



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

Escuela de Posgrado

**ESTÁNDARES NORMATIVOS DE PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES
MIGRANTES APLICADOS POR LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL
TRABAJO, EL SISTEMA INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS Y EL
MODELO MIGRATORIO EN ARGENTINA Y PERÚ COMO ELEMENTOS PARA
LA CONSTRUCCIÓN DE UNA POLÍTICA MIGRATORIA EN COLOMBIA.**

Tesis para obtener el grado académico de Magíster en Derechos
Humanos que presenta:

Erika Andrea Ortega Rojas

Asesor:

Beatriz Socorro Londoño Toro

Lima, 2021

RESUMEN

La presente investigación se enfocó en estudiar los estándares migratorios contemplados en Sistema Interamericano de Derechos Humanos desde el enfoque de la CIDH y la Corte IDH con el fin de identificar principios que deben orientar las políticas migratorias, especialmente para atender la migración de los ciudadanos venezolanos, quienes han llegado a Colombia en búsqueda de una mejor calidad de vida y han encontrado barreras para poder acceder a garantías mínimas que les permita sobrevivir de manera digna. Por lo tanto, el objetivo de carácter genérico fue revisar los estándares migratorios contemplados en la OIT y el Sistema Interamericano de Derecho Humanos teniendo en cuenta los pronunciamientos jurisprudenciales en Argentina y Perú, con el fin de identificar principios que orienten políticas migratorias específicamente en la construcción de una ley migratoria en Colombia.

Y la estructura del trabajo corresponde a los siguientes 3 objetivos específicos propuestos: 1. Analizar los estándares para trabajadores migratorios contemplados en la OIT y en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos; 2. Estudiar la aplicación de los estándares en la jurisprudencia internacional en materia del derecho al trabajo de migrantes en Argentina y Perú y su garantía; y 3. Desarrollar una propuesta para incorporar los estándares migratorios laborales de la OIT y del SIDH en el proceso de construcción de una ley migratoria en Colombia.

Para el desarrollo de dichos objetivos el documento se divide en tres capítulos, el primero de ellos denominado: Concepto de migración en materia laboral en los estándares migratorios internacionales. En él se estudia el concepto de migración, las propuestas de clasificación de las personas migrantes y luego se analizará el trabajo digno para los trabajadores migrantes. En el capítulo segundo la autora analiza los estándares para trabajadores migratorios contemplados en la OIT y el SIDH como aporte esencial en la construcción de su propuesta y en el capítulo tercero estudia la aplicación de los estándares en la jurisprudencia en materia de derecho al trabajo de migrantes en Argentina, y Perú. Finaliza el trabajo con una propuesta para incorporar los estándares migratorios internacionales en la construcción de una ley migratoria para Colombia.

A Dios por haberme dado la fortaleza para escribir este documento y acompañarme en todos los momentos de mi vida.

A mis padres Mabel Rojas y Fernando Ortega, quienes siempre me apoyan y han sido fuente de inspiración para superar los obstáculos de mi vida. Gracias a ustedes nunca me he rendido ni me rendiré, esta maestría y este documento es símbolo de la fortaleza que encuentro en ustedes cada nuevo día.

A la Dra. Beatriz Socorro Londoño Toro por orientarme con su gran conocimiento y por tener paciencia en cada una de las entregas. Gracias porque sin usted no habría sido posible la entrega de este documento.

A la Dra. María Teresa Palacios Sanabria, la Dra. Shirley Llain Arenilla y la Dra. Renata Anahí Bregaglio Lazarte, quienes se tomaron su tiempo para leer y realizar un informe de evaluación, el cual permitió mejorar este documento con aportes significativos. Muchas gracias.

Tabla de Contenido

ABREVIATURAS.	2
INTRODUCCIÓN.	3
CAPÍTULO I.	23
Concepto y estándares internacionales aplicables a la migración de carácter laboral y/o económico.	23
1. Definición y Clasificación de migración.	25
2. El trabajo digno para los migrantes. Principales aportes de la Organización Internacional del Trabajo y el Sistema Interamericano de Derechos Humanos.	38
Convenios fundamentales.	51
Convenios de gobernanza.	52
Otros Convenios.	53
CAPÍTULO II.	63
Aportes normativos del derecho al trabajo de migrantes en Argentina y Perú.	63
1. Aportes significativos en los estándares de protección de derechos del trabajador migrante en Argentina.	65
Análisis del caso 10.989 de 2012 del Juzgado Contencioso Administrativo Federal 3, Migrantes Extranjeros - Expulsión de extranjeros..	71
2. Aportes significativos en los estándares de protección de derechos del trabajador migrante en Perú.	77
Análisis Casación Laboral N° 11560-2016. Segunda sala de derecho constitucional y social transitoria Corte Suprema de Justicia de la República. Reconocimiento de vínculo laboral y otro. Proceso Ordinario NLPT	87
CAPÍTULO III.	92
Antecedentes en materia de Migración en Colombia.	92
1. Colombia un país sin marco jurídico integral capaz de gestionar los diversos flujos poblacionales.	93
Derecho al trabajo de las personas migrantes en Colombia.	104
2. Propuesta de estándares migratorios en la legislación colombiana.	111
3. Propuesta de Agenda para futuros temas de investigación.	117
CONCLUSIONES.	118
BIBLIOGRAFÍA.	126

ABREVIATURAS.

ACNUUR. Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados

CONAPO. Consejo Nacional de Población

CIDH. Comisión Interamericana de Derechos Humanos

Corte IDH. Corte Interamericana de Derechos Humanos

CTMF. Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.

DANE. Departamento Administrativo Nacional de Estadística

ONU. Organización de las Naciones Unidas

OIM. Organización Internacional para las migraciones

OIT. Organización Internacional del Trabajo

PIP. Permiso de Ingreso y Permanencia

PIP-TT. Permiso de Ingreso y Permanencia de Tránsito Temporal

PEP. Permiso Especial de Permanencia

PEPFF. Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización

PTP. Permiso Temporal de Permanencia

RMRP. Plan Regional de Respuesta a Refugiados y Migrantes

SIDH. Sistema Interamericano de Derechos Humanos

SG-SST. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

TMF. Tarjeta de Movilidad Fronteriza

UE. Unión Europea

INTRODUCCIÓN.

1. Justificación, problema y objetivo de investigación.

Desde la antigüedad se han presentado diversas transformaciones sociales debido a los movimientos de población. Las migraciones humanas han existido en todas las épocas a consecuencia de múltiples causas que han desatado un fenómeno en la humanidad de constante tránsito de un país a otro por aspectos económicos, culturales y sociales, entre otros. La migración, ha sido uno de los grandes retos que enfrenta el mundo, pues hace parte de los fenómenos sociales¹, demográficos y culturales que tienden a incrementarse cada vez más debido a coyunturas en los países de origen.

En estos procesos migratorios, los migrantes y sus familias enfrentan desafíos desde el momento en que toman la decisión de trasladarse a otro lugar, pues cada país tiene una historia de migración y operan de manera diferente debido a las configuraciones sociales, lo cual, implica que no se tenga certeza de obtener un futuro promisorio sin correr riesgos y sufrimientos en el país de destino, así como mejorar la calidad de vida.

Otras de las razones que motivan la migración son: las guerras, los conflictos políticos, la pobreza económica y la aceleración de la globalización económica, los cuales genera en el mundo que existan más trabajadores migrantes, debido al desempleo, la creciente pobreza y el

¹ La autonomización de los fenómenos sociales sugiere la idea que una vez que el fenómeno social (en este caso la migración) ha sido producido por relaciones y factores políticos, económicos y sociales, éste se “arranca de las condiciones y determinantes de su génesis” para adquirir una lógica social propia que guía la acción de sus protagonistas. Véase, Dobry, Michel, Sociologie des crises politiques, Paris, Presses de Sciences Po, 2009. p. XXXIV y en particular las páginas sobre la “ilusión etiológica”, pp. 46-58.

desplazamiento. Según el portal de las Naciones Unidas, el número de migrantes alcanzó la cifra de 272 millones, 51 millones más que en 2010 y los migrantes internacionales comprenden un 3,5% de la población mundial, cifra que continúa en tendencia ascendente comparándola con el 2,8% de 2000 y el 2,3% de 1980. (Naciones Unidas, 2019).²

A su vez, el Portal de Datos Mundiales sobre la Migración analiza la información de diferentes organizaciones internacionales que permite confirmar las cifras de migración a nivel mundial informada por Naciones Unidas, señalando que el número total de migrantes internacionales es de 271,6 millones (mediados de 2019), la población de migrantes internacionales comprende un porcentaje de 3,5% de la población total, la proporción de mujeres migrantes en la población de inmigrantes internacionales es de 47,9%, y el porcentaje de migrantes internacionales de 65 años o más residentes en el país es de 11,8%. (ONU-DAES, 2019).³

Una de las consecuencias que genera la migración es que este tipo de población tenga un grado de vulnerabilidad alto al estar en un estado permanente de tránsito, pues no siempre la normatividad del país receptor favorece las condiciones o garantiza la protección de sus derechos, debido a que cada país cuenta con medidas de protección diferentes según su experiencia y estándares migratorios. Así mismo, los trabajadores migrantes son objeto de discriminación en cuanto a las condiciones del trabajo sobre todo en temas salariales, seguridad en el trabajo y salud, entre otros aspectos.

² Naciones Unidas. Concepto de Migración. <https://www.un.org/es/sections/issues-depth/migration/index.html#:~:text=En%202019%2C%20el%20n%C3%BAmero%20de,2%2C3%25%20de%201980>.

³ Portal de datos Mundiales sobre la migración. https://migrationdataportal.org/es?i=stock_abs_&t=2019

Según datos de autoridades nacionales de migración, como el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), la Cancillería y Migración Colombia entre otros organismos, informan que millones de personas se han trasladado de su país de origen a otro con el fin de realizar cambios sobre todo en el ámbito laboral, encontrando en muchas ocasiones barreras en materia laboral debido a que deben adaptarse a condiciones inferiores de las de los trabajadores del país receptor, situación que puede afectar el bienestar y la salud de su familia ocasionando posiblemente una ruptura y daños en los vínculos familiares. (ACNUR-ONU, 2019)

Colombia, es un país que tiene una larga historia de migración. Según los datos de Migración Colombia (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2016), cerca de 4.7 millones de colombianos viven en el exterior, haciendo de Colombia uno de los países con mayor emigración de Suramérica. Sin embargo, debido a la cantidad de migrantes de origen venezolano que se desplazaron entre el año 2016 y 2019, Colombia enfrentó uno de sus mayores desafíos sobre todo en materia de inclusión laboral debido a los vacíos normativos. Y a pesar de los avances y esfuerzos del Gobierno Nacional para superar los obstáculos en la suscripción de un contrato de trabajo que cumpla los criterios desde la órbita del Derecho Laboral, se generan circunstancias que impiden la vinculación formal de estos trabajadores migrantes.

Algunos de los escenarios previos que impiden la vinculación de los migrantes por medio de un contrato de trabajo son: la convalidación de títulos profesionales; la inscripción al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) como cotizante y de sus dependientes económicos; la apertura de una cuenta bancaria y la validez de las certificaciones

de experiencia y verificación de las competencias para desempeñar las funciones propias de un cargo. Estas barreras son de índole legal y no pueden ser desconocidas por el empresario nacional, además, el país receptor debe procurar que el trabajador migrante tenga acceso a un empleo formal en condiciones dignas.

Según informe de la ACNUR, la situación que viven los ciudadanos venezolanos ha sido el éxodo más grande de la historia sobre todo en países de América del Sur, debido a que estos albergan gran parte de los 4 millones de ciudadanos que se encuentran viviendo en el exterior, mientras que el resto del mundo alberga a más de 760.000 solicitudes de asilo de ciudadanos venezolanos. (ACNUR-ONU, 2019)

Según Eduardo Stein, Representante Especial Conjunto para los refugiados y migrantes venezolanos, señaló que: *“los países de América del Sur han mantenido en gran medida una encomiable política de puertas abiertas para las personas refugiadas y migrantes de Venezuela. Sin embargo, su capacidad de recepción está bajo presión, por lo que se requiere una respuesta más sólida e inmediata de la comunidad internacional para continuar con esta generosidad y solidaridad.”* (ACNUR-ONU, 2019).

De esta forma, se puede señalar que algunos de los principales países de destino escogidos por los venezolanos son: Colombia, Chile, Argentina, Ecuador, Panamá, Brasil, México y Perú; estos países tienen marcos normativos diferentes frente a la población migratoria y así también varían las etapas de regularización. En el caso colombiano por ejemplo las cifras son las siguientes:

En comparación con la tasa de desempleo de la población migratoria que hace 12 meses (año 2018) no vivía en Venezuela se ubicó en 10,4%. En contraste, esta tasa para aquellos que sí vivían hace 12 meses en Venezuela fue 19,9%. A corte septiembre 30 de 2019, según informe de Migración Colombia⁴ se desplazaron: 597.767 venezolanos con permiso especial de permanencia, 6.933 con cédulas de extranjería, 346.453 con permiso de tránsito temporal, 860.326 han ingresado a Colombia sellando su pasaporte y se registran 32.000 entradas diarias por promedio de venezolanos con tarjeta de movilidad fronteriza. El total de venezolanos que se encuentran radicados en Colombia en el año 2019 fue de 1.488.373 representando un 39% más que en el año 2018⁵. (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2019).

Para octubre de 2019⁶, se registraron 1.630.903 venezolanos en Colombia de los cuales 719.189 regulares y 911.714 irregulares. Por departamentos se encuentran divididos de la siguiente manera: Bogotá con 327.635, Norte de Santander con 182.215, la Guajira con 155.689, Atlántico con 156.346, Antioquia con 136.829, Santander con 90.092, Cundinamarca con 85.059, Magdalena con 85.092, Valle del Cauca con 85.780, Cesar con 54.638, Bolívar con 74.645, Arauca con 43.717, Sucre con 22.257, Casanare con 19.474, Boyacá con 14.614, Risaralda con 18.900, Córdoba con 12.410, Meta con 7.085, Guainía con 6.011, Tolima con 8.121, Quindío con 8.104, Caldas con 6.631, Cauca con 6.813, Nariño con 8.042, Huila con 4.283, Vichada con 3.167, Putumayo con 3.192, Chocó con 735, Amazonas con 907, San

⁴ Ministerio de Relaciones Exteriores. (2019). Especial - Así ha sido la evolución de la crisis migratoria venezolana -corte agosto 31 de 2019. <https://migracioncolombia.gov.co/infografias/231-infografias-2019/especial-asi-ha-sido-la-evolucion-de-la-crisis-migratoria-venezolana-corte-agosto-31-de-2019>

⁵ Gobierno de Colombia. (2018). Informe final. Registro Administrativo de Migrantes Venezolanos en Colombia 2018 (p. 18). <https://www.refworld.org/es/pdfid/5b2957524.pdf>

⁶ Ministerio de Relaciones Exteriores. (2019). Total de Venezolanos en Colombia corte a 31 de octubre de 2019. <https://migracioncolombia.gov.co/infografias/231-infografias-2019/total-de-venezolanos-en-colombia-corte-a-31-de-octubre-de-2019>

Andrés con 378, Caquetá con 630, Guaviare con 344, Vaupés con 68. (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2019).

Cifras de desempleo en Argentina y Perú.

En Argentina, las últimas estimaciones de diciembre de 2019 afirman que aproximadamente 145.000 personas de nacionalidad venezolana residen en el país⁷. En relación con la situación laboral por distinción de sexo, entre los varones, un 89,5% se encontraba ocupado, y en su mayoría, en empleos en relación de dependencia (59,6%). Un 29,9% dijo estar trabajando de forma independiente. Entre las mujeres, un 69,7% se encontraban laborando; un 48,5% de ellas dijo tener un trabajo como empleada y un 21,2% dijo realizar actividades laborales por cuenta propia. (DTM, 2019).

Con respecto a la población desempleada, resulta destacable el caso de las mujeres donde la desocupación alcanza al 27,3%. En el caso de los varones solo un 7,9% indicó encontrarse desocupado; 19,4 puntos porcentuales menos que las mujeres. Solo un 2,6% de los varones y un 2% de las mujeres dijeron ser jubilados o retirados. Y el 1% de las mujeres dijo ser estudiante en el momento de ser encuestada

⁷ Organización Internacional para las Migraciones. (2019). Monitoreo de flujo de población venezolana. <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/Argentina%20DTM%20R4%20CABA.pdf>

Por otra parte, en Perú según informe estadístico del Instituto Nacional de Estadística e informática (INEI)⁸, la población económicamente activa desempleada en Perú para septiembre de 2019, el empleo disminuyó en 9.4%, es decir 84 mil 300 personas perdieron sus puestos de trabajo. Este grupo de gente estaba conformado por jóvenes de 14 a 24 años. En el trimestre noviembre a diciembre de 2019, la población económicamente activa desocupada ascendió a 340 mil 900 personas, lo cual representa el 6,3%. El 31,6% (2 millones 483 mil 900 personas) de la población en edad de trabajar, es población inactiva, comparado con similar trimestre del año anterior, aumentó en 0,2% (5 mil 200 personas). (INEI, 2020).

En el trimestre noviembre- diciembre 2019 – enero 2020, la tasa de desempleo de Lima Metropolitana se ubicó en 6,3%. En términos de cifras absolutas se estima que existen 340 mil 900 personas que buscan un empleo activamente. En el trimestre noviembre a diciembre 2019-enero 2020, el ingreso promedio mensual proveniente del trabajo de la actividad principal en Lima Metropolitana se ubicó en 1798,2 soles, lo cual significó un incremento de 7,4% (123,3 soles).

Es por ello, que a través del monitoreo de protección que ha realizado por la ANUR, por medio de entrevistas individuales, discusiones de grupos focales y observaciones de los países de tránsito y destino, permite que los datos primarios se complementen y la migración a la que el mundo se enfrente no sea un desafío, con el fin de lograr la construcción de políticas

⁸ Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). Informe Técnico. Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana, http://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/02-informe-tecnico-n02_mercado-laboral-nov-dic-2019-ene-2020.pdf

migratorias y buscar los recursos necesarios para gestionar y mejorar la migración, propendiendo por las garantías laborales.

Por ejemplo, en materia laboral el Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia, , mediante la Resolución 5797 de 2017, creó un permiso especial de permanencia (PEP) que permite a los venezolanos ejercer cualquier actividad u ocupación legal en el país, incluyendo las procedentes de un vínculo laboral, la cual, garantizará adicionalmente la afiliación al Sistema General de Seguridad Social con el fin de asegurar, regular y respetar los derechos de los nacionales y extranjeros, evitando la explotación laboral y preservando el orden interno y social.

Así mismo, en Colombia existen otros tipos de permisos o autorizaciones para permanecer en el territorio nacional que se fueron creando debido a la crisis de migrantes venezolanos, como: el Permiso de Ingreso y Permanencia (PIP), que tiene una vigencia de 90 días prorrogables por otros 90 días adicionales cuando tiene la calidad de turista; Permiso de Ingreso y Permanencia de Tránsito Temporal (PIP-TT), se otorga por un término de 15 días calendario sin derecho a prórroga; Tarjeta de Movilidad Fronteriza (TMF), se otorga a los ciudadanos venezolanos mediante el cual se autoriza el ingreso y tránsito por zonas delimitadas en la frontera colombiana por una vigencia de 2 años; Reconocimiento de la condición de refugiado tiene una vigencia de 3 meses prorrogables o hasta que se tome una decisión de la situación de refugiado; la visa se puede solicitar cuando se apruebe la solicitud de refugio y la

otorga el Ministerio de Relaciones Exteriores a una persona extranjera para que ingrese y permanezca en el territorio nacional por un tiempo.⁹

A pesar de que existen estos permisos siguen existiendo dificultades al momento de contratar ciudadanos venezolanos, debido a que aún no cuentan con otros documentos necesarios para ejercer su profesión como la convalidación y homologación de sus títulos académicos y la acreditación de su experiencia laboral son una barrera para acceder a un empleo y en otros casos quienes logran una vinculación laboral lo hacen de manera informal o en precarias condiciones debido a la ausencia de seguridad social y a la explotación en el trabajo recibiendo a veces menos de un salario mínimo.

En tal sentido, la insuficiencia de postulados normativos que regula la migración en el mundo y la situación jurídica de irregularidad de esta población no solo se refleja en Colombia sino a nivel global, por el simple hecho de no contar con los permisos para residir o trabajar en el territorio al cual migró. Es así, como la irregularidad domina el panorama migratorio y reduce los derechos y libertades en cuanto al desplazamiento de un territorio a otro, siendo los migrantes en situación de irregularidad un colectivo vulnerable ante la administración pública y el acceso a la justicia.

Con el propósito de superar las dificultades mencionadas anteriormente, en cuanto al tratamiento jurídico de migrantes esencialmente en el tema laboral en Colombia, en este

⁹Palacios Sanabria, M. T. (2019) Cartilla Práctica e Informativa. El Acceso a los Derechos de los Migrantes en Colombia. Grupo de investigación en Derechos Humanos, Universidad del Rosario. Pp 3-121
https://www.oas.org/es/sadye/documentos/FUPAD_CartillaDerechos.pdf

documento se revisarán los estándares normativos de protección de los trabajadores migrantes aplicados por la Organización Internacional del trabajo (OIT) y el Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH), así mismo, se efectuará una revisión del modelo migratorio en Argentina y Perú junto con el análisis de una sentencia en cada país para identificar lineamientos y principios internos en materia migratoria que orienten la construcción y orienten una política migratoria en Colombia.

Al respecto es importante señalar la dificultad de definir estándar internacional porque más que una definición se puede precisar que esta nomenclatura se desarrolla a partir del derecho internacional, permitiendo a los Estados contar con diversos instrumentos y herramientas para construir su normativa interna como base para la formación de sistemas jurídicos internos, sin embargo, fijar un contenido de estándar internacional puede variar con el tiempo o simplemente puede no haber sido determinado.

De tal forma, la palabra estándar significa un punto de referencia, norma, regla o patrón a seguir que fija pautas mínimas como guía para construir a partir de la experiencia, conductas o modelos que se deben seguir y son utilizados en un determinado tema. La frase estándares internacionales es parte referencial de casi la totalidad de las áreas del derecho, la cual, toma aún más fuerza ante la constante migración de las naciones a unirse mediante organismos internacionales¹⁰.

¹⁰ Vergara, M.M. (2018) Estándares jurídicos internacionales: Necesidad de un análisis conceptual. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-97532018000100233

En este sentido, se revisarán los estándares normativos de protección de los trabajadores migrantes aplicados por la Organización Internacional del trabajo porque tiene como objetivo principal promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo y el Sistema Interamericano de Derechos Humanos porque promueve y defiende los derechos humanos en las Américas a través de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos CIDH.

Finalmente, se efectuará una revisión del modelo migratorio en Argentina y Perú en materia laboral y se revisará un referente judicial de los países de estudio, con el fin de identificar lineamientos y principios internos en materia migratoria que sirvan como referente para construir y orientar una política migratoria en Colombia, especialmente para atender los retos presentados a causa de la migración de los ciudadanos venezolanos, quienes llegaron al país en búsqueda de una mejor calidad de vida y se enfrentan con barreras para acceder a garantías mínimas que les permitieran sobrevivir de manera digna debido al vacío normativo existente en esta materia.

Se escogieron estos dos países en razón a que en materia migratoria han desarrollado un instrumento para el progreso de su país y el bienestar de la población migrante; Por un lado, se encuentra Argentina que por su ley migratoria es un referente regional que introduce la migración como derecho humano, la irregularidad migratoria es prioritaria y busca garantizar, facilitar la regularización, garantizar a los inmigrantes derechos educativos, sociales, sanitarios y laborales sin importar la condición reglamentaria en que se encuentren, otorgando igualdad de derechos y obligaciones a nacionales y extranjeros, gozando de todos los derechos civiles

del ciudadano, así mismo, respeta los derechos laborales de los migrantes e incluso tienen derechos políticos como el derecho al voto.

En cuanto a Perú, cuenta con una Ley de Migraciones que ha sido catalogada como una de las más modernas de la región porque otorga relevancia e importancia al derecho de migrar de quienes por razones humanitarias, económicas, sociales y políticas se ven en la obligación de abandonar su país y así busca avanzar hacia una integración regional, que se fundamenta en la construcción de la libre movilidad de personas, fortalece la seguridad del país, facilita los negocios y promueve una migración para garantizar el goce de las personas que deben desplazarse de un lugar a otro.

Para el Estado peruano el desarrollo de acciones gubernamentales y estrategias concretas que fortalezcan y den solución a la problemática migratoria, se considera como un problema público de carácter multisectorial, por lo tanto, junto con la Mesa de Trabajo Intersectorial para la Gestión Migratoria, creada en el 2011, formularon “la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible¹¹”.

