollo fronterizo, pretende lograr también la libre circulación de bienes, capitales y servicios, lo cual permitirá una real integración dentro del espacio comunitario.

Trabajador Migrante Andino

- **Puntriano Rosas César, en la “Regulación a las contrataciones laborales en la CAN”, (2011) ESAN, señala que ⁵“se considera como “Trabajador Migrante Andino”, al nacional de un país miembro de la CAN que se traslada a otro país miembro con fines laborales, sea en forma temporal o permanente. Es decir, si un colombiano se traslada al Perú a trabajar, ya sea en forma indefinida o a plazo fijo, será considerado como**

⁵ Puntriano Rosas César, “Regulación a las contrataciones laborales en la CAN”, ESAN, 2011.

Trabajador Migrante Andino, situación que ocurrirá también si un peruano se traslada a trabajar ya sea a Colombia, Ecuador o Bolivia”.

En efecto, el autor establece la definición de Trabajador Migrante Andino, indicando que es aquella persona que, ya sea para trabajar en forma temporal o permanente, siendo nacional de un país miembro de la CAN se traslada a otro país miembro con dichos fines laborales. Sea este Ecuatoriano, Colombiano o Boliviano y se trasladan a Perú para trabajar, de forma definida o a plazo fijo; o si un peruano se traslada a laborar en cualquier país miembro de la subregión será considerado como Trabajador Migrante Andino.

- **La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA)**, Considera que el término “trabajadores migrantes” engloba diversos motivos y circunstancias de emigración, como son variados niveles de competencia. De otro lado, señala que, si bien no en todos los casos los trabajadores migrantes están en situaciones de riesgo para su seguridad y salud durante el desempeño de su trabajo, hay temas que ameritan considerarse ya que afectan la salud y seguridad en el trabajo.

Tal es el caso de:

- ✓ Que en los sectores de alto riesgo el mayor número de trabajadores son migrantes.
 - ✓ Que en los casos de seguridad y salud laboral se presentan limitaciones lingüísticas y culturales a la comunicación.
 - ✓ Que el estado de salud del trabajador migrante se ve afectado por el exceso de horas extraordinarias trabajadas, dando lugar a mayor riesgo de enfermedades y accidentes laborales.
- **La Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares de la Organización de las Naciones Unidas (1990)**, establece que el

trabajador migrante es aquella persona que ha desarrollado, desarrolla o desarrollará una actividad pagada en un Estado que no sea su país.

- **La Recomendación sobre la protección de los trabajadores migrantes N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo ⁶ (OIT)**, Reconoce como trabajador migrante a toda persona que participa en movimientos migratorios con fines laborales. Es decir, a cualquier individuo que emigra o ha emigrado de un Estado a otro para ocupar un puesto de trabajo, estando considerado también quien realiza una labor como migrante en forma regular.
- **El Convenio sobre los trabajadores migrantes N° 143 ⁷ de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, En efecto, el convenio 143 de la OIT, señala que todo aquel que emigra de un Estado a otro para ejercer una actividad laboral como dependiente es trabajador migrante, y comprende al que ejerce una labor formal.

⁶ Recomendación sobre la protección de los trabajadores migrantes en los países y territorios insuficientemente desarrollados, Adopción: Ginebra, 38ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1955.

⁷ Convenio sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes, Adopción: Ginebra, 60ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1975.

1.5 MARCO LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y sus familias.
- Decisión 116 de la Comunidad Andina de Naciones.
- Decisión 545 de la Comunidad Andina “Instrumento Andino de Migración Laboral”.
- Convenio 111 de la Organización internacional del Trabajo sobre la Discriminación (empleo y Ocupación).
- Convenio 143 de la Organización Internacional del Trabajo sobre los trabajadores migrantes.
- Recomendación 100 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la protección de los trabajadores migrantes.
- Ley N° 29381- Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE.
- Resolución Ministerial N° 318-2010-TR, sobre el SIVITMA.
- Directiva General N° 001-2010-MTPE/3/17.3, “Instructivo para la Aplicación de la Decisión N° 545, Instrumento Andino de Migración Laboral y Regulación del Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino”.
- Resolución Ministerial N° 308-2019-TR; que modifica el ROF del MTPE.

CAPÍTULO II:

EL PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Planteamiento del Problema

2.1.1 Descripción de la Realidad Problemática

El presente trabajo de investigación tiene como objeto analizar, en qué medida la aplicación de la Decisión 545 de la Comunidad Andina influye positivamente en la contratación de Trabajadores Migrantes Andinos en el Perú, en condiciones de igualdad de trato y acceso al empleo, dando respuesta a la falta de contratación equitativa, y lo cual ha traído como consecuencia el incremento de la movilidad laboral dentro del espacio comunitario (Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú).

Desde el punto de vista jurídico la Decisión 545 de la CAN, se ha convertido en un instrumento que facilita la contratación de ciudadanos andinos dentro de la subregión andina, toda vez que aplicando esta Decisión es más fácil la contratación laboral ya que a los trabajadores andinos se les da trato nacional dentro del espacio comunitario y por ejemplo no están sometidos a los porcentajes limitativos que establece el Decreto Legislativo 689 “Ley para la Contratación de Trabajadores Extranjeros”.

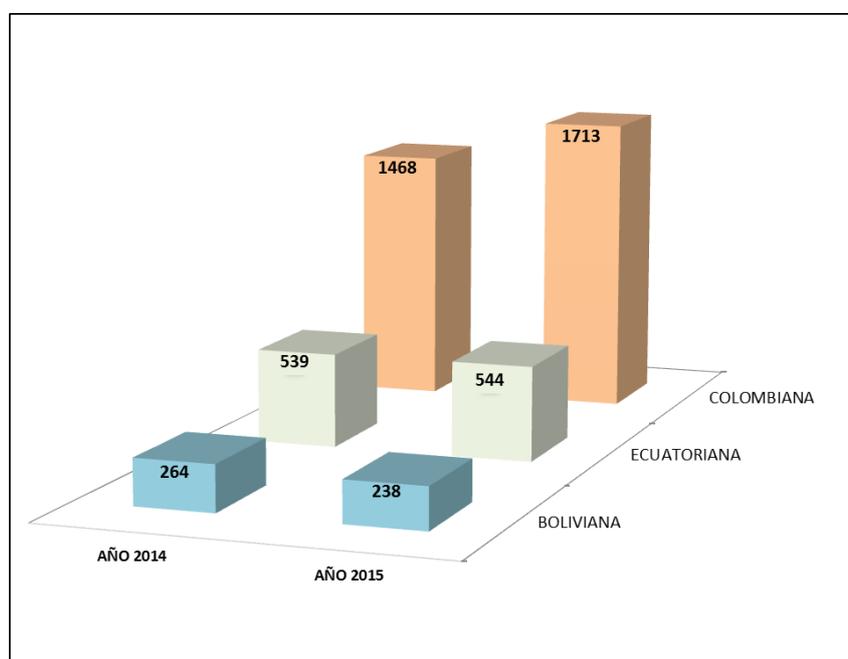
Es así, que la región andina en estos últimos tiempos, se ha convertido en una de las zonas más dinámicas en términos de movilidad, notándose un aumento significativo en el traslado de trabajadores entre los Países Miembros de la CAN.

Causas como el proceso de apertura de los mercados comunitarios, han originado una creciente transferencia de mercancías y recursos humanos calificados y no calificados, lo cual trae como consecuencia nuevas

oportunidades laborales en los mercados nacionales; por lo que es necesario contar con estrategias y mecanismos de protección para los Trabajadores Migrantes Andinos.

En los años 2014 y 2015, la movilidad laboral dentro de la subregión andina se ha incrementado, tal como se puede apreciar del siguiente cuadro, según nacionalidad.

Constancias emitidas según nacionalidad de los Trabajadores Migrantes Andinos, años 2014 - 2015. (Valor absoluto)



Fuente: MTPE - Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino (SIVITMA)
Dirección de Migración Laboral
Elaboración: MTPE- VMPECL-DGPE-DML.

El registro del Trabajador Migrante Andino en el SIVITMA, ofrece muchas ventajas:

- ✓ Garantiza la protección de los derechos laborales de los TMA, que además son derechos fundamentales;
- ✓ Fomenta la formalización de los migrantes;
- ✓ Posibilita una mejor gestión de las migraciones y
- ✓ Fortalece la integración entre los países miembros de la Comunidad Andina.

La Decisión 545 permite revisar, unificar e incorporar nuevos elementos de gestión migratoria, contribuyendo a la generación e inclusión de nuevas competencias migratorias en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), que coadyuvan a la mejor gestión de la migración laboral.

De ahí la importancia del Instrumento Andino de Migración Laboral, que contribuye a la libre circulación de personas dentro del espacio comunitario, con el respeto de sus derechos laborales y consecuentemente una mejora en su calidad de vida y la de sus familias.

Si bien la Decisión 545 de la Comunidad Andina se limita en su aplicación a los trabajadores dependientes, la reciente dación de la Decisión 878 “Estatuto Migratorio Andino” la complementa, toda vez que esta reciente Decisión aprobada hace tan solo unos meses y aún sin reglamentación, amplió su ámbito de aplicación para los trabajadores independientes, señalando que los ciudadanos andinos que obtengan la residencia temporal andina tienen derecho a acceder a cualquier actividad, tanto por cuenta propia como por cuenta ajena, en las mismas condiciones que los nacionales de los países de recepción, de acuerdo con las normas legales de cada País Miembro.

La falta de igualdad de trato, la xenofobia y discriminación son flagelos que atacan a todos los migrantes y los hacen más vulnerables, de ahí la importancia de la aplicación de normas como la decisión 545 de la Comunidad Andina, que les permiten tener trato nacional e igualdad de oportunidades al acceder a un empleo, logrando una mayor y mejor integración en los Países Miembros donde se desplazan.

Como todos sabemos la migración laboral es el fenómeno más dinámico que existe, por lo que un país de emigración puede ser luego un país de inmigración o viceversa. Lo fundamental es contar con el marco jurídico que facilite la libre circulación de personas dentro del espacio comunitario sin ningún tipo de discriminación.

2.1.2 Antecedentes Teóricos

Dada la coyuntura de los últimos años, la aplicación de la Decisión 545 de la CAN y su influencia en la contratación de Trabajadores Migrantes Andinos, ha sido objeto de un constante estudio por parte de diversos investigadores, debido al impacto de la movilidad laboral dentro de la subregión andina.

De la Chiquinquirá Berrero Chacón, Blanca, (2006) en su tesis titulada **“Propuesta Comunicacional para Divulgar el Instrumento Andino de Migración Laboral en la Subregión Táchira – Norte de Santander”**, llegó a las siguientes conclusiones:

- Las diferencias existentes en las economías de los Países Miembros se dan por diversos factores; económicos, políticos y sociales, así como los de índole nacional e internacional, que han influido grandemente.

En la subregión andina se continúa con la lucha contra la pobreza, por lo que la integración en este bloque puede ser útil para mitigar ese flagelo, pero para ello debe irse más allá del aspecto comercial, buscándose mecanismos de acción conjunta que establezcan como prioridad el desarrollo social de la subregión y como consecuencia se dé el mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos andinos y sus familias.

- La movilidad laboral fronteriza representa una opción necesaria para cubrir el vacío de mano de obra calificada local, pero por las características de la zona fronteriza se dan problemas como el incumplimiento de las normas mínimas laborales y de seguridad social.

Es por ello, que deben conversar las leyes nacionales y las supranacionales, para que los beneficios y obligaciones laborales acordadas puedan ser invocadas por los trabajadores migrantes fronterizos.

- El Estado debe estar siempre vigilante en las zonas de frontera, toda vez que si bien hay movimiento comercial, la población trabajadora local no obtiene los beneficios señalados en la legislación comunitaria.
- Las autoridades de gobierno, concuerdan en que no se está aplicando a plenitud la Decisión 545 Instrumento Andino de Migración Laboral. Por lo que una mayor difusión es de imperiosa necesidad, para beneficiar a la población que vive en fronteras.

En efecto, tal como señala la autora la Decisión 545 de la CAN no fue suficientemente difundida ni publicitada para tener una plena aplicación. De otro lado, la actividad comercial fronteriza es una excelente oportunidad para el trabajador fronterizo, pero siempre y cuando se respeten sus derechos laborales y los beneficios que otorga el Instrumento Andino de Migración Laboral.

Vidal Bustos, Constanza y Tobar Seguel, Romina (2008) en su tesis titulada **“Trabajadores Migratorios y su Protección Jurídica: Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares”**, señalan lo siguiente:

Resumen

La globalización ha influido en el desplazamiento de las personas dentro de la Subregión. Se aborda el proceso migratorio, las categorías de trabajadores migrantes y sus características.

Asimismo, se trata ampliamente la protección del trabajador migrante, los instrumentos y organizaciones internacionales que se encargan de proteger al trabajador migrante.

Igualmente, se aborda la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y sus familiares, haciendo especial énfasis en los derechos humanos de los trabajadores migrantes que contempla dicha Convención.

Finalmente, se analiza el Principio de Trato Igualitario en general, es decir, la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Cabe precisar, que la globalización así como la apertura de mercados han aumentado la movilidad humana, por lo que se da la imperiosa necesidad de contar que normas que protejan al trabajador migrante y garanticen un trato igualitario con el respeto de sus derechos fundamentales.

Dabéne, Olivier, (2009) en **“El proceso de construcción de la política migratoria común en la Comunidad Andina”**, señala la dación de la Decisión 545 *Instrumento Andino de Migración Laboral*, que “contempla el establecimiento de normas para la progresiva y gradual circulación y permanencia de nacionales andinos en la Subregión con fines laborales bajo relación de dependencia”.

La cual, en su artículo 20 señala que los Países Miembros “se comprometen a reconocer la *libertad de circulación* de los Trabajadores Migrantes Andinos dentro de la Subregión, y, a no adoptar nuevas medidas que restrinjan el derecho a la libre circulación y permanencia para los Trabajadores Migrantes Andinos.

Es así que se puede apreciar que no existen fronteras fortificadas y que dentro del espacio comunitario hay libre circulación de personas, por lo que se puede decir que los miembros de la CAN están en una nueva fase.

En efecto, la idea de la Comunidad Andina es el hablar de ciudadanos andinos, que se desplazan con total libertad dentro de la Subregión y que cuando van a trabajar a otro País Miembro, sean tratados como nacionales, por ejemplo en el caso del Perú los Trabajadores Migrantes Andinos, no están sujetos al Decreto Legislativo 689, que señala que sólo se podrá contratar personal extranjero en una proporción de hasta el 20% del número total de los trabajadores y sus remuneraciones no podrán exceder el 30% del total de la planilla de sueldos y salarios.

2.1.3 Definición del Problema

2.1.3.1 Problema General

¿Cómo influye la aplicación de la Decisión 545 de la CAN en la contratación de Trabajadores Migrantes Andinos en el Período 2014 y 2015?

2.1.3.2 Problemas Específicos

i) ¿Cómo influye la aplicación de la Decisión 545 de la CAN en la migración laboral de los Trabajadores Migrantes Andinos (colombianos, ecuatorianos y bolivianos) al Perú en el período 2014 y 2015?

ii) ¿Cómo influye la aplicación de la Decisión 545 de la CAN en el tipo de Trabajador Migrante Andino que ingresa al Perú en el período 2014 y 2015?

2.2 Finalidad y Objetivos de la Investigación

2.2.1 Finalidad

La finalidad del presente trabajo de investigación es determinar el nivel de influencia de la aplicación de la Decisión 545 de la Comunidad Andina en la contratación de Trabajadores Migrantes Andinos en el Perú, en los años 2014 y 2015.

2.2.2 Objetivo General y Específicos

2.2.2.1 Objetivo General

Determinar la influencia de la aplicación de la Decisión 545 de la CAN en la contratación de Trabajadores Migrantes Andinos en el período 2014 y 2015.

2.2.2.2 Objetivos Específicos

- i) Determinar la influencia de la aplicación de la Decisión 545 de la CAN en la migración laboral de los Trabajadores Migrantes Andinos (colombianos, ecuatorianos y bolivianos) que ingresan al Perú en el período 2014 y 2015?

- ii) Determinar la influencia de la aplicación de la Decisión 545 de la CAN en el tipo de Trabajador Migrante Andino que ingresa al Perú en el período 2014 y 2015?

2.2.3 Delimitación del Estudio

Con fines metodológicos el presente trabajo de investigación se delimita en los siguientes aspectos:

- ✓ Delimitación Temporal: de enero 2014 a diciembre 2015.
- ✓ Delimitación Espacial: República del Perú.
- ✓ Delimitación Social: Trabajadores Migrantes Andinos en el Perú.

2.2.4 Justificación e Importancia del Estudio

El presente trabajo de investigación, responde a la preocupación profesional de la interesada, por conocer como la aplicación de la Decisión 545 de la Comunidad Andina influyó en la contratación de Trabajadores Migrantes Andinos en el Perú, incrementándose la movilidad laboral dentro de la subregión andina.

Se espera que al culminar el desarrollo del presente estudio se pueda demostrar que la aplicación de la Decisión 545 de la Comunidad Andina influyó en la contratación de los Trabajadores Migrantes Andinos en el Perú en los años 2014 y 2015.

De otro lado, se pretende analizar la norma comunitaria a fin de establecer si este marco normativo responde a la coyuntura migratoria actual.

2.3 Hipótesis y Variables

2.3.1 Supuestos Teóricos

- La contratación de Trabajadores Migrantes Andinos en los años 2014 y 2015 se incrementa porcentualmente.
- En los años 2014 y 2015, la movilidad laboral dentro de la subregión andina se incrementa significativamente.

“Perú, junto a Bolivia, Ecuador y Colombia, forma parte de la Comunidad Andina de Naciones. Como parte del proceso de integración regional, se emitió la Decisión 545, Instrumento Andino de Migración Laboral, destinada a regular la migración laboral andina, favoreciendo la libre circulación de los trabajadores dentro del espacio comunitario.

