

### La importancia de la documentación y los sindicatos

#### Introducción

El éxodo venezolano continúa impactando a los países de América Latina y el Caribe. Se estima que 6.5 de los 7.7 millones de venezolanos en el exterior viven en la región<sup>2</sup>, la cual sigue caracterizada por mercados laborales altamente informales y precarizados<sup>3</sup>. En dicho contexto, esta propuesta explora los casos de Colombia y Brasil en busca de lecciones para la inclusión de trabajadores migrantes venezolanos en Perú, considerando su documentación migratoria y el cumplimiento efectivo de sus derechos laborales. El objetivo es que se cumpla con la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.

Pese a que varios países de la región ofrecen a los migrantes venezolanos un estatus regular y un permiso de trabajo, este grupo humano sigue siendo mucho más propenso a ocuparse en oficios informales o trabajos precarizados, en comparación con la población nacional de sus países de destino.<sup>4</sup> Frente a esta realidad, hasta la fecha, la mayoría de las investigaciones han presentado propuestas para que los migrantes venezolanos profesionales puedan convalidar sus títulos, ser incorporados en los colegios profesionales, acceder a empleos más adecuados para su nivel de calificación y aportar de mejor manera a la dinamización económica local.

Sin embargo, se requiere también generar políticas para aquellos que no son profesionales<sup>5</sup>. Esta propuesta de política pública se centra en los migrantes venezolanos que no cuentan con educación superior y se insertan laboralmente en el sector de servicios en economías altamente informales. En estos casos, tal como se verá a continuación, resulta fundamental la documentación migratoria adecuada al perfil

#### Propuesta de Política Pública

El contenido puede ser total o parcialmente reproducido, si se cita la fuente, y no refleja necesariamente la posición institucional del CIUP.

Esta propuesta fue redactada por Soledad Castillo Jara, investigadora de la Cátedra IDRC en Migraciones y Desplazamientos Forzados en América Latina y el Caribe de la Universidad del Pacífico, y Nancy Arellano Suárez, especialista en políticas públicas y migración de la Cátedra IDRC.

La información sobre los casos de Colombia y Brasil se basa en la Nota de Investigación "Trabajo decente para personas desplazadas: Lecciones de las experiencias de personas trabajadoras refugiadas y migrantes venezolanas en Colombia y Brasil" elaborada por Jennifer Gordon, profesora de la Universidad de Fordham e investigadora afiliada de la Cátedra IDRC. Dicha nota fue publicada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 15 de enero de 2024<sup>1</sup>.

de cada trabajador y el protagonismo de los trabajadores migrantes a través de los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil.

#### Perú

##### Situación migratoria y laboral

En Perú, los migrantes pueden entrar al país de manera regular a través de las visas que acrediten el motivo de su ingreso al territorio, sea por turismo, trabajo o reunificación

- 1 En la sección sobre el caso de Colombia, las autoras de la propuesta añadieron información adicional que es posterior a la fecha de publicación de esta Nota de Investigación.
- 2 R4V, agosto de 2023.
- 3 Según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la informalidad afecta a casi el 50% de los trabajadores de la región -con amplias diferencias entre países- y los trabajadores informales tienen entre 3 y 4 veces más probabilidades de caer en la pobreza que los trabajadores formales. Ver OIT, 2023.
- 4 Acerca de los niveles de informalidad laboral entre la población migrante en Colombia, ver Chaves-González & Delgado, 2023. Para el caso de Brasil, ver Shamsuddin et al., 2021. El hecho de que los extranjeros enfrenten un mayor nivel de informalidad que los nacionales es la tendencia en América Latina, aunque existen países en los que ocurre lo contrario, por ejemplo en Chile, Uruguay y Paraguay. Ver BID, OCDE y PNUD, 2023.
- 5 Actualmente la mayoría de los migrantes venezolanos que viven en Colombia y Brasil tienen un nivel educativo igual o menor a los estudios secundarios (ver Gordon, 2024). En el caso de Perú, según datos de la ENPOVE, 2022, el 32,3% de la población venezolana adulta aprobó la educación media diversificada y solo el 19,4% terminó la educación universitaria.

familiar. Una vez en el territorio, los extranjeros con voluntad de residencia deben solicitar la expedición del Carné de Extranjería correspondiente a su visado, el cual acreditará una calidad migratoria. También existe la posibilidad de que los extranjeros que ingresaron al territorio nacional como turistas soliciten a la Superintendencia Nacional de Migraciones un cambio de calidad migratoria. Con ello pasarían, por ejemplo, de calidad de turista a trabajador o familiar residente.