En esta agenda se estableció una serie de compromisos para avanzar en el desarrollo sostenible para la migración a nivel global y América Latina participó activamente en el proceso donde se definieron: *“los derechos humanos de los migrantes; garantizar el acceso a los servicios sociales básico, de educación y de salud, incluida la salud sexual y la reproductiva*

¹¹ Es un plan de acción mundial a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, basado en 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que tiene por objeto asegurar el progreso social y económico sostenible en todo el mundo y fortalecer la paz universal dentro de un concepto más amplio de la libertad.

cuando corresponda, para todas las personas migrantes, independientemente de su condición migratoria, prestando particular atención a los grupos en condición de mayor vulnerabilidad, entre ellos, los menores no acompañados, las personas que se desplazan en situación irregular, las mujeres víctimas de la violencia, las víctimas de trata, los repatriados y las que se desplazan forzadamente buscando refugio.”

De manera que, la duda que inspiró el desarrollo de esta investigación asumió la forma de la siguiente pregunta de investigación ¿Qué estándares normativos internacionales para la protección de los trabajadores migrantes se deben tener en cuenta para la construcción de una política migratoria en Colombia?, de cara a lo cual, se planteó un objetivo de carácter genérico, y una serie de objetivos específicos. En cuanto al objetivo genérico se revisaron estándares normativos de protección de los trabajadores migrantes aplicados por la OIT, el SIDH y el modelo migratorio en Argentina y Perú, con el fin de identificar lineamientos y principios que orienten específicamente en la construcción de una política migratoria en Colombia.

En relación a los objetivos específicos, en primer lugar, se analizó tanto la definición, clasificación y los estándares normativos de protección de los trabajadores migrantes aplicados por la Organización Internacional del Trabajo y el Sistema Interamericano de Derechos Humanos; en segundo lugar, se revisó el modelo normativo del derecho al trabajo de migrantes en Argentina y Perú junto con el análisis de un caso judicial para identificar lineamientos y principios internos en materia migratoria para orientar la construcción de una política migratoria en Colombia; en tercer lugar, se desarrolló una propuesta para incorporar los estándares migratorios laborales de la Organización Internacional del Trabajo y el Sistema Interamericano

de Derechos Humanos en el proceso orientar la construcción de una política migratoria en Colombia.

Para poder resolver los objetivos anteriormente planteados, el documento se dividirá en tres capítulos. El primer capítulo se denomina *“Concepto y estándares internacionales aplicables a la migración de carácter laboral y/o económico”* y se divide en dos temas; en la primera parte, se definirá y clasificará la migración; en la segunda parte, se analizará el trabajo digno para los trabajadores migrantes y los principales aportes de la OIT y el SIDH; el segundo capítulo se denomina *“Aportes normativos del derecho al trabajo de migrantes en Argentina y Perú”* y se divide en dos temas, en el primer parte se revisaron los aportes significativos de estándares de derechos de los trabajadores migrantes en Argentina junto con el análisis de una sentencia y en el segundo parte se revisaron los aportes significativos de estándares de derechos de los trabajadores migrantes en Perú y así mismo se analiza una sentencia; finalmente, el tercer capítulo se denomina *“Antecedentes en materia de Migración en Colombia”* y se divide en tres temas, en la primera parte se revisaron los antecedentes del derecho al trabajo de las personas migrantes en Colombia, en la segunda parte se realizó una propuesta de estándares migratorios en la legislación colombiana y en la tercera parte, se realizó una propuesta de Agenda para futuros temas de investigación.

2. Metodología.

Esta tesis hace uso de la metodología de carácter jurídico de estudio doctrinal de derecho comparado, es decir que: *“se inspira en una disciplina que pertenece a los estudios históricos del derecho, por cuanto su función es la de parangonar sistemas jurídicos diversos, y, como tal, se contrapone a la interpretación jurídica”*.¹² (Sereni, 1968)

El derecho comparado es una disciplina que pertenece a los estudios históricos del derecho, por cuanto la idea es parangonar sistemas jurídicos diversos con el fin de lograr la formulación de principios y soluciones coherentes, establecidas en el corpus iuris en el sistema de que se trate. El estudio del derecho comparado permite darse cuenta de los problemas jurídicos en la práctica y dogmática que varía notablemente de un sistema a otro.

En efecto, se busca la interpretación jurídica de la norma en un sistema de derecho en particular para examinar, valorar y aplicar las normas que son objeto de consideración dentro del marco del ordenamiento con el fin de contribuir la evolución de las normas del propio sistema para adecuar la realidad social cambiante en el sistema jurídico al que se quiere reestructurar.

¹² VillaBella Armengol, C. M. (2015). Los métodos en la investigación jurídica, algunas precisiones, En: Metodologías: Enseñanza e investigación jurídica, 40 años de vida académica Homenaje a Jorge Witker, Wendy A. Godínez Méndez & José Heriberto García Peña. México. Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de investigaciones jurídicas, Tecnológico de Monterrey. Pp. 928. 31 Ibid, p. 928

Al poner esta diversidad de método y de función entre la comparación y la interpretación, se refleja la importancia entre las dos analogías. Se evidencia que el derecho comparado es una disciplina histórica y desarrolla un papel descriptivo de sistemas jurídicos diversos. También se comprueba que el derecho comparado es una disciplina jurídica, porque compara los diferentes sistemas jurídicos que constituye una técnica legislativa que permite al legislador valerse de la experiencia del derecho extranjero para poder resolver problemas jurídicos de su ordenamiento.

Bajo este método de comparación el legislador también puede revisar la legislación extranjera como guía para el sistema jurídico y revisar las diferencias que existen en cuanto a la estructura política, económica, social y la incidencia de las normas en países y en ordenamientos diversos con los cuales el propio país tenga vinculaciones en los aspectos ya mencionados.

Otro punto importante al comparar sistemas jurídicos es lograr una evolución legislativa por medio de la unificación de sus derechos, lo cual permite regular los actos y relaciones jurídicas por medio de normas idénticas en los diversos sistemas. Esta unificación tiene un procedimiento que tiene dificultades, pues es necesario modificar normas sustanciales y el derecho internacional privado para evitar que se apliquen diversos criterios de calificación o conexión adoptados por el derecho internacional, es decir, debe existir aproximación, armonización y coordinación de las normas unificadas y las normas de los diversos sistemas jurídicos.

El fin de la aproximación, armonización y coordinación constituye un auxilio para el legislador como ya se ha relacionado, generando una pluralidad de ordenamientos jurídicos como instrumento de medio a fin respecto de la evolución del derecho mediante la expedición de nuevas normas o de otras medidas legislativas que se proyecten de carácter general. Así mismo, *“El derecho comparado satisface, por ejemplo, una exigencia practica en cuanto vale para determinar la naturaleza y los efectos de hechos y actos jurídicos en el ámbito de una pluralidad de sistemas jurídicos”*. (Sereni, 1968)

A su vez permite el estudio de derechos diversos que determina la naturaleza y los efectos de un hecho o acto determinado y hace una confrontación entre conceptos, principios y normas de ordenamientos jurídicos diversos, para lo cual, es necesario proceder a un examen paciente, minucioso y agudo de los elementos de los sistemas jurídicos particulares, pues no solo se debe revisar el significado de los principios y normas, sino también la forma en que ellos encuentran aplicación práctica.

Dado que el derecho comparado es una enseñanza destinada también a fines prácticos y no debe limitarse a las especulaciones, sino estar en contacto continuo con la realidad de la vida jurídica, para la protección de los derechos de los trabajadores migrantes, permite revisar la experiencia de la legislación extranjera para unificar y aplicarla en nuestro ordenamiento.

La metodología utilizada es de carácter comparativo debido a que permite realizar una unificación de la legislación extranjera con el derecho interno y a su vez, permite recopilar la experiencia que ha tenido Argentina y Perú en materia de migración para realizar una propuesta en Colombia que permita mejorar la calidad de vida de los migrantes venezolanos.

Así las cosas, para los tres capítulos estructurados para esta investigación relativos a estudiar el concepto de migración en los estándares migratorios internacionales en materia laboral según la OIT y el SIDH, y teniendo en cuenta los pronunciamientos jurisprudenciales en Argentina y Perú para la construcción de una política migratoria en Colombia.



3. *Delimitación conceptual del alcance de la investigación.*

- i. ***Delimitación de orden conceptual, en referencia al Sistema Universal de Derechos Humanos – SUDH:*** A pesar de que este sistema es el conjunto de normas sustantivas y procesales, cuyo fin es la promoción y la protección de los derechos humanos universales, esta investigación no habla sobre este sistema; debido a que se enfoca en el estudio en particular de los derechos de los trabajadores migrantes, pues recae en estándares internacionales aplicados por la Organización Internacional del Trabajo y el Sistema Interamericano de Derechos Humanos.
- ii. ***Delimitación en cuanto al objeto de la presente investigación:*** Esta investigación habla sobre los estándares normativos de protección de los trabajadores migrantes aplicados por la Organización Internacional del trabajo (OIT) y el Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH), efectuando un revisión del modelo migratorio en Argentina y Perú junto con la revisión de referentes judiciales para identificar lineamientos y principios internos en materia migratoria, en esa medida su objeto recae sobre los estándares migratorios que se pueden identificar para la construcción de una política migratoria en Colombia.
- iii. ***Delimitación y exclusiones de carácter sustantivo:*** Dado que el objeto de la presente investigación recae sobre temas estándares migratorios que se pueden identificar para la construcción de una política migratoria en Colombia. En esta medida, esta investigación no versa sobre el Sistema Universal de Derechos Humanos; pues el tema del presente trabajo no se centra el estudio de dicho sistema. De la misma forma, aunque

esta investigación verse sobre trabajadores migrantes; se excluye lo referente al estatus migratorio o político de las personas solicitantes de asilo y los refugiados, que aunque guarde relación se escapa del alcance de esta investigación; finalmente esta investigación no versa sobre diferentes derechos de otras clasificaciones de personas migrantes.



CAPÍTULO I.

Concepto y estándares internacionales aplicables a la migración de carácter laboral y/o económico.

En este capítulo se expondrán las diferentes definiciones del concepto de migración y se referenciará la clasificación de migración, con el fin de identificar que personas son consideradas como migrantes y definir en qué condición se encuentran para que los organismos internacionales y nacionales, garanticen la protección de sus derechos mediante estándares y principios migratorios eficaces.

Lo anterior, con el fin de consolidar lineamientos y definir estándares de protección para las personas migrantes. Entendiéndose por estándar un punto de referencia, norma, regla o patrón a seguir que fija pautas mínimas como guía a partir de la experiencia, conductas o modelos que se deben seguir y son utilizados en un determinado tema. Los estándares internacionales son referencias de casi la totalidad de las áreas del derecho, la cual, toma aún más fuerza ante la constante migración de las naciones a unirse mediante organismos internacionales¹³.

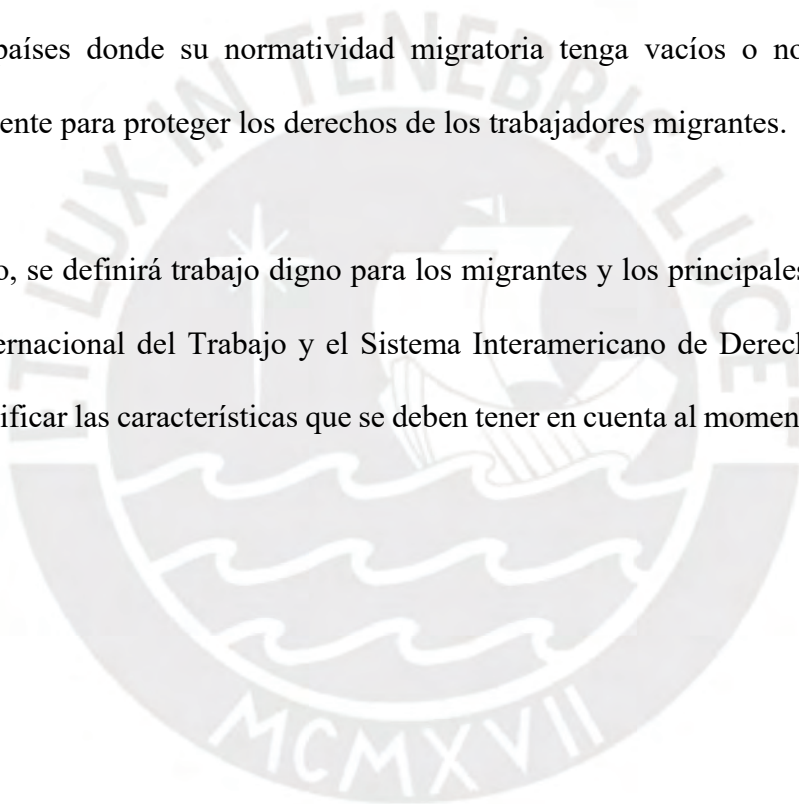
Así mismo, se definirá el concepto de trabajo digno teniendo en cuenta lo establecido por el Convenio 97 de 1949 de la OIT y la clasificación de los 8 convenios fundamentales y prioritarios que declaran principios básicos para la protección de trabajadores migrantes, los cuales son aplicados por los países que los han ratificado; por otra parte las recomendaciones

¹³ Vergara, M.M. (2018) Estándares jurídicos internacionales: Necesidad de un análisis conceptual. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-97532018000100233

son de carácter autónomo y complementan el convenio por medio de directrices detalladas que ayudan a que su aplicación sea concreta.

Una vez se hagan las precisiones conceptuales, se revisará el contenido de los convenios mencionados, se podrá evidenciar que existen estándares migratorios que buscan mejorar la condición del trabajador migrante y garantizar la protección de sus derechos y de sus familias y que pueden servir como referencia para la construcción de una política migratoria en Colombia y en países donde su normatividad migratoria tenga vacíos o no cuenten con experiencia suficiente para proteger los derechos de los trabajadores migrantes.

Así mismo, se definirá trabajo digno para los migrantes y los principales aportes de la Organización Internacional del Trabajo y el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, con el fin de identificar las características que se deben tener en cuenta al momento de contratar a un migrante.



1. Definición y Clasificación de migración.

Los seres humanos han estado en constante tránsito de un lugar a otro, con el propósito de buscar nuevas oportunidades para mejorar su calidad de vida y la de su familia, estudiar o encontrarse con sus familiares debido a factores económicos, políticos, sociales o de guerra que les obligue a realizar este desplazamiento. Este tránsito también se presenta debido a otros factores como el terrorismo, el conflicto interno, las violaciones de derechos humanos, el cambio climático, los desastres naturales y la falta de oportunidades en su país de origen.

En efecto, desde las poblaciones más antiguas cuando se presentaban guerras, estas buscaban la forma de conformar colonias por el afán de conquistar, pues el hombre migró desde el momento en que vio la necesidad de buscar una mejor calidad de vida. Al pasar los años, la motivación de migrar ha cambiado y ahora se presenta frecuentemente por problemas ambientales, culturales, familiares, sociales, políticos, personales, económicos, entre otros, que vive cada nación con los que se enfrentan millones de personas a diario. (Granados Jiménez, 2010)

A pesar de que la migración representa una solución para quienes tienen problemas dentro de su propia nación, algunas de las consecuencias de esta situación pueden ser: afectaciones psicológicas y mentales, envejecimiento de la población, aumento de la productividad en el lugar de origen, crecimiento económico del lugar de acogida y

enriquecimiento o amenaza cultural en el lugar de llegada.¹⁴ (Manual para Parlamentarios N° 24, 2015)

Por lo tanto, la migración se puede considerar como un proceso transversal que relaciona de manera simultánea las localidades de origen y de destino, dando lugar en ciertos casos a la formación de vínculos transnacionales de carácter económico, político, cultural y familiar entre las personas migrantes con sus países de origen¹⁵

Es así, como el concepto de migración permite incluir categorías entre las cuales, por ejemplo, se encuentran las migraciones internacionales¹⁶, consideradas como un fenómeno global que se puede definir como un acontecimiento tan antiguo como la propia historia de la humanidad.

Así mismo, la migración se puede considerar como fenómeno social, porque se evidencia un movimiento o desplazamiento de personas de manera forzada o voluntaria con la intención de buscar oportunidades y mejorar sus condiciones de vida, cambiando de residencia desde un lugar de origen a otro destino. Por lo tanto, se colige que un migrante es aquella persona que decide trasladarse de un lugar otro, ya sea a una comunidad, estado o país y este

¹⁴ Unión Interparlamentaria, Organización Internacional del Trabajo & las Naciones Unidas (2015). Migración, derechos humanos y gobernanza Manual para Parlamentarios N° 24.

https://www.ohchr.org/Documents/Publications/MigrationHR_and_Governance_HR_PUB_15_3_SP.pdf

¹⁵ Castro Franco. A., Hernández. C. & Herrera. W. (2013) Migración y Estado en la Región Andina. Pp. 3- 296. https://www.researchgate.net/publication/342383820_Migracion_y_Estado_en_la_Region_Andina

¹⁶ La migración internacional: es el movimiento de personas fuera de su lugar de residencia habitual y a través de una frontera internacional hacia un país del que no son nacionales. “Términos fundamentales sobre migración”. Página web ONU Migración.

traslado es una emigración con respecto de la zona de origen, es decir, que el migrante al mismo tiempo es inmigrante.

Como se menciona en párrafos anteriores, la migración¹⁷ tiene consecuencias tanto positivas como negativas, dentro de los márgenes positivos, la migración representa una solución para quienes tienen problemas dentro de su propia nación debido a que con este traslado se puede mejorar la calidad de vida, adquirir un mejor empleo, crecimiento económico y lograr encontrara nuevas oportunidades dentro de nuevos espacios y entornos culturales.

En cuanto a los aspectos negativos se deriva la teoría Push and Pull¹⁸ (empuje-atracción) *“esta explica la migración en el sentido del rechazo de poblaciones expulsadas de sus tierras con escasas oportunidades económicas, siendo al mismo tiempo atraídos por las ciudades donde obtendrían mejores oportunidades”*¹⁹. (Bueno Sánchez, 2005)

¹⁷ La migración resulta ser válvula de escape para aliviar la pobreza, o librarse de la opresión o inestabilidad política; bien una estrategia familiar para superar la falta de oportunidades económicas y políticas; o bien una fuerza transformadora que coadyuva al desarrollo por medio de la transferencia de capital y tecnología. Luis Eduardo Guarnizo. “Migración, globalización y sociedad: teorías y tendencias en el Siglo xx”, en Colombia: migraciones, transnacionalismo y desplazamiento, Cátedra Manuel Ancizar, Colecciones ces, Bogotá, 2006, pp. 82 y 83.

¹⁸ A nivel macro la principal crítica reside en la idea de que las migraciones contribuirían a equilibrar los mercados de trabajo, asumiendo que las migraciones contribuirían a reducir las disparidades económicas entre zonas rurales y urbanas, sin embargo, como apunta Joaquín Arango, no puede decirse que esto haya sido así. Gustavo Díaz Aproximación es Metodológicas al Estudio de las Migraciones Internacionales. Universidad Complutense de Madrid. Pp. 164.

¹⁹ Bueno Sánchez, E. (2005). Definiciones y conceptos sobre la migración. Capítulo I del libro Apuntes sobre la migración internacional y su estudio. Pp. 7-36.
https://www.academia.edu/37911347/CAP%C3%8DTULO_I_Definiciones_y_conceptos_sobre_la_migraci%C3%B3n

Es decir, en la mayoría de los casos un migrante es víctima de discriminación²⁰ por parte de los nacionales del país receptor, debido a la exclusión, rechazo y xenofobia que se puede generar por el simple hecho de ser de otro país. Aún no se ha logrado un consenso universal para las personas migrantes a nivel internacional, sin embargo, la Organización Internacional para las Migraciones (OIM, 2006), establece que este término abarca los casos donde la decisión de migrar por razones personales o por mejorar sus condiciones sociales, materiales y sus perspectivas y las de sus familias.²¹

En la actualidad, existe una gran cantidad de personas que viven en un país distinto de aquel donde nacieron; algunas de estas personas migran de manera voluntaria, otras por necesidad o para realizar cambios sobre todo en el aspecto laboral. Otra consecuencia negativa que se genera a la hora de cambiar de país es la búsqueda de un trabajo debido a que se hace engorrosa y si se encuentra algún trabajo se debe aceptar con condiciones inferiores a la de los trabajadores del país receptor, situación que puede llegar a afectar el bienestar y salud de su familia, generando ruptura y daños en los vínculos familiares, como es el caso de los venezolanos que han abandonado su país llegando a 4,6 millones de migrantes²². (ACNUR-ONU, 2019).

²⁰ La discriminación puede ser definida como una conducta, culturalmente fundada, y sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales. Rodríguez Zepeda, J. (2007) Discriminación, Igualdad y Diferencia Política. Pp. 67. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/27899.pdf>

²¹ Blouin, C. (Coord.). (2019). Estudio sobre el perfil socio económico de la población venezolana y sus comunidades de acogida: una mirada hacia la inclusión, Lima: Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú y PADF <https://cdn01.pucp.education/idehpucp/wp-content/uploads/2019/08/02195731/estudio-final-.pdf>

²² Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados & la Agencia de la ONU para los Refugiados. Situación en Venezuela. (2019). <https://www.acnur.org/situacion-en-venezuela.html>

Para poder entender el concepto de migración, la Real Academia de la Lengua Española, define migración como *“acción y efecto de pasar de un país a otro para establecerse en él. Desplazamiento geográfico de individuos o grupos, generalmente por causas económicas o sociales”*. Y la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha acogido como concepto de emigrar o migrar *“dejar a un Estado con el propósito de trasladarse a otro y establecerse en él”*²³ (Opinión Consultiva CIDH, 2003)

A su vez, diferentes actores de interés principal que se han pronunciado al respecto desde el año 1959 hasta el 2004²⁴, definiendo migración así:

- i. Bogue (1959): “una migración es un cambio de residencia que envuelve un cambio completo y un reajuste de las afiliaciones comunitarias del individuo”.*
- ii. Lee (1966): “la migración es ampliamente definida como un cambio permanente o semipermanente de residencia. No hay restricciones de distancia o si se trata de actos involuntarios o voluntarios, y no existe distinción entre la migración interna e internacional”.*
- iii. Elizaga, et al (1975): “la migración puede definirse operacionalmente como un cambio de residencia entre una división administrativa y otra”.*

²³ Corte Interamericana de Derechos Humanos. (17 de septiembre de 2003). Opinión Consultiva OC-18/03. Antônio A. Cançado Trindade, Presidente; Sergio García Ramírez, Vicepresidente; Hernán Salgado Pesantes, Juez; Oliver Jackman, Juez; Alirio Abreu Burelli, Juez, y Carlos Vicente de Roux Rengifo, Juez. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2003/2351.pdf>

²⁴ González, D, (2011). Migración Interna. Taller Regional sobre “Potencialidades y aplicaciones de los datos censales”.

- iv.** ONU (1978): *“es una forma de desplazamiento definitivo de individuos con traslado de residencia”.*
- v.** Population Reference Bureau (1978): *“es el movimiento de la población; más exactamente, el movimiento de personas a través de una frontera específica para adoptar residencia...”.*
- vi.** Puyol (1990): *“una migración es un conjunto de movimientos que tiene por objetivo trasladar la residencia de las personas interesadas de un lugar de origen a otro de destino. Una migración supone siempre el desplazamiento de un grupo importante de personas y no tiene porque ser definitiva (desplazamientos continuos, estacionales o diarios)”.*
- vii.** IUSSP y CELADE (s/f): *“desplazamiento, con traslado de residencia de los individuos desde un lugar de origen o lugar de partida, a un lugar de destino o lugar de llegada y que implica atravesar los límites de una división geográfica.”*
- viii.** Population Reference Bureau (2004): *“migración es el movimiento geográfico de las personas a través de una frontera específica con el propósito de establecer una nueva residencia permanente o semipermanente...”*
- ix.** Morrison, Bryan, Swanson (2004): *“el termino migración, como es usado por los demógrafos, se refiere a la movilidad a través de límites políticos o administrativos*

relevantes a escala regional, estatal o municipal. Ésta se distingue de las formas locales de movilidad, como la residencial”.

Así mismo, los principales organismos que han estudiado la migración también han definido migración y han incluido otros elementos que permite entender el concepto de migración de la siguiente manera: **i)** La OIM, define la migración como el *“movimiento de una persona o grupo de personas de una unidad geográfica hacia otra a través de una frontera administrativa o política con la intención de establecerse de manera indefinida o temporal en un lugar distinto a su lugar de origen”* (OIM, 2018); **ii)** Según el Consejo Nacional de Población (CONAPO) en términos sociales humanos, una migración *“es el desplazamiento de personas desde su lugar de residencia habitual hacia otra, en algunos casos se mudan de país por un periodo determinado de tiempo”*. (Pérez Porto & Gardey, 2012).

De acuerdo con las definiciones anteriormente mencionadas se puede inferir que la migración²⁵: es un fenómeno social que evidencia el movimiento o desplazamiento de personas o de un grupo de personas, ya sea de manera forzosa o voluntaria con la intención de buscar oportunidades y mejorar su calidad de vida, cambiando de residencia desde un lugar de origen a otro destino por un periodo de tiempo o de manera indefinida; incluye migración una serie de categorías como lo son los migrantes trabajadores temporales, migrantes altamente calificados o profesionales, migrantes irregulares y refugiados, entre otras.

²⁵ Definición personal de migración.