A efectos de cumplir con las disposiciones establecidas en la Decisión 545, el MTPE emitió un Instructivo para la aplicación de lo dispuesto en la RM N° 279-2004-TR y la Decisión 545; Instrumento Andino de Migración Laboral y Regulación del Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino (SIVITMA), cabe precisar que se han dado normas posteriores sobre el instructivo mencionado.

En función a ello, los extranjeros nacionales de Bolivia, Ecuador y Colombia que se trasladen al Perú a efectos de prestar servicios de naturaleza laboral bajo relación de dependencia, merecen tener la condición de “Trabajador Migrante Andino.”⁸

Hipótesis

2.3.2.1 Hipótesis General

La aplicación de la Decisión 545 de la CAN influye positivamente en la contratación de Trabajadores Migrantes Andinos en el período 2014 y 2015.

⁸ THÉMIS-Revista de Derecho 65. 2014. pp. 161-172

2.3.2.2 Hipótesis Específicas

- i) La aplicación de la Decisión 545 de la CAN influye positivamente en la migración laboral de los Trabajadores Migrantes Andinos (colombianos, ecuatorianos y bolivianos) en el período 2014 y 2015.

- ii) La aplicación de la Decisión 545 de la CAN influye positivamente en el tipo de Trabajador Migrante Andino que ingresa al Perú en el período 2014 y 2015.

2.3.3 Variables e Indicadores

De acuerdo con la naturaleza de este proyecto de investigación la variable identificada como independiente es la aplicación de la Decisión 545 de la Comunidad Andina y la variable dependiente es la Contratación de Trabajadores Migrantes Andinos.

Variable	Tipo	Indicadores
La Aplicación de la Decisión 545 de la Comunidad Andina	Independiente	<p>i) Número de TMA colombianos registrados en aplicación de la Decisión 545. (2014 y 2015).</p> <p>ii) Número TMA ecuatorianos registrados en aplicación de la Decisión 545 (2014 y 2015).</p> <p>iii) Número de TMA bolivianos registrados en aplicación de la Decisión 545. (2014 y 2015).</p>
La Contratación de Trabajadores Migrantes Andinos	Dependiente	<p>i) Número de TMA con Desplazamiento Individual registrados en el periodo 2014 y 2015.</p> <p>ii) Número de TMA de empresa registrados en el periodo 2014 y 2015.</p> <p>iii) Número de TMA de temporada registrados en el periodo 2014 y 2015.</p> <p>IV) Número de TMA fronterizos registrados en el periodo 2014 y 2015.</p>

CAPÍTULO III:

MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTOS

3.1. Nivel de investigación

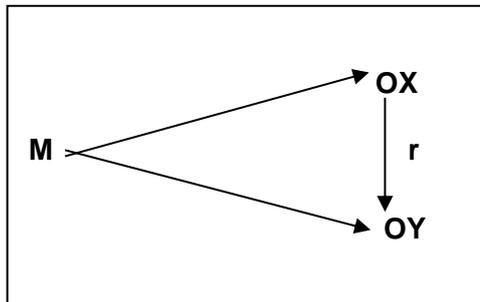
De acuerdo con la temática del problema identificado, el presente trabajo de investigación es del nivel aplicativo, en la medida que hemos determinado objetivos específicos e hipótesis a ser comprobadas.

3.2. Tipo de investigación

El tipo de la investigación es analítico en la medida que se analizó la influencia de la aplicación de la Decisión 545 de la Comunidad Andina y la contratación de Trabajadores Migrantes Andinos en el Perú.

3.3. Diseño de investigación

En la presente investigación se aplica el diseño Ex post facto donde se estableció el grado de influencia entre las variables en estudio y se determinó en qué medida aporta la variable independiente sobre la dependiente.



$$y = f(x)$$

M = Muestra

OX = Variable independiente: aplicación de la Decisión 545 de la CAN

OY = Variable dependiente: contratación de TMA

r = Relación entre las variables en estudio

3.4 Método

El método a ser utilizado en el presente trabajo de investigación, tomando en consideración las características de la investigación es el método ex post facto, también denominado retrospectivo, en la medida que la influencia de la aplicación de la Decisión 545 se dio en los últimos años y continúa ocurriendo en la actualidad.

3.5. Población y Muestra

Teniendo en consideración la característica del trabajo de investigación, en el cual se ha tomado un período de tiempo específico, la población es finita conformada por el número de trabajadores migrantes andinos de los años 2014 y 2015, la muestra será la totalidad de la población escogida.

3.6 Técnicas de Recolección de Datos

Las técnicas de recolección de datos proporcionan la información necesaria para cubrir los objetivos diseñados para la investigación, de tal manera que la recolección es un proceso meticuloso que proporciona la información necesaria para el estudio del problema planteado.

Para la investigación se determinó la necesidad del empleo de fuentes primarias y secundarias, como son la información sobre los Trabajadores Migrantes Andinos para el periodo 2014 a 2015, estudios efectuados por la Comunidad Andina de Naciones, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como, los Formularios del Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino – SIVITMA, las Constancias de los Trabajadores Migrantes Andinos y algunas entrevistas con especialistas en migración laboral y normas andinas, para tener opiniones técnicas para el desarrollo del proyecto de investigación.

3.2 Tratamiento Estadístico de los Datos

Los datos recolectados fueron introducidos en una base de datos, para el tratamiento mediante el paquete estadístico computacional SPSS versión 25 y resumidos en tablas y gráficos.

Para el análisis de los resultados:

Se aplicó la estadística descriptiva, para describir las variables en estudio, entre ellos, la distribución de frecuencias y la representación en gráficos de barras.

Para la contrastación de hipótesis se empleó la prueba estadística no paramétrica, Chi cuadrado con la finalidad de establecer diferencias en los resultados de los años 2014 y 2015.

CAPÍTULO IV:

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 Presentación de Resultados

En la tabla 1, comparando los resultados del año 2015 con el mismo periodo del año anterior 2014, podemos observar un incremento del 10,5% en la emisión de constancias para TMA de sexo masculino. En tanto para las constancias emitidas para TMA de sexo femenino se registró un incremento del 8,3%.

Tabla 1: Trabajadores Migrantes Andinos por año de estudio y sexo

SEXO	AÑO 2014 n	AÑO 2015 n	Incremento	Incremento Porcentual
M	1583	1750	167	10.5
F	688	745	57	8.3
TOTAL	2271	2495	224	9.9

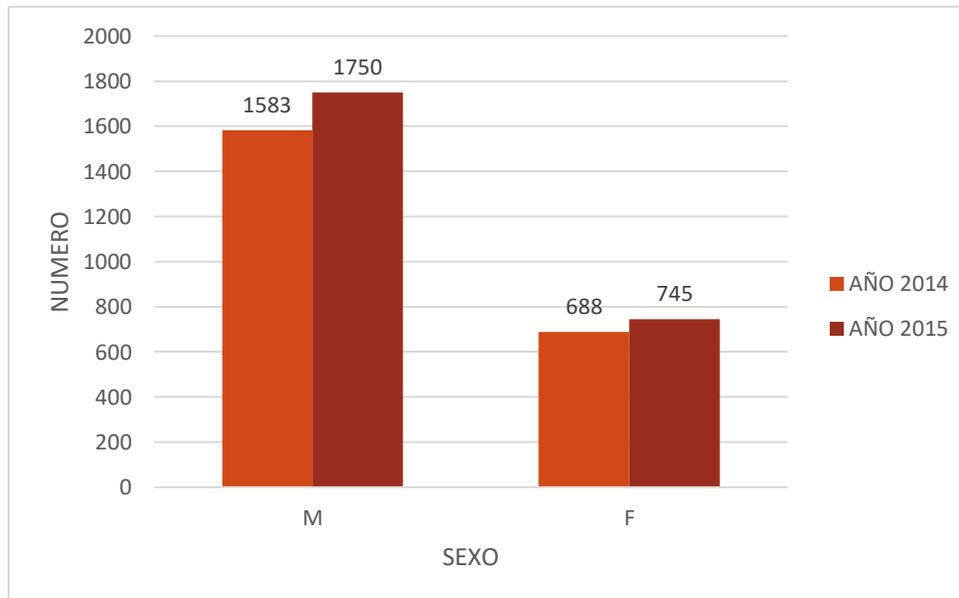


Gráfico 1: Trabajadores Migrantes Andinos por año de estudio y sexo
Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) - Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino (SIVITMA). Dirección de Migración Laboral.
Elaboración: Propia.

En la tabla 2, comparando los resultados del año 2015 con el mismo periodo del año anterior 2014, podemos observar que se tiene un incremento del 12,6% de TMA jóvenes, del 9,7% de TMA adultos jóvenes, y del 7,7% de TMA adultos y adultos mayores.

Tabla 2: Trabajadores Migrantes Andinos por año de estudio y edades

EDAD	AÑO 2014 n	AÑO 2015 n	Incremento	Incremento Porcentual
JOVEN	515	580	65	12.6
ADULTO JOVEN	1184	1299	115	9.7
ADULTO	507	546	39	7.7
ADULTO MAYOR	65	70	5	7.7
TOTAL	2271	2495	224	9.9

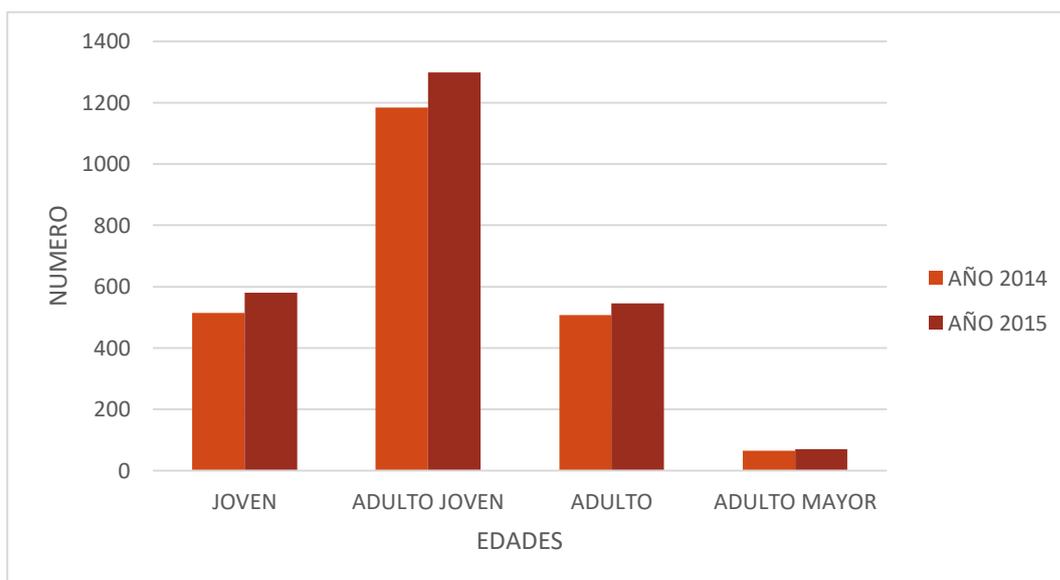


Gráfico 2: Trabajadores Migrantes Andinos por año de estudio y edad
Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) - Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino (SIVITMA). Dirección de Migración Laboral.
Elaboración: Propia.

En la tabla 3, comparando los resultados del año 2015 con el mismo periodo del año anterior 2014, tenemos que las constancias emitidas para trabajadores viudos se incrementaron en 27,3%, seguido de los trabajadores casados que se incrementaron en 12,9%, en tercer lugar tenemos que las constancias emitidas para trabajadores divorciados se incrementaron en 10,2% y finalmente observamos que para los trabajadores solteros se tuvo un incremento de 7,4% de constancias emitidas.

Tabla 3: Trabajadores Migrantes Andinos por año de estudio y estado civil

ESTADO CIVIL	AÑO 2014 n	AÑO 2015 n	Incremento	Incremento Porcentual
SOLTERO	1238	1329	91	7.4
CASADO	963	1087	124	12.9
DIVORCIADO	59	65	6	10.2
VIUDO	11	14	3	27.3
TOTAL	2271	2495	224	9.9

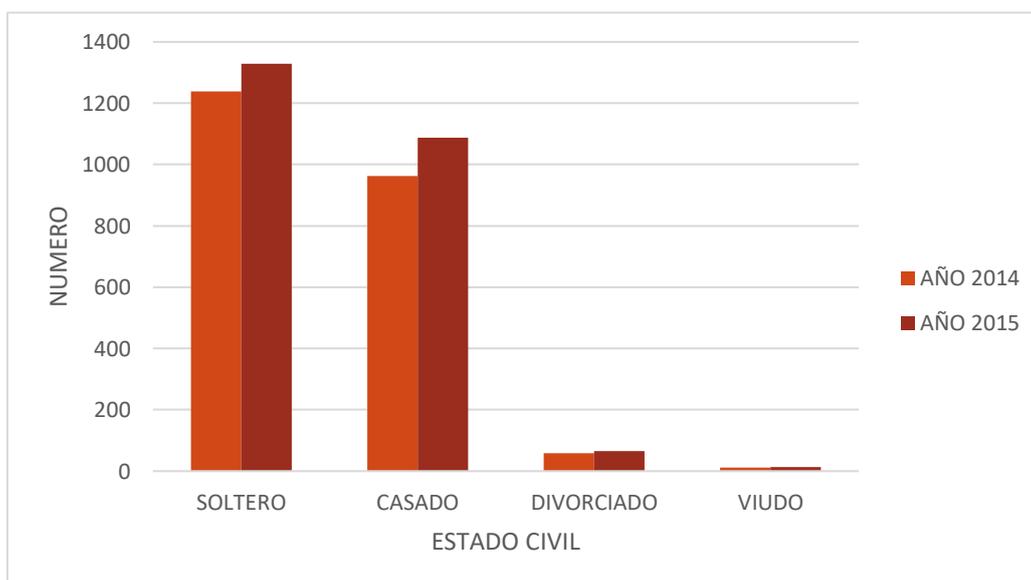


Gráfico 3: Trabajadores Migrantes Andinos por año de estudio y estado civil
 Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) - Sistema Virtual del Migrante Andino SIVITMA). Dirección de Migración Laboral.
 Elaboración: Propia.

En la tabla 4, comparando los resultados del año 2015 con el mismo periodo del año anterior 2014, tenemos que las constancias emitidas por el registro de contratos nuevos se incrementaron en 23,6%, en cambio las constancias que se emitieron por registros de contratos renovados disminuyeron en -11,2%.

Tabla 4: Trabajadores Migrantes Andinos por año de estudio y contrato de trabajo

CONTRATO	AÑO 2014 n	AÑO 2015 n	Incremento	Incremento Porcentual
NUEVOS	1375	1699	324	23.6
RENOVADOS	896	796	-100	-11.2
TOTAL	2271	2495	224	9.9

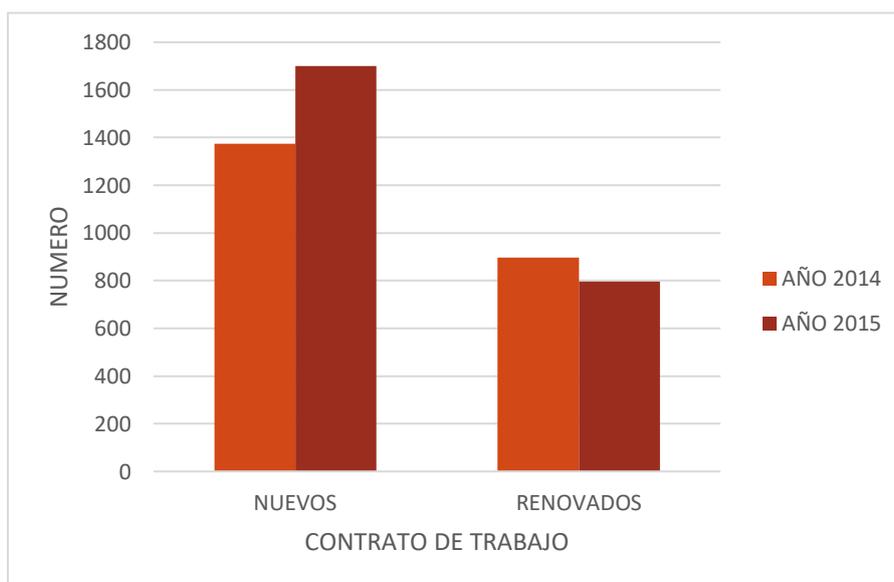


Gráfico 4: Trabajadores Migrantes Andinos por año de estudio y contrato de trabajo
Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) - Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino (SIVITMA). Dirección de Migración Laboral.
Elaboración: Propia.

4.2 Contratación de Hipótesis

Hipótesis General

1. HIPÓTESIS

H1: La aplicación de la Decisión 545 de la CAN influyó positivamente en la contratación de Trabajadores Migrantes Andinos en el período 2014 y 2015.

Ho: La aplicación de la Decisión 545 de la CAN no influyó positivamente en la contratación de Trabajadores Migrantes Andinos en el período 2014 y 2015.

2. NIVEL DE SIGNIFICACIÓN: 5%

3. ESTADÍSTICO: CHI-CUADRADO DE BONDAD DE AJUSTE

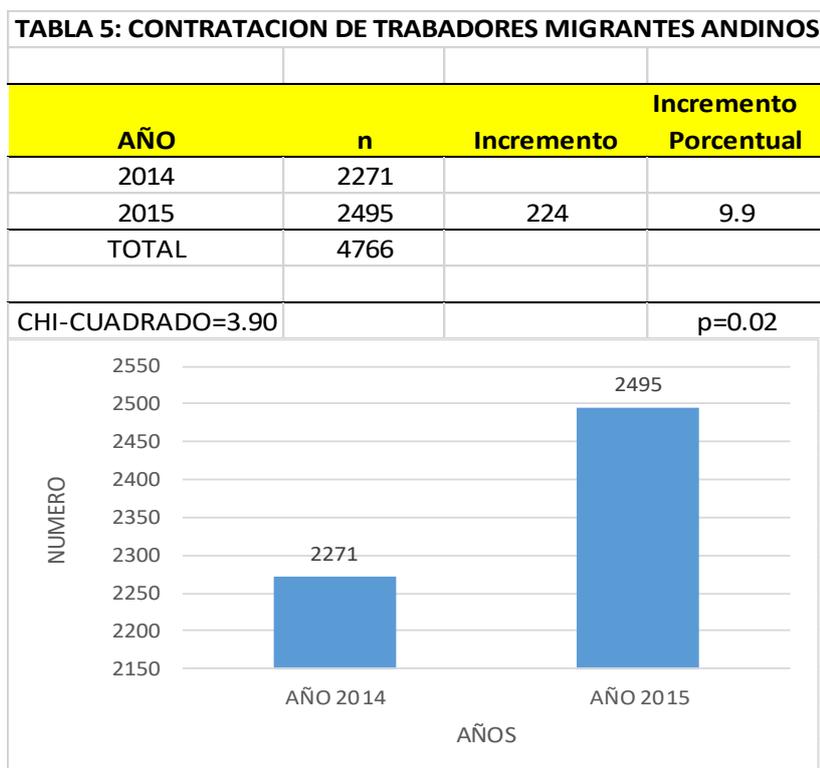


GRAFICO 5: CONTRATACION DE TRABADORES MIGRANTES ANDINOS
Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) - Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino (SIVITMA). Dirección de Migración Laboral.
Elaboración: Propia.