Por la vía de los convenios internacionales, la Comunidad Andina (CAN), la Alianza del Pacífico y el Mercado Común del Sur (Mercosur) cuentan con acuerdos de movilidad humana para favorecer el turismo, lo cual incluye un programa de exención de visas. En el caso de la CAN y Mercosur, además, hay convenios que favorecen la movilidad laboral formal<sup>6</sup>. Con ello, el ingreso al territorio peruano suele ser bajo el supuesto de turismo y, una vez dentro, es posible solicitar el cambio a la calidad migratoria de trabajador.

En ciertos casos, aquellos ciudadanos que no son beneficiarios de convenios internacionales y, por lo tanto, estarían obligados a solicitar un visado previo de turismo pueden alegar las condiciones de vulnerabilidad señaladas en la Resolución N°0177-2019 del 12 de junio de 2019<sup>7</sup> para su ingreso excepcional al territorio peruano por cumplimiento de los acuerdos en materia de personas con necesidad de protección internacional. Asimismo, pueden solicitar refugio una vez que se encuentren en el territorio nacional.

Hasta noviembre de 2023, Perú mantuvo la aplicación de diversos Permisos Temporales de Permanencia conocidos como PTP (2017-2018) y CPP (2020- 2023) a los que accedieron más de medio millón de venezolanos. En la actualidad, si bien la posibilidad de acceder a dichos permisos ya no está vigente, la ruta administrativa para obtener los documentos de identidad para extranjeros en Perú, e incluso llegar a la nacionalidad por naturalización, es más corta que en otros países de la región como Brasil y Colombia.

El mercado laboral peruano se caracteriza por una elevada informalidad. Al cierre del año 2023, esta alcanzó el 71.9% de la PEA ocupada<sup>8</sup>. Persiste también la precariedad en el empleo, que se evidencia a través de jornadas de trabajo de entre 12 y 14 horas diarias, privación de derechos laborales e inadecuadas condiciones de trabajo y remuneración.<sup>9</sup>

Los migrantes se han insertado mayoritariamente en el mercado informal, dominando los sectores de comercio y servicios. Según la Superintendencia Nacional de Migraciones, “del total de 976,593 ciudadanos venezolanos mayores de 14 años que permanecieron en el país al 30 de junio del 2023, el 45.1% (440,423) declara estar trabajando, el 37.2% (363,283) no trabaja, y el 17.7% (172,887) no proporcionó información sobre su situación laboral.”<sup>10</sup> Por otro lado, los resultados de la encuesta ENPOVE 2022<sup>11</sup>, realizada por el INEI, muestran que una proporción significativamente alta de los migrantes ocupados no cuenta con contratos de trabajo (80.8% de la PEA ocupada). Asimismo, el 64.4% de los migrantes se desempeñan como empleados u obreros y un importante 29.3% declaran ser independientes, es decir, no tienen ningún vínculo laboral. Además, sus ingresos rondan los S/. 1000 a S/1.299 en promedio, con una diferencia marcada entre los géneros, siendo las mujeres quienes perciben una menor cuantía.

Los sectores preferidos por los migrantes en el contexto del trabajo independiente son el transporte y el reparto a domicilio. Alrededor del 11% de los trabajadores en el primer caso y 60% en el segundo son de nacionalidad venezolana<sup>12</sup>. Además, la vinculación entre estos servicios y la tecnología está transformando el mercado laboral. Según el Instituto Peruano de Economía (IPE), los conductores y repartidores que desarrollan su principal actividad en plataformas digitales pueden obtener un 40% más que la remuneración mínima vital<sup>13</sup>. De acuerdo con la información brindada por los miembros de la Organización Sindical de Conductores Profesionales y Autoempleados (OSCPA), los peruanos y migrantes pueden ganar entre USD 60 y USD 100 brutos por día en el servicio de taxi por app, entre USD 20 y USD 25

6 Ello permite a las personas de nacionalidad argentina, brasileña, paraguaya, uruguaya, chilena, colombiana, ecuatoriana y boliviana estudiar y trabajar en los sectores público y privado.