A su vez, la migración se puede observar a nivel micro y macro; la primera consiste en una decisión individual, espontánea y voluntaria estudiado por actores nacionales que buscan mejorar su bienestar basado en la comparación entre la situación actual del actor y la ganancia que espera del traslado. A nivel macro, la migración puede ser causada por la oferta y demanda de mano de obra, así como por las diferencias salariales que se generan por condición económica de cada país.

Por otro lado, la globalización,²⁶ ha desarrollado nuevos mecanismos de acción entre los diferentes actores políticos, económicos y sociales que convergen día a día, considerando la migración como una constante en la cultura humana que busca mejorar las condiciones de vida y la de sus allegados, es por esto, que se necesita reconocer la importancia del principio de igualdad y no discriminación que se encuentra establecido en artículos de tratados de derechos humanos para buscar la protección de los derechos humanos de los migrantes.

Los principios de igualdad y no discriminación son parte de las bases del estado de derecho en donde *“todas las personas, instituciones y entidades, públicas y privadas, incluido el propio Estado, están obligadas a acatar leyes justas, imparciales y equitativas, y tienen derecho a igual protección de la ley, sin discriminación”*²⁷. Con estos principios los Estados se

²⁶ La globalización tiene varias dimensiones (económica, política, jurídica, cultural) y cada una de ellas marca ciertas pautas para los procesos migratorios. La más visible es la económica. Los análisis desde esta perspectiva abordan los flujos de capital que se mueven cotidianamente, el peso que han adquirido las remesas, la pobreza como factor de expulsión, etcétera. Una visión que incorpore la dimensión política colocará el énfasis en los alcances de las nociones tradicionales de ciudadanía e incluso de nacionalidad, así como la participación de migrantes en movimientos sociales diversos. Un común denominador a los procesos de globalización es la maleabilidad de las fronteras: flexibles hasta casi desaparecer para el intercambio de información, de bienes o incluso de divisas, y rígidas hasta el extremo ante la circulación de seres humanos. La migración y sus efectos en la cultura, de Yerko Castro Neira. Marta Torres Falcón

²⁷ Organización de las Naciones Unidas. Igualdad y no discriminación <https://www.un.org/ruleoflaw/es/thematic-areas/human-rights/equality-and-non-discrimination/>

comprometen a utilizar las leyes para defender la igualdad y no permitir la discriminación de los derechos de las personas migrantes. (ONU)

Además de estudiar el concepto de migración, se debe tener en cuenta la definición de trabajador migratorio, que a su vez la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (CTMF), lo define como: *“toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada en un Estado del que no sea nacional”* (art. 2.1).

Por otra parte, la CTMF establece categorías de trabajadores migrantes, como: trabajadores fronterizos (art. 2.a); de temporada (art. 2.b); trabajador marino (art. 2.c); en estructura marina (art. 2.d); trabajador itinerante (art. 2.e); trabajador vinculado a un proyecto (art. 2.f); trabajador con empleo (art. 2.g) y trabajador por cuenta propia (art. 2.h)²⁸

Entonces, un migrante es aquella persona que decide trasladarse de un lugar otro, ya sea a una comunidad, estado o país y este traslado es una emigración con respecto de la zona

²⁸ La Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de Sus Familiares se aplica a todas las categorías de personas definidas en su artículo 2, párrafo 1. La Convención no se aplica a las siguientes categorías: “a) Las personas enviadas o empleadas por organizaciones y organismos internacionales y las personas enviadas o empleadas por un Estado fuera de su territorio para desempeñar funciones oficiales, cuya admisión y condición jurídica estén reguladas por el derecho internacional general o por acuerdos o convenios internacionales concretos; b) Las personas enviadas o empleadas por un Estado fuera de su territorio, o por un empleador en su nombre, que participen en programas de desarrollo y en otros programas de cooperación, cuya admisión y condición jurídica estén reguladas por un acuerdo con el Estado de empleo y que, de conformidad con este acuerdo, no sean consideradas trabajadores [migrantes]; c) Las personas que se instalen en un país distinto de su Estado de origen en calidad de inversionistas; d) Los refugiados y los apátridas, a menos que esté previsto que se aplique a estas personas en la legislación nacional pertinente del Estado Parte de que se trate o en instrumentos internacionales en vigor en ese Estado; e) Los estudiantes y las personas que reciben capacitación; f) Los marinos y los trabajadores en estructuras marinas que no hayan sido autorizados a residir y ejercer una actividad remunerada en el Estado de empleo” (ibíd., art. 3).

de origen, es decir, el migrante al mismo tiempo es inmigrante. Según Alejandro I. Canles²⁹ y Christian ZloInisky³⁰, los migrantes se pueden catalogar también del siguiente modo:

- i. Migrantes internos y externos**, la primera se refiere al desplazamiento de personas de un lugar a otro al interior de un país; la segunda se refiere a cruzar fronteras del país de origen para establecerse durante un tiempo en otro lugar. La diferencia con la migración interna tiene que ver con mejorar el nivel de vida, por situaciones políticas y sociales que generan trasladarse a otro país.
- ii. Migrantes rurales y urbanos**, en estos tipos de migración se verifica tanto el lugar de origen como el de destino y para cada tipo cambia de rural o urbano. En la migración rural no existe un cambio demasiado significativo en cuanto a las condiciones del entorno y se genera por cuestiones laborales, bien sea de tipo agrícola, minera o de otro tipo; en cuanto a la migración urbana se produce para trasladarse a las zonas que cuentan con un mayor desarrollo y que por tanto pueden ofrecer mejores condiciones de vida.
- iii. Migrantes trabajadores temporarios**, se refiere a personas que son invitadas a laborar en determinado país durante un tiempo, en este tipo de desplazamiento podría categorizarse de tres maneras: estacionales, temporales reiteradas o de varios años; las migraciones estacionales se habla de migraciones estacionales cuando los individuos

²⁹ Manuales sobre métodos de cálculo de la población (1972). Manual IV, Métodos de medición de la migración interna. Nueva York: Naciones Unidas, Departamento de Asuntos Económicos y sociales p.3

³⁰ Profesor- Investigador, del Departamento de Estudios Regionales- INESER, de la Universidad de Guadalajara México.

se trasladan para dedicarse a recolecciones o a otros trabajos que solo se llevan a cabo en determinadas temporadas del año; las migraciones reiteradas son aquellas en las que las personas que han emigrado se les renueva el contrato de trabajo y las migraciones de varios años es la expectativa más común que tienen los emigrantes modernos.

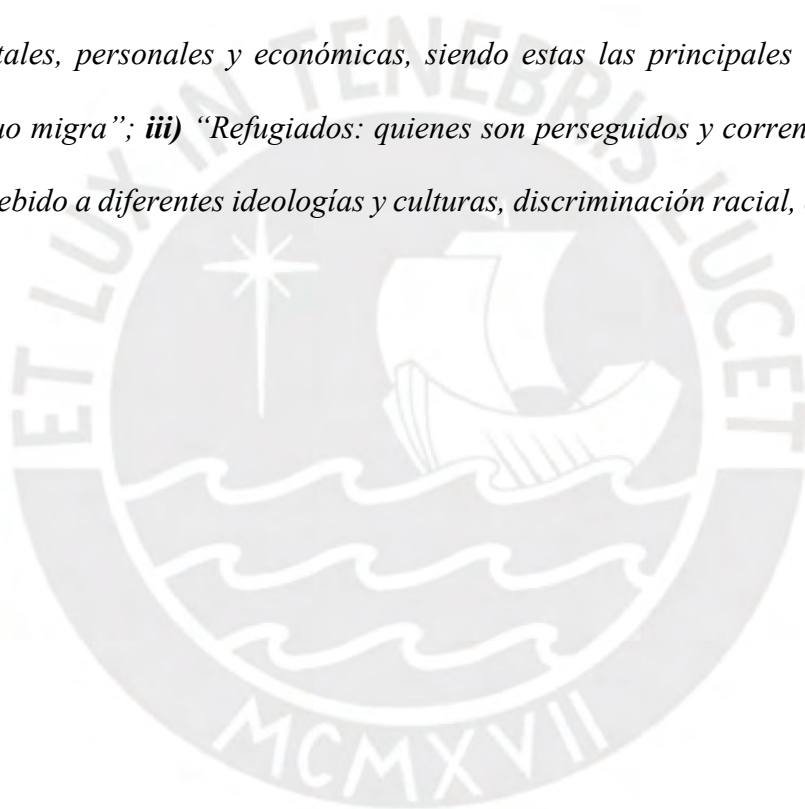
- iv. **Migrantes permanentes**, son aquellas en las que los migrantes se desplazan desde su lugar de origen para establecer una nueva residencia en el lugar de destino de forma definitiva.
- v. **Migrantes voluntarios o forzados**, los primeros se refieren a aquellas en las que el migrante decide de forma voluntaria dejar su lugar de origen para establecerse en otro, es decir, es un movimiento libre, cuyas acciones y consecuencias son consideradas previamente por los individuos involucrados y las migraciones forzadas son aquellas en la que los migrantes no deciden por voluntad propia el desplazamiento, es decir, las personas se ven obligadas a abandonar su lugar de origen, por lo general debido a causas ecológicas, económicas o políticas.
- vi. **Migrantes infantiles, adultos o ancianos**, el primero se refiere a los niños que abandonan su lugar de origen para establecerse en otro suelen hacerlo junto a sus padres y su migración puede ser doble debido a que deben acostumbrarse a un nuevo lugar, sino que además si se trasladan después de que lo hagan sus padres van a sufrir de un periodo de tiempo privados de la presencia de estos; las migraciones de adultos se refiere son quienes, siguiendo sus criterios y necesidades, deciden abandonar su lugar de origen para establecerse en otro lugar y la migración de ancianos, no es un

tipo de migración común, pero suele darse por varios motivos. Los ancianos podrían verse obligados a abandonar su lugar de residencia porque ha quedado deshabitado o quizá para buscar un lugar más tranquilo donde vivir.

vii. Migraciones bélicas y ecológicas; las primeras hacen referencia a las migraciones por motivos de guerra tienen una relación con las de causa política. Este tipo de desplazamiento es una de las principales fuentes de migraciones forzadas y generan desplazamientos masivos de la población a lo largo de la historia; cuando se habla de migraciones ecológicas se habla de movimientos que han estado influenciados por desastres naturales. Los efectos de catástrofes como terremotos, sequías prolongadas, inundaciones, tsunamis, ciclones, epidemias, entre otros, hacen que las personas deban abandonar su lugar de origen para establecerse en otro que les provea las condiciones necesarias para vivir.

viii. Migraciones económicas y políticas; en las migraciones de tipo, el desarrollo socioeconómico de un país está directamente relacionado con los temas de inmigración y emigración. La mayoría de las personas que migran a otros lugares lo hacen para buscar mejores condiciones de vida. Este tipo de migración pareciera ser siempre del tipo voluntaria, ya que las personas toman la decisión de marcharse a otro lugar; Las migraciones de tipo político son aquellas que se derivan de las crisis políticas que se presentan en algunos países. Suelen ser provocadas por intolerancia nacionalista, por intransigencias políticas o incluso religiosas, y hasta por situaciones sociales conflictivas.

Por otra parte, también existen los siguientes tipos de migración³¹: **i)** *“Migrantes altamente calificados o profesionales: los cuales cuentan con permisos; migrantes irregulares, los cuales son indocumentados o ilegales”*; **ii)** *“Migrantes irregulares: son los más afectados debido a que están sometidos a explotación laboral debido a que el sueldo es bajo, no hay seguridad y protección en su trabajo, no tienen vacaciones y se les vulnera la totalidad de derechos laborales; estos viven grandes sufrimientos debido a que debe iniciar un proceso que se considera doloroso provocado principalmente por razones socio económicas, políticas, sociales, ambientales, personales y económicas, siendo estas las principales causas por las cuales el individuo migra”*; **iii)** *“Refugiados: quienes son perseguidos y corren peligro en su lugar de origen debido a diferentes ideologías y culturas, discriminación racial, etc. y solicitan asilo”*.



³¹ (OIT, 2005)

2. El trabajo digno para los migrantes. Principales aportes de la Organización Internacional del Trabajo y el Sistema Interamericano de Derechos Humanos.

Organización Internacional del Trabajo.

El tema de la migración laboral fue abordado desde 1944, (Declaración de Filadelfia) y luego con más vigor, en 1988 con la Declaración de la OIT, organismo internacional que ha destacado la importancia de generar políticas de empleo para abordar el desafío de las migraciones pues todos los convenios y recomendaciones de la OIT protegen a los trabajadores migrantes como por ejemplo: el Convenio núm. 97 sobre los trabajadores migrantes, el Convenio núm. 143 sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes, las Recomendaciones núm. 86 y núm. 151 sobre los trabajadores migrantes, el Convenio núm. 29 relativo al trabajo forzoso u obligatorio y el Convenio núm. 105 relativo a la abolición del trabajo forzoso.

Es así como a partir de 1919 e originó el derecho internacional al trabajo, con la participación de los gobiernos, los trabajadores, la clase obrera europea y norteamericana como parte del Tratado de Versalles. Con el fin de crear normas, principios y derechos básicos internacionales del trabajo se constituyó la OIT como instrumento jurídico para proteger el trabajo humano desde la normatividad internacional. Con la anterior referencia histórica anteriormente mencionada se evidencia que el Estado protege el trabajo del hombre modificando las relaciones y estableciendo derechos y deberes, sin dejar de lado el principal objetivo del derecho al trabajo incluyendo las funciones pacificadoras y protectoras.

Por otro lado, el surgimiento del trabajo bajo el ordenamiento internacional se originó con el nacimiento del Estado de bienestar. Al respecto, Beveridge señala que: *“el Estado, al establecer la protección social, no debe sofocar los estímulos, ni la iniciativa, ni la responsabilidad. El nivel mínimo garantizado debe dejar margen a la acción voluntaria de cada individuo para que pueda conseguir más para sí mismo y su familia”*. (Beveridge, L. 2011)

Es así como el estado de bienestar interviene en el mundo del trabajo por medio de derechos sociales y derechos humanos a partir de la consagración del artículo 68 de la Carta de las Naciones Unidas, de este modo, se han fortalecido las obligaciones de dar o hacer, los derechos de libertad vinculados al principio de igualdad, el principio protector que produce normas de carácter prestacional y los derechos de carácter absoluto y universal, que son considerados como elementos mínimos en la existencia del ser humano.

Cabe mencionar que otros organismos internacionales hicieron un reconocimiento del derecho al trabajo, entre ellos: la Carta Social Europea de 1961 y la Carta Social Europea Revisada de 1996 (parte II, art. 1), la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos (art. 15), el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, de 1988 (ar.6) y la Asamblea General de las Naciones Unidas en la Declaración.

Retomando lo establecido por la OIT en cuando a la definición de trabajo, como: *“el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento*

necesarios para los individuos. El empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo)". (OIT, 1919). Así mismo, la OIT define el derecho al trabajo, como: "un derecho fundamental y esencial que permite la protección de otros derechos humanos, este derecho es de vital importancia para el individuo debido a que ampara la dignidad humana pues sirve como insumo para supervivencia del individuo y de su familia."

En este sentido, el trabajo tiene una definición donde no siempre se garantiza derechos como lo es la informalidad, definida por la OIT como: *"una forma urbana de hacer las cosas, cuya marca distintiva incluye: pocas barreras a la entrada para el empresario, en términos de habilidades y capital requerido; empresas de propiedad familiar; operación en pequeña escala; producción de trabajo intensiva con tecnología adaptada, y un mercado no regulado y competitivo"*³². (Ochoa Valencia, D. & Ordóñez, A. 2004)

Dentro de los objetivos que esta organización promulga la no explotación³³, entendiéndose como trabajo en condiciones forzosas o en condiciones similares a la esclavitud y proponer la conversión de trabajo forzoso en trabajo decente, en donde el trabajador tenga un mínimo poder económico como solución. Es decir, la organización del trabajo busca que:

³² Ochoa Valencia, D & Ordóñez, A (2004). Informalidad en Colombia. Causas, efectos y características de la Economía del rebusque. Trabajo Octavo Semestre, Universidad Icesi.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232004000100005

³³ Definición de explotación- Diccionario de la Real Academia Española: acto de aprovecharse injustamente de otro para su propio beneficio, como puede ser la explotación sexual, servicios o trabajos forzosos, esclavitud o prácticas similares a la esclavitud, inducción a la realización de actividades delictivas, servidumbre o venta de órganos. <https://dpej.rae.es/lema/explotaci%C3%B3n>

“todas las formas de trabajo pueden ser fuentes de bienestar y de integración social si están debidamente reglamentadas y organizadas” (Rodgers, Lee, Swepston y Van Daele, 2009).

Así mismo, la Organización Internacional del Trabajo en sus principales objetivos cuenta con la protección de los intereses de los trabajadores empleados en países distintos del propio y considerando la situación de vulnerabilidad de los trabajadores migrantes y sus familias por medio de la Asamblea General adoptó en la resolución 45/158 de diciembre de 1990 la CMTF que tiene por objeto establecer normas mínimas que oriente jurídicamente las condiciones laborales de los trabajadores migratorios y sus familias.

Por otro lado, el trabajo decente condensa los objetivos históricos de la OIT: empleo y regulación del trabajo. Como explica Ghai (2005), el trabajo decente debe cumplir con las siguientes características: *i) que pueda ser libremente escogido y que no haya discriminación en la selección (sea por sexo, nacionalidad o raza); ii) que existan medidas de protección para la salud de los trabajadores; iii) que haya libertad de asociación y sindicalización así como libre acceso a la negociación colectiva; 4) que exista un mínimo de seguridad social; 5) que se garanticen el tripartidismo y el diálogo social.* Sin embargo, el empleo se puede considerar como una fuente de dignidad, satisfacción y realización para los trabajadores. De aquí se desprende que la OIT parte de la comprensión del trabajo como empleo, es decir, del modo en que éste existe en el capitalismo, poniéndose como objetivo su reforzamiento.

Según informe de la OIT a nivel mundial existen 164 millones de trabajadores migrantes de los cuales 111,2 millones (67,9 por ciento) viven en países de ingreso alto, 30,5 millones

(18,6 por ciento) en países de ingreso mediano-alto, 16,6 millones (10,1 por ciento) en países de ingreso mediano-bajo y 5,6 millones (3,4 por ciento) en países de ingreso bajo.

Los trabajadores migrantes constituyen 18,5 por ciento de la fuerza de trabajo de los países de ingreso alto, pero solo entre 1,4 y 2,2 de los países de ingreso más bajo. Cerca de 61 por ciento de los trabajadores migrantes se encuentran en tres subregiones: 23,0 por ciento en América del Norte, 23,9 por ciento en Europa Septentrional, Meridional y Occidental y 13,9 por ciento en los países árabes. Otras regiones que también reciben un gran número de migrantes – más del 5 por ciento – incluyen a Europa Oriental, África Subsahariana, Asia Sudoriental y el Pacífico, y Asia Central y Occidental. Por el contrario, África del Norte acoge menos de 1 por ciento de los trabajadores migrantes.³⁴

La principal causa de la existencia de trabajadores migrantes es la falta de desarrollo o a las crisis económicas, por ello es importante resaltar la definición de migrante económico, como *“la persona que habiendo dejado su lugar de residencia o domicilio habitual busca mejorar su nivel de vida, en un país distinto al de origen. Este término se distingue del de “refugiado” que huye por persecución o del refugiado de facto que huye por violencia generalizada o violación masiva de los derechos humanos. También se usa para hacer referencia a personas que intentan ingresar en un país sin permiso legal y/o utilizando procedimientos de asilo de mala fe. Asimismo, se aplica a las personas que se establecen fuera*

³⁴ OIT. Nuevas cifras de la OIT muestran que 164 millones de personas son trabajadores migrantes. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_652150/lang-es/index.htm#:~:text=A%20nivel%20mundial%2C%20de%20los,en%20pa%C3%ADses%20de%20ingreso%20bajo

de su país de origen por la duración de un trabajo de temporada (cosechas agrícolas), llamados “trabajadores de temporada” o temporeros”³⁵. (OIM, 2006)

Es así que para poder garantizar el acceso a un trabajo digno³⁶ es necesario hacer una aproximación a la noción de trabajador migrante, tal y como se define en el artículo 11 del Convenio 97 de 1949; en el que se evidencia el interés por la protección de los trabajadores migrantes y sus familiares³⁷ debido a que cuenta con límites propios que han sido creados para establecerlos como lineamientos de Derecho Internacional, fijando parámetros en la política migratoria sobre sus requisitos y condiciones.

El derecho al trabajo también se encuentra amparado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, afirma la obligación de los Estados Parte de garantizar a las personas su derecho al trabajo libremente elegido o aceptado, en particular el derecho a no ser privado de trabajo de forma injusta. La protección del derecho al trabajo presenta varias dimensiones, especialmente el derecho del trabajador a condiciones justas y favorables de trabajo, en particular a condiciones laborales seguras, el derecho a constituir sindicatos y el derecho a elegir y aceptar libremente empleo.

³⁵ OIM. Glosario sobre migración. https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml_7_sp.pdf

³⁶ Los siete convenios de los que se habla son: C182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, de 1999; C183 Convenio sobre la protección de la maternidad, de 2000; C184 Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, de 2001; C185 Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), de 2003; MLC Convenio sobre el trabajo marítimo, de 2006; C187 Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, de 2006; y C188 Convenio sobre el trabajo en la pesca, de 2007. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102695

³⁷ El término “familiares” se refiere a las personas casadas con migrantes o nacionales, o que mantengan con ellos una relación que, de conformidad con el derecho aplicable, produzca efectos equivalentes al matrimonio, así como a los hijos a su cargo y a otras personas a su cargo reconocidas como familiares por la legislación aplicable o por acuerdos bilaterales o multilaterales aplicables entre los Estados de que se trate, incluso cuando no sean nacionales del Estado en cuestión. Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de Sus Familiares (aprobada el 18 de diciembre de 1990 y en vigor desde el 1º de julio de 2003), art. 4. <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cmw.aspx>

A nivel internacional, el derecho al trabajo figura en el apartado a) del párrafo 3 del artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; en el inciso i) del párrafo e) del artículo 5 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; en el apartado a) del párrafo 1 del Convenio No. 168 de la OIT, de 1988: *"... la importancia del trabajo y del empleo productivo en toda la sociedad, en razón no sólo de los recursos que crean para la comunidad, sino también de los ingresos que proporcionan a los trabajadores, del papel social que les confieren y del sentimiento de satisfacción personal que les infunden"*. Con lo anterior se busca el reconocimiento del trabajador migratorio para que cuente con las condiciones dignas para lograr calidad de vida, una vez haya ingresado de un Estado a otro sin tener permiso de entrada y que el proceso de llegada no tenga tantas dificultades y pueda mejorar su oportunidad laboral. Así mismo, el convenio excluye aquellas personas que ingresaron al territorio de un Estado con autorización para trabajar, pero si luego de un tiempo el permiso se considera inmigrantes en situación jurídica irregular, como lo son: los trabajadores fronterizos, los artistas, las personas que ejerzan alguna profesión liberal y la gente de mar.

Por otro lado, el Convenio 97 es aplicable solamente a *"(...) la protección de los trabajadores migrantes que hayan sido legalmente admitidos con fines de empleo"*. Sobre este punto es pertinente señalar que, si una persona ingresó de manera irregular al territorio de un Estado o ha tenido un permiso por motivos de estudios, salud o sea un trabajador fronterizo, gente de mar, un artista y/o persona que ejerza alguna profesión liberal, debe ser considerado como trabajador migrante de acuerdo con lo señalado por el artículo 2 de la CTMF. Esta norma permite que se cobijen situaciones futuras. Si bien la voluntariedad de pretender realizar una

actividad laboral con connotación económica en el territorio de otro Estado, que no es el de su nacionalidad, es un elemento que en principio permite que las personas puedan ser calificadas como inmigrantes, lo cual, de ninguna manera, puede excluir que con posterioridad la persona que en un primer momento viajó por motivos de estudios o turísticos, entre otros, pueda llegar a convertirse en trabajador migratorio si desempeña una actividad laboral ya sea por cuenta propia o por cuenta ajena.

En cuanto al Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familias ha interpretado el artículo 2 de la CTMF en la Observación General No. 1 aclarando que la expresión “*vaya a realizar, realice o haya realizado (...)*” y expresa: “(...) dispensa expresamente protección a los trabajadores migratorios y sus familiares no sólo cuando estén trabajando efectivamente sino durante todo el proceso de migración de los trabajadores migratorios y sus familiares, que comprende la preparación para la migración, la partida, el tránsito y todo el periodo de estancia, así como el regreso a su Estado de origen³⁸.”