4. DECISIÓN: Dado que $p < 0.05$ se rechaza H_0

5. CONCLUSIÓN: Hay evidencia que la aplicación de la Decisión 545 de la CAN influyó positivamente en la contratación de Trabajadores Migrantes Andinos en el período 2014 y 2015, teniendo un incremento porcentual de 9.9%.

Hipótesis Específica 1

1. Hipótesis

H1: La aplicación de la Decisión 545 de la CAN influyó positivamente en la migración laboral de los Trabajadores (colombianos, ecuatorianos y bolivianos) en el período 2014 y 2015.

Ho: La aplicación de la Decisión 545 de la CAN no influyó positivamente en la migración laboral de los Trabajadores (colombianos, ecuatorianos y bolivianos) en el período 2014 y 2015.

2. Nivel de significación: 5%

3. Estadístico: Chi-cuadrado de homogeneidad

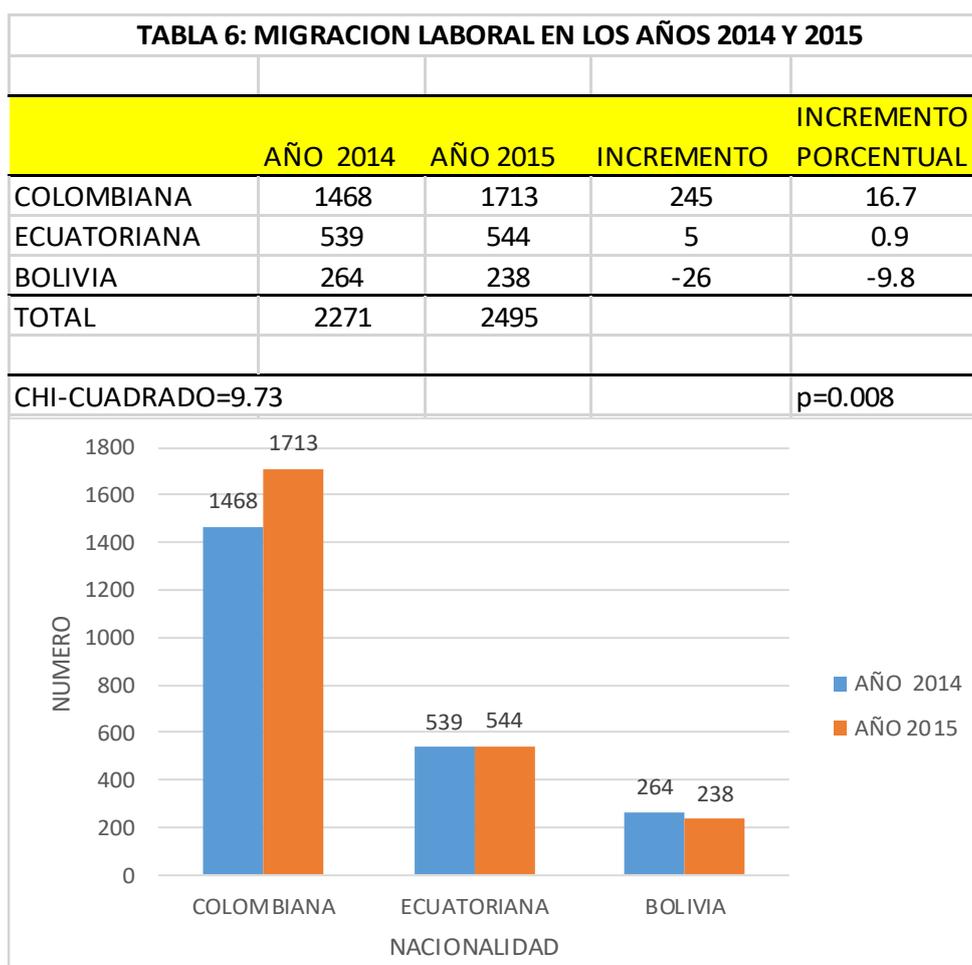


GRAFICO 6: MIGRACION LABORAL EN LOS AÑOS 2014 Y 2015
Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) - Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino (SIVITMA). Dirección de Migración Laboral.
Elaboración: Propia.

4. DECISIÓN: Dado que $p < 0.05$ se rechaza H_0

5. CONCLUSIÓN: Hay evidencia que la aplicación de la Decisión 545 de la CAN influyó positivamente en la migración laboral de los Trabajadores (colombianos, ecuatorianos y bolivianos) en el período 2014 y 2015 y especialmente en trabajadores de nacionalidad colombiana.

Hipótesis Específica 2

1. Hipótesis

H1: La aplicación de la Decisión 545 de la CAN influyó positivamente en el tipo de Trabajador Migrante Andino que ingresó al Perú en el período 2014 y 2015.

H0: La aplicación de la Decisión 545 de la CAN no influyó positivamente en el tipo de Trabajador Migrante Andino que ingresó al Perú en el período 2014 y 2015.

2. Nivel de significación: 5%

3. Estadístico: Chi-cuadrado de homogeneidad

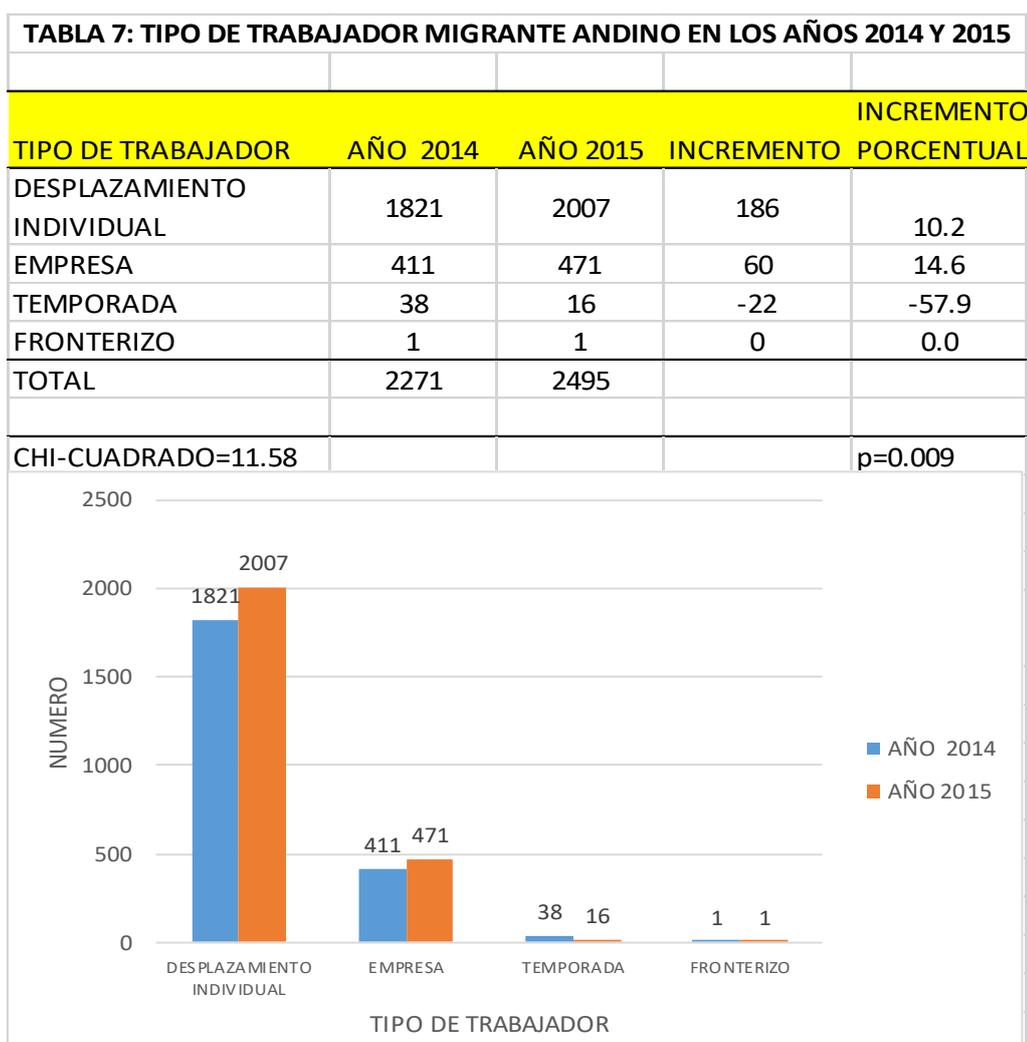


GRAFICO 7: TIPO DE TRABAJADOR MIGRANTE ANDINO EN LOS AÑOS 2014 Y 2015

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) - Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino (SIVITMA). Dirección de Migración Laboral.

Elaboración: Propia.

4. DECISIÓN: Dado que $p < 0.05$ se rechaza H_0

5. CONCLUSIÓN: Hay evidencia que la aplicación de la Decisión 545 de la CAN influyó positivamente en el tipo de Trabajador Migrante Andino que ingresó al Perú en el período 2014 y 2015, especialmente en tipo de trabajador de empresa.

4.3 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En aplicación de la Decisión 545 “Instrumento Andino de Migración Laboral”, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo creó el Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino (SIVITMA), para registrar al Trabajador Migrante Andino y emitir de forma automática y segura la Constancia del Trabajador Migrante Andino (CTMA).

Esta constancia emitida por el SIVITMA es indispensable para que el TMA efectúe el cambio de calidad migratoria habilitante y pueda trabajar en nuestro país de manera formal, toda vez que es un requisito exigido por la Superintendencia Nacional de Migraciones para realizar el cambio de calidad migratoria habilitante a trabajador.

Del estudio efectuado a las constancias de Trabajadores Migrantes Andinos de los años 2014 y 2015, se aprecia que si comparamos las constancias emitidas el 2014 (2271), la emisión de constancias de migrantes andinos durante el año 2015 tuvo un incremento del 9,9% (ver tabla5).

Tal como lo señalan los especialistas en migración laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, si analizamos las constancias de los Trabajadores Migrantes Andinos por nacionalidad durante el año 2014 y 2015, vemos que los TMA colombianos superaron largamente el número de trabajadores ecuatorianos y bolivianos. Asimismo, si comparamos las constancias emitidas en el año 2015 frente a las del 2014 de TMA de

nacionalidad colombiana vemos que se incrementaron en un 16,7%, en tanto que la de los TMA de nacionalidad ecuatoriana se incrementaron en un 0,9% y las constancias de los TMA de nacionalidad boliviana disminuyeron en -9,8% (ver tabla 6).

Si comparamos los resultados del año 2015 respecto al año 2014, se puede apreciar que las constancias emitidas para trabajadores de empresa se incrementaron en un 14,6%, mientras que la de los trabajadores con desplazamiento individual se incrementaron en un 10,2% seguido de los trabajadores de temporada que disminuyeron en -57,9%, observando finalmente que no hubo variación alguna en el caso de los trabajadores fronterizos (ver tabla 7).

Asimismo, del total de constancias de Trabajadores Migrantes Andinos emitidas en el año 2015 frente a las emitidas durante el año 2014, al efectuar el respectivo análisis según género, se puede apreciar que es mayor el número de trabajadores de género masculino, toda vez que de dicha comparación se aprecia un incremento del 10,5% en la emisión de constancias para TMA hombres, mientras que hay un incremento de 8,3% en la emisión de constancias para TMA mujeres (ver tabla 1).

Igualmente, se ha efectuado el análisis de las CTMA según grupo etario y utilizando la estructura brindada por el INEI: joven (15-29), adulto joven (30-44 años), adulto (45-59 años) y adulto mayor (60 a más años de edad). Si comparamos el año 2015 respecto al año 2014, se puede advertir que hay un incremento del 9,7% de TMA adultos jóvenes, del 12,6% de TMA jóvenes y del 7,7% de TMA adultos y adultos mayores (ver tabla N°2).

Del total de constancias emitidas el año 2015 según el estado civil de los Trabajadores Migrantes Andinos, vemos que la mayoría corresponde a TMA solteros, seguido de los casados. Si comparamos el año 2015 con el año 2014 tenemos que las constancias emitidas para trabajadores viudos se incrementaron en 27,3%, seguido de los trabajadores casados que se incrementaron en 12,9%, en tercer lugar tenemos que las constancias emitidas

para trabajadores divorciados se incrementaron en 10,2% y finalmente observamos que para los trabajadores solteros se tuvo un incremento de 7,4% de constancias emitidas (ver tabla N°3).

Finalmente, al analizar los registros de TMA realizados durante el año 2015, se observa que la mayoría de las constancias emitidas correspondieron a contratos nuevos (1699), y en menor número fue por renovaciones de contratos (796). Así mismo, observamos que respecto al año 2014 en el 2015 las constancias emitidas por el registro de contratos nuevos se incrementaron en 23,6%, en tanto las constancias que se emitieron por registros de contratos renovados disminuyeron en -11,2%. (ver tabla N° 4).

Capítulo V:

Conclusiones y Recomendaciones

5.1 CONCLUSIONES

1. La aplicación de la Decisión 545 de la CAN influyó positivamente en la contratación de Trabajadores Migrantes Andinos en el período 2014 y 2015.
2. La aplicación de la Decisión 545 de la CAN influyó positivamente en la migración laboral de los Trabajadores (colombianos, ecuatorianos y bolivianos) en el período 2014 y 2015.
3. La aplicación de la Decisión 545 de la CAN influyó positivamente en el tipo de Trabajador Migrante Andino que ingresó al Perú en el período 2014 y 2015.
4. La migración laboral de Trabajadores Migrantes Andinos de sexo masculino fue mayor que la de Trabajadoras Migrantes Andinas de sexo femenino, en el período 2014 y 2015.
5. Predominó la migración laboral de Trabajadores Migrantes Andinos solteros frente a los TMA casados, divorciados y viudos en el período 2014 y 2015.

5.2 RECOMENDACIONES

1. **Realizar estudios con otros grupos de migrantes que llegan a nuestro país, como el fenómeno venezolano a fin de analizar su impacto en el campo laboral.** Por ello se debe solicitar apoyo a la cooperación internacional (OIT, OIM, USAID, etc.) para el financiamiento de dichos estudios.
2. **Crear registros y base de datos de trabajadores migrantes calificados, a fin de gestionar adecuadamente este tipo de migración, garantizando el respeto de sus derechos laborales y coadyuvando a una migración segura, ordenada y regular.** Es un registro que debería implementarse en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a fin de lograr una mejor gestión de la migración laboral.
3. **Crear programas mixtos de autoempleo productivo para migrantes y nacionales.** Sumar esfuerzos con otras instituciones del Estado y la cooperación internacional para crear pilotos o programas que beneficien tanto a migrantes como a la población de acogida. (Ejemplo 1+1).
4. **Realizar campañas de sensibilización para evitar la xenofobia y discriminación hacia los trabajadores migrantes.** Desde el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo como ente rector de la Migración Laboral dictar charlas y conferencias que sensibilicen a la población en relación a los migrantes, elaborar videos, flyer, spot y otros, de lucha contra la xenofobia y discriminación.
5. **Estimar en 5 años que tipo de migrante llegará a nuestro país (perfil del migrante), para su mejor inserción socio-económica laboral.** Se debe estar pendiente de cómo va la economía en el mundo, la situación política, los índices de desempleo, inflación, la variación del contexto social y político, sobre todo en los países cercanos a fin de poder proyectarnos, en cual sería el próximo fenómeno migratorio que eventualmente llegaría a nuestro país.

BIBLIOGRAFÍA

1. ABAD MÁRQUEZ, L V. (2000). **Globalización, Demografía y Migraciones Internacionales** en Sociedad y Utopía, Revista de Ciencias Sociales, 16. Noviembre de 2000.
2. ALARCÓN, Reynaldo (2013) **Métodos y Diseños de Investigación del Comportamiento**. Segunda Edición. Universidad Ricardo Palma. Editorial Universitaria. Lima.
3. ANDER EGG E. (1989) **Técnicas de Investigación Social** .Segunda Edición. Editorial El Ateneo. México.
4. BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (BID) (2002), **Más allá de las Fronteras: el nuevo regionalismo en América Latina. Progreso Económico y Social en América Latina: Informe 2002**, Washington, Banco Interamericano de Desarrollo.
5. BERNAL, César Augusto (2006) **Metodología de la Investigación**. Segunda Edición. Editorial Prentice Hall. México.
6. BUNGE, Mario (2009) **Estrategias de la Investigación Científica** Fondo Editorial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima
7. CAN. (1999). **XI Consejo Presidencial Andino, Cartagena de Indias, 27 de mayo de 1999**.
8. CAN. (2003). **XIV Consejo Presidencial Andino, 28 de junio de 2003, Recinto Quirama - Colombia**.