7 Resolución de Superintendencia N.º 0177-2019-MIGRACIONES, 12 de junio de 2019. que describe el marco de protección para NNA no acompañado, atendiendo al principio de unidad familiar, personas con enfermedades crónicas, mujeres embarazadas etc.

8 Nivel de informalidad declarado por el titular del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), Daniel Maurate en enero de 2024.

9 Esto se encuentra respaldado por diversos estudios del PNUD (2021) y Banco Mundial (2020) citados en la ENPOVE, 2022. Asimismo, el estudio del BID, OCDE y PNUD, 2023 señala: “Las mayores brechas en trabajo de horas largas entre los inmigrantes y nativos se observan en Colombia y Perú, con por lo menos 18 puntos porcentuales de diferencia” (p. 106).

10 Características Sociodemográficas de la Población Venezolana 2016 -2023. Superintendencia Nacional de Migraciones (julio 2023)

11 Condiciones de vida de la Población Venezolana que reside en el Perú. Resultados de la II ENPOVE 2022.

12 Impacto de las plataformas digitales en la economía peruana

13 Plataformas digitales representan casi un tercio de la venta de comercios. El Comercio, 27 de agosto de 2023.

en el caso del reparto a domicilio y entre USD 23 y USD 40 en servicios de limpieza. Este tipo de trabajos, les permiten contar con horarios flexibles y la posibilidad de formalizar su oficio.

Ahora bien, desde un punto de vista regulatorio, todos estos servicios requieren una serie de documentos conforme a la ley peruana. Por ejemplo, para ejercer formalmente el oficio de chofer se necesita contar con una residencia regular, poseer un brevete<sup>14</sup> AII o AI y contar con un contrato de alquiler de vehículo o propiedad de vehículo. Para transitar en Lima y Callao, se requiere además estar habilitado ante la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU). La ATU, como ente que regula tanto la modalidad de transporte de taxis remisse, independientes y por app (Uber, Cabify, InDrive), exige que los taxis cuenten con Seguro Obligatorio contra Accidentes de Tránsito (SOAT) o Certificado contra Accidentes de Tránsito (CAT) vigente y con el Certificado de Inspección Técnica Vehicular (CITV). Además, algunas apps de taxi como Cabify requieren que el conductor se encuentre inscrito ante la autoridad de impuestos (SUNAT) con un Registro Único de Contribuyente (RUC).

Si bien cumplir con estas normas puede resultar complicado, en el caso de los taxis por app es obligatorio y la mayoría de los migrantes prefieren ejercer sus labores a través de las apps por el resguardo y “poder de decisión” que ello les brinda. Así se sienten más seguros frente a posibles agresiones xenófobas y pueden acceder a información oportuna sobre las rutas y el estado del tráfico.

Los migrantes que trabajan de manera independiente en este tipo de servicios están desarrollando una actividad productiva en el país, pero hay condiciones que limitan su derecho al trabajo. En el caso de los taxistas, por ejemplo, los brevets tienen una vigencia asociada al documento migratorio, lo cual restringe su duración. Y el cambio de calidad migratoria implica también un cambio de brevete, por lo cual, mientras dicho documento no esté aprobado, el chofer migrante básicamente no puede trabajar.

Además, las autoridades migratorias peruanas no reconocen la ocupación de trabajador independiente si esta no está asociada a un contrato de locación de servicios con una duración de 12 meses, lo cual es inviable en el caso de

los migrantes que brindan servicios a través de apps, pues ellos trabajan con múltiples clientes. Sin este requisito, los extranjeros que trabajan por cuenta propia no pueden solicitar la Calidad Migratoria de Trabajador Independiente, pese a que su oficio es formal. Esta inconsistencia entre la norma y la realidad genera una barrera administrativa que impide no solo sincerar el oficio, profesión u ocupación del trabajador migrante ante la autoridad migratoria, sino que genera una distorsión en materia de gestión de la migración al no generar correspondencia entre ocupación formal, fuente de ingresos lícita, aporte en materia de impuestos y calidad migratoria acorde a su perfil.