En su artículo 2.1 definiéndolo como: “*toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada en un Estado del que no sea nacional.*”, en el artículo 4 se definen las personas que se consideran familiares de los trabajadores migratorios como: “*las personas casadas con trabajadores migratorios o que mantengan con ellos una relación que, de conformidad con el derecho aplicable, produzca efectos equivalentes al matrimonio, así como los hijos a su cargo y otras personas a su cargo reconocidas como familiares por la*

³⁸Palacios Sanabria, M. T. (2013). Comentarios a la Observación General n°1 del Comité de Trabajadores Migrantes. Revista de derecho, Universidad del Norte, N° 39, Pp. 58-88.

legislación aplicable o por acuerdos bilaterales o multilaterales aplicables entre los Estados de que se trate”

Así mismo, el artículo 7 dispone que los Estados parte se comprometerán a respetar y asegurar los derechos previstos en la convención y será aplicable a todos los trabajadores migratorios y sus familias sin distinción alguna. Desde el artículo 8 hasta el artículo 35 concede una amplia serie de derechos a los trabajadores migratorios y sus familias independientemente de cuál sea su condición y uno de los artículos más importantes para que los migrantes tengan derecho a un trabajo y gocen de un trato menos favorable que el que reciben los nacionales del Estado en cuanto a remuneración y condiciones de trabajo y empleo es el artículo 25, debido a que con frecuencia las condiciones de los trabajadores migratorios y sus familias son muy precarias.

La convención concede otros derechos a los trabajadores migratorios y sus familias que estén documentados o se encuentre en situación regular desde el artículo 37 al artículo 71 y cuenta con un comité encargado de la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, integrados por 10 expertos elegidos por los Estados Parte. El número de miembros del Comité se elevará a 14 cuando se hayan registrado 41 ratificaciones.

Así mismo, y con motivo de la Reunión 106^o de la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2017, se conformó una comisión especial que abordó el tema de la migración laboral y reconoció la urgencia de fortalecer la gobernanza de la migración laboral como un tema oportuno e importante.

En la XII Cumbre del Foro Global en Ecuador OIT planteó que los déficits de trabajo decente, las crisis humanitarias y el cambio climático, agravan la situación y son una de las principales causas de los movimientos migratorios, el Director Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, Juan Hunt, sostuvo que:

“La mayoría de las migraciones están directa o indirectamente relacionadas con el mundo del trabajo. Actualmente, el 70% de los migrantes en edad laboral, es decir 164 millones de personas, de las cuales la mitad son mujeres, se encuentran en esta situación”

A pesar de estos déficits la OIT desde su creación se ha encaminado en la protección de los derechos de los trabajadores migrantes presentando lineamientos y recomendaciones por medio de normas que se vuelven directrices o guías que deben seguir los Estados parte en busca de condiciones dignas en el ámbito laboral de sus países. De acuerdo con lo anterior y con la creación de la Constitución del 1991, en Colombia fue clara la necesidad de transformar el derecho interno del mundo del trabajo.

Así las cosas, el derecho internacional del trabajo surgió a partir de la tendencia de internacionalización de la legislación laboral debido a la creación de tratados sobre el mundo del trabajo. Lo anterior debido a que la migración internacional se convirtió en un punto de articulación política para mejorar las condiciones de vida de los migrantes y sus familias.

En el caso colombiano la Corte Constitucional ha señalado que estos convenios de la OIT ayudan a resolver la conflictividad en el mundo del trabajo. De aquí se puede señalar que

las fuentes internacionales en el derecho laboral colombiano se incluyen: Los convenios de la OIT donde la Corte Constitucional considera que los derechos humanos como parte del bloque de constitucionalidad, incluidas las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical aprobadas por el Consejo de Administración, doctrinas de los convenios del Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones; y los convenios de la OIT no ratificados por Colombia son fuentes subsidiarias y guía de interpretación jurídica.

Por otra parte, mediante la Sentencia SU-555 de 2014³⁹, la Corte Constitucional unifico las reglas jurisprudenciales sobre la incorporación de convenios y tratados al bloque de constitucionalidad, en donde señalo que: i) Los convenios de la OIT aprobados por Colombia hacen parte de la legislación interna, de conformidad con el inciso 4 del artículo 53 de la CP. Algunos de estos convenios integran el bloque de constitucionalidad; ii) Hacen parte del bloque de constitucionalidad en sentido estricto, los tratados y convenios de la OIT que cumplan las condiciones del artículo 93264 Superior, esto es: *“(i) que dichos Tratados hayan sido ratificados por el Congreso, es decir, que hayan surtido la totalidad del trámite constitucional establecido para los convenios internacionales y (ii) que tales tratados se refirieran a materias de derechos humanos que no pueden ser suspendidos en estados de excepción”*.

De acuerdo con lo anterior, los tratados adquieren rango constitucional y supremacía de la ley fundamental del Estado, esta obligación surge de los compromisos adquiridos por el Estado colombiano en el ámbito internacional, es decir, que las relaciones exteriores del Estado

³⁹ Corte Constitucional Colombiana, Sala Plena. (24 de julio de 2014). Sentencia SU-555/14. M. P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

se fundamentan en reconocer los principios del derecho internacional según lo establecido en el artículo 9 de la Constitución.

En Colombia el derecho internacional reconoce como un principio el cual está previsto en el artículo 26 de la Convención de Viena de los Derechos de los Tratados, aprobada por la ley 32/85, en el sentido de que: “*todo tratado en vigor obliga a las partes y debe ser cumplido por ellas de buena fe*’ (...). Por ello, Colombia queda sujeta a las obligaciones que adquiere en virtud de los tratados y convenios que celebra y que son ratificados por el Congreso de Argentina.

Otros instrumentos de protección del derecho al trabajo surgen por medio de tratados o convenios internacionales pueden tener la figura de reserva, es decir, el Estado que firma la reserva declara no aceptar una o varias estipulaciones contenidas en el tratado. En el caso de la OIT, según memorando del director de 1927, se prohíbe que cualquier Estado pueda formular reservas a cualquier convenio de este organismo.

Los convenios establecen principios básicos que deben ser aplicados por los países que lo ratifiquen y las recomendaciones pueden ser autónomas o complementar el convenio por medio de directrices detalladas que ayudan a que su aplicación sea concreta. Los ocho convenios fundamentales son los siguientes⁴⁰: Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951, Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957, Convenio sobre la

⁴⁰ (Trabaja O. I, s.f.)

discriminación (empleo y ocupación), 1958, Convenio sobre la edad mínima, 1973 y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.

Entre los convenios prioritarios se encuentran los siguientes: Convenio sobre la inspección de los emigrantes, 1926, Convenio sobre los trabajadores migrantes, 1939, Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969, Convenio sobre la política del empleo, 1964 y el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976.

Así mismo, de conformidad con la Carta de las Naciones Unidas y de disposiciones específicas del Pacto el artículo 56 señalada que los Estados Parte deberían reconocer el papel fundamental de la cooperación internacional y cumplir su compromiso de adoptar medidas conjuntas e individuales para dar plena efectividad al derecho al trabajo. Los Estados Parte deberían, mediante acuerdos internacionales si es necesario, velar por que el derecho al trabajo, según lo establecido en los artículos 6, 7 y 8 del Pacto, reciba la debida atención. Para cumplir con sus obligaciones internacionales en relación con el artículo 6, los Estados Parte deberían esforzarse por promover el derecho al trabajo en otros países, así como en negociaciones bilaterales y multilaterales. Cuando negocien con las instituciones financieras, los Estados Parte deben velar por la protección del derecho al trabajo de su población.

Y con la consagración del artículo 68 de la Carta de las Naciones Unidas se han dado a conocer las manifestaciones de los derechos humanos y del mundo del trabajo, por lo tanto, los derechos del mundo del trabajo han sido considerados como parte de los derechos humanos, es por ello, que se han fortalecido las obligaciones de dar o hacer, en donde el derecho de

libertad y de igualdad se vuelven los principios de protección debido a que produce normas de carácter prestacional y los derechos de carácter absolutos y universales.

En consecuencia, por medio del derecho internacional se propone un nuevo concepto que incluye las relaciones y obligaciones internacionales entre los Estados como sujetos jurídicos internacionales sino también como sujetos sociales con responsabilidad jurídica internacional, debido a que por medio de las obligaciones erga omnes en donde los Estados adquieren dentro de la comunidad internacional obligaciones las cuales son exigibles a todos los sujetos del derecho internacional. En este nuevo concepto deben incorporarse los tratados como un negocio jurídico que esta destinados a producir efectos jurídicos, es decir, crear derechos y obligaciones.

Por ejemplo, los Convenios 87 y 98 de la OIT se refieren a la libertad sindical y derecho de sindicalización los cuales fueron aprobados por el Congreso de Argentina mediante las leyes 26 y 27 de 1976, por lo tanto, deben ser respetados y cumplidos por Colombia. De acuerdo con lo anterior, analizaré algunos de los convenios ratificados por Colombia y detallaré los temas de protección que se garantizan por medio de ellos:

Convenios fundamentales.

- i. El CO29-Convenio sobre el trabajo forzoso, entró en vigor el 1 de mayo de 1932, con este convenio todo miembro de la OIT que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas.

- ii. El C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, entró en vigor el 17 de enero de 1959, con este convenio todo Miembro de la OIT que ratifique el presente Convenio se obliga a tomar medidas eficaces para la abolición inmediata y completa del trabajo forzoso u obligatorio, según se describe en el artículo 1 de este Convenio.
- iii. El C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, entró en vigor el 19 de noviembre de 2000, con este convenio todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia.

Convenios de gobernanza.

- i. El C081 - Convenio sobre la inspección del trabajo, entró en vigor el 7 de abril de 1950, con este convenio todo Miembro de la OIT para el que esté en vigor el presente Convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales.
- ii. El C129 - Convenio sobre la inspección del trabajo, entró en vigor el 19 de enero de 1972, con este convenio todo Miembro de la OIT para el que esté en vigor el presente Convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en la agricultura.
- iii. El C144 - Convenio sobre la consulta tripartita, entró en vigor 16 de mayo de 1978, con este convenio: *“Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se compromete a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas, entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, sobre los asuntos relacionados con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo a que se refiere el artículo 5, párrafo 1.*

La naturaleza y la forma de los procedimientos a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán determinarse en cada país de acuerdo con la práctica nacional, después de haber consultado a las organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan y donde tales procedimientos aún no hayan sido establecidos”.

Otros Convenios.

El C001 - Convenio sobre las horas de trabajo, entró en vigor el 13 de junio de 1921, con este convenio todo miembro deberá establecer el límite de horas de trabajo a 8 horas por día y de cuarenta y ocho por semana, sal algunas excepciones: **i)** Las disposiciones del presente Convenio no son aplicables a las personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza; **ii)** En virtud de una ley, de la costumbre o de convenios entre las organizaciones patronales y obreras (a falta de dichas organizaciones, entre los representantes de los patronos y de los obreros) la duración del trabajo de uno o varios días de la semana sea inferior a ocho horas, una disposición de la autoridad competente, o un convenio entre las organizaciones o representantes supradichos, podrá autorizar que se sobrepase el límite de ocho horas en los restantes días de la semana. El exceso del tiempo previsto en el presente apartado nunca podrá ser mayor de una hora diaria; **iii)** Cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana.

- El C002 - Convenio sobre el desempleo, entró en vigor el 14 de julio de 1921, con este convenio todo Miembro que ratifique el presente Convenio comunicará a la Oficina Internacional del Trabajo, a intervalos lo más cortos posible, que no deberán exceder de tres meses, todos los datos estadísticos o de otra clase disponibles sobre el desempleo, comprendida cualquier información relativa a las medidas tomadas o en proyecto, destinadas a luchar contra el desempleo. Siempre que sea posible, los datos deberán recogerse de manera que puedan ser comunicados dentro de los tres meses siguientes a la expiración del período a que se refieran.

Sistema Interamericano de Derechos Humanos.

El SIDH es un mecanismo de protección internacional que cuenta con estándares basados en el derecho internacional de los derechos humanos para orientar políticas públicas que orientan a los Estados en sus sistemas jurídicos nacionales por medio de informes temáticos que abarcan temas de interés regional y fijan estándares y principios y relevar situaciones colectivas o problemas estructurales. Además, brinda precisión a ciertos conceptos utilizados en el marco de esos compromisos políticas regionales, asegurando mayor legitimidad social y brindando conceptual que le permita a los Estados americanos avanzar en la armonización de sus políticas migratorias con el derecho internacional de gradualmente los derechos humanos.

En cuanto a lo señalado por el SIDH con relación a las personas migrantes y con el propósito de garantizar el reconocimiento como sujetos de derecho y puedan acceder en igualdad de condiciones a la justicia internacional a través de los mecanismos de casos individuales y medidas cautelares previstos por el Sistema Interamericano de Derechos

Humanos. Así mismo, la CIDH también ha impulsado el desarrollo jurisprudencial y de las opiniones consultivas que se han desarrollado con relación a estas personas.

En respuesta a la grave situación que enfrentaban los trabajadores migrantes y sus familias en 1996, la CIDH decidió crear la Relatoría sobre Desplazados Internos y la Relatoría sobre Trabajadores Migratorios y Miembros de sus Familias. La migración internacional implica el cruce de una persona o grupo de personas de una frontera estatal internacionalmente reconocida de su país de origen, con el propósito de establecerse por un periodo de tiempo o de manera permanente en otro país del cual no es nacional; mientras que la migración interna se da cuando una persona o grupo de personas se desplazan de un lugar a otro del país del que es nacional, para establecerse allí por un periodo de tiempo o de manera permanente.

En este contexto, la Comisión ha identificado que los inmigrantes y trabajadores migratorios se encuentran en una condición muy vulnerable están expuestos a una serie de atropellos como arrestos arbitrarios y la ausencia de debido proceso; deportaciones masivas; discriminación para concesión de la nacionalidad o para acceder a servicios sociales a los que extranjeros tienen derecho por ley; condiciones de detención inhumanas; apremios ilegítimos por parte de autoridades como policías y funcionarios de inmigración; y completa indefensión cuando son expuestos a condiciones de explotación por parte de empleadores inescrupulosos. Estas situaciones afectan de forma particular a las mujeres y niños migrantes, quienes están además expuestos a excesos como acoso sexual, golpizas y condiciones deficientes de trabajo.⁴¹

⁴¹ CIDH, Segundo informe de progreso de la relatoría sobre trabajadores migratorios y miembros de sus familias, párr. 64

Entre las múltiples causas que generan la migración de personas, el accionar del crimen organizado es actualmente uno de los principales generadores de migración forzada en varios países de la región. Así mismo, las desigualdades sociales, económicas y demográficas entre países desarrollados y países en vías de desarrollo, ya sea en términos de oportunidades de empleo, recursos, educación y derechos humanos, representan otras de las causas fundamentales de la migración internacional e interna⁴².

La CIDH expidió la OC-18 sobre “*la Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados*”, en relación con los derechos laborales de los trabajadores migrantes en su función consultiva ha establecido reconocer derechos sin importar el estatus migratorio el Estado no debe permitir que los empleadores violen sus derechos laborales. Es por ello, que la Convención Americana sobre Derechos Humanos en el artículo 8.1 establece que el principio de igualdad y no discriminación es relevante en la solicitud que se realizó en la opinión consultiva de la Corte IDH (OC-018 de 2003), debido a que la igualdad es un elemento esencial del debido proceso.

A su vez, en la opinión consultiva de la Corte IDH (OC-018 de 2003), se desarrollan temas sobre los derechos, garantías de niñas y niños en el contexto de la migración, la necesidad de protección internacional de los migrantes en el SIDH. Con el fin de estudiar los estándares migratorios se revisó el caso desarrollado en la opinión consultiva, el cual se resumen a continuación:

⁴² CIDH, Derechos humanos de los migrantes y otras personas en el contexto de la movilidad humana en México, párr. 73 y ss.

En esta opinión consultiva, la CIDH se refleja que el 10 de mayo de 2002, el Estado de los Estados Unidos Mexicanos con fundamento en el artículo 64.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos sometió a la Corte IDH una solicitud de opinión consultiva sobre la “[...] *privación del goce y ejercicio de ciertos derechos laborales [a los trabajadores migrantes,]* y su compatibilidad con la obligación de los Estados americanos de garantizar los principios de igualdad jurídica, no discriminación y protección igualitaria y efectiva de la ley consagrados en instrumentos internacionales de protección a los derechos humanos .

Analizada la opinión consultiva de IDH-OC-018-2003, la CIDH observó que el principio de no discriminación en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos consagra la igualdad entre las personas e impone a los Estados ciertas prohibiciones. La Corte precisa los elementos constitutivos del principio de igualdad y no discriminación. La Corte IDH sostuvo frente al caso de los migrantes indocumentados la necesidad de que tengan un trato digno y que los Estados les respeten ciertas garantías mínimas; señala “que la situación regular de una persona en un Estado no es condición necesaria para que dicho Estado respete y garantice el principio de la igualdad y no discriminación, puesto que, como ya se mencionó, dicho principio tiene carácter fundamental y todos los Estados deben garantizarlo a sus ciudadanos y a toda persona extranjera que se encuentre en su territorio.

El Convenio No. 100 de la OIT, se alienta a los Estados a “(...) *la creación de mecanismos de aplicación y a que se fomenten los esfuerzos (...) por lograr la aplicación del principio de igual remuneración por igual valor*”. Este aspecto reviste gran importancia en lo

que se refiere a las trabajadoras migratorias, pues dichas personas son especialmente vulnerables debido a su condición de mujeres y de migrantes.

El Derecho Internacional de los Derechos Humanos no sólo prohíbe políticas y prácticas deliberadamente discriminatorias, sino también aquellas cuyo impacto sea discriminatorio contra ciertas categorías de personas, aunque no se pueda probar la intención discriminatoria. El principio de igualdad no excluye la consideración del estatus migratorio, los estados pueden establecer distinciones en el goce de ciertos beneficios entre sus ciudadanos, los extranjeros con estatus regular y los extranjeros en situación irregular.

La CIDH señaló que los derechos laborales se encuentran protegidos en los instrumentos internacionales de derechos humanos y, al respecto, se refirió a la Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT y a la CTMF. Tomando en consideración el desarrollo del Derecho Internacional de los Derechos Humanos y el Derecho Internacional del Trabajo, se puede afirmar que *“existe un conjunto de derechos laborales fundamentales que se derivan del derecho al trabajo y constituyen un núcleo fundamental del mismo”*. Por último, la CIDH solicitó a la Corte que realice una sistematización de los derechos vinculados al trabajo *“que los ubique en una jerarquía según la cual algunos de estos derechos laborales son considerados fundamentales”*, y que por lo tanto *“integrarían el elenco de aquellos para los cuales no se admite discriminación, ni siquiera por status migratorio”*.

Por otro lado, la Corte Interamericana ha manifestado que en el derecho de gentes la norma consuetudinaria prescribe que un Estado que ha ratificado un tratado de derechos

humanos debe introducir en su derecho interno las modificaciones necesarias para asegurar el fiel cumplimiento de las obligaciones asumidas.

Esta norma es universalmente aceptada, con respaldo jurisprudencial. La Convención Americana establece la obligación general de cada Estado Parte de adecuar su derecho interno a las disposiciones de dicha Convención, para garantizar los derechos en ella consagrados. Este deber general del Estado Parte implica que las medidas de derecho interno han de ser efectivas (principio del *effet utile*). Esto significa que el Estado ha de adoptar todas las medidas para que lo establecido en la Convención sea efectivamente cumplido en su ordenamiento jurídico interno, tal como lo requiere el artículo 2 de la Convención. Dichas medidas sólo son efectivas cuando el Estado adapta su actuación a la normativa de protección de la Convención.

El principio de igualdad ante la ley y la no discriminación ha sido desarrollado por la doctrina y jurisprudencia internacionales. La Corte Interamericana ha entendido que: *“La noción de igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incursos en tal situación de inferioridad. No es admisible crear diferencias de tratamiento entre seres humanos que no se correspondan con su única e idéntica naturaleza”*.

El principio de igualdad y no discriminación es de carácter fundamental para la salvaguardia de los derechos humanos tanto en el derecho internacional como en el interno, es

por lo que los Estados tienen la obligación de no introducir en su ordenamiento jurídico regulaciones discriminatorias, de eliminar de dicho ordenamiento las regulaciones de carácter discriminatorio y de combatir las prácticas discriminatorias.

Por su parte, la Corte Interamericana estableció que no debe haber discriminación en ningún caso donde existan situaciones que deben tener acceso a un debido proceso y legítima defensa, debido a que no se pueden perseguir fines arbitrarios, caprichosos, despóticos o que de alguna manera repugnen a la esencial unidad y dignidad de la naturaleza humana, es decir el Estado debe trabajar en búsqueda de la no discriminación frente al individuo.

Al abordar estos principios se debe tener en cuenta la evolución del derecho internacional. La Corte Interamericana, señaló en la Opinión Consultiva OC-16/99 que: *“el corpus juris del Derecho Internacional de los Derechos Humanos está formado por un conjunto de instrumentos internacionales de contenido y efectos jurídicos variados (tratados, convenios, resoluciones y declaraciones)”*. Esta evolución ha sido dinámica y ha impactado las relaciones entre los Estados y los seres humanos bajo sus respectivos ordenamientos.

El artículo 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos señala que se deben tomar las medidas necesarias para suprimir las normas y prácticas que vulneran las garantías del derecho de gentes, sobre este particular, la Corte Interamericana de Derechos Humanos también ha indicado que dicha obligación general de los Estados, incluye la adopción de medidas para suprimir las normas y prácticas de cualquier naturaleza que impliquen una transgresión a las garantías previstas en la Convención, así como la expedición de normas y el desarrollo de prácticas conducentes a la observancia efectiva de dichas garantías.

En relación con el derecho de gentes, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que la norma enunciada en el párrafo anterior es una norma consuetudinaria universalmente aceptada y con respaldo jurisprudencial, el cual, indica que si un Estado que ha ratificado un tratado de derechos humanos debe introducir en su derecho interno las modificaciones necesarias para asegurar el fiel cumplimiento de las obligaciones asumidas.

Según lo anterior, los Estados juegan el papel más importante para garantizar los derechos de los migrantes, pues deben cumplir con todo instrumento internacional que les sea aplicable y adecuar toda normatividad interna, adecuando las prácticas estatales al derecho internacional, es decir, es necesario que los órganos o funcionarios de cualquier poder estatal (ejecutivo, legislativo o judicial) ejerzan sus funciones y realicen o emitan sus actos, resoluciones y sentencias de manera efectivamente acorde con el derecho internacional aplicable.

Se puede señalar que la creación de políticas públicas debe basarse en principios que garantice la dignidad humana, el debido proceso y la legítima defensa de los migrantes, el primero principio incluye un listado de derechos que como ser humano debe exigir que se le respeten, el segundo y tercer principio van de la mano debido a que un migrante que está bien representado y asesorado tiene más posibilidades de mejorar sus condiciones de vida que uno que no tiene conocimiento de la legislación interna del país de acogida y su transición de un lugar a otro puede ser más amable. También, se debe procurar que sean aplicados y ratificados de los instrumentos internacionales para que a su vez se puedan hacer alianzas estratégicas con organizaciones, actores y o grupos de interés que han analizado y estudiado el tema de

migración y que buscan la garantía de los derechos humanos por medio de un litigio estratégico del alto impacto.



CAPÍTULO II.

Aportes normativos del derecho al trabajo de migrantes en Argentina y Perú.

En este capítulo se revisaron los antecedentes normativos en materia de trabajadores migrantes en Argentina y en Perú, con el fin de identificar aportes significativos desde la óptica del derecho comparado para identificar estándares para la construcción de una política migratoria en Colombia.

Estos países se escogieron porque tienen una amplia trayectoria siendo países receptores de migrantes y en materia migratoria han desarrollado un instrumento para el progreso de su país y el bienestar de la población migrante. Como por ejemplo en Argentina que, desde el año de 1902, expidió su primera ley de residencia de extranjeros, la cual, a pesar de ser una ley de carácter restrictivo, logró que, junto con la emancipación de la Corona española, se poblara las tierras desiertas con migrantes. Así mismo, la ley migratoria es un referente regional que introduce la migración como derecho humano, la irregularidad migratoria es prioritaria y busca garantizar, facilitar la regularización, garantizar a los inmigrantes derechos educativos, sociales, sanitarios y laborales sin importar la condición reglamentaria en que se encuentren, otorgando igualdad de derechos y obligaciones a nacionales y extranjeros, gozando de todos los derechos civiles del ciudadano, así mismo, respeta los derechos laborales de los migrantes e incluso tienen derechos políticos como el derecho al voto.

Por otra parte, Perú reemplazó el Decreto Legislativo 1236 de 2015 con el Decreto Legislativo 1350 de 2017, el cual, se encuentra entre las más modernas de la región, en razón a

que fortalece la seguridad del país y promueve una migración ordenada que tiene como fin proteger a las personas más vulneradas en esta situación. Esta nueva norma otorga a Migraciones la facultad de fiscalizar las actividades de los extranjeros debido a que antes la tarea era de la Policía. Perú, cuenta con una Ley de Migraciones que ha sido catalogada como una de las más modernas de la región porque otorga relevancia e importancia al derecho de migrar de quienes por razones humanitarias, económicas, sociales y políticas se ven en la obligación de abandonar su país y así busca avanzar hacia una integración regional, que se fundamenta en la construcción de la libre movilidad de personas, fortalece la seguridad del país, facilita los negocios y promueve una migración para garantizar el goce de las personas que deben desplazarse de un lugar a otro.