9. CAN. (2003). **Decimoprimer Reunión Del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores de la Comunidad Andina.** 3.28.38
10. CAN. (2004). **Informe de la Decimoprimer Reunión Del Comité Andino de Autoridades de Migración (CAAM) de la Comunidad Andina.** SG/CAAM/XI/INFORME/REV.1.
11. CAN. (2004). **Informe de la Decimosegunda Reunión De Viceministros y Expertos de Trabajo de la Comunidad Andina.** agosto de 2004.
12. CAN. (2007). **Informe de la Decimoprimer Reunión Del Consejo Asesor de Ministros de Trabajo de la Comunidad Andina.** SG/CA.MT/XI/INFORME.
13. CHECA, F. (2000). **Las Migraciones como un hecho social total. Una Apuesta Metodológica.** Materiales del foro. Inmigración y empleo en Europa. Sevilla. Ayuntamiento. Área de economía y empleo.
14. CHEYTER, Silvia y colaboradoras (2005) **Migraciones, Globalización y Género en Argentina y Chile.** Buenos Aires: CECYM / Cotidiano Mujer / Fundación Instituto de la Mujer / MEMCH / REPEM.
15. DABÉNE, Olivier, (2009) **“El proceso de construcción de la política migratoria común en la Comunidad Andina”**, 2009.
16. DE LA CHIQUINQUIRA BIRRERO CHACÓN, Blanca, (2006) Tesis titulada **“Propuesta Comunicacional para Divulgar el Instrumento Andino de Migración Laboral en la Subregión Táchira – Norte de Santander”**.

17. EYSSAUTIER DE LA MORA, Maurice (2006) **Metodología de la Investigación. Desarrollo de la Inteligencia.** Quinta Edición. Editorial Thomson. México.
18. GAMERO, J. (2009). **Migrantes y Migraciones en la Región Andina.** Consejo Consultivo Laboral Andino. Lima.
19. GREGORIO GIL, C. (1998) **Migración Femenina. Su Impacto en las Relaciones de Género.** Madrid. Narcea.
20. HERNANDEZ SAMPIERI, R. y otros (1998) **Metodología de la Investigación.** Segunda edición. Editorial MC. Graw Hill. Bogotá.
21. HERRERA, Gioconda y RAMIREZ, Jacques (2008) **América Latina Migrante: Estado, Familia, Identidades.** Quito: FLACSO Ecuador/ Ministerio de Cultura.
22. INEI-OIM-SNM (2013). Perú: **Estadísticas de la Emigración Internacional de Peruanos e Inmigración de Extranjeros, 1990 – 2012.** OIM. Lima.
23. JOLLIE, Susie y REEVES, Hazel. (2005) **Gender and Migration.** Overview Report. BRIDGE, Development - Gender.
24. KERLINGER, Fred N. (1984) **Investigación del Comportamiento. Técnicas y Metodología.** Editorial Interamericana. S.A. México.

25. LEON ORFELIO, G. y MONTERO, Ignacio (1994) **Diseño de Investigación**. Editorial MC. Graw Hill. México.
26. LOPEZ CANO, José Luis (2001) **Método e Hipótesis Científicos**. Séptima Edición. Editorial Trillas. México.
27. LOZANO, Víctor. (2007) **Metodología y Análisis Estadístico de los Flujos Migratorios Internacionales en América Latina y el Caribe**. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
28. MALDONADO, H. (1999), **Treinta años de Integración Andina: Balance y Perspectivas**, Lima, Secretaría General de la Comunidad Andina.
29. MALGESINI, G. (1998) **Cruzando Fronteras. Migraciones en el Sistema Mundial**. (Compiladora). Madrid.
30. PAJARES, Miguel (2010) **Inmigración y Mercado de Trabajo**. Informe 2010. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración. Gobierno de España.
31. PANFICHI, Aldo, editor (2007) **Migraciones Internacionales**. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
32. PARELLA, Sonia (2007) **Los Vínculos Afectivos y de Cuidado en las Familias Transnacionales Migrantes Ecuatorianos y Peruanos en España**. El Colegio de la Frontera Norte: Migraciones Internacionales.
33. PARREÑAS, Rhacel (2005) **Children of Global Migration. Transnational Families and Gendered Woes**. Stanford, CA: Stanford University Press.

34. PIPER, Nicola (2005) **Gender and migration: A paper prepared for the Policy Analysis and Research Programme of the Global Commission on International Migration**. Asia Research Institute, National University of Singapore.
35. PORTES, Alejandro Y DEWIND, Josh (2007) **Rethinking Migration. New Theoretical and Empirical Perspectives**. New York: Berghahn Books.
36. Puntriano Rosas César, (2011) **Regulación a las contrataciones laborales en la CAN**. ESAN.
37. RODRÍGUEZ, Francisco, (2005) **Migraciones e interculturalidad. Experiencias europeas y latinoamericanas**. Varsovia: Universidad de Varsovia Centro de Estudios Latinoamericanos (CESLA).
38. SIERRA, Restituto (1992) **Técnicas de Investigación Social, Teoría y Ejercicios**. Editorial Paraninfo. Octava Edición. México.
39. SOLOMON, Paul R. (1998) **Guía para redactar Informes de Investigación**. Tercera Edición. Editorial Trillas. México.
40. TAMAGNO, Carla (2009). Documento de Trabajo Interno **Instrumentos de Gestión de la Migración Laboral Internacional: Conceptos Fundamentales**. Lima Proyecto. OIT-MIGRANDINA.
41. TAMAGNO, Carla (2010). **La Implementación de la Decisión 545 en el Perú: Hacia la gestión migratoria laboral y el fortalecimiento de la integración andina**". Lima – OIT.
42. VÉLEZ MESA, William (2011). **"Diálogos Migrantes"** ISSN 2027-1867, Editorial CODICE Ltda. Bogotá – Colombia.

43. VIDAL BUSTOS, Constanza y TOBAR SEGUÉL, Romina (2008) Tesis titulada **“Trabajadores Migratorios y su Protección Jurídica: Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares”**.

PAGINAS VISITADAS DE INTERNET:

- <http://www.iom.int/>
- www.comunidadandina.org
- www.trabajo.gob.pe
- www.instituto-idl.com/web2/images/stories/pdf./migraciones.pdf

ANEXOS

- Anexo 1 Entrevista a Funcionarios del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Anexo2 Formulario del Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino.
- Anexo 3 Decisión 545 “Instrumento Andino de Migración Laboral”.
- Anexo 4 Resolución Ministerial N° 318-2010-TR, sobre el SIVITMA.

ANEXO 1

**ANEXO N° 1 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
ENTREVISTA A FUNCIONARIOS DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y
PROMOCIÓN DEL EMPLEO (MTPE), ESPECIALISTAS EN MIGRACIÓN
LABORAL**

Fecha:

Lugar:

Nombre:

Cargo:

DNI:

PREGUNTAS:

1. ¿Qué es la Decisión 545 de la Comunidad Andina de Naciones?
2. ¿Cree usted que la Decisión 545 ha mejorado las condiciones laborales de los Trabajadores Migrantes Andinos?
3. ¿Considera usted que la aplicación de la Decisión 545 ha incrementado el registro de Trabajadores Migrantes Andinos?
4. ¿Qué es el SIVITMA?
5. ¿Cuál es la principal ventaja que ofrece el registro del Trabajador Migrante Andino?
6. ¿Existe una brecha entre el registro de trabajador migrante andino hombre y mujer?
7. ¿En su opinión cual es el tipo de Trabajador Migrante Andino que más se registra en el Perú?

8. ¿Qué grupo etario es el que predomina en el registro del Trabajador Migrante Andino?
9. ¿Durante los años 2014 y 2015 que país fue el que registro mayor número de Trabajadores Migrantes Andinos en el SIVITMA?
10. ¿Qué opina de la xenofobia hacia los migrantes?

ANEXO 2

ANEXO N° 2 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS FORMULARIO DEL SISTEMA VIRTUAL DEL TRABAJADOR MIGRANTE ANDINO

SISTEMA VIRTUAL DEL TRABAJADOR MIGRANTE ANDINO			
1. País de Emigración		- Seleccionar -	
II.- INFORMACIÓN DEL TRABAJADOR MIGRANTE ANDINO			
2. Tipo de Documento:		- Seleccionar -	Número
3. Apellido Paterno:			
4. Apellido Materno:			
5. Nombres:			
6. Correo electrónico:			
7. Fecha de Nacimiento		(dd/mm/yyyy)	8. Género - Seleccionar -
9. Estado Civil		- Seleccionar -	
10. País de Nacimiento		- Seleccionar -	
11. Nacionalidad		- Seleccionar -	
12. Domicilio Actual		- Seleccionar -	
13.- Número		14.- Interior	15.- Piso
		16.-Mz.	17.- Sector
		18.- Lote	
19. País		- Seleccionar -	
20. Teléfono			
21. Tipo de Seguro:		- Seleccionar -	
22. Régimen Pensionario:		- Seleccionar -	
III. INFORMACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO			
23. Profesión			
24. Ocupación			
25. Tipo del trabajador		- Seleccionar -	
26. Tipo de contrato		- Seleccionar -	
		<input checked="" type="radio"/> Nuevo <input type="radio"/> Renovación	
27. Duración del Contrato		Inicio:	(dd/mm/yyyy)
III. INFORMACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO			
28. RUC		10436951863	
29. Razón Social de la Empresa		GUZMAN CASTRO LINDA ROSA	
30. Actividad Económica de la Empresa:		7499 - OTRAS ACTIVIDADES EMPRESARIALES, N.C.P.	
31. Domicilio del Centro de Trabajo: (**)		- Seleccionar -	
32.- Número		33.-Mz.	34.- Sector
		35-Lote	
36.-Ciudad / País		37.-Distrito	
- Seleccionar -			
38. Teléfono:			
39. Correo Electrónico:			
<p style="color: red; font-size: small;">(*) Es obligatorio Adjuntar el carnet de extranjería y/o pasaporte y el contrato de trabajo en un sólo archivo pdf.</p> <p>40. Adjuntar el archivo en pdf (*): <input type="button" value="Seleccionar archivo"/> No se ha s... un archivo</p> <p style="text-align: center;"> <input type="button" value="Grabar"/> <input type="button" value="Cancelar"/> </p> <p style="font-size: x-small;"> (**)En el caso de trabajador fronterizo se consignará el domicilio habitual en el país de emigración (***)En el Caso de Trabajador de Empresa se consignará el Domicilio de la empresa para la cual labora. </p>			

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)
Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino (SIVITMA)
Dirección de Migración Laboral
Elaboración: MTPE- VMPECL-DGPE-DML

ANEXO 3

COMUNIDAD
ANDINA
COMISION



3.28.38

DECIMOPRIMERA REUNION DEL CONSEJO
ANDINO DE MINISTROS DE RELACIONES
EXTERIORES DE LA COMUNIDAD ANDINA
24 - 25 de junio de 2003
Quirama, Antioquia -
Colombia

DECISION 545

INSTRUMENTO ANDINO DE MIGRACIÓN LABORAL

DECISION 545

Instrumento Andino de Migración Laboral

EL CONSEJO ANDINO DE MINISTROS DE RELACIONES EXTERIORES,

VISTOS: Los artículos 1, 3, 12, 16 y 30 del Acuerdo de Cartagena, en su texto codificado a través de la Decisión 406; las Decisiones 501 y 503 del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores; las Decisiones 40, 116, 439, 441 y 510 de la Comisión; el Reglamento del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores aprobado mediante Decisión 407; y el Reglamento de la Comisión de la Comunidad Andina aprobado mediante Decisiones 471 y 508;

CONSIDERANDO: Que durante la reunión del XI Consejo Presidencial Andino, efectuada en Cartagena de Indias en mayo de 1999, se fijó como propósito el establecimiento del Mercado Común Andino, creando las condiciones para que a la libre circulación de bienes se añada la libre movilidad de servicios, capitales y personas en la Subregión, y se encomendó a los Ministros del Trabajo de los Países Miembros desarrollar acciones tendientes a avanzar en la coordinación de políticas referentes al fomento del empleo y las migraciones laborales;

Que en el XII Consejo Presidencial Andino, reunido en Lima en junio de 2000, se expresó que la conformación del Mercado Común Andino persigue el desarrollo humano de los pueblos de los Países Miembros, ratificándose que la libre circulación de personas es una de las condiciones requeridas para la constitución gradual del mismo, el cual deberá estar en funcionamiento a más tardar el 31 de diciembre del año 2005, y se declaró que la libre circulación de personas es un objetivo que será abordado de manera progresiva, a partir de la flexibilización de las normas nacionales, tomando en cuenta las peculiaridades del tránsito en las regiones de frontera respectivas, de trabajadores, de empresarios y hombres de negocios, estudiantes, turistas y ciudadanos en general;

Que en este mismo objetivo de afianzar el desarrollo humano de los pueblos de la Subregión, el XIII Consejo Presidencial Andino, reunido en Valencia, Venezuela, en junio de 2001, acordó otorgar la mayor prioridad al desarrollo de una Agenda Social Andina interdisciplinaria, como una respuesta efectiva de los Países Miembros en su lucha contra la pobreza, la desigualdad y la exclusión social;

Que en las diversas reuniones del Consejo Asesor de Ministros de Trabajo de la Comunidad Andina se ha determinado, entre otros, el criterio de gradualidad para procurar el ordenamiento progresivo de los flujos migratorios con fines laborales en el espacio comunitario;

Que el contexto económico-social internacional ha asignado al Estado un nuevo rol regulador en cuanto a la movilización de los factores de producción, mientras que los avances y proyección del proceso de integración andino han hecho inaplicable la Decisión 116 que aprueba el Instrumento Andino de Migración Laboral, por lo que resulta necesaria su sustitución;

Que el Consejo Consultivo Laboral Andino, a través de la Opinión 008 de junio de 2000, ha manifestado su pleno respaldo a la revisión integral de la Decisión 116 que aprueba el Instrumento Andino de Migración Laboral, de manera que pueda responder a los actuales requerimientos del proceso de integración andina;

Que la Secretaría General ha presentado la Propuesta 95/Rev. 1 de aprobación del Instrumento Andino de Migración Laboral, sustitutoria de la Decisión 116;

DECIDE:

Aprobar el siguiente “Instrumento Andino de Migración Laboral”

CAPÍTULO I OBJETIVO

Artículo 1.- El presente Instrumento tiene como objetivo el establecimiento de normas que permitan de manera progresiva y gradual la libre circulación y permanencia de los nacionales andinos en la Subregión con fines laborales bajo relación de dependencia.

CAPÍTULO II AMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 2.- La presente Decisión se aplicará a los trabajadores migrantes andinos, quedando excluidos de la misma el empleo en la Administración Pública y aquellas actividades contrarias a la moral, a la preservación del orden público, a la vida y a la salud de las personas, y a los intereses esenciales de la seguridad nacional.

CAPÍTULO III DEFINICIONES

Artículo 3.- A los fines de la presente Decisión, las expresiones que se indican a continuación tendrán la acepción que para cada una de ellas se señala:

- a) País Miembro: Cada uno de los países que integran la Comunidad Andina.
- b) País de Emigración: El País Miembro cuyos nacionales se trasladen al territorio de otro País Miembro, en calidad de trabajadores migrantes.
- c) País de Inmigración: El País Miembro a cuyo territorio se trasladen nacionales de otro País Miembro, en calidad de trabajadores migrantes.
- d) Oficina de Migración Laboral: La dependencia que los Ministerios de Trabajo de los Países Miembros mantengan para el cumplimiento de las funciones señaladas en la presente Decisión.
- e) Trabajador Migrante Andino: El nacional de un País Miembro que se traslada a otro País Miembro con fines laborales bajo relación de dependencia, sea en forma temporal o permanente.
- f) Domicilio habitual: La permanencia legal por un período superior a 180 días, en el territorio de un País Miembro.
- g) Situación Migratoria Regular: La permanencia o residencia autorizada y vigente, otorgada por la autoridad de migración competente.
- h) Administración Pública: El gobierno central, los gobiernos regionales y locales, así como las entidades que actúen en ejercicio de facultades gubernamentales.
- i) Ámbito Fronterizo Laboral: Se entiende por ámbito fronterizo laboral (AFL) el área económica cercana al límite internacional que los Países Miembros determinen bilateralmente.

CAPÍTULO IV DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES

Artículo 4.- A los fines de esta Decisión, se establece la siguiente clasificación de los trabajadores migrantes andinos:

- a) Trabajador con desplazamiento individual;
- b) Trabajador de empresa;
- c) Trabajador de temporada; y,
- d) Trabajador fronterizo.

Artículo 5.- Se considera trabajador con desplazamiento individual a aquella persona nacional de un País Miembro que migra a otro País Miembro con fines laborales, por:

- a) Haber suscrito un contrato de trabajo bajo relación de dependencia; o,

- b) Tener o responder a una oferta de empleo desde el País de Inmigración, bajo relación de dependencia.

Artículo 6.- Se considera trabajador de empresa al nacional andino que se traslada a otro País Miembro distinto al país de su domicilio habitual por un período superior a 180 días y por disposición de la empresa para la cual labora bajo relación de dependencia, sea que la misma ya esté instalada en el otro país, tenga en curso legal un proyecto para establecerse o realice un proyecto especial allí.

Artículo 7.- Se considera trabajador de temporada al nacional andino que setraslada a otro País Miembro para ejecutar labores cíclicas o estacionales, tales como:

- a) Labores de carácter agrario, entre otras, las tareas de siembra, plantación, cultivo y cosecha de productos agrícolas;
- b) Tareas relacionadas con los procesos temporales propios de la actividad pecuaria;
- c) Tareas relacionadas con los procesos temporales propios de la actividad forestal; y,
- d) Otras actividades reguladas por el régimen de trabajadores agrarios, pecuarios y forestales cuya explotación sea de carácter cíclico o estacional.

El ingreso de trabajadores de temporada al País de Inmigración requerirá la existencia de un contrato que ampare a uno o varios trabajadores y determine con precisión la labor y el tiempo en que la misma se desarrollará.

En la contratación de trabajadores de temporada, se garantizará a los mismos la provisión de alojamiento adecuado, así como el pago de los gastos de traslado por parte del empleador.

Se garantizará a los trabajadores de temporada la protección y facilidades que requieran para sus actividades laborales y, en especial, la libre movilidad para la entrada y salida a la iniciación y a la terminación de las labores que van a desarrollar.