En la práctica, el requisito de contrato de 12 meses representa una desnaturalización del contrato de locación o el potencial encubrimiento de una relación laboral, lo cual no atiende al principio de primacía de la realidad ni de simplificación administrativa. Lo relevante es que, si dicho trabajador no logra asociar su calidad migratoria a su ocupación, se mantendrá en calidades migratorias como la Especial Residente, lo cual corresponde a un marco de protección de personas en situación de vulnerabilidad y no refleja el rol activo que desempeñan los trabajadores independientes migrantes como parte de la Población Económicamente Activa Ocupada. Además, la calidad de Trabajador, a diferencia de la Especial Residente, brinda la posibilidad de acceder a la Calidad de Residente Permanente (o Inmigrante), con lo cual el ciclo de regularización estaría completo.

Un último punto de particular relevancia son las percepciones de los trabajadores nacionales acerca de sus pares extranjeros. Organizaciones de la sociedad civil peruana como CEDRO y Veneactiva, en conjunto con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuentan con experiencia en este ámbito debido a la asistencia técnica que han brindado a las centrales sindicales en el marco del Plan Intersindical de Migración Laboral. En dicha instancia, se observó que existen prejuicios respecto de los trabajadores migrantes los cuales, si bien no han frenado el avance de los compromisos, sí han evidenciado los temores de los trabajadores nacionales frente a una posible competencia desleal por abaratamiento del costo de la mano de obra<sup>15</sup>. Además, persisten otras actitudes negativas como la relación entre migración y delincuencia, y la hipersexualización de las mujeres migrantes en el ámbito laboral. Este tema subraya la importancia de generar espacios de conversación horizontal y relacionamiento entre

<sup>14</sup> La licencia de conducir es el documento oficial otorgado por el Ministerio de Transportes y Comunicaciones que autoriza a su titular a conducir un vehículo de transporte terrestre a nivel nacional. <https://www.gob.pe/262-tipos-de-licencia-de-conducir-brevete>

<sup>15</sup> En el marco de la socialización del Plan Intersindical de Migración Laboral en 2023, varios miembros de sindicatos en Perú señalaron que los venezolanos “maleaban el mercado” al aceptar condiciones precarias de trabajo y menor pago, lo que los hacía “preferibles” a la mano de obra nacional. Parte del trabajo de sensibilización realizado por las organizaciones de la sociedad civil y la OIT se enfocó en cómo las barreras a la formalidad empujan a los migrantes a aceptar condiciones precarizadas por necesidad y no por elección.

trabajadores nacionales y extranjeros que forman parte de un mismo mercado. En este sentido, los sindicatos son espacios valiosos para generar diálogo y resiliencia en las comunidades de acogida.

### **Organización Sindical de Conductores Profesionales y Autoempleados (OSCPA)**

La Organización Sindical de Conductores Profesionales y Autoempleados (OSCPA) agremia a los trabajadores que realizan actividades de transporte y otras actividades de prestación independiente de servicios en Perú<sup>16</sup>. Impulsa acciones orientadas al reconocimiento de su actividad productiva y busca que se incluya a sus integrantes extranjeros en la categoría migratoria de Trabajador Independiente, lo cual les permitiría acceder a una residencia permanente en un periodo de dos años. Dicha residencia, a su vez, favorecería su inclusión financiera, mejoraría su calificación crediticia y facilitaría su arraigo en el territorio peruano.

La OSCPAs también negocia con terceros la adquisición de productos y servicios para sus integrantes. Contempla, por ejemplo, servicios de asesoría migratoria, orientación para realizar trámites ante la ATU y relacionamiento con el sector privado para encontrar esquemas de colaboración en el marco del Sindicalismo para el Desarrollo<sup>17</sup>.

Actualmente, es el primer sindicato cuya directiva está conformada enteramente por extranjeros y personas con doble nacionalidad peruano-venezolana. Además, está en proceso de adscripción a la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP). De esta manera, la OSCPAs forma parte activa de la dinámica sindical del país y promueve la protección de los derechos laborales en el marco de la Constitución peruana y la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.