Al revisar la actual legislación y los casos que se han desarrollado en materia de migración en estos países, se puede llegar a identificar aportes significativos para que Colombia, tenga en cuenta lineamientos y estándares que ya han utilizados en estos dos países con el fin construir y orientar la proyección de una política migratoria, que consagre sobre todo condiciones que propenda por la calidad de vida de los trabajadores migrantes.

1. Aportes significativos en los estándares de protección de derechos del trabajador migrante en Argentina.

La República Argentina se ha caracterizado por ser el país en Latinoamérica con el nivel de inmigración más elevado, por ejemplo, en el 2013 recibió casi 140.000 inmigrantes permanentes y aproximadamente el mismo número de inmigrantes de carácter temporal. El artículo 25 de la Carta Magna (1853) se determinó que: *“El Gobierno federal fomentó la inmigración europea; y no podrá restringir, limitar ni gravar con impuesto alguno la entrada en el territorio argentino de los extranjeros que traigan por objeto labrar la tierra, mejorar las industrias, e introducir y enseñar las ciencias y las artes”*.

El primer antecedente en materia migratoria fue el Decreto sancionado en Buenos Aires el 4 de septiembre de 1812 y contemplado posteriormente por la ley del 22 de agosto de 1821, sancionado por el Triunvirato e inspirado por Bernardino Rivadavia, en cuyo artículo 1º establecía que: *"el gobierno ofrece su inmediata protección a los individuos de todas las naciones y a sus familias que quieran fijar su domicilio en el territorio del Estado, asegurándoles el pleno goce de todos los derechos del hombre en sociedad"*.

Por su parte, el artículo 2º dictaminó que: *“a los extranjeros que se dediquen al cultivo de los campos se les dará terreno suficiente y se les auxiliará para sus primeros establecimientos rurales, y en el comercio de sus producciones gozarán de los mismos privilegios que los naturales del país”*

El segundo antecedente es la creación de la Comisión de Inmigración que impulsó la llegada de inmigrantes europeos agricultores y artesanos, la cual fue suprimida en 1824, creando una nueva Comisión para asuntos migratorios integrada por argentinos y extranjeros dueños de bienes raíces. Una vez se reglamentan las funciones de esta comisión se resalta el envío de agentes a Europa para buscar extranjeros que quisieran emigrar.

Como tercer antecedente se tiene la Ley Enfitéusis del 20 de mayo de 1826, facultaba a los extranjeros a utilizar propiedades públicas a cambio del pago de un canon o renta anual que estos debían efectuar. Esta política comenzó a tener mayor claridad con el preámbulo de la Constitución de 1853, a través del cual el Estado argentino se planteó como objetivo *"constituir la unión nacional [...] promover el bienestar general y asegurar los beneficios de la libertad, para nosotros, para nuestra prosperidad y para todos los hombres del mundo que quieran habitar suelo argentino"*, instaurando, desde un punto de vista declarativo, una política migratoria de puertas abiertas. Así, en el artículo 20º se hace referencia explícita a la concesión de ciudadanía civil para todos los extranjeros, señalando que:

"Los extranjeros gozan en el territorio de la Confederación de todos los derechos civiles del ciudadano; pueden ejercer su industria, comercio y profesión; poseer bienes raíces, comprarlos y enajenarlos; navegar los ríos y costas; ejercer libremente su culto; testar y casarse conforme a las leyes"

La Ley de Inmigración y Colonización No. 817 de 1876, más conocida como Ley Avellaneda, como cuarto antecedente constituyó la primera ley de migración en Argentina y definió migrante como: *"todo extranjero jornalero, artesano, industrial, agricultor o profesor"*

que, siendo menor de sesenta años, y acreditando su moralidad y sus aptitudes, llegase a la Argentina para establecerse en ella"

Esta ley también facultó a las autoridades argentinas del país a gestionar la llegada de inmigrantes que colonizaran tierras que les fueran previstas por el gobierno, esto destacó esta ley como una política migratoria de puertas abiertas que no hacía distinción de personas según lugar de procedencia. En este escenario, se sancionó la Ley N°4.144 de Residencia de Extranjeros el 22 de noviembre de 1902. Contrario a lo dispuesto en la Constitución de 1853, donde se postulaba una nación Argentina dispuesta a recibir a todos los hombres del mundo que quisieran habitar suelo argentino, los artículos 1° y 2° de la Ley de Residencia establecían que: *“Artículo 1° El poder ejecutivo podrá ordenar la salida del territorio de la nación a todo extranjero que haya sido condenado o sea perseguido por los tribunales extranjeros, por crímenes o delitos de derecho común; y el Artículo 2° El poder ejecutivo podrá ordenar la salida de todo extranjero cuya conducta comprometa la seguridad nacional o perturbe el orden público (Ley N°4.144, art. 1° y 2°)”*.

En ambos artículos se reconocen derechos inalienables a todos los migrantes, independientemente de su condición de regularidad. Este hecho también se presenta como rupturista, en la medida que la normativa desarrollada a lo largo del siglo XX terminó manifestando un trato diferenciado respecto de migrantes en condición regular o irregular.

Con base en el análisis realizado, es posible sostener que la denominada Ley Giustiniani representó el quiebre de la dependencia de la trayectoria de la normativa migratoria restrictiva que tuvo Argentina durante el siglo XX. Esta situación sintetiza la política migratoria

desde la Ley de Residencia de 1902 hasta la Ley de Migraciones del año 2004, tomando como base la teoría de la dependencia de la trayectoria.

La Teoría de la dependencia de la trayectoria se desarrolló en tres momentos: en el primer momento la política migratoria se consideraba de carácter restrictivo con fundamento en la Ley de Residencia de 1902 originando huelgas impulsadas principalmente por migrantes italianos y españoles hacia finales del siglo XIX; en el segundo momento, la política migratoria Argentina continuaba con caracterizándose por ser restrictiva durante el siglo XX, debido a que las instituciones se vuelven estáticas como se refleja en distintas leyes y decretos que reforzaron el carácter restrictivo. Finalmente, el tercer momento se presenta el quiebre de la normatividad migratoria restrictiva debido a la expedición de la Ley N°25.871 de Migraciones que desarrollo un enfoque de derechos humanos.

Por otra parte, el Congreso Nacional en el año 2004, aprobó la Ley Nacional de Migraciones No. 25.871 de 2004⁴³, en la que se configuro la igualdad entre extranjeros y nacionales, eliminando toda forma de discriminación, racismo y xenofobia garantizando el derecho a la migración es esencial e inalienable de las personas. Con la entrada en vigencia de la Ley de Migraciones No. 25.871 del 6 de mayo de 2010, se reguló todo lo concerniente a la política migratoria Argentina y a los derechos y obligaciones de los extranjeros e incorporo cambios sustanciales en la legislación nacional como procedimientos de expulsión, control judicial y legalidad, además garantizó el ejercicio del derecho a la reunificación familiar, la contribución al enriquecimiento y fortalecimiento del tejido cultural y social del país

⁴³ Congreso Argentino. Ley 25.871 de 2004. Política Migratoria Argentina. Derechos y obligaciones de los extranjeros. Argentina. https://www.oas.org/dil/esp/Ley_de_Migraciones_Argentina.pdf

promoviendo la integración en la sociedad Argentina de las personas que hayan sido admitidas como residentes.

Con esta ley se dio paso a una política poblacional en Argentina que eliminara prejuicios y desigualdad. Se identifican como aportes significativos para la protección de derechos del trabajador migrante en Argentina: el cumplimiento a los compromisos internacionales en materia de derechos humanos, integración y movilidad de los migrantes, la reunificación familiar, la integración de las personas que hayan sido admitidos como residentes permanentes, garantizar los derechos establecidos por la Constitución Nacional que tienen los residentes permanentes o temporarios y garantizar el derecho de defensa del migrante.

Así mismo, esta ley aporta que la migración es de carácter esencial e inalienable y se debe garantizar los principios de igualdad y universalidad permitiendo el acceso igualitario a migrantes y sus familias en las mismas condiciones de protección, amparo y derechos de los que gozan los nacionales, en particular lo referido a servicios sociales, bienes públicos, salud, educación, justicia, trabajo, empleo y seguridad social y el reconocimiento de los derechos a la educación y a la salud para todas las personas, prohibiendo expresamente su negación o restricción por cualquier irregularidad migratoria.

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) ha señalado que la Ley de Migraciones produjo una variación sustancial de los objetivos que deben tenerse en cuenta para la admisión de extranjeros en el país, otorgando una importancia central al principio de

unidad familiar (Fallos 330:4554).⁴⁴ Es la autoridad migratoria la encargada de terminar las actuaciones legales y ponderar en cada caso las condiciones para determinar el derecho a la residencia conforme a las garantías constitucionales.

En este sentido, la Corte Suprema señaló que: *"Es precisamente la legitimidad "constituida por la legalidad y la razonabilidad" con que se ejercen tales facultades, el principio que otorga validez a los actos de los órganos del Estado y que permite a los jueces, ante planteos concretos de parte interesada, verificar el cumplimiento de dichas exigencias, sin que ello implique la violación del principio de división de los poderes que consagra la Constitución Nacional"* (Fallos: 320:2509, "Sola", y sus citas)⁴⁵.

Con el Decreto 616 de 2010, la detención de un migrante solo puede ser dictada por el Poder Judicial –es decir, no por la autoridad migratoria–, con las debidas garantías procesales. Y por el otro, se instituye un principio de no detención durante la tramitación de todo el procedimiento de expulsión (tanto administrativo como judicial), aunque habilita de manera excepcional a disponer la detención con anterioridad a que la decisión quede firme –es decir, que ya no sea apelable ante ninguna otra instancia.

Lo anterior, en consonancia con la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales en la materia y aplicada por medio del organismo descentralizado de la Dirección Nacional de Migraciones, también se incorporó al ordenamiento jurídico nacional criterios migratorios de admisión, permanencia, egreso y regularización para los ciudadanos

⁴⁴ Corte Suprema de Justicia de la Nación. "Zhang Hang". Fallos 330:4554. 23/10/2007.

⁴⁵ Corte Suprema de Justicia de la Nación. Fallos: 320:2509. 07/12/2004

nativos de los Estados Parte del Mercado Común del Sur (MERCOSUR) y sus Estados Asociados.

En Argentina el gobierno federal ha fomentado la migración y ofrece su protección a los individuos de todas las naciones y sus familias. La ley migratoria garantiza principios de igualdad y universalidad disminuyendo la discriminación y permitiendo acceso igualitario a migrantes y sus familias en las condiciones, en donde prima las garantías de reunificación. En los procesos de inserción laboral se pueden definir tres situaciones: Precarización de prácticas profesionales: el rol del Estado en la gestión de la precariedad, procesos de desclasamiento socio-laboral y uberización de la inserción laboral migrante.⁴⁶

Para poder desarrollar la aplicación del Derecho Social al Trabajo, se revisó el siguiente escenario en Argentina, donde el derecho al trabajo fue protagonista en casos de situación de vulnerabilidad, debido a que se vulneró el derecho a la vida privada y el derecho a la reunificación familiar conforme se describe en el siguiente caso:

Análisis del caso 10.989 de 2012 del Juzgado Contencioso Administrativo Federal 3, Migrantes Extranjeros - Expulsión de extranjeros.⁴⁷

En el caso de 10.989 de 2012, conocido por el Juzgado Contencioso Administrativo Federal 3, se revisó el tema de migrantes extranjeros y expulsión de extranjeros. Profiriendo

⁴⁶ Blouin, C. Después de la llegada. Realidad de la migración venezolana. Pontificia Universidad Católica del Perú Instituto de Democracia y Derechos Humanos (IDEHPUCP), 2019.

⁴⁷ Poder Judicial de la Nación, Juzgado Contencioso Administrativo Federal 3. (septiembre de 2015). Sentencia 225826/01. Encomenderos Noriega Walter Luis. Buenos Aires.
<https://jurisprudencia.mpd.gov.ar/Jurisprudencia/EN,%20WL.pdf>

sentencia condenatoria por vulneración al derecho a la vida privada y familiar, derecho a la reunificación familiar y Arraigo:

Hechos.

Una persona de nacionalidad peruana residía en Argentina desde el año 2001, la cual fue condenada en el año 2003, a pena de tres años de prisión en suspenso por el delito de falsificación de documento nacional de identidad, en concurso real con el de adulteración de documento nacional de identidad, ante esta situación, la Dirección Nacional de Migraciones, encuadró su situación en el art. 29 inciso c) de la ley de Migraciones, declarando irregular su permanencia en el país y ordenando su expulsión una vez cumplida la pena impuesta y prohibiendo su reingreso por el término de ocho años. A su vez, el peticionario trabajaba en una fábrica; sin embargo, fue despedido porque no se le renovó la radicación temporaria.

Decisión y argumentos.

El Juzgado Contencioso Administrativo Federal No. 3, analizó la demanda interpuesta y dispuso la nulidad de la disposición de la Dirección Nacional de Migraciones sobre la siguiente base: *“la ley 25.871 ha introducido un cambio de paradigma en la política migratoria Argentina. Este nuevo paradigma, se construye a partir de erigir al ‘derecho a migrar’ como derecho humano –esencial e inalienable de la persona– e impone la consecuente obligación del Estado argentino de garantizarlo sobre la base de los principios de igualdad y universalidad (art. 4, ley 25871). Como corolario de ello, la ley migratoria tiende a la regularización del migrante y por eso mismo es que la expulsión es una medida extrema y de última raggio [...].*

En efecto, la ley de Política Migratoria Argentina, 25.871, estableció una variación sustancial a tener en cuenta para la admisión de extranjeros. Es particularmente relevante para decidir esta cuestión, el art. 3 inciso d) que prescribe como una de las finalidades de la norma ‘garantizar el ejercicio del derecho a la reunificación familiar’ y el inciso f) del artículo citado asegura que: *“a toda persona que solicite ser admitida en Argentina de manera permanente o temporaria, el goce de criterios y procedimientos de admisión no discriminatorios en términos de los derechos y garantías establecidos por la Constitución Nacional, los tratados internacionales, los convenios bilaterales y las leyes”*.

[...] Que, resulta importante remarcar que el actor no cuestiona que resulte de aplicación lo previsto por el art. 29 inciso c) [haber sido condenado], sino la decisión de la demandada de no haberle reconocido la excepción contenida en el último párrafo de la norma enunciada y solicita, en esta instancia judicial, su aplicación, teniendo en cuenta las razones humanitarias y de reunificación familiar que invoca.

[...] Resulta evidente que el [peticionario] tiene todo su grupo familiar en Argentina (abuela, madre, hermano, sobrino, tíos/as y primos/as) y que se encuentra a su cargo la manutención económica y espiritual de su madre, quien padece de delicados problemas de salud. Asimismo, luego de su condena penal, se ha reinsertado en la sociedad trabajando en forma continua durante 9 años en la empresa ‘El Galgo SA’, siendo el motivo de la desvinculación la falta de documentación necesaria para continuar con dicha relación laboral, en virtud de que la DNM no le renovó la radicación temporaria. Es aquí donde debe hacerse

un test de razonabilidad, poniendo en juego el derecho humano a la unidad familiar, con la norma que ordena expulsar del país a quien haya cometido un delito –como en el caso del actor–; todo ello sin perjuicio de que la propia norma faculta a la autoridad administrativa a hacer una excepción de la norma que exige la expulsión por razones de unidad familiar [...].

En ese marco, desde ya adelante que no resulta razonable la solución tomada por la autoridad administrativa en cuanto a la negativa de la dispensa ministerial con fundamento únicamente en la ‘...entidad del delito por el que fuera condenado el nombrado’, sin tomar en consideración el tiempo transcurrido desde que el actor tuvo una actividad delictual –fue hace 14 años atrás, en noviembre de 2001–, su posterior reinserción en la sociedad ejerciendo durante largo tiempo una actividad laboral lícita, la radicación de la totalidad de su núcleo familiar en este país, el difícil estado de salud por el cual está atravesando su familiar más directo (su madre) y la total ausencia de vínculos familiares en su país de origen.

Interesa destacar que el artículo 29 establece que la ley migratoria no dispone que al momento de admitir o denegar la dispensa, la Dirección Nacional de Migraciones deba considerar la ‘entidad del delito’, sino que lo que el organismo debe revisar si existen o no ‘razones humanitarias o de reunificación familiar’ que permitan exceptuar al extranjero de la sanción de expulsión que sí fuera impuesta en función del delito cometido (inciso c) del mismo artículo), para lo cual debe analizar las pruebas que aporte en tal sentido el extranjero y expedirse fundadamente al respecto” (voto de la jueza Vidal)

La decisión de la Dirección Nacional de Migraciones es contraria a lo establecido en la ley 25.871 debido a que el derecho a migrar se ha convirtió en un derecho humano, esencial e inalienable a la persona y la expulsión de un migrante es una medida extrema ya que es obligación del Estado argentino garantizar principios de igualdad y universalidad. A su vez, esta ley también busca la reunificación familiar y en el caso en concreto condenaron al peticionario sin haber realizado el procedimiento de unificación familiar teniendo como antecedentes 9 años laborando en la empresa Galo SA.

La expulsión del peticionario no es razonable debido a que existe una excepción en el momento de expulsar a una persona y es la unidad familiar; se tomó una decisión sin considerar el tiempo transcurrido del desarrollo de una actividad lícita y el mal estado de salud de su madre. Y en este caso existen razones humanitarias las cuales deben ser revisadas por la Dirección Nacional de Migraciones y debe analizar las pruebas para poder tomar una decisión razonable.

En esta misma línea, la Corte Suprema ha sostenido que el artículo 8 inc. 1 de la CADH consagra el derecho a ser oído con las debidas garantías y que el carácter administrativo del procedimiento migratorio no puede erigirse como óbice para la aplicación de los citados principios, pues en el Estado de Derecho toda actuación u omisión de los órganos estatales debe respetar el debido proceso legal (Fallos 335:1126, “Losicer”)⁴⁸

En concordancia con lo mencionado en este capítulo se puede concluir que en Argentina la Ley Nacional de Migraciones No. 25.871 configura la igualdad entre extranjeros

⁴⁸ Corte Suprema de Justicia de la Nación. Fallos 335:1126, “Losicer” 26/07/2012

y nacionales, eliminando toda forma de discriminación, racismo y xenofobia garantizando el derecho a la migración es esencial e inalienable de las personas. Así mismo, regulo los derechos y obligaciones de los extranjeros e incorporo cambios en el procedimiento de expulsión, control judicial y legalidad, además garantizó el ejercicio del derecho a la reunificación familiar, la contribución al enriquecimiento y fortalecimiento del tejido cultural y social del país promoviendo la integración en la sociedad argentina de las personas que hayan sido admitidas como residentes.

Esta Ley hizo aportes significativos como la protección de derechos del trabajador migrante en Argentina: el cumplimiento a los compromisos internacionales en materia de derechos humanos, integración y movilidad de los migrantes, la reunificación familiar, la integración de las personas que hayan sido admitidos como residentes permanentes, garantizar los derechos establecidos por la Constitución Nacional que tienen los residentes permanentes o temporarios y garantizar el derecho de defensa del migrante.

Así mismo, esta ley aporta que la migración es de carácter esencial e inalienable y se debe garantizar los principios de igualdad y universalidad permitiendo el acceso igualitario a migrantes y sus familias en las mismas condiciones de protección, amparo y derechos de los que gozan los nacionales, en particular lo referido a servicios sociales, bienes públicos, salud, educación, justicia, trabajo, empleo y seguridad social y el reconocimiento de los derechos a la educación y a la salud para todas las personas, prohibiendo expresamente su negación o restricción por cualquier irregularidad migratoria.

2. Aportes significativos en los estándares de protección de derechos del trabajador migrante en Perú.

Durante un periodo de 24 años, Perú pudo configurar una Ley de Migraciones la cual se encuentra entre las más modernas de la región, fortalece la seguridad del país y promueve una migración ordenada que tiene como fin proteger a las personas más vulneradas en esta situación. Y luego de más de 20 años de Ley de Extranjería promulgada en 1991, se aprobó Decreto Legislativo 1236 de 2015 y en el año 2017 de adopto la Ley de Migraciones 1350 y su Reglamento, el Decreto Supremo 007 de 2017. Esta nueva norma busca incorporar un enfoque de derechos humanos, inclusión y género.

Es así como Perú tiene un fuerte componente migratorio a nivel interno y externo. En el caso de la migración externa ha sido reconocido como país receptor de migrantes como lo fue el caso de los inmigrantes españoles por la conquista instalándose en colonias que se integraron a la sociedad peruana. Así mismo, a lo largo de la historia se ha presentado un gran flujo de migrantes hacia el exterior a causa de política y desequilibrio económico.

Perú se ha convertido en el país con mayor número de solicitudes de asilo de personas venezolanas a nivel mundial.⁴⁹ Durante décadas fue un país emisor de migrantes, sin embargo, se ha convertido en un país de tránsito de personas que van de un Estado fronterizo a otro como lo demuestran los testimonios de los migrantes venezolanos que han llegado de países

⁴⁹ Berganza Setién: Migración venezolana y procesos de integración. Directora de la Escuela de Derecho de la Universidad Antonio Ruiz de Montoya. <https://www.uarm.edu.pe/Noticias/facultades/la-ruiz-isabel-berganza-migracion-venezolana-y-procesos-de-integracion#.YA9XYHb0nIU>

fronterizos como Ecuador, Colombia, Brasil, Bolivia y Chile que han soportado duras condiciones de trabajo, desmejoramiento de salud entre otras situaciones, convirtiéndose de este modo en personas vulnerables y propicias a sufrir discriminación y desprotección respecto de sus derechos⁵⁰.

Para mejorar las condiciones de los migrantes, *“además de los recursos económicos, los países receptores tienen que desarrollar respuestas políticas adecuadas para proteger a los desplazados venezolanos y aprovechar de la oportunidad económica que esta migración – mayormente calificada – implica (Banco Mundial, 2019). El problema es que la mayoría de estos países históricamente han sido países de emigración; por lo tanto, no cuentan con una experiencia en materia de acogida de migrantes y refugiados y políticas sostenibles de integración. La rápida y elevada llegada de personas venezolanas ha implicado un enorme reto para el desarrollo de políticas domésticas, así como también para la coordinación intergubernamental”*.⁵¹

La política migratoria de Perú se ha caracterizado por tener modificaciones constantes lo que genera que la población migrante desconozca los derechos y obligaciones, se enmarca en el artículo 2 inciso 11⁵² de la Constitución Política y a pesar de que desde sus inicios la política resultó ineficaz, luego de varios años se logró consolidar una nueva Ley de Migraciones

⁵⁰ Berganza Setién, Isabel. 2016. Ciudadanía migrante: Rutas, costos y dinámicas de los flujos mixtos en tránsito por Perú. Lima: Universidad Antonio Ruiz de Montoya/ Encuentros, Servicio Jesuita de la Solidaridad. 205 pp. <file:///C:/Users/Erika/Downloads/1401-Article%20Text-3615-1-10-20180129.pdf>

⁵¹ Feline Freier, Luisa. 2019. El desplazamiento venezolano y las políticas de Colombia, Ecuador y Perú. Universidad del Pacífico (Lima, Perú) <https://www.revistabrujula.org/el-desplazamiento-venezolano-y-las->

⁵² Constitución Política del Perú. Artículo 2º, inciso 11: “Toda persona tiene derecho a elegir su lugar de residencia, a transitar por el territorio nacional y a salir de él y entrar en él, salvo limitaciones por razones de sanidad o por mandato judicial o por aplicación de la ley de extranjería”

que es catalogado como una de las más modernas de la región debido a que responde a las necesidades de la población migrante.

De este modo, tras la aprobación del Decreto Legislativo de Migraciones No. 1350 del 6 de enero de 2017, la publicación de su Reglamento mediante el Decreto Supremo No. 007-2017-IN el 27 de marzo de 2017 (Reglamento del Decreto Legislativo No. 1350) y la aprobación de la Política Migratoria Nacional 2017-2025 (Política Migratoria Nacional)⁵³, se reemplazó todas las leyes que existían en el tema migratorio y la política migratoria estableció que el Estado de Perú aportó garantizar al extranjero el respeto de sus derechos humanos fundamentales promoviendo en su territorio una migración segura y defiende la libertad de tránsito internacional, reconoce el aporte de los migrantes internacionales a la cultura, economía ciencia y diversas facetas del desarrollo de las naciones. Lo anterior, significó un avance respecto a la legislación sobre temas migratorios en el Perú. Sin embargo, modificaciones en cuanto a la normativa y a los protocolos de actuación administrativa han hecho variar la perspectiva adoptada en un inicio, especialmente en lo referido al trato que el Estado brinda a la población venezolana en situación de movilidad.

Con este Decreto, se adoptaron una serie de medidas con el fin de regularizar la condición migratoria de las personas venezolanas se creó un Permiso Temporal de Permanencia (PTP), luego se empezó a exigir el pasaporte como documento de ingreso para la población

⁵³ Decreto 1350 de 2017. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2018/11502.pdf>

venezolana y puso fin al PTP y finalmente en el 2019 el Estado peruano impuso la visa humanitaria a los venezolanos.⁵⁴

Se reconoce una serie de principios establecidos desde el artículo 2 al 7 como lo es el principio de soberanía, reconocimiento del aporte de los migrantes en el desarrollo del país y del principio de libre tránsito, integración del migrante, unidad migratoria familiar, interés superior del niño y adolescente, no criminalización de la migración irregular, no discriminación, integralidad, unidad de acción, reciprocidad y formalización migratoria. Así mismo, *“regula el ingreso y salida del territorio peruano de personas nacionales y extranjeras; la permanencia y residencia de personas extranjeras en el país y el procedimiento administrativo migratorio. Regula la emisión de documentos de viaje para nacionales y extranjeros, así como de identidad para extranjeros”*⁵⁵.