Artículo 8.- Se considera trabajador fronterizo al nacional andino que, manteniendo su domicilio habitual en un País Miembro, se traslada continuamente al ámbito fronterizo laboral de otro País Miembro para cumplir su actividad laboral.

CAPÍTULO V DISPOSICIONES COMUNES A TODOS LOS TRABAJADORES MIGRANTES

Artículo 9.- El ingreso y permanencia del trabajador migrante andino se

realizará en coordinación entre los organismos nacionales competentes de cada País Miembro y con observancia de la legislación comunitaria vigente o, en su defecto, de la legislación nacional en la materia.

El trabajador migrante andino, al ingresar en calidad de tal al País de Inmigración o al aceptar un contrato de trabajo en dicho país, deberá presentarse a la Oficina de Migración Laboral correspondiente, para efectos de su registro y control subsiguiente por parte de los organismos nacionales competentes.

La Oficina de Migración Laboral expedirá la documentación que califique la condición de trabajador migrante andino y facilitará la información necesaria para su incorporación al trabajo y sobre las condiciones generales de vida y requisitos a que deberá someterse en el País de Inmigración.

Artículo 10.- Se reconoce el principio de igualdad de trato y de oportunidades a todos los trabajadores migrantes andinos en el espacio comunitario. En ningún caso se les sujetará a discriminación por razones de nacionalidad, raza, sexo, credo, condición social u orientación sexual.

Artículo 11.- El trabajador migrante andino tendrá derecho a la sindicalización y negociación colectiva, de conformidad con la legislación nacional vigente en la materia y los Convenios Internacionales del Trabajo ratificados en el País de Inmigración.

Artículo 12.- Los Países Miembros adoptarán las medidas apropiadas para proteger a la familia del trabajador migrante.

A tal efecto, permitirán la libre movilidad para la entrada y salida del trabajador migrante y de su cónyuge o la persona que mantenga una relación que, de conformidad con el derecho aplicable en cada País de Inmigración, produzca efectos equivalentes a los del matrimonio, de los hijos menores de edad no emancipados, y de los mayores solteros en condición de discapacidad, y de sus ascendientes y dependientes, a los fines de facilitar su reunión y de conformidad con la legislación nacional del País de Inmigración.

Artículo 13.- Los Países Miembros garantizarán al trabajador migrante andino:

- a) La libertad de transferencia de los fondos provenientes de su trabajo, con la observancia de las disposiciones legales pertinentes en materia de obligaciones fiscales o de órdenes judiciales;
- b) La libertad de transferencia de las sumas adeudadas por el trabajador migrante a título de una obligación alimentaria, no pudiendo ser ésta en ningún caso objeto de impedimentos;
- c) Que las rentas provenientes de su trabajo sólo sean gravadas en el país en el cual las obtuvo;
- d) El libre acceso ante las instancias administrativas y judiciales competentes

para ejercer y defender sus derechos;

- e) El acceso a los sistemas de seguridad social, de conformidad con la normativa comunitaria vigente; y,
- f) El pago de las prestaciones sociales al migrante andino que trabaje o haya trabajado en los territorios de los Países Miembros, de conformidad con la legislación del País de Inmigración.

A los efectos de lo dispuesto en el literal b) del presente artículo, los exhortos librados entre los jueces de los Países Miembros serán ejecutados sin necesidad de homologación o exequátur. La transferencia de sumas de dinero en cumplimiento de los señalados exhortos no podrá ser, en ningún caso, objeto de trabas o impedimentos.

Artículo 14.- Los Países Miembros extremarán las medidas pertinentes para que sus trabajadores que migren al territorio de otro País Miembro se hallen en posesión de los documentos de viaje reconocidos en la Comunidad Andina.

Artículo 15.- En ningún caso la situación migratoria de un nacional andino ni la posible repatriación del mismo menoscabará sus derechos laborales frente a su empleador. Estos derechos serán los determinados en la legislación nacional del País de Inmigración.

CAPÍTULO VI CLÁUSULA DE SALVAGUARDIA

Artículo 16.- En caso de perturbación que afecte gravemente la situación de empleo en determinada zona geográfica o en determinado sector o rama de actividad económica, capaz de provocar un perjuicio efectivo o un riesgo excepcional en el nivel de vida de la población, los Países Miembros podrán establecer una excepción temporal de hasta seis meses al principio de igualdad de acceso al empleo, comunicando dicha circunstancia y el plazo de la misma a los demás Países Miembros y a la Secretaría General de la Comunidad Andina, la que podrá disponer la modificación o suspensión de la medida si ésta no fuera proporcional con el perjuicio o riesgo que se desea evitar o si no fuera conforme con los principios establecidos en el ordenamiento jurídico andino. Venezuela podrá establecer una excepción temporal de hasta un año, la cual será aplicada de manera recíproca por los demás Países Miembros.

Cuando la situación contemplada en el presente artículo exigiere tomar providencias inmediatas, el País Miembro interesado podrá, con carácter de emergencia, aplicar las medidas previstas, debiendo en este sentido comunicarlas de inmediato a la Secretaría General, la que se pronunciará dentro de los treinta días siguientes, ya sea para autorizarlas, modificarlas o suspenderlas.

El País Miembro que haya adoptado la excepción, con la presentación de la sustentación pertinente, podrá extender dicha medida, por una sola vez y por igual plazo, previa autorización de la Secretaría General de la Comunidad Andina.

El País Miembro que haga uso de la cláusula de salvaguardia contenida en el presente artículo respetará la estabilidad de los trabajadores que migraron antes de la fecha de aplicación de la misma.

CAPÍTULO VII DE LAS OFICINAS DE MIGRACION LABORAL

Artículo 17.- Las Oficinas de Migración Laboral tendrán las siguientes funciones:

- a) Ejecutar la política migratoria laboral de su respectivo país con relación a los trabajadores migrantes andinos, determinada por el Ministerio del Trabajo en coordinación con los otros organismos del País Miembro;
- b) Supervisar la situación laboral de los trabajadores migrantes andinos, las condiciones de trabajo y el cumplimiento de las normas laborales por parte de los empleadores, en coordinación con los servicios de inspección del trabajo del País de Inmigración;
- c) Establecer delegaciones o dependencias cuando así se requiera para el cumplimiento de sus funciones;
- d) Expedir la documentación que acredite la condición de trabajador migrante andino al nacional de otro País Miembro, la cual lo habilitará ante las autoridades de migración competentes para tramitar su permanencia;
- e) Coordinar con las autoridades migratorias competentes la permanencia del trabajador de temporada y del trabajador fronterizo;
- f) Organizar campañas de orientación, información y difusión de los derechos de los trabajadores migrantes, de acuerdo a la legislación comunitaria e interna de cada País Miembro;
- g) Proporcionar informaciones, en particular a los empleadores y a sus organizaciones, así como a los trabajadores, acerca de las políticas, leyes y reglamentos relativos a las migraciones con fines de empleo;
- h) Informar a los trabajadores migrantes andinos, así como a los miembros de su familia, lo referente a las autorizaciones para el trabajo, así como a las condiciones de empleo y de vida en el País de Inmigración;
- i) Intercambiar informaciones, realizar consultas y colaborar con las autoridades competentes de los demás Países Miembros;

- j) Procurar la asistencia de organismos internacionales especializados en materia migratoria para una adecuada utilización de su estructura, experiencia técnica y organizacional;
- k) Vigilar el cumplimiento de las estipulaciones contenidas en este Instrumento;
- l) Las demás funciones que oportunamente se establezcan en la normativa comunitaria andina.

Artículo 18.- Con el fin de establecer una red de cooperación para facilitar la libre circulación de los trabajadores en la Subregión, los Países Miembros promoverán la creación u optimización de servicios informativos sobre las ofertas y condiciones de trabajo en el espacio comunitario.

Artículo 19.- Los Países Miembros están obligados a instalar o reforzar los servicios administrativos que proporcionen a los trabajadores migrantes andinos la información necesaria para circular y permanecer en cualquiera de los Países Miembros.

CAPÍTULO VIII PROGRAMA DE LIBERALIZACION

Artículo 20.- Los Países Miembros se comprometen a:

- a) Reconocer la libertad de circulación de los trabajadores migrantes andinos dentro de la Subregión, sin perjuicio de lo dispuesto por la Decisión 503 y otras normas comunitarias; y,
- b) No adoptar nuevas medidas que restrinjan el derecho a la libre circulación y permanencia para los trabajadores migrantes andinos.

Artículo 21.- A fin de instrumentar y asegurar la plena vigencia del principio de la libre circulación y permanencia de nacionales andinos con fines laborales bajo relación de dependencia en el territorio de los Países Miembros, se establece el siguiente programa:

A partir de la entrada en vigencia de la presente Decisión:

- a) Los trabajadores migrantes andinos clasificados como “trabajadores de empresa”, o “trabajadores con desplazamiento individual”, con contrato de trabajo en el País Miembro donde tienen su domicilio habitual, podrán desplazarse por el territorio de los demás Países Miembros, siempre y cuando cumplan con el trámite respectivo ante los organismos nacionales competentes.
- b) Los trabajadores migrantes andinos podrán realizar trabajos temporales de carácter agrícola, ganadero o similares, dentro de un ámbito fronterizo

laboral, sin necesidad de obtener la visa correspondiente por un periodo de hasta 90 días, prorrogables por un periodo igual y por una sola vez en un año calendario, para lo cual requerirán el registro en la Oficina de Migración Laboral del País de Inmigración. La Oficina de Migraciones del País de Inmigración autorizará las prórrogas para la permanencia, de conformidad con lo establecido por el Reglamento de la presente Decisión.

- c) Los trabajadores migrantes andinos que deseen realizar cualquiera de los trabajos mencionados en el párrafo anterior, dentro de un ámbito fronterizo laboral por un período superior a la prórroga, deberán poseer un contrato de trabajo por escrito registrado ante la Oficina de Migración Laboral del País de Inmigración y solicitar ante las autoridades competentes la obtención de la visa correspondiente por el tiempo de duración del contrato.

A más tardar el 31 de diciembre de 2003:

Los Países Miembros que contemplen en sus legislaciones nacionales normas que establezcan una determinada proporción para la contratación de trabajadores extranjeros por empresa, regiones geográficas o ramas de actividad, tanto en lo referente al número de trabajadores como en el monto de remuneraciones, deberán considerar a los trabajadores migrantes andinos como nacionales para el cálculo de dichas proporciones. Lo anterior deja sin efecto lo previsto en el ordenamiento jurídico comunitario que se oponga a lo aquí dispuesto, en lo referente a los trabajadores migrantes andinos con relación de dependencia.

A más tardar el 31 de diciembre de 2004:

Los trabajadores migrantes andinos podrán realizar trabajos temporales de carácter agrícola, ganadero o similares en cualquier zona o región de un País Miembro, sin necesidad de obtener la visa correspondiente por un periodo de hasta 90 días prorrogable por un periodo igual en un año calendario, para lo cual requerirán el registro en la Oficina de Migración Laboral del País de Inmigración y la concesión de la prórroga por parte de la Oficina de Migraciones del País de Inmigración.

A más tardar el 31 de diciembre de 2005:

Los trabajadores andinos con desplazamiento individual que ingresen a otro País Miembro en respuesta a una oferta de empleo, podrán realizar los trámites para el cambio de su estado o condición migratoria ante los organismos nacionales competentes del País de Inmigración, sin necesidad de salir de dicho país, siempre y cuando sean contratados formalmente antes de los 180 días calendario y cumplan con el registro ante la Oficina de Migración Laboral del País de Inmigración.

Los Países Miembros deberán adoptar un programa de simplificación de procedimientos administrativos para el cambio de su estado o condición migratoria para los trabajadores andinos.

Artículo 22.- Los organismos nacionales competentes de los Países Miembros autorizarán los plazos por los que se otorgarán las visas o el cambio de estado o condición migratoria para los trabajadores migrantes andinos, de acuerdo al tiempo de duración del contrato, empleo, actividad o proyecto específico.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, los plazos de permanencia para las diferentes clases de trabajadores migrantes andinos definidas en el artículo 4 se irán estableciendo mediante Decisiones que contemplen el ejercicio de la actividad, su cese y su ingreso al sistema de la seguridad social.

DISPOSICIÓN FINAL

Artículo 23.- Se deroga la Decisión 116 de la Comisión del Acuerdo de Cartagena, mediante la cual se aprobó el Instrumento Andino de Migración Laboral.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA- En el caso de la República Bolivariana de Venezuela, la eliminación gradual de las restricciones a la libre circulación y permanencia para los trabajadores migrantes andinos a la que se refiere el artículo 21 de la presente Decisión, se realizará conforme al programa que se detalla a continuación. Dicho programa será de aplicación recíproca para los trabajadores venezolanos en los demás Países Miembros, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 10 de la presente Decisión.

A más tardar el 31 de diciembre de 2010:

Los trabajadores migrantes andinos clasificados como “trabajadores de empresa”, o “trabajadores con desplazamiento individual”, con contrato de trabajo suscrito desde el País de Emigración, podrán circular y permanecer en territorio venezolano, siempre y cuando cumplan con el trámite respectivo ante la Oficina de Migraciones de dicho país, así como las Oficinas de Migración Laboral, sin perjuicio del pleno respeto a las disposiciones migratorias vigentes a nivel comunitario, o en su defecto, a lo dispuesto en la legislación nacional.

A más tardar el 31 de diciembre de 2010:

Los trabajadores migrantes andinos podrán realizar trabajos temporales de carácter agrícola, ganadero o similares, dentro de un ámbito fronterizo laboral, sin necesidad de obtener la visa correspondiente por un periodo de

hasta 90 días, prorrogables por un periodo igual y por una sola vez en un año calendario, para lo cual se requerirá el registro en la Oficina de Migración Laboral en Venezuela. La referida prórroga será autorizada por esta misma Oficina.

Los trabajadores migrantes andinos que deseen realizar los trabajos mencionados en el párrafo anterior por un período superior a la prórroga, dentro de un ámbito fronterizo laboral, deberán poseer un contrato de trabajo por escrito registrado ante la Oficina de Migración Laboral en Venezuela y solicitar ante las autoridades competentes la obtención de la visa correspondiente por el tiempo de duración del contrato.

A más tardar el 31 de diciembre de 2011:

En los casos que la legislación de Venezuela contemple una determinada proporción para la contratación de trabajadores extranjeros por empresa, regiones geográficas o ramas de actividad, tanto en lo referente al número de trabajadores como en el monto de remuneraciones, deberá considerar a los trabajadores migrantes andinos como nacionales para el cálculo de dichas proporciones.

A más tardar el 31 de diciembre de 2012:

Los trabajadores migrantes andinos podrán realizar trabajos temporales de carácter agrícola, ganadero o similares en cualquier zona o región de Venezuela, sin necesidad de obtener la visa correspondiente por un periodo de hasta 90 días, prorrogable por un periodo igual en un año calendario, para lo cual se requiere el registro en la Oficina de Migración Laboral en Venezuela. La referida prórroga será autorizada por esta misma Oficina.

A más tardar el 31 de diciembre de 2013:

Los trabajadores migrantes andinos con desplazamiento individual, que ingresen a Venezuela en respuesta a una oferta de empleo, podrán realizar los trámites ante la Oficina de Migración Laboral, sin necesidad de salir del país, siempre y cuando sean contratados formalmente antes de los 180 días calendario.

SEGUNDA. - A efecto de dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente Decisión, a más tardar 6 meses después de su adopción, deberá aprobarse el Reglamento correspondiente mediante Resolución de la Secretaría General de la Comunidad Andina, previa opinión del Consejo Asesor de Ministros de Trabajo y del Comité Andino de Autoridades de Migración (CAAM) en consulta con el Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores.

TERCERA. - Los Países Miembros comunicarán bilateralmente a la Secretaría General de la Comunidad Andina, a más tardar dentro de los 90 días a partir de la entrada en vigencia de la presente Decisión, los ámbitos

fronterizos laborales de sus territorios insertos dentro de las Zonas de Integración Fronteriza contempladas en la Decisión 501, para la implementación del artículo 8 de la presente Decisión. Dichas comunicaciones serán publicadas en la Gaceta Oficial del Acuerdo de Cartagena.

CUARTA. - Los Países Miembros, de conformidad con el Reglamento de la presente Decisión, adoptarán previsiones tendientes a facilitar la regularización de la situación migratoria de los trabajadores nacionales andinos que hayan emigrado con anterioridad a la vigencia de la presente Decisión y se encuentren en situación irregular dentro de su territorio.

QUINTA. - Sin perjuicio de lo establecido en la presente Decisión, en tanto no se apruebe la armonización de las legislaciones nacionales referidas a los asuntos migratorios de que trata el artículo 11 de la Decisión 503, mantendrán plena vigencia las disposiciones de cada País Miembro en esta materia, incluidas las que a visado se refieren.

Dada en el Recinto Quirama, Departamento de Antioquia, República de Colombia, a los veinticinco días del mes de junio del año dos mil tres.