## Experiencias internacionales

### **Colombia: Unión de Trabajadores de Plataformas (UNIDAPP)**

En Colombia, el Estatuto Temporal de Protección para Migrantes permite a los migrantes venezolanos regularizar su estatus migratorio por diez años<sup>18</sup>. Luego de ello, pueden postular a la residencia permanente y, eventualmente, adquirir la nacionalidad colombiana si así lo desean. Este documento, además, constituye una autorización de trabajo con todos los derechos laborales establecidos en la ley nacional<sup>19</sup>. Aproximadamente el 90% de los venezolanos que actualmente viven en Colombia han regularizado su estatus migratorio o están en proceso de lograrlo<sup>20</sup>.

Sin embargo, tal como ocurre en varios otros países, los trabajadores de apps de reparto (como, por ejemplo, Rappi) no son reconocidos de manera oficial como empleados. Por lo tanto, estos repartidores (muchos de ellos, migrantes venezolanos atraídos hacia este empleo por las pocas barreras de entrada) no acceden a los derechos laborales que establece la ley.

El sindicato Unión de Trabajadores de Plataformas (UNIDAPP) reúne a estos últimos trabajadores, quienes ya habían empezado a organizar protestas en el año 2018. Las actividades sindicales se desarrollan en línea a través de la aplicación UNIDAPP, la cual ofrece información sobre derechos laborales, asistencia jurídica y apoyo para presentar demandas.

En marzo de 2023 se inició una mesa de negociaciones facilitada por el Ministerio de Trabajo, la cual resultó en un acuerdo entre Rappi y UNIDAPP sobre las preocupaciones de los repartidores por el bloqueo de sus cuentas en la app. Además, UNIDAPP no solo se enfoca en casos particulares, sino que actualmente está buscando una reforma de la legislación laboral colombiana que reconozca a los repartidores como empleados, lo cual les brindaría acceso a derechos laborales y programas de la seguridad social.

16 Esta agrupación surgió gracias a la generación de espacios de encuentro y conversación con las Centrales Sindicales del Perú en el marco del Plan Intersindical de Migración Laboral y Movilidad Humana, facilitado por OIT y con el concurso de dos organizaciones que trabajan el tema migratorio: Cedro (organización peruana con más de 38 años de vida institucional) y Veneactiva (organización fundada por mujeres migrantes de origen venezolano en 2019).

17 Este novísimo concepto no solo se centra en los intereses de los sindicatos, sino en todo el sistema del que estos forman parte, buscando conciliar el rol de los trabajadores con los retos del desarrollo económico y social de cara a la agenda 2030. El SPD atiende a lógicas más omnicomprensivas, actúa con el poder de negociación de agremiados y nuevas alianzas para definir una ciudadanía laboral. Un ejemplo ha sido el rol de la Histadrut y los programas que vienen desarrollando en Israel con trabajadores migrantes, así como las discusiones de ACTRAV en la OIT y la actualización del movimiento sindical. Ver más en <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1564-9148.2014.00201.x>

18 Ello contrasta con Perú, donde del estatus temporal puede durar máximo 2 años y luego es necesario pasar al estatus de extranjero residente por la vía de la Calidad Especial Residente. Además, con 2 años de residencia legal en el territorio, demostrable a través de un Carné de Extranjería, es posible pedir la naturalización (art. 8 y 9 del Decreto Supremo N° 004-97-IN).

19 Freier & Gómez García, 2022.

20 Distribución de Venezolanas y Venezolanos en Colombia. Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia, 2023.

En febrero de 2024, luego de 11 meses de diálogo mediado por el Ministerio de Trabajo, Rappi y UNIDAPP suscribieron un acuerdo sin precedentes que marca un hito en la industria de plataformas digitales en Colombia. Este convenio, que beneficia a miles de repartidores independientes conectados a la plataforma, representa un paso crucial en la construcción de un diálogo social efectivo y en la búsqueda de mejores condiciones laborales para este sector. Los puntos de acuerdo abarcan una amplia gama de aspectos relevantes, entre los que se destacan:

- Implementación de mecanismos para combatir el fraude: Una medida fundamental para proteger la integridad del sistema y garantizar la transparencia en las operaciones.
- Reconocimiento de la Defensoría Al Repartidor “DAR” como una buena práctica y mecanismo modelo: La DAR se consolida como un espacio vital para la escucha activa y la resolución de conflictos entre los repartidores y la plataforma.
- Establecimiento de una ganancia mínima garantizada por pedido y por kilómetro en órdenes finalizadas: Se asegura un ingreso mínimo justo para los trabajadores, reconociendo su esfuerzo y tiempo.
- Garantía del derecho de asociación: Se fortalece la libertad de los repartidores para organizarse y defender sus intereses de manera colectiva.