En el artículo 34, los permisos y certificaciones migratorias las regula migraciones y ellos pueden *“permitir a los extranjeros con carácter extraordinario realizar actividades distintas a las autorizadas con su calidad migratoria aprobada, también puede autorizar salidas o ausencias del país, permanencias y residencias que coadyuven con una adecuada gestión migratoria”*.

⁵⁴ Blouin, C. (Coord.). (2019). Estudio sobre el perfil socio económico de la población venezolana y sus comunidades de acogida: una mirada hacia la inclusión, Lima: Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú y PADF.

<https://cdn01.pucp.education/idehpucp/wp-content/uploads/2019/08/02195731/estudio-final-.pdf>

⁵⁵ Artículo 1. Decreto 1350 de 2017.

En cuanto al trabajo es reconocido a través de los artículos 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28 y 29. En el caso de las personas migrantes Perú ratificó la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migrantes y sus familias. Así mismo, el artículo 9 de la Ley de Migraciones reconoce el derecho de las personas migrantes al trabajo en igualdad de condiciones a los nacionales y reconoce otras protecciones relativas de derechos laborales sin importar que la situación del migrante sea regular irregular. Por otra parte, Perú cuenta con normas específicas que regulan la contratación de personas migrantes como: “*el Decreto Legislativo No.689 de 1991, Ley para la contratación de trabajadores extranjeros y su reglamento, el Decreto Supremo No. 014 de 1992*”⁵⁶. Y para las personas migrantes no domiciliadas existe un régimen especial mediante Decreto Supremo No. 179 de 2004.

Por otro lado, es importante también referirse a lo señalado por el Tribunal Constitucional de Perú, en el procedimiento migratorio reconoce a los extranjeros en situación irregular las siguientes garantías:

“i) el derecho a ser informado expresa y formalmente de los motivos que dieron lugar a la imposición de la sanción administrativa (multa, salida obligatoria, cancelación de permanencia o residencia, o expulsión) y de los cargos en su contra, si los hubiere; ii) la posibilidad de exponer y acreditar las razones que lo asistan en contra de la sanción administrativa impuesta; iii) la posibilidad de solicitar y recibir asesoría legal, incluso a través de servicio público gratuito de ser aplicable y, de ser el caso, traducción o interpretación, así como asistencia consular, si correspondiere; iv) en caso de decisión

⁵⁶ <https://cdn01.pucp.education/idehpucp/wp-content/uploads/2019/08/02195731/estudio-final-.pdf>

*desfavorable, el derecho a someter su caso a revisión ante una autoridad competente e imparcial, la cual se encuentra obligada a resolver los recursos que correspondan dentro de un plazo razonable. El migrante puede recurrir por derecho propio o a través de un representante; y) la eventual expulsión solo podrá efectuarse tras una decisión fundamentada conforme a la ley y debidamente notificada.”*⁵⁷ Así mismo, el Tribunal Constitucional Peruano considera que: *“la familia, al ser un instituto natural, se encuentra inevitablemente a merced de los nuevos contextos sociales. Así, cambios sociales y jurídicos tales como la inclusión social y laboral de la mujer, la regulación del divorcio y su alto grado de incidencia, las grandes migraciones hacia las ciudades, entre otros aspectos, han significado un cambio en la estructura de la familia tradicional nuclear (...). Consecuencia de ello es que se hayan generado familias con estructuras distintas a la tradicional, como son las surgidas de las uniones de hecho, las monopaternales o las que en doctrina se han denominado familias reconstituidas”*⁵⁸

Como aportes significativos en los estándares de protección de derechos del trabajador migrante en Perú, se enmarca que la ley migraciones eliminó los trámites que se debían realizar para promover negocios e inversiones para el desarrollo del país, generó mecanismos que facilitan la llegada y permanencia de ciudadanos extranjeros como poder acceder a una residencia en Perú junto con sus familias, otorgo el acceso a un contrato de trabajo o de

⁵⁷ Sentencia Tribunal Constitucional. EXP N ° 02744 2015-PA/TC. Magistrados Miranda Canales, Ledesma Narváez, Urviola Hani, Blume Fortini, Ramos Núñez y Espinosa-Saldaña Barrera. 8 días del mes de noviembre de 2016.

⁵⁸ Sentencia Tribunal Constitucional. EXP N ° 09332-2006-PA/TC. Lima- Perú. Magistrados Linda Arroyo, Beaumont Callirgos y Eto Cruz. 30 días del mes de noviembre de 2007.

prestación de servicios en el sector público, situación que antes solo era para el sector privado.

Otros aportes significativos para que los migrantes puedan trabajar en Perú es que:

- i.** EL contrato de trabajo para extranjeros en Perú se considera aprobado desde su presentación ante la Autoridad Administrativa de Trabajo a través del sistema virtual.
- ii.** La autoridad migratoria constatará la aprobación del contrato de trabajo a través de este medio. Las modificaciones, prórrogas y exoneraciones también se tramitan de forma virtual y serán de aprobación automática.
- iii.** El personal extranjero podrá iniciar la prestación de servicios, una vez presentado el contrato de trabajo y obtenido la calidad migratoria habilitante. La pérdida de esta calidad resuelve automáticamente el contrato de trabajo.
- iv.** Debe estar acompañada del contrato de trabajo, de preferencia según modelo; declaración jurada de cumplimiento de las condiciones establecidas en la ley y que cuenta con la capacitación o experiencia requerida; y comprobante de pago del derecho correspondiente.
- v.** No deben realizar trámite de aprobación de contrato, los empleadores que contraten a extranjeros no comprendidos en los límites de contratación (casado, hijo, padre o hermano de peruano; o con visa de inmigrante; o provenga de país con el que Perú tiene convenio de reciprocidad laboral o doble nacionalidad; o se trate de personal de empresas extranjeras de transporte internacional; o de empresas de servicios o bancos multinacionales; o inversionista extranjero, entre otros).
- vi.** Se eliminan los requisitos de presentación de partida de matrimonio para acreditar el estado civil del extranjero casado (a) con peruano (a); copia de los pasajes; títulos del personal técnico, entre otros.

vii. Se debe solicitar el Permiso Temporal de Permanencia (PTP).

Lo anterior se refería al régimen general de contratación de extranjeros. En cuanto al tema de trabajadores venezolanos existe un régimen especial y transitorio para la contratación que cuentan con el Permiso Temporal de Permanencia (PTP) o el Acta de Permiso de Trabajo Extraordinario Provisional (PTEP), regulado por la RM 176-2018-TR (06.07.2018) se mantiene, con las siguientes características:

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

migratoria (En este caso, debe seguirse el procedimiento de aprobación y registro del contrato de trabajo ante el MTPE).

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

Es importante referirse a los aspectos laborales de la actual política migratoria del Estado peruano. El Decreto Legislativo No. 689, ley para la contratación de trabajadores extranjeros y su Reglamento, el Decreto Supremo No. 014-92-TR, regulan los límites legales para la contratación de extranjeros en Perú en empresas del sector privado. Estas normas establecen que los empleadores, independientemente de su actividad o nacionalidad, darán preferencia a la contratación de trabajadores nacionales sobre extranjeros e indica el máximo de personal extranjero con el que las empresas puedan contar. Así mismo, el Plan Nacional de

Derechos Humanos 2018-2021 propone como una de sus principales acciones garantizar los derechos de las personas extranjeras en condiciones de igualdad con las personas nacionales.⁵⁹

Por lo anterior, se puede concluir que, en materia de migración, Perú tiene un componente interno y externo muy fuerte debido a que a lo largo de la historia ha sido reconocido como país receptor de migrantes y su ley de migraciones es catalogada como una de las más modernas debido a que responde a las necesidades de la población migratoria. Así mismo, tanto el Decreto Legislativo No. 1350 y su Reglamento contiene diversos principios que se enfocan en derechos humanos en los procesos migratorios del Estado. Sin embargo, la situación de los ciudadanos venezolanos implica diversas vulneraciones debido a que la política receptiva del país se ha transformado desde hace dos años, lo anterior debido al aumento de solicitudes de refugio.

Por otra parte, para poder desarrollar la aplicación del Derecho Social al Trabajo, se revisó el siguiente escenario en Perú, donde el derecho al trabajo fue protagonista en casos de situación de vulnerabilidad, conforme se describe en el siguiente caso:

⁵⁹ Blouin, C. Informe alternativo al Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares – Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú. Diciembre 2020.
<https://cdn01.pucp.education/idehpucp/wp-content/uploads/2020/12/21213437/Versi%C3%B3n-Digital-Informe-alternativo-diagramado.pdf>

Análisis Casación Laboral No. 11560-2016. Segunda sala de derecho constitucional y social transitoria Corte Suprema de Justicia de la República. Reconocimiento de vínculo laboral y otro. Proceso Ordinario NLPT ⁶⁰

En la Casación Laboral No. 11560-2016, se trata de un recurso de casación interpuesto por Rubén Darío Rodríguez Mora, por la causal de infracción normativa por interpretación errónea del artículo 1° del Decreto Supremo No. 014-92-TR, Reglamento de la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros. Dicha sentencia fue elaborada por el señor juez Arévalo Vela.

Hechos.

- i. Una persona de nacionalidad colombiana trabajó en la empresa PROTEMAX S.R.L, por el periodo 15 de marzo de 2010 al 30 de junio de 2011, debido a que en sentencia del 26 de enero de 2014, el Décimo Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima declaró que solo existió relación laboral entre el actor y a empresa a partir de que el demandante obtiene la calidad migratoria habilitante otorgada por la Superintendencia Nacional de Migraciones, es decir, desde el 1 de julio de 2011.
- ii. Por lo anterior, el actor solicitó reconocimiento de vínculo laboral y el pago por concepto de: beneficios sociales, remuneración insoluta, indemnización por despido arbitrario e indemnización por daños y perjuicios; más los intereses legales, con costas

⁶⁰ Casación Laboral N° 11560-2016. Segunda sala de derecho constitucional y social transitoria Corte Suprema de Justicia de la República. Reconocimiento de vínculo laboral y otro PROCESO ORDINARIO NLPT https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/08/Casaci%C3%B3n-Laboral-N%C2%BA-11560-2016-Lima-Legis.pe_.pdf.pdf

y costos del proceso e interpuso recurso de casación por interpretación errónea del juzgador debido al momento de aplicar dicha norma a los hechos acreditados en el proceso le atribuye un sentido distinto al que le corresponde. Pues el artículo 1 fue modificado por el Decreto Supremo N° 023- 2001-TR y la interpretación correcta es que (...) el incumplimiento de la formalidad respecto de la contratación de un trabajador extranjero no invalida que en los hechos sea una relación laboral, sino que genera un incumplimiento del empleador (...).”

- iii. Como se evidencia, el actor obtuvo la calidad habilitante migratoria posterior a la fecha en que empezó a laborar y que era responsabilidad de la empresa demandada y no del demandante verificar que el contrato de trabajo sea aprobado por la Autoridad Administrativa de Trabajo y que este cuente con la calidad migratoria habilitante para iniciar la prestación de servicios.

Decisión y argumentos.

El 17 de junio de 2016, declararon fundando el recurso de casación y declara la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado con la empresa demandada y se ordena el pago por la suma de (S/. 271,347.68) Soles. Lo anterior, debido a que hubo infracción normativa por interpretación errónea 1° del Decreto Supremo No. 014-92-TR, Reglamento de la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros, es decir, el juzgador eligió de manera correcta la norma, pero al momento de aplicarla le dio un sentido distinto.

La citada norma legal textualmente dispone lo siguiente: “(...) *Los contratos de trabajo de personal extranjero son aprobados por la Autoridad Administrativa de Trabajo. Y el personal sólo podrá iniciar la prestación de servicios aprobado el respectivo contrato de trabajo y obtenida la calidad migratoria habilitante*”.

Dicho artículo fue modificado por el Decreto Supremo N° 023- 2001-TR, en el presente caso corresponde aplicar el texto modificado (...) *el incumplimiento de la formalidad respecto de la contratación de un trabajador extranjero no invalida que en los hechos sea una relación laboral, sino que genera un incumplimiento del empleador (...)*”.⁶¹

Es importante precisar que es obligación de los empleadores corroborar según lo dispuesto en el literal f), del artículo 9° del Decreto Legislativo No. 689⁶², que los migrantes cuenten con la calidad migratoria habilitante para iniciar la prestación de servicios y que el contrato de trabajo sea aprobado por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

En concordancia con lo mencionado en este capítulo se puede concluir que Perú tiene un fuerte componente migratorio pues se ha convertido en país con mayor número de solicitudes de asilo de migrantes venezolanos a nivel mundial y su política migratoria ha tenido constantes modificaciones lo que ha permitido mejorar las condiciones de los derechos y obligaciones de los migrantes catalogándose como la ley migratoria más moderna de la región.

⁶¹ Casación Laboral N° 11560-2016. Segunda sala de derecho constitucional y social transitoria Corte Suprema de Justicia de la República. Reconocimiento de vínculo laboral y otro PROCESO ORDINARIO NLPT https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/08/Casaci%C3%B3n-Laboral-N%C2%BA-11560-2016-Lima-Legis.pe_.pdf.pdf

⁶² Congreso de la República. (4 de noviembre de 1991). Decreto Legislativo N° 689 de 1991. Por medio de la cual se dictan la Ley para La Contratación de Trabajadores Extranjeros. Perú. <https://www.oas.org/dil/Migrants/Peru/Decreto%20Legislativo%20N%C2%BA%20689.pdf>

De este modo se remplazaron todas las leyes migratorias existentes con la aprobación del Decreto Legislativo N° 1350 - Decreto Legislativo de Migraciones del 6 de enero de 2017 en el que se estableció que Perú debe garantizar al extranjero el respeto de sus derechos humanos fundamentales promoviendo en su territorio una migración segura y defiende la libertad de tránsito internacional, reconoce el aporte de los migrantes internacionales a la cultura, economía ciencia y diversas facetas del desarrollo de las naciones.

Con este decreto se observó un avance significativo en temas migratorios pues se adoptaron una serie de medidas con el fin de regularizar la condición migratoria de las personas venezolanas y se creó un Permiso Temporal de Permanencia (PTP), luego se empezó a exigir el pasaporte como documento de ingreso para la población venezolana y puso fin al PTP y luego se impulsó la visa humanitaria a los venezolanos.

Así mismo, se reconoció una serie de principios como el principio de soberanía, reconocimiento del aporte de los migrantes en el desarrollo del país y del principio de libre tránsito, integración del migrante, unidad migratoria familiar, interés superior del niño y adolescente, no criminalización de la migración irregular, no discriminación, integralidad, unidad de acción, reciprocidad y formalización migratoria.

Por otra parte, se crearon permisos y certificaciones migratorias que permita a los extranjeros realizar actividades distintas a las autorizadas y aprobadas en su calidad migratoria y se reconoció el derecho al trabajo a las personas migrantes en igualdad de condiciones a los nacionales y reconoce otras protecciones relativas de derechos laborales sin importar que la

situación del migrante sea regular irregular. Así mismo, el Decreto Legislativo No.689 de 1991 y su reglamento, el Decreto Supremo No. 014 de 1992, regula la contratación de las personas migrantes.

A su vez, el Tribunal Constitucional de Perú reconoció garantías a los extranjeros en situación irregular otorgándoles el derecho a ser informado expresa, la posibilidad de exponer las razones que lo asistan, recibir asesoría legal, el derecho a someter su caso a revisión ante una autoridad competente e imparcial, el derecho a recurrir de forma propia o través d un representante.

Otros aportes significativos para que los migrantes puedan trabajar en Perú es que la autoridad migratoria aprobará de manera virtual el contrato de trabajo, las modificaciones, prorrogas y exoneraciones; el extranjero puede prestar los servicios una vez presentado el contrato de trabajo y con la calidad migratoria habilitada; debe solicitar el Permiso Temporal de Permanencia (PTP).

Para los trabajadores venezolanos existe un régimen especial y transitorio para la contratación que cuentan con el Permiso Temporal de Permanencia (PTP) o el Acta de Permiso de Trabajo Extraordinario Provisional (PTEP), estos documentos deben estar vigentes para la contratación, el contrato no requiere aprobación, se puede prorrogar automáticamente y debe contar con la calidad migratoria

CAPÍTULO III.

Antecedentes en materia de Migración en Colombia.

En este capítulo se revisaron los antecedentes en materia de migración en Colombia con el fin de evidenciar las falencias y vacíos normativos que existe en el país y resaltar que es necesario adaptar e investigar estándares migratorios que aporten a la construcción de una política migratoria integrada por lo establecido por la OIT, el SIDH y la normatividad de Argentina y Perú.

También se revisarán los permisos o autorizaciones que existentes en Colombia para los trabajadores migrantes, la definición del derecho al trabajo y demás requisitos necesarios para poder trabajar en el país. Además, a partir de lo establecido por la OIT, el SIDH y la normatividad migratoria de Argentina y Perú, y la revisión de los proyectos de ley que se encuentran en trámite en el Congreso, se construirán una propuesta de los estándares migratorios que se pueden tener en cuenta en la legislación colombiana.

Finalmente, se propondrá una agenda orientada a proponer futuros temas de trabajos de investigación que permita construir y ejecutar un marco jurídico integral capaz de gestionar acertadamente los diversos flujos poblacionales que de manera simultánea se presentan en el interior del territorio nacional y que lo posicionan en la escena global de la movilidad humana.

1. Colombia un país sin marco jurídico integral capaz de gestionar los diversos flujos poblacionales.

En Colombia son pocos los estudios sobre las políticas migratorias laborales. Y las últimas décadas se han caracterizado por la gran movilidad de población han migrado al país. Sin embargo, el fenómeno que ha ocurrido principalmente en el país es de emigrantes, situación que se ha registrado en tres momentos: el primer momento se dio en los años sesenta hacia Estados Unidos; la segunda movilización se llevó a cabo en los años ochenta hacia Venezuela; y el tercer momento en los años noventa hacia España⁶³.

Estos tres momentos se generaron debido a causas y consecuencias ligadas a la situación local y global; como factores económicos, amenazas por parte de grupos armados al margen de la ley y búsqueda de mejores oportunidades laborales con mejor remuneración que genera una estabilidad y mejor calidad de vida tanto personal como familiar. (Cancillería de Colombia, 1960-2005)

Según informe del DANE, para el 2005 se calculó que había una población de 3.378.345 colombianos residiendo de manera permanente en el exterior. Los destinos elegidos por los inmigrantes colombianos fueron: Estados Unidos (34,6%), España (23,1%), Venezuela (20,0 %), Ecuador (3,1%), Canadá (2,0%), Panamá (1,4%), México (1,1%), Costa Rica (1,1%), y con un porcentaje mínimo Australia, Perú y Bolivia⁶⁴. (DANE, 2008)

⁶³ Cancillería de Colombia. (2005). Antecedentes históricos y causas de la migración. <https://www.cancilleria.gov.co/colombia/migracion/historia>

⁶⁴ Departamento Administrativo Nacional de Estadística –DANE. (2005). Estudios Posicensales 6. Estimación de la migración 1973- 2005. Bogotá D.C https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/poblacion/migraciones/doc_est_mig_1973_2005.pdf

El panorama en Colombia cambió desde el año 2017 al 2019, debido a que la migración ha sido a gran escala en América del Sur y la no capacidad de los países receptores y el grado de vulnerabilidad de la población venezolana en desplazamiento es mayor a pesar de que la OIM y la ACNUR impulsaron el Plan Regional de Respuesta a Refugiados y Migrantes (RMRP), con el fin de promover una migración segura, ordenada y regular, respetando en todo momento los derechos fundamentales y fortaleciendo la respuesta de los gobiernos y la comunidad internacional.

Plan regional que no generó resultados satisfactorios debido a que la gran cantidad de ciudadanos venezolanos que abandonaron su país, considerado según el anuncio de la ACNUR, y la OIM de junio de 2019, como: *“uno de los grupos de poblaciones desplazados más grandes del mundo”*.

En el año 2019, la ACNUR en su informe denominado *“situación venezolanos”* señaló que: *“Los países latinoamericanos acogen a la gran mayoría de venezolanos, con Colombia que acoge alrededor de 1,4 millones, seguido por Perú, con 768.148, Chile 288.233, Ecuador 263.000, Argentina 130.000 y Brasil 168.357. México y los países de América Central y el Caribe también albergan un gran número de refugiados y migrantes de Venezuela”*⁶⁵. (ONU, 2018)

A su vez, el Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes Felipe González Morales, señala que: *“la migración internacional en las Américas tiene un gran*

⁶⁵ Organización de las Naciones Unidas. <https://www.un.org/es/sections/issues-depth/migration/>

impacto en los países de la región, además de la migración interna, que también tiene un gran impacto en dichos países, en particular en Colombia, que es el segundo país con más desplazados internos a nivel mundial, con cerca de 3.4 millones, de acuerdo con las cifras manejadas por el Estado, y 4.9 millones de acuerdo con la información que manejan organizaciones no gubernamentales como la Consultoría para los Derechos Humanos y el Desplazamiento (CODHES) ”⁶⁶ (González Morales, F. 2018). A nivel internacional, las cifras son solo un reflejo de la magnitud que tiene la migración internacional en las Américas, situación que además genera vulnerabilidad de las personas migrantes indocumentados.

A nivel nacional, en su comunicado oficial de julio de 2019, el Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia, señaló que de los 870 mil ciudadanos venezolanos que se encuentran radicados en Colombia, cerca de 382 mil se encuentran en condición regular, un poco más de 442 mil están en proceso de regularización, mientras que cerca de 46 mil están en condición irregular⁶⁷. (ACNUR y OIM, 2019)

En la ciudad de Bogotá, se encuentra cerca del 24%, equivalente a un poco más de 204 mil personas de las cuales 170.419 venezolanos han solicitado PEP. El departamento de La Guajira registra el segundo lugar, con más de 101 mil registros, mientras que en Norte de Santander se estima, estarían radicados, más de 98 mil ciudadanos venezolanos.

⁶⁶ González Morales, F. (2018). Estudios de derecho internacional de los derechos humanos. Primera edición. México: Instituto de Estudios Constitucionales del Estado de Querétaro, 2018. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r38167.pdf>

⁶⁷ Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados & la Agencia de la ONU para los Refugiados. (2019). Refugiados y migrantes de Venezuela superan los cuatro millones: ACNUR y OIM. <https://www.acnur.org/noticias/press/2019/6/5cfa5eb64/refugiados-y-migrantes-de-venezuela-superan-los-cuatro-millones-acnur-y.html>

Otros departamentos que tienen una alta densidad de ciudadanos venezolanos en su territorio son Atlántico, con cerca de 84 mil registros, Antioquia, con más de 66 mil, Magdalena con un poco más de 39 mil, Bolívar con cerca de 36 mil y el Valle del Cauca con 33 mil.

Frente al departamento de Nariño, que tendría más de 39 mil venezolanos en su territorio, el Director de Migración Colombia precisó que la cifra obedece a que más del 60% de los venezolanos que están entrando por frontera, abandonan el país por esta región, para dirigirse, principalmente a Ecuador, Perú, Chile y Argentina.

La migración de ciudadanos venezolanos al ser uno de los grupos de poblaciones de desplazados más grandes del mundo permite evidenciar que Colombia tiene falencias y carece de un marco jurídico integral capaz de gestionar los diversos flujos poblacionales. Debido a que los antecedentes normativos en esta materia se desarrollaron con la creación del Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia que se remontan a la constitución de 1821; en la ley del 11 de mayo de 1843, se organizó la Secretaría de Estado la de Relaciones Exteriores; con la Ley 10 de 1880, se creó el Despacho de Relaciones Exteriores con los de Gobierno e Instrucción Pública recobró su autonomía.

Luego de más de 20 años, se legisló el Decreto 1017 de 1901, el cual reorganizó la Cancillería, fijó el personal a su servicio y las correspondientes asignaciones. Posteriormente, se expidió la ley 51 de 1935, fue reorganizado el Ministerio y fijadas las asignaciones de sus empleados y la Ley 114 de 1937, confirió autorización al Gobierno para reorganizar el Ministerio y para crear la Carrera Diplomática y Consular. Desde su creación, ha tenido varias

modificaciones. Por último, el Decreto 1091 de 26 de marzo de 1948 reglamentó el ceremonial diplomático.⁶⁸ (Cancillería de Colombia, 1991)

A partir de 1954, el Ministerio de Relaciones Exteriores ha suscrito las siguientes normas de organización:⁶⁹ Decreto 1197 Julio 9 de 1958, Decreto 2017 Julio 17 de 1968. Orgánico del Ministerio de Relaciones Exteriores, Decreto 2472 del 5 de septiembre de 1968. Modifica el Decreto 2017 del 17 de julio de 1968, Ley 11 de 1190, Ley 33 del 16 de 1990, Decreto 2126 de 1992, Decreto 1295 de 2000, Decreto 274 de 2000, Decreto 3355 de 2009, Decreto 4057 de 2011 y el Decreto 0834 de 2013.