ANEXO 4



Resolución Ministerial No. 318-20 10- TR

Lima, 17 de Diciembre de 2010

VISTOS: Oficios N°s. 1244 y 1264-2010-MTPE/3, del Viceministro de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral; el Informe N° 063-3010-MTPE/4/9.3, de la Jefa de la Oficina de Organización y Modernización; el Oficio N°1063-2010-MTPE/4/9, del Jefe de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; el Oficio N°433-2010-MTPE/4/13 del Jefe de la Oficina de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones; el Oficio N° 126-2010-MTPE/3/17.3, del Director (e) de la Dirección de Migración Laboral; y,

CONSIDERANDO:

Que, el 25 de junio de 2003, el Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores de la Comunidad Andina aprobó la Decisión N° 545, Instrumento Andino de Migración Laboral, que tiene como objetivo el establecimiento de normas que permitan de manera progresiva y gradual la libre circulación y permanencia de los nacionales andinos en la Subregión con fines laborales bajo relación de dependencia;



Que, la Decisión N° 545, Instrumento Andino de Migración Laboral es una norma comunitaria que tiene como objeto regular la migración laboral andina, esto es, el movimiento, derechos, libertades y obligaciones de los trabajadores migrantes andinos en el espacio comunitario;

Que, la importancia de lograr la libre circulación y permanencia de los trabajadores, radica en tratar a cualquier trabajador andino como uno nacional, sin que existan mayores requisitos o topes para su ingreso al trabajo dependiente, siendo resaltante además que, la integración del mercado de trabajo andino permitirá la estandarización de las productividades de los trabajadores, promoviendo su empleabilidad y su calidad de vida;



Que, en ese sentido, mediante Resolución Ministerial N° 279-2004-TR del 28 de octubre de 2004, se dictan disposiciones para el cumplimiento de la Decisión N° 545, Instrumento Andino de Migración Laboral;



Que, asimismo, mediante Resolución Ministerial N° 009-2006-TR del 10 de enero de 2006, se aprueba la Directiva Nacional N° 004-2005-MTPE/DVMT/DNRT, denominada "Instructivo para la aplicación de lo dispuesto en la Resolución Ministerial N° 279-2004-TR y la Decisión N° 545, Instrumento Andino de Migración Laboral";

Que, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a partir de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de



conformidad con lo previsto en su numeral 5.1 del artículo 5º, tiene competencias exclusivas sobre migración laboral;

Que, en ese sentido, con el objetivo de gestionar la migración laboral, mediante el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2010-TR, se crea la Dirección de Migración Laboral, como unidad orgánica perteneciente a la Dirección General de Promoción del Empleo;

Que, el artículo 67º del Decreto Supremo citado precedentemente, dispone que la Dirección de Migración Laboral tiene como funciones específicas, entre otros, proponer las normas nacionales y sectoriales, lineamientos técnicos, directivas, mecanismos y procedimientos en materia de migración laboral con el fin de garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de los actores de la migración laboral, y promover e implementar las acciones y compromisos asignados a la Oficina de Migración Laboral en la Decisión 545 de la Comunidad Andina, Instrumento Andino de Migración Laboral;

Que, el artículo 9º de la Decisión N° 545, Instrumento Andino de Migración Laboral, establece que: "El trabajador migrante andino, al ingresar en calidad de tal, al País de Inmigración o al aceptar un contrato de trabajo en dicho país, deberá presentarse a la Oficina de Migración Laboral correspondiente, para efectos de su registro y control subsiguiente por parte de los organismos nacionales competentes. La Oficina de Migración Laboral expedirá la documentación que califique la condición de trabajador migrante andino";

Que, mediante Decreto Supremo N° 025-2010-PCM, se modifica el numeral 10 del artículo 2º del Decreto Supremo N° 027-2007-PCM que define y establece las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional, estableciéndose como objetivo 2 de la citada Política Nacional, que toda entidad pública tiene *pue*: "Universalizar en forma progresiva el uso intensivo de las tecnologías de la información y de la comunicación en las distintas entidades públicas y promover la demanda de servicios en línea por la ciudadanía";

Que, resulta necesario adecuar las tecnologías de la información que permitan que *nuestro sector optimice* el servicio a favor de los trabajadores *migrantes* andinos, otorgándoles un trato igualitario como un trabajador nacional;

Que, en consecuencia, resulta necesario adecuar la Resolución Ministerial N° 279-2004-TR a la nueva estructura y funciones aprobado por Decreto Supremo N° 004-2010-TR, que aprueba *el* Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;





Resolución Ministerial No. 318-2010-TR

Que, asimismo, resulta necesario aprobar la Directiva General denominada "Instructivo para la aplicación de la Decisión N° 545, Instrumento Andino de Migración Laboral y Regulación del Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino", propuesta por la Dirección de Migración Laboral de la Dirección General de Promoción del Empleo, el mismo que cuenta con las opiniones favorables de la Oficina de Organización y Modernización de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, de la Oficina de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones, y de la Dirección de Migración Laboral;

Con las visaciones del Viceministro de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, del Director General de Promoción del Empleo, del Director (e) de Migración Laboral, del Jefe de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, del Jefe de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones y de la Jefa de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,



De conformidad con lo establecido en la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Ley N° 29381; el artículo 67° del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2010-TR; el numeral 8) del artículo 25° de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; y la Resolución Ministerial N° 276-2010-TR;

SE RESUELVE:

Artículo 1°. - Aprobar la modificación de los artículos 1° y 2° de la Resolución Ministerial N° 279-2004-TR del 28 de octubre de 2004, en los siguientes términos:



" Artículo 1°. - De las funciones de la Dirección de Migración Laboral de la Dirección General de Promoción del Empleo

La Dirección de Migración Laboral de la Dirección General de Promoción del Empleo promueve e implementa las acciones y compromisos asignados a la Oficina de Migración Laboral en la Decisión N° 545 de la Comunidad Andina, Instrumento Andino de Migración Laboral. En tal sentido, le corresponde:

- 1) Administrar el Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino.
- 2) Coordinar el apoyo técnico de los Gobiernos Regionales y Locales".

" Artículo 2°. - Del trabajador migrante andino

Trabajador migrante andino es el nacional de Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú que se traslada entre dichos países con fines laborales bajo relación de dependencia, sea en forma temporal o permanente".



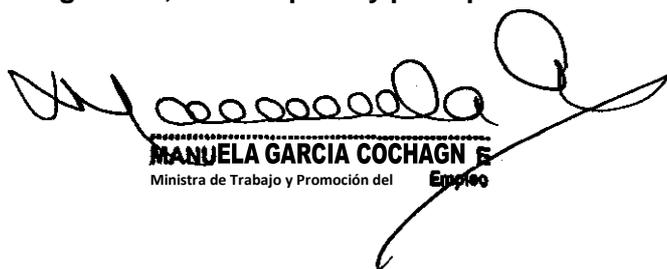
Artículo 2°. - Aprobar la Directiva General N° 001-2010-MTPE/3/17.3, denominada “Instructivo para la aplicación de la Decisión N° 545, Instrumento Andino de Migración Laboral y Regulación del Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino”, así como también los Anexos N°s. 01-A, 01-B, 01-C, 01-D, 2 y 3 que la conforman y forman parte integrante de la presente resolución.

Artículo 3°. - Disponer la publicación de la presente Resolución Ministerial, la Directiva General N° 001-2010-MTPE/3/17.3, denominada “Instructivo para la aplicación de la Decisión N° 545, Instrumento Andino de Migración Laboral y Regulación del Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino” y los Anexos a que hace referencia el artículo precedente en el Portal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo www.mintra.gob.pe, y en el Portal de Estado Peruano, www.peru.gob.pe; siendo responsable de dicha acción el Jefe de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Artículo 4°. - Dejar sin efecto la Resolución Ministerial N° 009-2006-TR del 10 de enero de 2006, que aprueba la Directiva Nacional N° 004-2005-MTPE/DVMT/DNRT, denominada “Instructivo para la aplicación de lo dispuesto en la Resolución Ministerial N° 279-2004-TR y la Decisión N° 545, Instrumento Andino de Migración Laboral”.

Artículo 5°. - A efecto de difundir la implementación del Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino a las empresas, la presente Resolución Ministerial entrará en vigencia a partir de los quince (15) días de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Regístrese, comuníquese y publíquese.


MANUELA GARCIA COCHAGN
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo



Modificación del Instructivo para la aplicación de lo dispuesto en la Resolución Ministerial N° 279-2004-TR y la Decisión N° 545, Instrumento Andino de Migración Laboral y Regulación del Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino

DIRECTIVA GENERAL N° 001-2010-MTPE/3/17.3

Formulada por: Dirección de Migración Laboral de la Dirección General de Promoción del Empleo.

Fecha: 14 de diciembre del 2010.

I. OBJETIVO

Modificar los criterios establecidos por el Instructivo aprobado mediante Resolución Ministerial N° 009-2006-TR y regular el “Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino”.

II. FINALIDAD

Contar con un instrumento normativo que regule el uso del “Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino”, en el marco de lo dispuesto por la Decisión 545, Instrumento Andino de Migración Laboral.

III. BASE LEGAL

- Decisión N° 545 de la Comunidad Andina de Naciones, “Instrumento Andino de Migración Laboral”, del 25 de junio del 2003.
- Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, del 16 de junio del 2009.
- Decreto Supremo N° 025-2010-PCM, “Decreto Supremo que modifica el numeral 10 del artículo 2° del Decreto Supremo N° 027-2007-PCM que define y establece las Políticas Nacionales de Obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional, del 13 de febrero del 2010.
- Decreto Supremo N° 004-2010-TR, Aprueban el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, del 21 de abril del 2010.
- Resolución Ministerial N° 279-2004-TR, Dictan Disposiciones para el cumplimiento de la Decisión N° 545, instrumento Andino de Migración Laboral, del 31 de octubre del 2004.
- Resolución Ministerial N° 009-2006-TR, Aprueba la Directiva Nacional “Instructivo para la aplicación de lo dispuesto en la R.M. N° 279-2004-TR y la Decisión 545, Instrumento Andino de Migración Laboral”, del 12 de enero del 2006.



IV. ALCANCE

El presente Instrumento normativo es de cumplimiento obligatorio por parte de:

La Dirección General de Promoción del Empleo.

La Dirección de Migración Laboral de la Dirección General de Promoción del Empleo.

V. NORMAS

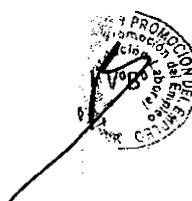
5.1 El Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino tiene como objetivo facilitar la emisión automática y segura de la Constancia del Trabajador Migrante Andino, a través de la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, de conformidad con lo previsto en el artículo 9 de la Decisión 545, Instrumento Andino de Migración Laboral.

5.2 El procedimiento para la emisión de la Constancia del Trabajador Migrante Andino, se sujeta a las normas de fiscalización posterior.

VI. MECANICA OPERATIVA

6.1. Para la emisión de la "Constancia del Trabajador Migrante Andino", el empleador del trabajador migrante andino deberá acceder al "Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino" a través de la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), mediante el uso de su clave sol y, considerando los siguientes pasos:

- a) Una vez ingresada la clave sol, el empleador ingresará los datos del Trabajador Migrante Andino y de su empresa y del contrato de trabajo, según lo previsto en el Anexo N° 02 de ésta Directiva. El ingreso al Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino se realizará en un plazo no mayor a 15 días de firmado el contrato
- b) Luego el empleador anejará vía web, a través del Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino, ambos documentos digitalizados en un mismo archivo de formato PDF, según el siguiente detalle. (i) Copia del contrato de trabajo, según el Anexo N° 01 que forma parte de esta Directiva y (ii) la Copia del pasaporte o Copia de la cédula de identificación del trabajador migrante andino.
- c) Enviada la información consignada en el párrafo anterior, el empleador grabará los datos y podrá imprimir la "Constancia del Trabajador Migrante Andino", según el Anexo N° 03 que es parte de la presente Directiva.
- d) El empleador o trabajador migrante andino podrá realizar las consultas sobre la emisión de Constancias a través del Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino, ingresando el número de pasaporte o el número de cédula de identificación.



- e) Las solicitudes que ingresen al Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino se sujetarán a las disposiciones contenidas en las normas de Fiscalización Posterior, en caso de fraude o falsedad de la información presentada para la emisión de la "Constancia del Trabajador Migrante Andino".

6.2 El Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino, con la emisión de la Constancia, remitirá de manera automática a los correos electrónicos de la empresa y del trabajador migrante andino que se consigne en el Formato del Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino una copia digital de dicha Constancia y del Contrato de Trabajo del Trabajador Migrante Andino.

6.3 Con la emisión de la constancia, el trabajador migrante andino se considerará registrado para los efectos de lo previsto en el segundo párrafo del artículo 9° de la Decisión N° 545, Instrumento Andino de Migración Laboral.

6.4 Las Constancias del Trabajador Migrante Andino serán emitidas a plazo indefinido si la contratación del trabajador migrante andino se emite a plazo indeterminado. Para el caso de las contrataciones a plazo fijo, la vigencia de la Constancia del Trabajador Migrante Andino corresponde al plazo establecido en el contrato. En este caso, caduca la Constancia original y se emitirá una nueva Constancia, en caso que hubiera un nuevo contrato o se diera la renovación del mismo.

6.5 Emitida la Constancia, el Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino remitirá la alerta de dicha emisión mediante correo electrónico a la Dirección de Migración Laboral de la Dirección General de Promoción del Empleo.

6.6 La Fiscalización Posterior se realizará de acuerdo a lo dispuesto en la Directiva General N° 006-2008-MTPE/4 aprobada mediante Resolución del Secretario General N° 057-2008/TR/SG, modificada mediante Resolución del Secretario General N° 145-2009/TR/SG y Resolución del Secretario General N° 007-2010/TR/SG.

6.7 La Dirección de Migración Laboral de la Dirección General de Promoción del Empleo coordinará con las Direcciones de Inspección del Trabajo de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo para que se supervise la situación laboral del trabajador migrante andino, en lo referente a condiciones de trabajo y cumplimiento de normas laborales por parte de los empleadores.

6.8 Los trabajadores migrantes andinos deben tener un trato igual que un trabajador nacional, debiendo por tanto sujetarse a la normatividad laboral vigente aplicable a nuestros nacionales, sin que esto implique un trato mejor o más privilegiado que el de un nacional, por lo tanto, el contrato con un trabajador migrante andino debe cumplir con los requisitos previstos por la legislación laboral peruana, de acuerdo a la naturaleza del contrato y según el formato establecido en el Anexo N° 01 de la presente Directiva.

6.9 La Dirección de Migración Laboral de la Dirección General de Promoción del Empleo realizará las evaluaciones y análisis trimestrales respectivos sobre la presencia del trabajador migrante andino en el mercado de trabajo y el cumplimiento de sus derechos, reportando a la Dirección General de Promoción del Empleo.



6.10 La Dirección de Migración Laboral para cumplir con lo dispuesto en la presente Directiva, podrá utilizar herramientas y bases de datos del MTPE y de otras entidades nacionales o internacionales, de acuerdo a los convenios y acuerdos que se establezcan.

VII. RESPONSABILIDAD

7.1 El Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino se encuentra a cargo de la Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

7.2 La Dirección de Migración Laboral de la Dirección General de Promoción del Empleo se encargará de administrar, difundir y capacitar sobre el uso del “Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino” a los empresarios que se acojan a la presente Directiva. A nivel regional y local, la difusión y capacitación se realizará en coordinación con los gobiernos regionales y locales.

7.3 La Dirección de Migración Laboral coordinará con las autoridades migratorias competentes la articulación progresiva entre la emisión de la Constancia del Trabajador Migrante Andino y la calidad migratoria correspondiente.

7.4 La Dirección de Migración Laboral de la Dirección General de Promoción del Empleo realizará las evaluaciones y análisis trimestrales respectivos sobre la presencia del trabajador migrante andino en el mercado de trabajo y el cumplimiento de sus derechos, reportando a la Dirección General de Promoción del Empleo.

VIII. DISPOSICIONES FINALES



8.1 Cualquier aspecto no previsto en la presente Directiva, será resuelto por la Dirección de Migración Laboral, la misma que elevará el Informe Técnico con el visto bueno de la Dirección General de Promoción del Empleo y del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral para la publicación de la Resolución Ministerial respectiva.



8.2 Para la modificación a los anexos se seguirá el mismo procedimiento señalado en el punto 8.1.



8.3 La supervisión del cumplimiento de los derechos sociolaborales del trabajador migrante andino, en tanto es tratado como un trabajador nacional, queda a cargo de la Dirección de Inspección del Trabajo de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo y de la Dirección General de Inspección del Trabajo.

IX. DISPOSICIÓN TRANSITORIA

9.1 De acuerdo a lo regulado en la Segunda y Cuarta Disposición Transitoria de la Decisión N° 545 la presente Directiva dejará de surtir efectos en cuanto entre en vigencia el respectivo Reglamento aprobado mediante Resolución de la Secretaría General de la Comunidad Andina.



X. ANEXOS

Forman parte integrante de la presente Directiva, los siguientes anexos:

a) Anexo N° 01: En calidad de formatos mínimos

A: Modelo de Contrato de Trabajo para Trabajador Migrante Andino (Trabajador con desplazamiento individual).

B: Modelo de Contrato de Trabajo para Trabajador Migrante Andino (Trabajador de Empresa).

C: Modelo de Contrato de Trabajo para Trabajador Migrante Andino (Trabajador de Temporada).

D: Modelo de Contrato de Trabajo para Trabajador Migrante Andino (Trabajador Fronterizo).

b) Anexo N° 02: Formato del Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino.

c) Anexo N° 03: Constancia de Trabajador Migrante Andino.



**MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO PARA TRABAJADOR
MIGRANTE ANDINO
(TRABAJADOR CON DESPLAZAMIENTO INDIVIDUAL)**

CONTRATO DE TRABAJO MIGRANTE ANDINO

ARTICULO 4º inciso "A" de la Decisión N* 545, Instrumento Andino de Migración Laboral.

Conste por el presente documento el contrato de trabajo, que de acuerdo al artículo 4º inciso "a" de la Decisión N-° 545, Instrumento Andino de Migración Laboral, que celebran de una parte la empresa con N° de RUC....., con domicilio en, Provincia Lima, Departamento de Lima, cuya constitución obra debidamente inscrita en la partida N°- del Registro de Personas Jurídicas de Lima y Callao, empresa dedicada a la actividad de, habiendo dado inicio a su actividad empresarial el....., debidamente representada por el Sr. y/o Sra., con N° de DNI N°, según poder inscrito en la Partida N°- de los Registros Públicos de Lima y Callao, a quien en adelante se le denominará el EMPLEADOR y de la otra parte don, identificado con Documento de identidad (Pasaporte y/o carné de extranjería) N°-, de nacionalidad....., nacido el, en la ciudad de, de sexo, de años de edad, estado civil, de profesión,, con domicilio en, a quien en adelante se le denominará el TRABAJADOR, en los términos y condiciones siguientes:



PRIMERA: DEL EMPLEADOR

EL EMPLEADOR es una empresa dedicada a la actividad económica descrita en la introducción del presente documento y requiere los servicios de un TRABAJADOR, para que se haga cargo del puesto de, conforme a lo establecido por el artículo (.....) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728.