Si bien este acuerdo no incluye aspectos relacionados con las calidades migratorias -lo cual sí sería esencial en el Perú- sienta un precedente importante para la industria de plataformas digitales en Colombia y en la región, pues demuestra la viabilidad del diálogo social como herramienta para encontrar soluciones conjuntas que beneficien a todas las partes involucradas. En el caso peruano, este acuerdo podría servir como referente en cuanto a los derechos laborales de los trabajadores migrantes. Recordemos que Perú y Colombia son similares en el uso de los servicios por apps, aunque en Colombia está más equilibrada la proporción entre trabajadores nacionales y extranjeros en dicho sector.

## Brasil: SindicAndo

Los migrantes venezolanos en Brasil pueden elegir entre solicitar refugio y tramitar un permiso de residencia

renovable de dos años de duración que incluye autorización para trabajar, así como todos los derechos laborales previstos por ley.<sup>21</sup> Luego pueden postular a una residencia de largo plazo y solicitar la nacionalidad brasileña si así lo desean. Hoy, casi todos los venezolanos en Brasil cuentan con un estatus migratorio regular<sup>22</sup>.

Asimismo, la política de recepción e integración denominada Operación Acogida les ofrece una relocalización desde la frontera hacia las ciudades donde hay mayor demanda laboral. Hasta marzo de 2023, aproximadamente cien mil venezolanos se han trasladado desde las ciudades de frontera hacia otras localidades del país<sup>23</sup>. Sin embargo, los empleos disponibles para los migrantes no suelen ser de buena calidad. Son mayormente precarios e, incluso, algunos están en empresas que ya enfrentan investigaciones legales por vulneración de los derechos de sus trabajadores<sup>24</sup>.

En este contexto, SindicAndo busca construir redes de apoyo mutuo entre sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y asociaciones de migrantes para ayudar a esta población a defender sus derechos laborales. Para ello, realiza visitas de campo y organiza talleres dirigidos a todos los actores sociales antes mencionados, en los cuales combate el sentimiento antinmigrante existente en los sindicatos, ofrece herramientas a los migrantes para responder frente a vulneraciones de sus derechos laborales y los invita a organizarse en asociaciones para trabajar de manera conjunta con los sindicatos y el gobierno a fin de combatir la explotación laboral.

La iniciativa ha llegado a más de 270 sindicatos y organizaciones de la sociedad civil. En algunas localidades se ha enfrentado al rechazo de los trabajadores nacionales que piensan que los recursos deberían destinarse a ellos antes que a los migrantes, pero en otros lugares ha habido resultados positivos. Por ejemplo, en las ciudades de Manaus y Dourados, SindicAndo ha contribuido a la creación de nuevas asociaciones de migrantes venezolanos y fomentado colaboraciones entre ellos y los sindicatos para brindar clases de portugués y cursos de formación laboral, enfrentar casos de abuso laboral, y aumentar el nivel de trabajadores migrantes que participan en actividades sindicales. Sin embargo, aún faltan fondos para continuar realizando estos esfuerzos, los cuales en la actualidad dependen mayormente de voluntarios.