Para atender las necesidades de los migrantes venezolanos es necesario formular políticas públicas que incluyan un mecanismo de seguimiento y monitoreo que sea retroalimentado por todas las instituciones a nivel nacional y local para tener incidencia en la respuesta a la inserción laboral de la población retornada. Además, es necesario construir un sistema de monitoreo con indicadores de gestión precisos que permitan evaluar la eficacia de las medidas que se toman con relación a la migración de retorno. Este mecanismo idealmente y como mínimo, debería vincular a los representantes de los empresarios y de los trabajadores. Existen mecanismos tripartitos desarrollados por el Estado, como la Subcomisión para el Diálogo Social Tripartito en Gestión Migratoria Laboral, que pueden ser útiles para realizar este tipo de seguimiento⁷⁰. (López-Villamil. S. 2019).

⁶⁸ Historia del Ministerio. <https://www.cancilleria.gov.co/en/node/11>

⁶⁹ Pedraza Gallardo, C. (1991). Antecedentes de la Organización y Función del Ministerio de Relaciones Exteriores: Historia Bibliográfica de la Memoria al Congreso Nacional. Bogotá: Ministerio de Relaciones Exteriores, Pp. 63.

⁷⁰ López Villamil, S. (2019). “Políticas de inserción laboral de los migrantes colombianos retornados entre 2012 y 2018”.

Antecedentes de políticas migratorias en Colombia.

En cuanto a los antecedentes de las políticas de migración en el país se originaron en el año 1823, cuando el Congreso de Cúcuta promulga la Ley 13 de 1823, en la cual se fijan *“las condiciones de la naturalización de los extranjeros que quisieran instalarse en el país”*. Este tema durante las últimas décadas quedó congelado y es hasta 1843 reaparece con el gobierno del presidente Pedro Alcántara Herrán, quien promulga la Ley del 2 de junio de 1847 *“sobre inmigración de extranjeros”*; esta ley fue anulada aunque desató uno de los más grandes debates nacionales alrededor del asunto de la adjudicación de tierras baldías a nacionales o extranjeros.

Para 1871, se emite una nueva ley, *“Sobre la protección de los inmigrantes extranjeros”* (Ley de 9 de junio de 1871), con la cual se crean juntas en los puertos de Colón, Cartagena, Barranquilla, Santa Marta, Riohacha, Buenaventura y Tumaco para apoyar a los inmigrantes europeos pobres a que se quedaran en el país.

Según alude José María Samper en su misión diplomática en Montevideo en 1884: *(...) la inmigración es un fenómeno natural, deseado por Dios, pero también contienen las inmigraciones extrañas, en los pueblos nuevos, como los americanos, un gran peligro: el comprometer la unidad nacional del pueblo que las recibe [...] Si no se adoptan correctivos eficaces, un pueblo joven puede perder, dominado por las ondas de los inmigrantes extranjeros, lo más noble i lo más íntimo de su ser colectivo: su espíritu nacional y su lengua”*⁷¹.

⁷¹ Gómez Matoma, M. A. (2009). La Política Internacional Migratoria Colombiana A Principios Del Siglo XX / Colombian Migration Policy at the Early 20th Century / A Política Migratória Internacional Colombiana ao Começo do Século xx. Pág. 10 <file:///C:/Users/Erika/Downloads/8221-Texto%20del%20art%C3%ADculo-31222-1-10-20140408.pdf>

Los extranjeros se clasificaron en dos categorías: transeúntes y domiciliados, según la Ley 145 de 1888. Los primeros eran aquellos que estando en Colombia no tenían en ella domicilio, los segundos eran los extranjeros que residían “en territorio colombiano, con ánimo, expreso o presunto, de permanecer en el país” (art. 4); y su permanencia en el país debía ser validada ante alguna autoridad política, en presencia de dos testigos, y tener la intención de domiciliarse definitivamente en Colombia. Las pruebas que se podían adjuntar a las autoridades eran: a) residencia voluntaria y continua en el país por más de cuatro años; b) compra de bienes raíces y su residencia en esta; c) residencia unida a la actividad comercial estable; d) haberse casado con algún colombiano y permanecido en el país por dos años; y e) haber ejercido algún cargo público al servicio del gobierno (art. 6).

En la actualidad se están tramitando en materia de migración los siguientes proyectos de Ley (“Listado de Proyectos de Ley - Migrantes”, 2018)⁷²: **i)** *“Por medio del cual se crea un marco legal para una política migratoria integral y de largo plazo. [Política migratoria]”, radicado el 20 de julio de 2019; ii)* *“Por medio de la cual se declara el 10 de octubre como el día nacional del colombiano migrante. [Día del migrante colombiano]”, radicado el 22 de noviembre de 2018; iii)* *“Por medio del cual se establecen parámetros en materia migratoria, se organiza el sistema nacional, se dictan lineamientos para la política pública de migraciones y se dictan otras disposiciones. [Política pública de migraciones]”, radicado el 20 de noviembre de 2018. iv)* *“Por medio de la cual se establecen lineamientos para la política*

⁷² Congreso Visible. (2020). Proyectos de Ley - Migrantes. <https://congresovisible.uniandes.edu.co/proyectos-de-ley/#q=migrantes>

*integral migratoria en Colombia y se dictan otras disposiciones. [Política migratoria]”,
radicado el 19 de septiembre de 2017.*

En Colombia en materia de migración existe: el documento CONPES 3603 de 2009 que define “Política Integral Migratoria”, la Ley 1465 de 2011⁷³, “por la cual se crea el Sistema Nacional de Migraciones y se expiden normas para la protección de los colombianos en el exterior”, el documento CONPES 3950 de 2018 que define “la Estrategia para la atención de migración desde Venezuela” y el Decreto 117 de 2020, “*Por el cual se adiciona la Sección 3 al Capítulo 8 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con la creación de un Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización – PEPFF*”⁷⁴.

Y otras medidas legislativas como las que señala el Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares en su informe.

La CTMF, en informe del 27 de enero de 2020⁷⁵, señaló los aspectos positivos en la aprobación de algunas medidas legislativas que permiten garantizar la protección de los derechos en aspectos como los siguientes:

⁷³ Congreso de Colombia. Ley 1465 de 2011. “Por la cual se crea el Sistema Nacional de Migraciones y se expiden normas para la protección de los colombianos en el exterior”.

https://www.colombianosune.com/sites/default/files/ley%201465%202011%20SNM_1.pdf

⁷⁴ Duque Márquez, I., & Ramírez Blanco, M. L. (2018, noviembre 23). CONPES 3950: Estrategia para la atención de la migración desde Venezuela. <https://www.cancilleria.gov.co/documento-conpes-estrategia-atencion-migracion-venezuela>

⁷⁵ Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares. (2020). Observaciones finales sobre el tercer informe periódico de Colombia. <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FPPrICAqhKb7yhsmxpvcEg4fTY8dv%2FqThh5tfwU10fSRu4Jo4DrypLUO%2FGTRhnYPLVQjld%2FM8B15PuRITILXySmGVGN1ZTqIku3g259knqdvRWXW3NCD4GNlce>

- i. Nacionalizar a los niños de padres venezolanos nacidos en Colombia a partir de enero de 2015, beneficiando 24.000 niños.
- ii. Resolución 5797 de 2017, por medio de la cual se crea el PEP, con la finalidad de controlar el flujo migratorio de venezolanos, permitiendo a los nacionales regularizar su situación migratoria por dos años, con lo cual están facultados a trabajar y circular sin problema por su territorio.
- iii. Resolución 10064 del 3 de diciembre de 2018, por la cual se modifica el párrafo 1 del artículo 1 de la resolución 6370 de 2018, expedida por el Ministerio de Relaciones Exteriores, que establece que las personas inscritas en el Registro Administrativo de Migrantes Venezolanos, que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 1 de la resolución 6370 de 2018 del Ministerio de Relaciones Exteriores, podrán acceder al PEP hasta el día 21 de diciembre de 2018.
- iv. Resolución 10677 del 18 de diciembre de 2018, mediante la cual se estableció un nuevo término para acceder al Permiso Especial de Permanencia, consagrando en su artículo 1 que los venezolanos que se encuentren en territorio colombiano al 17 de diciembre de 2018 (y que cumplan con los requisitos establecidos en la resolución 5797 de 2017), podrán solicitar el PEP dentro de los cuatro meses siguientes a la publicación de la resolución 10677 de 2018.
- v. Decreto 542 del 2018, que crea el Registro Administrativo de Migrantes Venezolanos, el cual es un mecanismo de información y consulta sobre la migración de venezolanos y les otorga un documento de identificación en ese país.

- vi.** Decreto 1288 del 25 de julio de 2018, que adopta medidas para garantizar el acceso a la oferta institucional a las personas inscritas en el Registro Administrativo de Migrantes Venezolanos.
- vii.** Resolución 6370 del 1 de agosto de 2018, que fija el plazo y prórroga para que las personas inscritas en el Registro Administrativo de Migrantes Venezolanos puedan acceder al Permiso Especial de Permanencia, por dos años más.
- viii.** Decreto 1036 de 2016, que crea el Observatorio de Delito de Trata de Personas contemplado en la Estrategia Nacional para la Lucha contra la Trata de Personas, como un mecanismo para la recopilación, registro y sistematización de la información relativa a este delito y herramienta de análisis integral que permita el fortalecimiento de los mecanismos de prevención, investigación y judicialización, asistencia y protección.
- ix.** Ley 1788 de 2016, que garantiza el acceso en condiciones de universalidad al derecho prestacional, de pago de prima de servicios para los trabajadores y trabajadoras domésticos.
- x.** Decreto 1067 de 2015, que enuncia las circunstancias para el reconocimiento de la condición de refugiados y establece que la Comisión Asesora para la Determinación de la Condición de Refugiado del Ministerio de Relaciones Exteriores es la instancia encargada de recibir, tramitar y estudiar las correspondientes solicitudes de reconocimiento.
- xi.** Decretos 1000, 2064 y 2192 de 2013, que establecen disposiciones y fijan incentivos para el retorno de colombianos residentes en el extranjero.

- xii.** Decreto 1000 del 21 de mayo de 2013, que crea la Comisión Intersectorial para el Retorno con el objetivo de coordinar las acciones para brindar atención integral a la población migrante colombiana en situación de retorno.
- xiii.** Ley 1565 de 2012, que establece competencias específicas en cuanto a las rutas de acompañamiento a las cuatro tipologías de retorno previstos (laboral, productivo, humanitario y solidario).
- xiv.** Ley 1465 de 2011, por la cual se crea el Sistema Nacional de Migraciones y se expiden normas para la protección de los colombianos en el exterior.

El Comité acoge también favorablemente las siguientes medidas institucionales y en materia de políticas de retorno para los nacionales colombianos y sus familias: i) la estructuración del Sistema Nacional de Atención Humanitaria al Retorno; ii) la implementación entre 2013 y 2018 de planes de atención humanitaria alcanzando la atención directa de 9.436 colombianos y núcleos familiares mixtos en situación de vulnerabilidad. El proceso de implementación de la ruta de estabilización para connacionales establecida en el Sistema Nacional de Atención Humanitaria al Retorno ha gestionado, modelado y ejecutado un total de 110 unidades de recuperación o negocio entre 2016 y 2018; iii) La consolidación de un plan de emprendimiento y competitividad para la implementación de proyectos productivos dirigidos a población retornada.

A su vez el Comité considera positivo el voto del Estado parte a favor del Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular adoptado por la Asamblea General mediante su resolución 73/195, y recomienda que el Estado parte trabaje en su implementación,

garantizando el pleno cumplimiento de la Convención y resalta la creación y la labor de varios cuerpos colegiados, como consejos, mesas de trabajo y comités que trabajan articuladamente en los programas y proyectos dedicados a las personas en movilidad humana y reconoce el interés del Estado parte por articular los esfuerzos de todas sus entidades para cumplir con las obligaciones de la Convención, así como su participación activa en los procesos regionales de diálogo para abordar los flujos masivos de personas en América del Sur.

Derecho al trabajo de las personas migrantes en Colombia.

En Colombia las normas del derecho individual del trabajo de carácter particular y las del derecho colectivo del trabajo están reguladas por el Código Sustantivo del Trabajo, las cuales se aplican a todo ciudadano nacional o extranjero que establezca una relación laboral en Colombia.

En tal sentido, para poder permanecer en el territorio nacional debe tener permisos o autorizaciones como: “(i) *Permiso de Ingreso y Permanencia (PIP)*, (ii) *Permiso de Ingreso y Permanencia de Tránsito Temporal (PIP-TT)*, (iii) *Permiso Especial de Permanencia (PEP)*, (iii) *Permiso Especial de Permanencia para el Fomento (iv) Tarjeta de Movilidad Fronteriza (TMF)*, (v) *reconocimiento de la condición de refugiado*, (vi) *visa* y (vii) *nacionalidad, de ser viable*”⁷⁶. (Palacios Sanabria, M. T. 2019)

⁷⁶Palacios Sanabria, M. T. (2019) Cartilla Práctica e Informativa. El Acceso a los Derechos de los Migrantes en Colombia. Grupo de investigación en Derechos Humanos, Universidad del Rosario. Pp 3-121
https://www.oas.org/es/sadye/documentos/FUPAD_CartillaDerechos.pdf

Todos aquellos migrantes que quieran trabajar en Colombia deben solicitar el Permiso Especial de Permanencia (PEP). Para el caso de los ciudadanos venezolanos deben solicitar previa inscripción en el Registro Administrativo de Migrantes Venezolanos (RAMV), para ejercer cualquier actividad u ocupación legal en Colombia, como lo es un vínculo laboral durante el periodo señalado por el Gobierno Nacional.

A su vez, para regular la migración y la vinculación laboral, el Decreto 117 del 28 enero de 2020⁷⁷, *“adiciona la Sección 3 al Capítulo 8 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con la creación de un Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización – PEPFF”*, como mecanismo excepcional y transitorio dirigido a facilitar la regulación migratoria de los nacionales venezolanos en territorio colombiano.

Para comprender la aplicación del derecho al trabajo en Colombia, es importante precisar su definición, entendiéndose como un derecho individual y colectivo que tiene cada persona, el cual debe ser digno y respetar los derechos fundamentales, los derechos de los trabajadores en cuanto a la seguridad laboral, remuneración, igualdad y la no discriminación.

En Colombia el derecho al trabajo es concebido como una disciplina jurídica que regula la relación de trabajo surgida entre una persona natural que presta un servicio y se

⁷⁷ Ministerio del Trabajo. (28 de enero de 2020). Decreto 117 de 2020, por el cual se adiciona la Sección 3 al Capítulo 8 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con la creación de un Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización –PEPFF.

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20117%20DEL%2028%20DE%20ENERO%20DE%202020.pdf>

denomina trabajador a otra persona natural o jurídica que se beneficia de ese trabajo y se denomina empleador. De esta relación surgen derechos y deberes para las partes, como también, elementos de subordinación en virtud de la cual el empleador tiene el poder de disposición patrimonial, dirigir y dar instrucciones del trabajo, deber de asistencia y responsabilidad por los actos del trabajador, entre otros.

Este derecho se encuentra consagrado en el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia, establece que: *“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”*.⁷⁸

La jurisprudencia colombiana, reviste una triple dimensión: *“es derecho fundamental, es una obligación social y es un valor fundante del Estado. La obligatoriedad del trabajo descansa en la premisa de que el esfuerzo físico o mental realizado será remunerado de manera proporcional a su calidad y cantidad, remuneración que además debe reunir las notas de vital y móvil. De allí que el salario sea una obligación patronal que se debe cumplir de manera oportuna y completa, pues de lo contrario coloca en peligro la subsistencia del trabajador y su familia.”*⁷⁹ (Sentencia T-651/98, 1998)

Para el caso de migrantes en Colombia, el derecho al trabajo se ampara por el artículo 100 de la Constitución Política, que establece la no discriminación del trabajador extranjero, en

⁷⁸ Constitución Política de la República de Colombia. Artículo 25.
<http://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-1/articulo-25>

⁷⁹ Corte Constitucional Colombiana. (10 de noviembre de 1998). Sentencia T-651/98. M. P. Antonio Barrera Carbonell. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/T-651-98.htm>

cumplimiento de Convenios y recomendaciones de la OIT. El trabajador inmigrante tiene los siguientes derechos: celebrar un contrato de trabajo, recibir pago de salario por la prestación del servicio, afiliación al Sistema General de Seguridad Social (Salud, Pensión y Riesgos laborales), afiliación a una caja de compensación familiar, pago de sus prestaciones sociales, vacaciones, afiliación a una asociación y/o una organización sindical.

Como ya se había señalado, las cuestiones previas que impiden la suscripción del contrato de trabajo que impide la vinculación de estas personas son: la convalidación de títulos profesionales; la inscripción al SG-SST como cotizante y de sus dependientes económicos; la apertura de una cuenta bancaria y la validez de las certificaciones de experiencia y verificación de las competencias para desempeñar las funciones propias de un cargo. Dichas barreras son de índole legal y no pueden ser desconocidas por el empresario nacional, además, el país receptor debe procurar que estos tengan acceso a un empleo formal en condiciones dignas.

Otras barreras, es el desconocimiento por parte de los migrantes sobre el ordenamiento jurídico, falta de información para tramitar permisos y un exceso trámite administrativo a la hora de vincular a migrantes en entidades.

Para afiliarse al Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS), es necesario tener un estatus, sin embargo, en Colombia los requisitos son complejos para las personas venezolanas. Con respecto a este punto, la Corte Constitucional⁸⁰ ha realizado dos consideraciones: *“i) no existirán distinciones de las garantías concedidas a nacionales y*

⁸⁰ Corte Constitucional, sentencias T-239 de 2017, M. P. Alejandro Linares Cantillo, y SU- 677 de 2017, M. P. Gloria Stella Ortiz Delgado

extranjeros, salvo que estén fundadas en razones de orden público y estén expresamente establecidas en la ley; y ii) los extranjeros no residentes tienen derecho a recibir atención básica y de urgencia en virtud de la protección de sus derechos a la vida digna, la integridad física y el derecho a la salud. Por lo cual, cualquier consideración que limite el acceso igualitario al sistema de salud con base en el origen nacional debe ser analizada estrictamente bajo el rasero del principio de igualdad y no discriminación”⁸¹

En los casos bajo el proceso de tutela T-7.210.348⁸², el asunto principal fue el derecho a la atención en salud de las personas migrantes con permanencia irregular en el país. En el primer caso, una mujer de nacionalidad venezolana solicitó la protección de su derecho a la salud pues este le negó atender el lupus eritematoso sistémico que padece. En el segundo caso, una adulta mayor proveniente de Venezuela padece graves complicaciones de salud (hipertensión, diabetes mellitus tipo 1, accidente cerebrovascular hemorrágico, gastritis crónica, síndrome de colon irritable, ansiedad e insuficiencia cerebrovascular), las entidades administrativas y de salud competentes les han negado el acceso a servicios médicos adecuados. En el tercer caso, otra mujer de nacionalidad venezolana que padece un cuadro de ansiedad y depresión que requiere atención psiquiátrica. En el cuarto caso, un ciudadano venezolano, en representación de su hijo menor de edad, solicitó la protección de sus derechos a la salud y a la vida pues las entidades de salud le han negado la práctica de un TAC de senos paranasales que requiere con urgencia.

⁸¹ Palacios Sanabria, M. T. (2012). La vida digna en el contexto de la inmigración: los trabajadores migratorios. Tesis doctoral, Universidad de Sevilla, España.

⁸² Proceso de tutela T-7.210.348. Honorable Magistrado José Fernando Reyes Cuartas. Asunto constitucional en discusión: Derecho a la salud de las personas migrantes.

En los casos anteriormente mencionados, se evidencia que, al ser ciudadanos venezolanos migrantes, se enfrentan a tres barreras que impide el acceso al derecho de salud, en primer lugar la crisis políticas, económicas y sociales de su país; en segundo lugar la falta de recursos económicos, la ausencia de ofertas laborales que existen en Colombia y en tercer lugar, las barreras para obtener la documentación y permisos correspondientes para trabajar. Mientras no se solucionen estas barreras no se podrá garantizar sus derechos fundamentales, incluido la salud.

A pesar de estas barreras, en los 4 casos mencionados se ordenó tutelar los derechos fundamentales de los accionantes y ordenar a los hospitales y centros de salud que los atendieron a garantizar la atención médica urgente pues sus enfermedades requieren de servicio médico oportuno, adecuado y eficiente; se ordenó al Ministerio de Salud y Protección Social y a las oficinas de Migración Colombia adelantar una circular que señalará que las personas migrantes tienen derecho a la atención en urgencias, sin importar su estatus migratorio dirigida a entidades de salud nacional, departamental y municipal y se ordenó a la Presidencia de la República al Ministerio de Relaciones Exteriores y a la Unidad Administrativa de Migración Colombia a crear rutas accesibles para la regularización del estatus migratorio de aquellas personas migrantes venezolanas que ingresaron al país en un período de tiempo distinto a aquellos en que se ha otorgado el PEP y el PEP-RAMV⁸³.

Con respecto a las personas extranjeras, la Corte Constitucional ha señalado que el derecho a la salud se debe garantizar a toda la población conforme a los principios de

⁸³ Proceso de tutela T-7.210.348. Honorable Magistrado José Fernando Reyes Cuartas. Asunto constitucional en discusión: Derecho a la salud de las personas migrantes.

universalidad y solidaridad del sistema de seguridad social consagrado en el artículo 49 Constitución Política. En este sentido, es deber de las entidades competentes de este servicio atenderlas sin distinción alguna. Por ejemplo, en la sentencia C-834 de 2007⁶⁶, la Corte sostuvo que:

“toda persona, incluyendo por tanto a los extranjeros que se encuentren en Colombia, tienen derecho a un mínimo vital, en tanto que manifestación de su dignidad humana, es decir, un derecho a recibir una atención mínima por parte del Estado en casos de extrema necesidad y urgencia, en aras de atender sus necesidades más elementales y primarias. De tal suerte que, al legislador le está vedado restringir el acceso de los extranjeros a esas prestaciones mínimas, en especial, en materia de salud, garantizadas en diversas cláusulas constitucionales y tratados internacionales sobre derechos humanos que vinculan al Estado colombiano”⁸⁴

En este sentido, se busca mejorar la calidad de vida de los colombianos en el exterior y omite garantizar la calidad de vida de los extranjeros en Colombia, como Estado Social de Derecho corresponde proteger la dignidad de todas las personas nacionales y extranjeras debido a que los derechos fundamentales están relacionados con el mínimo vital necesario para contar con condiciones sociales normales de vida.

⁸⁴ Corte Constitucional, sentencia C-834 de 2007. Magistrado Ponente: Dr. Humberto Antonio Sierra Porto.

2. Propuesta de estándares migratorios en la legislación colombiana.

Para elaborar la propuesta se estudiaron los estándares normativos para la protección de los trabajadores migrantes aplicados por la OIT y el SIDH y normatividad migratoria de Argentina y Perú, para proponer la construcción de una política o ley migratoria en Colombia. Igualmente, se analizaron los proyectos de ley que se encuentran en trámite en el Congreso con el fin de definir la siguiente propuesta:

- i. Los objetivos de la política migratoria podrían estar basados en garantizar 6 derechos fundamentales para los trabajadores migrantes tales como: derecho de igualdad ante la ley, informar sobre sus derechos, generar acceso a los servicios educativos y sociales, derecho de participación de sindicatos, poder tener contacto con su país de origen y derecho a transferir sus ingresos a su país de origen.

Los derechos anteriormente mencionados se podrían considerar como principales para formular una política migratoria porque permitirían eliminar la discriminación, lograr igualdad de oportunidades y trato como seres humanos, sin distinción de raza y sexo. La igualdad y no discriminación se debe aplicar a personas que no son ciudadanos de un país debido a que el artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de las Naciones Unidas de 1966 (ICCPR), el Comité de Derechos Humanos aclaró que el ICCPR se aplica a los no ciudadanos en igualdad de términos que a los nacionales:

“En general, los derechos reconocidos en el Pacto son aplicables a todas las personas, independientemente de la reciprocidad, e independientemente de su nacionalidad o de que sean apátridas.”

Esta garantía debe aplicarse por igual a extranjeros y nacionales. Y al no existir discriminación el acceso al trabajo podría ser de una forma más ágil y segura, garantizando todos los derechos laborales un nacional.

ii. Reconocimiento de los derechos económicos, sociales y culturales como el derecho al trabajo, a la educación, a la salud, a la seguridad social, a la vivienda, al agua y la comida, a un entorno saludable y a la cultura, encarnan las condiciones esenciales para una vida con dignidad y libertad de los trabajadores migrantes que garantiza el bienestar económico y social, la justicia, la participación política y la igualdad.