Queda entendido que el trabajador prestará servicios bajo la modalidad de trabajo establecido en el inciso "a" del artículo 4º de la Decisión N° 545, "Trabajador con Desplazamiento Individual", los cuales se desarrollarán en..... del Distrito de (.....), Provincia (.....) y Departamento de ().

SEGUNDA: DEL TRABAJADOR

Por el Presente contrato el TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios al EMPLEADOR para realizar las actividades de, debiendo someterse al cumplimiento estricto de la labor, para lo cual ha sido contratado, bajo las directivas de la Junta General de Accionistas y del Directorio y de las que se imparten por las



necesidades del servicio en ejercicio de las facultades de Administración y Dirección del **EMPLEADOR**, de conformidad con el Artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y competitividad Laboral, D.S. N° 003-97-TR., y declara estar calificado para el puesto ofrecido.

TERCERA: DE LOS SERVICIOS

Por medio del presente documento el **EMPLEADOR** contrata los servicios del **TRABAJADOR** que se llevará a cabo en el domicilio

CUARTA: DE LA JORNADA

La jornada de trabajo será de, teniendo en cuenta un máximo de 48 horas semanales, conforme a la normativa laboral peruana vigente.



QUINTA: DE LA REMUNERACION DEL TRABAJADOR

EL **EMPLEADOR** se compromete a pagar al **TRABAJADOR** una remuneración mensual de d....., así como los beneficios que por Ley le corresponda.



SEXTA: DEL REGIMEN LABORAL

EL **TRABAJADOR**, se encuentra sujeto al Régimen Laboral..... (General o Especial) de la actividad privada y le son aplicables los derechos y beneficios previstos en la misma.



SETIMA: DE LA MODALIDAD CONTRACTUAL

El presente contrato será.....(indicar si es indefinido o a plazo fijo en este último caso indicar el periodo de contratación).



OCTAVA: INICIO DE LA PRESTACION DEL SERVICIO

Para efectos del inicio de la prestación de servicios se deberá contar con la aprobación del contrato de trabajo a través de la emisión de la Constancia del Trabajador Migrante Andino y la obtención de la calidad migratoria habilitante otorgada esta última por la Dirección General de Migraciones del Ministerio del Interior.

NOVENA: DE LA BUENA FE LABORAL

El **TRABAJADOR** se obliga por su parte en forma expresa a poner al servicio del **EMPLEADOR** toda su capacidad y conocimientos.

NOVENA: DE LA TRIBUTACION



En materia de obligaciones tributarias el **TRABAJADOR** queda claramente instruido que está sujeto a la legislación peruana. En consecuencia, deberá cumplir con todas las obligaciones tributarias nacionales. El **EMPADOR** se compromete a efectuar las retenciones de Ley que correspondan.

Suscrito y firmado en Lima, a los del mes de del año

Se adjunta en 3 ejemplares el Contrato de un mismo tenor para constancia de las partes y de la autoridad de trabajo, a cuya aprobación será sometido.

EMPLEADOR

TRABAJADOR



ANEXO N 01- B

MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO PARA TRABAJADOR MIGRANTE ANDINO {TRABAJADOR DE EMPRESA}

CONTRATO DE TRABAJO MIGRANTE ANDINO

ARTICULO 4º inciso "B" de la Decisión N.º 545, Instrumento Andino de Migración Laboral.

Conste por el presente documento el contrato de trabajo, que de acuerdo al artículo 4º inciso "b" de la Decisión Nº 545, Instrumento Andino de Migración Laboral, que celebran de una parte la empresa con Nº de RUC....., con domicilio en, Provincia Lima, Departamento de Lima, cuya constitución obra debidamente inscrita en la partida Nº del Registro de Personas Jurídicas de Lima y Callao, empresa dedicada a la actividad de....., habiendo dado inicio a su actividad empresarial el, debidamente representada por el Sr. y/o Sra., con N-º de DNI Nº, según poder inscrito en la Partida Nº de los Registro Públicos de Lima y Callao, a quien en adelante se le denominara el EMPLEADOR y de la otra parte don, identificado con Documento de identidad (Pasaporte y/o carné de extranjería) Nº, de nacionalidad, nacido el, en la ciudad de, de sexo, de años de edad, estado civil, de profesión,, con domicilio en, a quien en adelante se le denominará el TRABAJADOR, en los términos y condiciones siguientes:

PRIMERA: DEL EMPLEADOR

EL EMPLEADOR es una empresa dedicada a la actividad económica descrita en la introducción del presente documento y requiere los servicios de un TRABAJADOR, para que se haga cargo del puesto de, conforme a lo establecido por el artículo (.....) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, y considerando que el EMPLEADOR:

- a) Se encuentra instado en el Perú (.....), o
b) Tiene en curso legal un proyecto para establecerse (.....), o
c) Realiza un proyecto especial en el Perú (.....).

Queda entendido que el trabajador prestará servicios bajo la modalidad de trabajo establecido en el inciso "b" del artículo 4º de la Decisión N° 545, "Trabajador de Empresa", los cuales se desarrollaran en del Distrito de (), Provincia (.....) y Departamento de ().



SEGUNDA: DEL TRABAJADOR

Por el Presente contrato el **TRABAJADOR** se obliga a prestar sus servicios al **EMPLEADOR** para realizar las actividades de, debiendo someterse al cumplimiento estricto de la labor, para lo cual ha sido contratado, bajo las directivas de la Junta General de Accionistas y del Directorio y de las que se imparten por las necesidades del servicio en ejercicio de las facultades de Administración y Dirección del **EMPLEADOR**, de conformidad con el Artículo 9º del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y competitividad Laboral, D.S. N° 003-97-TR., y declara estar calificado para el puesto ofrecido.



TERCERA: DE LOS SERVICIOS

Por medio del presente documento el **EMPLEADOR** contrata los servicios del **TRABAJADOR** que se llevará a cabo en el domicilio



CUARTA: DE LA JORNADA

La jornada de trabajo será de, teniendo en cuenta un máximo de 48 horas semanales, conforme a la normativa laboral peruana vigente.

QUINTA: DE LA REMUNERACION DEL TRABAJADOR

El **EMPLEADOR** se compromete a pagar al **TRABAJADOR** una remuneración mensual de, así como los beneficios que por Ley le corresponda.



SEXTA: DEL REGIMEN LABORAL

EL TRABAJADOR, se encuentra sujeto al Régimen Laboral..... (General o Especial) de la actividad privada y le son aplicables los derechos y beneficios previstos en la misma.



SETIMA: DE LA MODAMIDAD CONTRACTUAL

El presente contrato será.....(indicar si es indefinido o a plazo fijo en este último caso indicar el periodo de contratación).

OCTAVA: INICIO DE LA PRESTACION DEL SERVICIO

Para efectos del inicio de la prestación de servicios se deberá contar con la aprobación del contrato de trabajo a través de la emisión de la Constancia del Trabajador Migrante Andino y la obtención de la calidad migratoria habilitante otorgada esta última por la Dirección General de Migraciones del Ministerio del Interior.



NOVENA: DE LA BUENA FE LABORAL

El **TRABAJADOR** se obliga por su parte en forma expresa a poner al servicio del **EMPLEADOR** toda su capacidad y conocimientos.

NOVENA: DE LA TRIBUTACION

En materia de obligaciones tributarias el **TRABAJADOR** queda claramente instruido que está sujeto a la legislación peruana. En consecuencia, deberá cumplir con todas las obligaciones tributarias nacionales. El **EMPLEADOR** se compromete a efectuar las retenciones de ley que correspondan.

Suscrito y firmado en Lima, a los del mes de del año

Se adjunta en 3 ejemplares el Contrato de un mismo tenor para constancia de las partes y de la autoridad de trabajo, a cuya aprobación será sometido.



EMPLEADOR

TRABAJADOR



W()



ANEXO N° 01- C

MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO PARATRABAIADOR
MIGRANTE ANDINO
(TRABAJADOR DE TEMPORADA)

CONTRATO DE TRABAJO MIGRANTE ANDINO

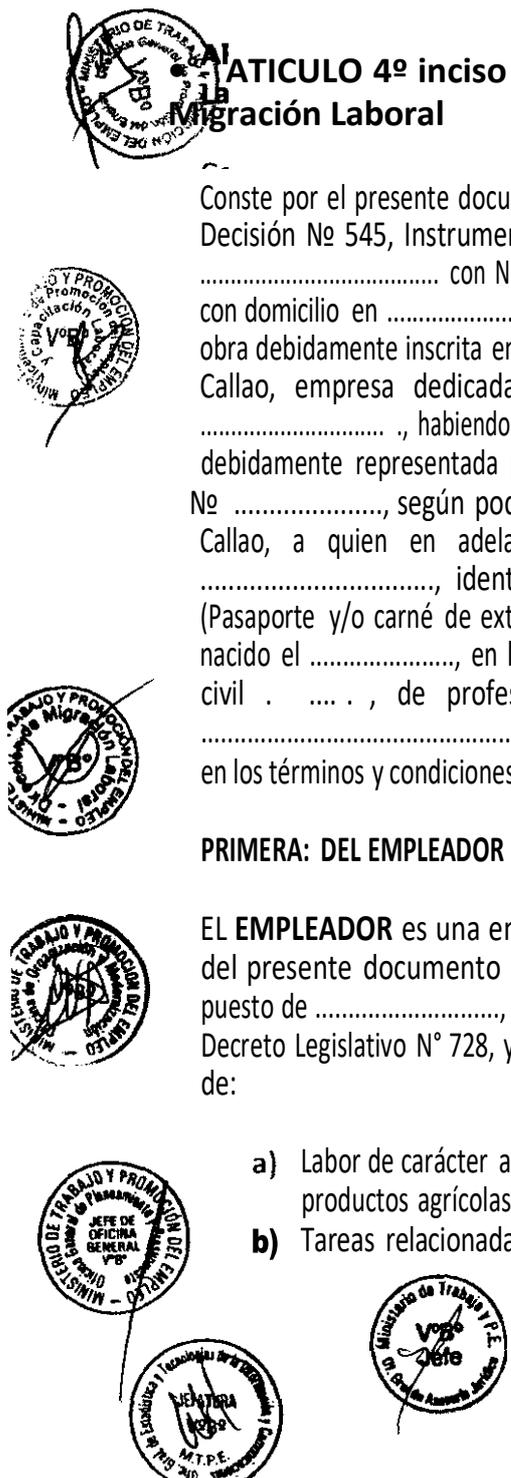
ARTICULO 4º inciso "C" de la Decisión N° 545, Instrumento Andino de Migración Laboral

Conste por el presente documento el contrato de trabajo, que de acuerdo al artículo 4-º inciso "c" de la Decisión N° 545, Instrumento Andino de Migración Laboral, que celebran de una parte la empresa con N°- de RUC , con domicilio en , Provincia Lima, Departamento de Lima, cuya constitución obra debidamente inscrita en la partida N° del Registro de Personas Jurídicas de Lima y Callao, empresa dedicada a la actividad de , habiendo dado inicio a su actividad empresarial el..... , debidamente representada por el Sr. y/o Sra., con N° de DNI N° , según poder inscrito en la Partida N° de los Registro Públicos de Lima y Callao, a quien en adelante se le denominara el **EMPLEADOR** y de la otra parte don , identificado con Documento de identidad (Pasaporte y/o carné de extranjería) N°- , de nacionalidad , nacido el , en la ciudad de , de sexo , de años de edad, estado civil , de profesión, , con domicilio en , a quien en adelante se le denominará el **TRABAJADOR**, en los términos y condiciones siguientes:

PRIMERA: DEL EMPLEADOR

EL **EMPLEADOR** es una empresa dedicada a la actividad económica descrita en la introducción del presente documento y requiere los servicios de un **TRABAJADOR**, para que se haga cargo del puesto de , conforme a lo establecido por el artículo (.....) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, y considerando que el **TRABAJADOR** ejecutará la labor cíclica o estacional de:

- a) Labor de carácter agrario, entre otras las tareas de siembra, plantación, cultivo y cosecha de productos agrícolas (.....); o
- b) Tareas relacionadas con los procesos temporales propios de la actividad pecuaria (), o



- c) Tareas relacionadas con los procesos temporales propios de la actividad forestal realiza un proyecto especial en el Perú (.....), o
- d) Otras actividades reguladas por el régimen de trabajadores agrarios, pecuarios y forestales cuya explotación sea de carácter cíclico o estacional (.....).

Queda entendido que el trabajador prestará servicios bajo la modalidad de trabajo establecido en el inciso "c" del artículo 4º de la Decisión N° 545, "Trabajador de Temporada", los cuales se desarrollaran en del Distrito de (), Provincia (.....) y Departamento de ().

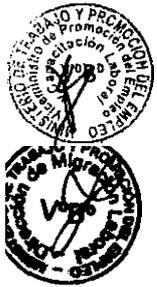
SEGUNDA: DEL TRABAJADOR

Por el Presente contrato el **TRABAJADOR** se obliga a prestar sus servicios al **EMPLEADOR** para realizar las actividades de, debiendo someterse al cumplimiento estricto de la labor, para lo cual ha sido contratado, bajo las directivas de la Junta General de Accionistas y del Directorio y de las que se imparten por las necesidades del servicio en ejercicio de las facultades de Administración y Dirección del **EMPLEADOR**, de conformidad con el Artículo 9º del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y competitividad Laboral, D.S. N° 003-97-TR., y declara estar calificado para el puesto ofrecido.



TERCERA: DE LOS SERVICIOS

Por medio del presente documento el **EMPLEADOR** contrata los servicios del **TRABAJADOR** que se llevará a cabo en el domicilio



CUARTA: DE LA JORNADA

La jornada de trabajo será de, teniendo en cuenta un máximo de 48 horas semanales, conforme a la normativa laboral peruana vigente.



QUINTA: DE LA REMUNERACION DEL TRABAJADOR

El **EMPLEADOR** se compromete a pagar al **TRABAJADOR** una remuneración mensual de , así como los beneficios que por Ley le corresponda.

SEXTA: DEL REGIMEN LABORAL

EL TRABAJADOR, se encuentra sujeto al Régimen Laboral(General o Especial) de la actividad privada y le son aplicables los derechos y beneficios previstos en la misma.

SETIMA: DE LA MODALIDAD CONTRACTUAL

El presente contrato será.....(indicar si es indefinido o a plazo fijo en este último caso indicar el periodo de contratación).



OCTAVA: INICIO DE LA PRESTACION DEL SERVICIO

Para efectos del inicio de la prestación de servicios se deberá contar con la aprobación del contrato de trabajo a través de la emisión de la Constancia del Trabajador Migrante Andino y la obtención de la calidad migratoria habilitante otorgada esta última por la Dirección General de Migraciones del Ministerio del Interior.

NOVENA: DE LAS CONDICIONES PARTICULARES AL TRABAJADOR DE TEMPORADA

De conformidad con lo previsto en el tercer párrafo del artículo 7º de la Decisión Nº 545, en la presente contratación de trabajadores de temporada, se garantiza a los mismos: la provisión de alojamiento adecuado, el pago de los gastos de traslado por parte del empleador, la protección y facilidades que requieran para sus actividades laborales y, en especial, la libre movilidad para la entrada y salida a la iniciación y a la terminación de las labores que van a desarrollar.



DECIMA: DE LA BUENA FE LABORAL

El **TRABAJADOR** se obliga por su parte en forma expresa a poner al servicio del **EMPLEADOR** toda su capacidad y conocimientos.



DECIMO PRIMERA: DE LA TRIBUTACION

En materia de obligaciones tributarias el **TRABAJADOR** queda claramente instruido **que** está sujeto a la legislación peruana. En consecuencia, deberá cumplir con todas las obligaciones tributarias nacionales. El **EMPLEADOR** se compromete a efectuar las retenciones de ley que correspondan.

Suscrito y firmado en Lima, a los del mes de del año



Se adjunta en 3 ejemplares el Contrato de un mismo tenor para constancia de las partes y de la autoridad de trabajo, a cuya aprobación será sometido.

EMPLEADOR

TRABAJADOR

4

ANEXO N° 01- D

**MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO PARA TRABAJADOR MIGRANTE
ANDINO
(TRABAJADOR FRONTERIZO)**

CONTRATO DE TRABAJO MIGRANTE ANDINO

ARTICULO 4º Inciso "D" de la Decisión N ° 545, Instrumento Andino de Migración Laboral



Conste por el presente documento el contrato de trabajo, que de acuerdo al artículo 4º inciso "d" de la Decisión N° 545, Instrumento Andino de Migración Laboral, que celebran de una parte la empresa con N° de RUC , con domicilio en , Provincia Lima, Departamento de Lima, cuya constitución obra debidamente inscrita en la partida N°- del Registro de Personas Jurídicas de Lima y Callao, empresa dedicada a la actividad de , habiendo dado inicio a su actividad empresarial el , debidamente representada por el Sr. y/o Sra. , con N° de DNI N° , según poder inscrito en la Partida N° de los Registros Públicos de Lima y Callao, a quien en adelante se le denominara el **EMPLEADOR** y de la otra parte don , identificado con Documento de identidad (Pasaporte y/o carné de extranjería) N° , de nacionalidad .. , nacido el , en la ciudad de , de sexo , de años de edad, estado civil , de profesión, , con domicilio en , a quien en adelante se le denominará el **TRABAJADOR**, en los términos y condiciones siguientes:

PRIMERA: DEL EMPLEADOR



EL **EMPLEADOR** es una empresa dedicada a la actividad económica descrita en la introducción del presente documento y requiere los servicios de un **TRABAJADOR**, para que se haga cargo del puesto de , conforme a lo establecido por el artículo (.....) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, y considerando que el **TRABAJADOR** manteniendo su domicilio habitual en un País Miembro de la Comunidad Andina, se traslada continuamente al ámbito laboral fronterizo laboral del Perú para cumplir su actividad laboral.



Queda entendido que el trabajador prestará servicios bajo la modalidad de trabajo establecido en el inciso "d" del artículo 4º de la Decisión N° 545, "Trabajador Fronterizo", los cuales se desarrollaran en del Distrito de (), Provincia (.....) y Departamento de ().