21 Brumat, 2022.

22 R4V, 2023. Brasil.

23 R4V, 2023. Reporte de la situación en Brasil, marzo 2023.

24 Teixeira & Costa, 2021.

## Conclusiones

A nivel regional, dado que para la mayoría de los migrantes venezolanos sin educación superior es difícil abandonar el trabajo poco calificado, resulta importante destacar su capacidad para organizarse y buscar mejores condiciones en los empleos que ocupan actualmente. En Perú, encontramos un ejemplo de ello en la OSCPA, una agremiación de trabajadores que brindan servicios por cuenta propia a través de apps. Estos trabajadores, sin embargo, no solo reivindican sus derechos laborales, sino que también buscan una adecuada armonización entre la normativa migratoria y laboral que les permita ser reconocidos por las autoridades como trabajadores independientes. Por lo tanto, un primer desafío consiste en que el Estado les reconozca la Calidad Migratoria de Trabajador Independiente, lo cual no solo significaría sincerar administrativamente la ocupación que ellos desempeñan y con la cual aportan a nuestra economía, sino que también ayudaría a los migrantes a alcanzar una mejor integración socioeconómica y completar su proceso de regularización, estando listos para solicitar la nacionalidad peruana si así lo desean y cumplen con los requisitos.

Además de ello, es fundamental el cumplimiento efectivo de los derechos laborales de los trabajadores en el marco de la Constitución peruana y la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares. Es en este segundo desafío -el de los derechos- en que resultan ilustrativos los dos ejemplos internacionales expuestos en esta propuesta<sup>25</sup>. UNIDAPP en Colombia y Sindicando en Brasil han demostrado que los migrantes venezolanos pueden organizarse efectivamente para exigir el cumplimiento de sus derechos laborales y conseguir mejoras significativas, a pesar de la precariedad y vulnerabilidad que enfrentan. Además, las mejoras conseguidas por ellos a menudo impactan también en los trabajadores nacionales de sus propios sectores e, incluso, de otros sectores dentro de la misma ciudad o región.

Esto nos lleva a reconocer la importancia de los sindicatos que integran a los trabajadores migrantes como miembros de pleno derecho. Cuando estos no están presentes en los sectores en los que trabajan los migrantes, o cuando ellos no confían en los sindicatos, las asociaciones de migrantes también pueden ofrecer una alternativa de ayuda o un puente

de vinculación con otro tipo de organizaciones. Así se fortalece también la sociedad civil de los países receptores. Por otro lado, es también importante que los sindicatos sean democráticos e independientes, tanto del poder político como de los empleadores.

## Recomendaciones

- Actualizar la normativa armonizando la legislación laboral (Decreto Legislativo N° 689) y migratoria (Decreto Legislativo N° 1350) para sincerar la correlación entre la ocupación de los trabajadores independientes extranjeros y los requisitos exigidos para la calidad migratoria “trabajador independiente”, de modo que pueda generarse un paso adecuado desde los mecanismos de regularización extraordinaria hacia la integración en la comunidad de acogida. Además, tener en cuenta que la legislación laboral debe ser coherente los principios constitucionales de igualdad ante la ley (entre nacionales y extranjeros) y no discriminación. Asimismo, el trabajador migrante debe contar con la protección necesaria para él/ella y su familia ante la posibilidad de cambiar de empleo, sector económico o región en todo momento.
- Hacer cumplir la legislación laboral para todos los trabajadores, independientemente de su nacionalidad y estatus migratorio. Esto implica que los trabajadores tengan la posibilidad de organizarse en sindicatos y reclamar judicialmente frente al impago o incumplimiento de condiciones laborales.
- Potenciar la lucha contra la xenofobia dentro de los sindicatos en la región. Esto incluye compartir evidencia que cuestione la percepción de que los trabajadores extranjeros reducen los ingresos de los nacionales, y abordar la necesidad de incorporar a los trabajadores extranjeros en los sindicatos para la protección de los derechos de todos.
- Destinar fondos concursables provenientes de fundaciones privadas y organizaciones internacionales para financiar proyectos de sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y asociaciones de migrantes que ayuden a los trabajadores extranjeros a mejorar sus propias condiciones laborales.

<sup>25</sup> Señalamos que los casos de Colombia y Brasil son ilustrativos en cuanto a los derechos -y no en cuanto a la normativa- debido a que su legislación migratoria es distinta a la peruana. En estos países no existe, por ejemplo, el límite máximo de 20% en la contratación de trabajadores extranjeros.



**Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico (CIUP)**

Universidad del Pacífico - Pabellón I

Jr. Gral Sánchez Cerro 2050

Jesús María - Lima, Perú

(51)1 219-0100 Anexo 2103

[ciup.up.edu.pe](http://ciup.up.edu.pe)

---