SEGUNDA: DEL TRABAJADOR



Por el Presente contrato el **TRABAJADOR** se obliga a prestar sus servicios al **EMPADOR** para realizar las actividades de, debiendo someterse al cumplimiento estricto de la labor, para lo cual ha sido contratado, bajo las directivas de la Junta General de Accionistas y del Directorio y de las que se imparten por las necesidades del servicio en ejercicio de las facultades de Administración y Dirección del **EMPLEADOR**, de conformidad con el Artículo 9º del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y competitividad Laboral, D.S. N° 003-97-TR., y declara estar calificado para el puesto ofrecido.

TERCERA: DE LOS SERVICIOS

Por medio del presente documento el **EMPLEADOR** contrata los servicios del **TRABAJADOR** que se llevara a cabo en el domicilio

declarando por el presente que el domicilio del **TRABAJADOR** se encuentra en



CUARTA: DE LA JORNADA

La jornada de trabajo será de, teniendo en cuenta un máximo de 48 horas semanales, conforme a la normativa laboral peruana vigente.



QUINTA: DE LA REMUNERACION DEL TRABAJADOR

El **EMPLEADOR** se compromete a pagar al **TRABAJADOR** una remuneración mensual de, así como los beneficios que por Ley le corresponda.



SEXTA: DEL REGIMEN LABORAL

El **TRABAJADOR**, se encuentra sujeto al Régimen Laboral(General o Especial) de la actividad privada y le son aplicables los derechos y beneficios previstos en la misma.



SETIMA: DE LA MODAMIDAD CONTRACTUAL

El presente contrato será.....(indicar si es indefinido o a plazo fijo en este último caso indicar el periodo de contratación).

OCTAVA: INICIO DE LA PRESTACION DEL SERVICIO

Para efectos del inicio de la prestación de servicios se deberá contar con la aprobación del contrato de trabajo a través de la emisión de la Constancia del Trabajador Migrante Andino y la obtención de la calidad migratoria habilitante otorgada esta última por la Dirección General de Migraciones del Ministerio del Interior.



NOVENA: DE LA BUENA FE LABORAL

El **TRABAJADOR** se obliga por su parte en forma expresa a poner al servicio del **EMPLEADOR** toda su capacidad y conocimientos.

DECIMA: DE LA TRIBUTACION

En materia de obligaciones tributarias el **TRABAJADOR** queda claramente instruido que está sujeto a la legislación peruana. En consecuencia, deberá cumplir con todas las obligaciones tributarias nacionales. El **EMPLEADOR** se compromete a efectuar las retenciones de ley que correspondan.



Suscrito y firmado en Lima, a los del mes de del año

Se adjunta en 3 ejemplares el Contrato de un mismo tenor para constancia de las partes y de la autoridad de trabajo, a cuya aprobación será sometido.



EMPLEADOR

TRABAJADOR



SISTEMA DE TRABAJADOR MIGRANTE ANDINO

1.- País de Emigración:

II.- INFORMACIÓN DEL TRABAJADOR ANDINO

2.- Tipo Doc.: Número:

3.- Ape. Paterno: Ape. Materno:

4.- Nombres:

5.- Correo electrónico:

6.- Fecha de Nacimiento	7.- Sexo	8.- Estado Civil	9.- País de Nacimiento	10.- Nacionalidad
<input type="text" value="(dd/mm/yyyy)"/>	<input type="text" value="Seleccionar"/>	<input type="text" value="Seleccionar"/>	<input type="text" value="Seleccionar"/>	<input type="text" value="Seleccionar"/>

11.- Domicilio Actual

12.- Número	13.- Interior	14.- Piso	15.- Pz.	16.- Sector	17.- Lote
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
18.- Ciudad / País				19.- Distrito	
<input type="text" value="Seleccionar"/>				<input type="text"/>	

20.- Teléfono:

21.- Tipo de Seguro:

22.- Régimen Pensionario:

III.- INFORMACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

23.- Profesión o Especialidad:

24.- Ocupación / Cargo a desempeñar (detallar):

25.- Duración del Contrato de Trabajo
 Inicio:
 Término:

26.- Fecha de expedición de la constancia que acredita ser Trabajador Migrante Andino:

Naturaleza del trabajador contratado:

Tipo de contrato:

IV.- INFORMACIÓN DE LA EMPRESA

28.- Número de Identificación Tributaria: 29.- Nombre o Razón Social de la Empresa:

32.- Domicilio del Centro de Trabajo (**)

32.- Número	33.- Interior	34.- Pz.	35.- Sector	36.- Lote
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
37.- Ciudad / País				38.- Distrito
<input type="text" value="Seleccionar"/>				<input type="text"/>

39.- Teléfono: 40.- Correo Electrónico:

41.- Actividad Económica de la Empresa (describir en detalle):

42.- Ver Anexo

(*) En el caso de trabajador extranjero se consignará el domicilio habitual en el país de emigración.
 (**) En el caso de trabajador de empresa se consignará el Domicilio de la empresa para la cual trabaja.





PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

ANEXO N° 03:

N.º de Constancia:.....

Tipo de Embajador
migrante andino:

CONSTANCIA DE TRABAJADOR MIGRANTE ANDINO (DECISIÓN N° 545)



Conste por el presente documento que el señorde nacionalidad.....
identificado con N°, ostenta la condición de trabajador migrante andino, de conformidad con la Decisión N° 545, y según contrato de trabajo presentado que en copia se adjunta a la presente.



Fecha de Expedición:, de de 20.....



Vigencia:.....

"Esta Constancia es en base a la declaración jurada realizada en el "Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino SIVITMA" por la empresa, la misma que se encuentra sujeta a una fiscalización posterior por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo. En caso de comprobar fraude o falsedad en la declaración presentada por la empresa, la Autoridad Administrativa de Trabajo procederá a declarar nulo el registro. Asimismo, si la conducta se adecua a los supuestos de delitos contra la fe pública del Código Penal; este será comunicada al Ministerio Público para que interponga la acción penal correspondiente, de conformidad con el Art. 32" de la Ley N° 27444"



EXPOSICION DE MOTIVOS

ANTECEDENTES

La implementación del “Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino” en calidad de optimización y modernización del servicio que brinda el “Registro del Trabajador Migrante Andino (RETMA)”, se justifica en razón que de conformidad con lo previsto en el Decreto Supremo N° 025-2010-PCM (que modifica el numeral 10 del artículo 2° del Decreto Supremo N° 027-2007-PCM), que define y establece las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional, se establece como Objetivo 2 de la citada Política Nacional, que toda entidad pública tiene que: **“Universalizar en forma progresiva el uso intensivo de las tecnologías de la información y de la comunicación en las distintas entidades públicas y promover la demanda de servicios en línea por la ciudadanía”**.

En ese sentido y considerando que el Perú, es el único país de la Comunidad Andina que ha implementado la Decisión 545, Instrumento Andino de Migración Laboral, y lo hace, entre otras acciones, a través del “**Registro del Trabajador Migrante Andino (RETMA)**”, en calidad de registro de trámite presencial que luego de un plazo no mayor a 05 días* emite una Constancia de Trabajador Migrante Andino; estando al mandato establecido por el Decreto Supremo N° 025-2010-PCM y en razón que los trabajadores migrantes andinos deben ser tratados como nacionales, resulta necesario que los avances tecnológicos e informáticos con los que cuenta nuestro Ministerio, modernicen y simplifiquen el “**Registro del Trabajador Migrante Andino (RETMA)**” y este pase a ser un “**Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino**”, a fin que con ahorro de tiempo, simplificación de procedimientos y de manera automática, nuestro Ministerio brinde las Constancias de Trabajador Migrante Andino.

1.- Del procedimiento informático para la implementación del “Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino”:

Ante la propuesta señalada en el numeral precedente, se solicitó la participación de funcionarios de la Subdirección de Registros Generales (actual unidad que tiene a cargo el RETMA), la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, la

El Registro del Trabajador Migrante Andino (RETMA), es un procedimiento presencial mediante el cual, las empresas se apersonan al Viceministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para obtener la “Constancia del Trabajador Migrante Andino” y poder contratar a un trabajador boliviano, ecuatoriano o colombiano, como uno nacional, sin sujetarse a los topes ni límites de porcentajes impuestos por nuestra legislación para el trabajador extranjero, por aplicación de la Decisión N°- 545. Cabe precisar, que es un procedimiento automático, gratuito y cuyos únicos requisitos son la presentación de una copia del contrato de trabajo y una copia del pasaporte o cédula de identificación del trabajador migrante andino. Finalmente, es necesario acotar que dicha Constancia es un requisito que exige la Dirección General de Migraciones (DIGEMIN) para emitir la calidad migratoria de trabajo.

* Este plazo se consigna en función que, si bien es un procedimiento de aprobación automática (artículo 31° de la Ley N° 27444, siendo un proceso que requiere a la fecha un proceso presencial, se le adiciona los 05 días previstos para la notificación respectiva. según lo propuesto en el artículo 24° de la Ley N°- 2744g).

Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, la Dirección de Migración Laboral, la Dirección General de Promoción del Empleo y el Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral.

Luego de dos reuniones de trabajo, realizadas los días 26 y 27 de octubre, mediante Acta de Trabajo N° 079-2010-MTPE/4/13.2 (anexo del presente Informe), se acordó que la propuesta para implementar el “Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino”, comprendería los siguientes aspectos:

1. Para ingresar al sistema el empleador ingresará la clave sol, iniciándose el procedimiento.
2. Una vez iniciado el procedimiento el empleador ingresará los datos del trabajador migrante andino en el Formato que se adjunta al proyecto de Resolución Ministerial en calidad de Anexo 2.
3. Luego anexará los requisitos previamente escaneados, es decir: (i) Copia del contrato de trabajo y (ii) la Copia del pasaporte o Copia de la cédula de identificación.
4. Una vez grabado los datos, el sistema generará un correlativo que identificará el ingreso de la solicitud y enviará un correo electrónico como alerta de registro al responsable.
5. Culminado el procedimiento señalado en el numeral precedente, el empleador tendrá la opción de emisión de imprimir la Constancia de Trabajador Migrante Andino. En la citada Constancia, se le asignará un número correlativo, contará con el logo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y se le consignará la información contenida en el Formato 2 que se adjunta a la presente Acta. Asimismo, se le incluirá el siguiente texto:

“Esta Constancia es en base a la declaración jurada realizada en el sistema virtual del RETMA por la empresa, la misma que se encuentra sujeta a una fiscalización posterior por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo. En caso, de comprobar fraude o falsedad en la declaración presentada por la empresa, la Autoridad Administrativa de Trabajo procederá a declarar nulo el registro. Asimismo, si la conducta se adecua a los supuestos de delitos contra la fe pública del Código Penal; este será comunicada al Ministerio Público para que interponga la acción penal correspondiente, de conformidad con el Art. 32º de la Ley N° 27444”

2.- De la Regulación del “Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino”:

Por otro lado a fin de formalizar de manera institucional el “**Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino**”, se consideró necesario elaborar un proyecto de Resolución Ministerial que modificara la regulación del actual “**Registro del Trabajador Migrante Andino (RETMA)**”, esto es: (i) La Resolución Ministerial N°



279-2004-TR del 31 de octubre de 2004, mediante la cual se dictan disposiciones para el cumplimiento de la Decisión 545, Instrumento Andino de Migración Laboral, considerando que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo regula los procedimientos administrativos laborales, así como las funciones asignadas por Ley; y (ii) la Resolución Ministerial N° 009-2006-TR del 12 de enero de 2006, mediante la cual se aprueba la Directiva Nacional 'Instructivo para la aplicación de lo dispuesto en la R.M. N° 279-2004-TR y la Decisión N° 545, Instrumento Andino de Migración Laboral' ³.

Sobre el particular, la propuesta normativa citada en el párrafo precedente, considera:

- ✓ La aprobación del procedimiento informático para la implementación del "**Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino**".
- ✓ La modificación de la Resolución Ministerial N° 279-2004-TR, en atención a las nuevas funciones asignadas a la **Dirección de Migración Laboral de la Dirección General de Promoción del Empleo**, de conformidad con lo previsto en los incisos b) y n) del artículo 67° del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2010-TR, del 21 de abril del 2010.
- ✓ Trasladar la carga de acreditar los requisitos para la emisión de la Constancia del Trabajador Migrante Andino al empresario, de manera tal que sea este actor quien asuma los costos de acceso al mercado de trabajo y a fin de evitar fraudes ante la existencia de solicitudes con requerimientos de empresas informales.
- ✓ Con la implementación del "**Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino**", se asegurará que sean empresas formales (tributaria y laboralmente) las que contraten a los trabajadores migrantes andinos y que con la remisión de los Anexos N° 01-A, 01-B, 01-C, 01-D, tanto el empresario como el trabajador migrante andino conocerán sin mayor duda alguna que la prestación del servicio. ***"se iniciará solo al día siguiente en que, se produzca la aprobación del contrato de trabajo a través de la emisión de la Constancia del Trabajador Migrante Andino y la Obtención de la calidad migratoria habilitante"***.
- ✓ Brindar un procedimiento automático y seguro para la emisión de la Constancia del Trabajador Migrante Andino.
- ✓ Un procedimiento que permite conocer la presencia de los 4 tipos de trabajadores migrantes andinos, en el mercado de trabajo peruano (a) *Trabajador con desplazamiento individual*, b) *Trabajador de Empresa*, c)

Se excluye a Venezuela por no ser parte de la Comunidad Andina a la emisión de la presente propuesta

Trabajador de temporada y d) Trabajador Fronterizo³) a fin de implementar estrategias y acciones según sus necesidades y capacidades. Al respecto, es importante considerar que el “Sistema Virtual de Trabajador Migrante Andino” también beneficiará a nuestros connacionales, dado que esta propuesta podría ser replicada en los otros países miembros de la CAN.

- * Un proceso que ahorra tiempo en el servicio prestando. Así tenemos que, en el procedimiento presencial del “**Registro del Trabajador Migrante Andino (RETMA)**”, se consideraba la presentación de requisitos con un plazo de hasta 5 días para emitir la emisión de la Constancia del Trabajador Migrante Andino, y ahora con el **Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino**” pasa a ser un procedimiento virtual que, cumpliendo con las previsiones de los procesos de aprobación automática y con el ingreso de datos respectivo, brinda de manera inmediata la “Constancia del Migrante Andino” a través de la página web del Sector.



- ✓ Al respecto, se precisa que la propuesta considera que, las Subdirecciones de Registros Generales u oficinas que hagan sus veces de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo (en tanto se implemente las funciones asignadas de la Dirección de Migración Laboral en las Direcciones de Promoción del Empleo de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo), orientan al usuario para que los documentos presentados reúnan los requisitos de Ley y realizan la fiscalización posterior.



Se mantiene los criterios considerados en el numeral 6.8 de la Directiva aprobada por Resolución Ministerial N° 009-2006-TR, respecto de la supervisión de la situación laboral del trabajador migrante andino, en lo referente a condiciones de trabajo y cumplimiento de normas laborales por parte de los empleadores, precisando las funciones de la Dirección de Migración Laboral (numerales 6.8 de la propuesta normativa)



- * Atendiendo la problemática advertida en errores de presentación en los contratos de trabajo de los trabajadores migrantes andinos, se propone aprobar un Modelo de Contrato de Trabajo para el Trabajador Migrante

³ Atendiendo a esta tipificación y según lo previsto en el artículo 4* de la Decisión NB 545, el Anexo N° 01 ha sido dividido en:



- a) Anexo N° 01 — A: Modelo de Contrato de Trabajo para Trabajador Migrante Andino (Trabajador con desplazamiento)
- b) Anexo N° 01 — B: Modelo de Contrato de Trabajo para Trabajador Migrante Andino (Trabajador de Empresa).
- c) Anexo N° 01 — C: Modelo de Contrato de Trabajo para Trabajador Migrante Andino (Trabajador de Temporada).**
- d) Anexo N° 01 — D: Modelo de Contrato de Trabajo para Trabajador Migrante Andino (Trabajador Fronterizo).



Andino, por cada tipo de trabajador migrante andino (a) *Trabajador con desplazamiento Individual*, b) *Trabajador de Empresa*, c) *Trabajador de temporada* y d) *Trabajador Fronterizo*). Cabe precisar que esta iniciativa nació de la actual oficina encargada del RETMA (Sub Dirección de Registros Generales de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana).

- ✓ Asimismo, se establece que la difusión y capacitación del “Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino” estará a cargo de la Dirección de Migración Laboral de la Dirección General de Promoción del Empleo”, a través del servicio de información y orientación del PERÚ INFOMIGRA, siendo que a nivel regional y local, la difusión y capacitación se realizará en coordinación con los gobiernos regionales y locales.
- ✓ Por otro lado, se considera una tarea de diagnóstico, evaluación y análisis de la presencia del trabajador migrante andino en el mercado de trabajo peruano, cuando en el numeral 6.8 se establece que: “la Dirección de Migración Laboral de la Dirección General de Promoción del Empleo realizará las evaluaciones y análisis trimestrales respectivos sobre la presencia del trabajador migrante andino en el mercado de trabajo y el cumplimiento de sus derechos, reportando a la Dirección General de Promoción del Empleo”.
- ✓ Además, se prevé en el numeral 6.9 que: “La Dirección de Migración Laboral de la Dirección General de Promoción del Empleo para las funciones que le asigna la presente Directiva podrá utilizar herramientas y bases de datos del MTPE y de otras entidades nacionales o internacionales, de acuerdo a los convenios y acuerdos que se establezcan.



ANÁLISIS COSTO - BENEFICIO

La presente iniciativa regula el “Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino” el cual no irroga gastos al Tesoro Público; muy por el contrario, su implementación pretende establecer un marco legal moderno y efectivo para la implementación de la Decisión 545, instrumento Andino de Migración Laboral.



IMPACTO EN LA LEGISLACIÓN VIGENTE

El Sistema Virtual del Trabajador Migrante Andino implementa la política de migración laboral respecto del trabajador migrante andino de conformidad con las competencias y funciones asignadas al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de

Trabajo y Promoción del Empleo y en el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2010-TR.