Al ser derechos humanos son universales, indivisibles e interdependientes y están relacionados entre sí; y estos derechos deben ser reconocidos por el Estado y por derecho internacional que no suele distinguir entre nacionales y no nacionales respecto de los derechos humanos que se otorgan. Al ser reconocidos permitirían mantener las condiciones necesarias para una vida digna.

iii. Establecer beneficios de derechos laborales sin distinción de goce entre sus ciudadanos, los extranjeros con estatus regular y los extranjeros en situación irregular.

Con la definición de los beneficios de los derechos laborales sin distinción entre nacionales y extranjeros, los países de destino a los que los migrantes van en busca de trabajo se beneficiarían porque se generaría mayor competencia con trabajadores migrantes y se lograría impulsar el producto interno bruto (PIB), estimular el desarrollo de las empresas y la creación de empleo, fortalecer el desempeño de los sistemas nacionales de seguridad social y fomentar la innovación.

- iv. Garantizar la introducir en la normatividad colombiana el derecho de gentes como norma consuetudinaria que prescribe que un Estado que ha ratificado un tratado de derechos humanos debe introducirlo en su derecho interno.

Con la introducción del derecho de gentes como norma consuetudinaria en el derecho interno, se garantizarían los derechos consagrados en un tratado de derechos humanos y se podrán establecer medidas necesarias para lograr el cumplimiento de las normas que garanticen el derecho de gentes, es decir, poner en práctica las normas para revisar su efectivo desarrollo y garantizar la protección de los derechos a los trabajadores migrantes.

- v. En la política migratoria, migrar se debe reconocer como derecho humano, esencial e inalienable de la persona que imponga al Estado la obligación de garantizar sobre la base de los principios de igualdad y universalidad.

Al establecer la acción de migrar como un derecho humano se estaría garantizando no solo las condiciones dignas de la persona sino que se debe revisar su entorno porque es la familia quien sufre o goza con los criterios y procedimientos de admisión no discriminatorios en

términos de los derechos y garantías establecidos por la Constitución Nacional, los tratados internacionales, los convenios bilaterales y las leyes.

vi. La política migratoria debe basarse en principios que garantice la dignidad humana, el debido proceso y la legítima defensa de los migrantes.

Porque la dignidad humana incluye un listado de derechos que como ser humano debe exigir que se le respeten y se le garanticen como a un nacional; el segundo y tercer principio van de la mano debido a que un migrante que está bien representado y asesorado tiene más posibilidades de mejorar sus condiciones de vida que uno que no tiene conocimiento de la legislación interna del país de acogida y su transición de un lugar a otro puede ser más amable.

vii. En el momento de tomar una decisión respecto de la condición de un migrante la política migratoria debe garantizar el derecho internacional migratorio para asegurar el reconocimiento de los derechos consagrados por una autoridad internacional.

Lo anterior en procurar a que sean aplicados y ratificados de los instrumentos internacionales para que a su vez se puedan hacer alianzas estratégicas con organizaciones, actores y o grupos de interés que han analizado y estudiado el tema de migración y que buscan la garantía de los derechos humanos por medio de un litigio estratégico del alto impacto.

viii. La política migratoria debería desarrollar temas como el reconocimiento y protección de las personas migrantes, la creación de un plan nacional de oportunidades y derechos, el derecho de reunificación familiar y el fortalecimiento del tejido cultural y social del país promoviendo la integración en la sociedad.

El primer tema es importante porque con el reconocimiento y protección de las personas migrantes se puede determinar la condición de estas personas, asegurar su protección y facilitar el procedimiento para lograr los permisos de trabajo.

El segundo tema garantiza que derechos de un nacional sean iguales para los migrantes y de esta manera migrar se pueda desarrollar de manera segura, ordenada y regular, simplificando los tramites al migrante para aplicar a dichas calidades y obtener la residencia sin necesidad de salir del país, siempre y cuando cumpla con requisitos.

La reunificación familiar permite garantizar que la familia en algún momento de la migración pueda favorecerse de los ingresos y la condición de un familiar que se encuentre en un país diferente al de origen. Y, por último, al fortalecer del tejido cultural y social del país se disminuiría la discriminación de los migrantes.

ix. Establecer en la política migratoria que los requisitos que los extranjeros deban presentar puedan ser de manera virtual y sean aprobados por la autoridad competente, la cual puede ser creada de manera exclusiva para atender estas solicitudes y evitar costos adicionales al migrantes.

A su vez, esta misma autoridad se puede encargar de verificar la calidad de migrante y el permiso temporal de permanencia en el país, esto con fin de que los empleadores puedan estar informados de los perfiles de las personas migrantes y permitir de manera más ágil la vinculación laboral.

- x. Permitir que los ciudadanos de aquellos países que tengan acuerdos internacionales con Colombia puedan acceder a calidad migratorias específicas con mejores condiciones y mayores plazos.

Esto permitiría desarrollar una gestión diplomática para facilitar la entrada y salida organizada de la población de aquellos países que tengan acuerdos con Colombia para lograr una respuesta colectiva efectiva que evite el desplazamiento de responsabilidades de unos países a otros y que permita armonizar los mecanismos de monitoreo, promover y canalizar el apoyo internacional político, económico y técnico y así conocer la situación cambiante en tiempo real que oriente la toma de decisiones.

3. Propuesta de Agenda para futuros temas de investigación.

Una vez estudiado y analizado los Estándares normativos internacionales para la protección de los trabajadores migrantes para la construcción de una política migratoria en Colombia, se observa que para solventar y fortalecer de manera normativa al país es necesario desarrollar unas series de investigaciones en los siguientes temas:

- i.** Mujeres migratorias (feminización)
- ii.** Contradicción entre la inclusión y la exclusión
- iii.** Criminalización de la migración
- iv.** Deportaciones masivas
- v.** Efectos de los flujos migratorios
- vi.** Fenómeno de la transnacionalidad
- vii.** Jóvenes y niños en los flujos de migración internacional
- viii.** Migración en tiempo de pandemias
- ix.** Perfil de las personas migrantes indocumentadas
- x.** Racismo en algunas políticas migratorias
- xi.** Tráfico de personas
- xii.** Transferencia de las remesas de los migrantes a sus familiares

CONCLUSIONES.

La migración es un fenómeno social que evidencia el movimiento o desplazamiento de personas o de un grupo de personas, ya sea de manera forzosa o voluntaria con la intención de buscar oportunidades y mejorar su calidad de vida, cambiando de residencia desde un lugar de origen a otro destino por un período de tiempo o de manera indefinida.

La migración puede clasificarse en una serie de categorías como lo son: migrantes internos, externos, irregulares, refugiados, rurales, urbanos, temporarios, permanentes, voluntarios, profesionales, infantiles, adultos o ancianos y pueden existir migraciones bélicas, ecológicas, económicas, políticas, entre otras.

Podemos señalar que la migración es la posible la solución a los problemas que padecen los ciudadanos en su propia nación, sin embargo, sin tener conocimiento de la legislación del país de destino, esta posible solución se puede volver un problema mayor como por ejemplo el caso de Colombia existen vacíos normativos en materia de migración.

A pesar de la insuficiencia normativa en materia de migración, Colombia, Perú, Ecuador, Chile, Brasil y Argentina en los últimos años fueron escogidos por los venezolanos como los principales países de su destino, debido a la crisis económica, política y social por la que se encuentra atravesando su país. Sin embargo, en Colombia se presentan diversas barreras al momento de vincular laboralmente a estas personas migrantes, en consideración a la inexperiencia nacional en el tratamiento jurídico de migrantes; pues el país no se había

enfrentado a este fenómeno de recepción de personas extranjeras, y además, existe desconocimiento por parte de los empleadores acerca de la normativa que deben aplicar al momento de vincular laboralmente a tales trabajadores.

Como se mencionó anteriormente, Colombia en los últimos años se ha caracterizado por ser un país receptor de población venezolana, sin contar con la experiencia para el manejo de esta población, y al tener un vacío normativo en materia de migración, se han realizado varios intentos de construir leyes o políticas públicas que permita contar con un marco jurídico integral para gestionar acertadamente los diversos flujos poblacionales, que de manera simultánea se presentan en el interior del territorio nacional y que lo posicionan en la escena global de la movilidad humana.

Con el propósito de regular estatus migratorio de los ciudadanos de origen venezolano, el Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia, mediante la Resolución 5797 de 2017, creó un permiso especial de permanencia (PEP), que posibilita a los venezolanos ejercer cualquier actividad u ocupación legal en el país, incluyendo las emanadas de un vínculo laboral, lo cual, garantizará adicionalmente la afiliación al Sistema General de Seguridad Social con el fin de asegurar, regular y respetar los derechos de los nacionales y extranjeros, evitando la explotación laboral y preservando el orden interno y social.

No obstante, las medidas adoptadas por el gobierno colombiano, estas son insuficientes en el tratamiento jurídico de migrantes esencialmente en el tema laboral, puesto que, revisado los estándares internacionales como herramienta para construir una normatividad interna, se evidenció que tanto la OIT como SIDH contemplan garantías que van más allá de nuestra

regulación y buscan garantizar la protección de derechos humanos para que los trabajadores migrantes alcancen una calidad de vida digna.

Así mismo, la Organización Internacional del trabajo define trabajo como: *“el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”* Y hace una relación entre trabajo y empleo, el cual define como *“trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)” sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo)”*.

Por lo tanto, el empleo es una fuente de dignidad satisfacción y realización para los trabajadores, es decir, el trabajo se ve reflejado en el empleo del modo en que éste existe en el capitalismo, poniéndose como objetivo su reforzamiento.

Es así que el trabajo decente condensa los objetivos históricos de la OIT: empleo y regulación del trabajo. Como explica Ghai (2005), el trabajo decente debe cumplir con las siguientes características: 1) que pueda ser libremente escogido y que no haya discriminación en la selección (sea por sexo, nacionalidad o raza); 2) que existan medidas de protección para la salud de los trabajadores; 3) que haya libertad de asociación y sindicalización, así como libre acceso a la negociación colectiva; 4) que exista un mínimo de seguridad social; 5) que se garanticen el tripartidismo y el diálogo social.

Desde la creación de la OIT, los Estados empezaron a velar por el trabajo del hombre donde modificó las relaciones, estableció los derechos, deberes y señaló que el derecho al trabajo tiene como objeto principal varias funciones: función pacificadora y protectora. En el marco de la OIT se consagran normas, principios y derechos básicos internacionales del trabajo como instrumentos jurídicos para proteger el trabajo humano desde la normatividad internacional.

Por lo tanto, el Estado para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores dando aplicación a los convenios de OIT, debe cumplir con las obligaciones de dar y hacer, con el fin de no discriminar a los migrantes y poderlos igualar con los derechos de los trabajadores nacionales. Y para poder garantizar un trabajo digno a los migrantes el Estado ha de adoptar todas las medidas para que lo establecido CMTF para exista igualdad entre las personas, se impongan prohibiciones para que no exista discriminación en las relaciones laborales con migrantes.

En la resolución 45/158 de diciembre de 1990, la Asamblea General de la OIT adoptó en la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares -CMTF, que tiene por objeto: establecer normas mínimas que oriente jurídicamente las condiciones laborales de los trabajadores migratorios y sus familias. La CMTF ofrece la definición más amplia de trabajadores migratorios de trabajador migratorio en su artículo 2.1 definiéndolo como: *“toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada en un Estado del que no sea nacional”*.

Es así como la protección de los trabajadores migrantes bajo el criterio de la CMTF garantiza los principios de igualdad jurídica, no discriminación y protección igualitaria y efectiva de la

ley, los cuales están consagrados en instrumentos internacionales de protección a los derechos humanos.

Por otra parte, el Sistema Interamericano de Derechos Humanos es un mecanismo de protección internacional que cuenta con estándares basados en el derecho internacional de los derechos humanos para orientar políticas públicas que orientan a los Estados en sus sistemas jurídicos nacionales por medio de informes temáticos que abarcan temas de interés regional y fijan estándares y principios y relevar situaciones colectivas o problemas estructurales.

Además, por medio de la OC-18 se desarrollan temas sobre los derechos, garantías de niñas y niños en el contexto de la migración, la necesidad de protección internacional de los migrantes en el SIDH. Tomando en consideración el desarrollo del Derecho Internacional de los Derechos Humanos y el Derecho Internacional del Trabajo, se puede afirmar que *“existe un conjunto de derechos laborales fundamentales que se derivan del derecho al trabajo y constituyen un núcleo fundamental del mismo”*.

Así mismo, Argentina y Perú son países referentes en materia de migración, ya que cuentan con una ley migratoria destacada a nivel regional; siendo Argentina, un Estado que ha sido parte de los procesos regionales de coordinación para la gestión de la migración de personas venezolanas, introduce la migración como derecho humano con su ley migratoria, garantiza a los inmigrantes derechos educativos, sociales, sanitarios y laborales sin importar la condición reglamentaria en que se encuentren, otorga igualdad de derechos y obligaciones a nacionales y extranjeros, así mismo, respeta los derechos laborales de los migrantes e incluso tienen derechos políticos como el derecho al voto.

Por otra parte, Perú es un país que se ha caracterizado principalmente por ser receptor de migrantes quien tiene una ley migratoria que busca mantener el equilibrio entre el respeto y protección de los derechos de inmigrantes y las políticas en materia de seguridad del Estado; una de sus características principales es el fortalecimiento de la seguridad del Estado, atrae y facilita los negocios, inversiones y talento, al tiempo que promueve una migración ordenada con protección a las personas más vulnerables, además, establece causales específicas para la inadmisión de extranjeros, pueden acceder a un contrato de trabajo o de prestación de servicios en el sector público, se simplifica significativamente los trámites que debe realizar el ciudadano extranjero para aplicar a dichas calidades y obtener la residencia en el Perú.

De acuerdo con lo anterior, la política pública que se debe construir dentro del cuadro normativo de acción para combinar elementos de poder público y elementos de experiencia para intentar la constitución del orden social y una vez estudiado los estándares migratorios y hacer un análisis comparativo con la normatividad argentina y peruana, puedo señalar que las políticas migratorias que se requieran construir en Colombia deben establecer lo siguiente:

- i.** En el objetivo se debe establecer que se regule el ingreso y salida de los migrantes
- ii.** La finalidad debe ser la integración de los migrantes y garantizar derechos tanto a nacionales como extranjeros de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente.
- iii.** Desarrollar una serie de principios que permita que en el caso de los trabajadores migrantes tener reconocimiento (igualdad, no discriminación, generar las mismas condiciones de los trabajadores nacionales a los migrantes), unidad familiar y se

logre formalizar su situación construyendo procedimientos tanto para migrante regular o irregular.

- iv.** Crear una ruta de atención inmediata para los migrantes.
- v.** Garantizar la protección de los derechos de los trabajadores migrantes y sus familias.
- vi.** Permitir que los ingresos de los migrantes puedan ser enviados a sus países de origen, flexibilizar los trámites de inversiones de los trabajadores migrantes.
- vii.** Entregar a los migrantes un carné de extranjería que les permitirá acceso a servicios de salud y estar habilitados a trabajar para pagar sus reparaciones civiles.
- viii.** Los ciudadanos de aquellos países que tengan acuerdos internacionales con Colombia podrán acceder a calidades migratorias específicas con mejores condiciones y mayores plazos de permanencia.
- ix.** Incorporar sanciones específicas para los extranjeros que violenten el orden público.
- x.** Reconocer derechos inalienables a todos los migrantes, independientemente de su condición de regularidad.
- xi.** Crear derechos y obligaciones de los extranjeros e incorporar cambios sustanciales en la legislación nacional como procedimientos de expulsión, control judicial y legalidad.
- xii.** Garantizar el ejercicio del derecho a la reunificación familiar, la contribución al enriquecimiento y fortalecimiento del tejido cultural y social del país promoviendo la integración en Colombia de las personas que hayan sido admitidas como residentes.

- xiii.** Incorporar al ordenamiento jurídico nacional criterios migratorios de admisión, permanencia, egreso y regularización.
- xiv.** Lograr que entidades, organizaciones y empresarios generen un porcentaje de empleo para migrantes.



BIBLIOGRAFÍA.

LIBROS.

González Morales, F. (2018). Estudios de derecho internacional de los derechos humanos. Primera edición. México: Instituto de Estudios Constitucionales del Estado de Querétaro.

Díaz Granados Quimbaya, L. A., Vallecilla Baena, L. F., Díaz Granados Quimbaya C. M., Gómez Escobar, S., Montenegro Timón, J. D. & Almanza Junco J. E. (2018). Derecho Laboral en Colombia. Primera edición. Bogotá D.C. Editorial Universidad Católica de Colombia. N° 21, Pp. 12-182.

VillaBella Armengol, C. M. (2015). Los métodos en la investigación jurídica, algunas precisiones, En: Metodologías: Enseñanza e investigación jurídica, 40 años de vida académica Homenaje a Jorge Witker, Wendy A. Godínez Méndez & José Heriberto García Peña. México. Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de investigaciones jurídicas, Tecnológico de Monterrey. Pp. 928. 31 Ibid, p. 928

Castro Franco. A., Hernández. C. & Herrera. W. (2013) Migración y Estado en la Región Andina. Pp. 3- 296.

Dobry, Michel, Sociologie des crises politiques, Paris, Presses de Sciences Po, (2009). p. XXXIV y en particular las páginas sobre la “ilusión etiológica”. Pp. 46-58.

CAPÍTULOS DE LIBROS.

Bueno Sánchez, E. (2005). Definiciones y conceptos sobre la migración. Capitulo I del libro Apuntes sobre la migración internacional y su estudio. Pp. 7-36.

Guarnizo, L. E. (2006) “Migración, globalización y sociedad: teorías y tendencias en el Siglo xx”, en Colombia: migraciones, transnacionalismo y desplazamiento, Cátedra Manuel Ancizar, Colecciones ces, Bogotá, Pp. 82 y 83.

Rodríguez Zepeda, J. (2007) Discriminación, Igualdad y Diferencia Política. Pp. 67.

Pedraza Gallardo, C. (1991). Antecedentes de la Organización y Función del Ministerio de Relaciones Exteriores: Historia Bibliográfica de la Memoria al Congreso Nacional. Bogotá: Ministerio de Relaciones Exteriores, Pp. 63.

ARTÍCULOS DE INVESTIGACIÓN.

Palacios Sanabria, M. T. (2019) Cartilla Práctica e Informativa. El Acceso a los Derechos de los Migrantes en Colombia. Grupo de investigación en Derechos Humanos, Universidad del Rosario. Pp 3-121

López Villamil, S. (2019). “Políticas de inserción laboral de los migrantes colombianos retornados entre 2012 y 2018”.

Palacios Sanabria, M. T. (2013). Comentarios a la Observación General n°1 del Comité de Trabajadores Migrantes. Revista de derecho, Universidad del Norte, N° 39, Pp. 58-88.

Gómez Matoma, M. A. (2009). LA POLÍTICA INTERNACIONAL MIGRATORIA COLOMBIANA A PRINCIPIOS DEL SIGLO XX / Colombian Migration Policy at the Early 20th Century / A Política Migratória Internacional Colombiana ao Começo do Século xx. Artículo resultado del trabajo de investigación, Pontificia Universidad Javeriana. Pp 7-17.

Berganza Setién, I. (2019). Migración venezolana y procesos de integración. Escuela de Derecho de la Universidad Antonio Ruiz de Montoya.

Berganza Setién, Isabel. (2016). Ciudadanía migrante: Rutas, costos y dinámicas de los flujos mixtos en tránsito por Perú. Lima: Universidad Antonio Ruiz de Montoya/ Encuentros, Servicio Jesuita de la Solidaridad. 205 pp.

Feline Freier, L. (2019). El desplazamiento venezolano y las políticas de Colombia, Ecuador y Perú. Universidad del Pacífico (Lima, Perú).

Vergara, M.M. (2018) Estándares jurídicos internacionales: Necesidad de un análisis conceptual.

Blouin, C. (Coord.). (2019). Estudio sobre el perfil socio económico de la población venezolana y sus comunidades de acogida: una mirada hacia la inclusión, Lima: Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú y PADF.

PUBLICACIONES PÁGINAS WEB.

Montaño, S. (2017). Reforma al régimen migratorio colombiano – agosto de 2017. Recuperado el 28 de enero de 2019, de <http://www.deconsultores.com/reformamigracion2017/>

MisAbogados.com. (2016). Ley migratoria en Colombia. Recuperado el 28 de enero de 2019, de <https://www.misabogados.com.co/blog/ley-migratoria-en-colombia>

Pérez Porto, J., & Gardey, A. (2012). Concepto de migración. Recuperado el 28 de enero de 2019, de <https://definicion.de/migracion/>

TESIS DE GRADO.

Cepeda Sanabria, M. L. (2019). El aporte Peruano a la Política Pública Migratoria (2015-2017). Un Modelo de Buenas Prácticas para América Latina. Trabajo de grado. Universidad Católica de Colombia, Bogotá. Recuperado de

<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23028/1/El%20aporte%20peruano%20a%20la%20pol%C3%ADtica%20p%C3%BAblica%20migratoria%20%282015-2017%29.%20Un%20modelo%20de%20buenas%20pr%C3%A1cticas%20para%20Am%C3%A9r.pdf>

López, A. M., & Herrera, J. A. (2017). Migración de ciudadanos Venezolanos a la ciudad de Medellín municipio de bello. Trabajo de grado, Tecnológico de Antioquia, Medellín. Recuperado de

<http://dspace.tdea.edu.co/bitstream/tda/296/1/PROYECTO%20impacto%20economico.pdf>

Zúñiga Estela, F. A. Z. (2017). "El impacto social de los inmigrantes Venezolanos y las incidencias en Colombia". Trabajo de grado, Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá D.C. Recuperado de

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17046/Zu%C3%B1iga%20Estela%20Felipe%20Alonso2017.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Baeza Moreno, G. (2016). Migración transnacional; descripción de la migración de retorno en el contexto Colombia. Trabajo de grado, Pontificia Universidad Javeriana. Cali.

Recuperado de

http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/8463/Migraci%F3n_transnacional_descripcion.pdf;jsessionid=343121002C82A9A9966B1B2B19105AD0?sequence=1

Casadiegos, D. C. M. (2015). "El proceso migratorio entre Colombia y Venezuela (1989-2014): Principales causas y efectos políticos para la integración entre ambos países. Trabajo de maestría, Universidad Católica de Colombia. Bogotá D.C. Recuperado de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/3107/4/TESINA%20EL%20PROCESO%20MIGRATORIO%20ENTRE%20COLOMBIA%20Y%20VENEZUELA%201989%202014%20%20PRINCIPALES%20CAUSAS%20Y%20EFECTOS%20P.pdf>

Fernández, A. C. (2015). Los Derechos Laborales de los trabajadores migrantes en el Perú. Trabajo de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Recuperado de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r36892.pdf>

Palacios Sanabria, M. T. (2012). La vida digna en el contexto de la inmigración: los trabajadores migratorios. Tesis doctoral, Universidad de Sevilla, España. Recuperado de https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/74006/Tesis_Palacios%20Sanabria,%20M.%20Teresa.pdf;jsessionid=22AB9E1C4240084F31B71A07FB1587DF?sequence=1&isAllowed=y.

Granados Jiménez, J. (2010). Las Migraciones Internas y su Relación con el Desarrollo en Colombia: Una aproximación desde algunos estudios no clasificados como migración interna de los últimos 30 años. Trabajo de maestría, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá D.C. Recuperado de <https://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/eambientales/tesis27.pdf>

ARTÍCULOS PERIÓDICO.

Revista Semana. (2019). Los migrantes venezolanos tienen la palabra. Recuperado el 28 de enero de 2019, de <https://www.semana.com/nacion/articulo/la-primera-encuesta-para-conocer-que-piensan-y-como-viven-los-venezolanos-q/604701>

Martín, S. (2019). Perú: cifras históricas de desempleo en medio de una estampida migratoria. Recuperado el 28 de enero de 2019, de <https://es.panampost.com/sabrina-martin/2019/06/13/peru-economia-migracion/>.

El espectador. (2018). Colombia presentará proyecto de ley para regular el éxodo de venezolanos. Recuperado el 28 de enero de 2019, de <https://www.elespectador.com/noticias/el-mundo/colombia-presentara-proyecto-de-ley-para-regular-el-exodo-de-venezolanos-articulo-815566>

El tiempo. (2018). Cuatro claves de las nuevas medidas migratorias para venezolanos en Colombia. Recuperado el 28 de enero de 2019, de <https://www.eltiempo.com/colombia/otras-ciudades/claves-de-las-nuevas-medidas-migratorias-para-venezolanos-en-colombia-181032>

El Espectador. (2018). Nuevas medidas migratorias: todo lo que necesita saber si viene a Colombia desde Venezuela. Recuperado el 28 de enero de 2019, de <https://www.elespectador.com/noticias/el-mundo/nuevas-medidas-migratorias-todo-lo-que-necesita-saber-si-viene-colombia-desde-venezuela-articulo-738180>

De Andreade. A. F. (2017). Las normas migratorias más absurdas y restrictivas de Colombia. (2017). Recuperado el 28 de enero de 2019, de <https://es.panampost.com/angelo-florez/2017/03/16/las-normas-migratorias-mas-absurdas-y-restrictivas-de-colombia/>

El tiempo. (2016). La absurda ley sobre inmigrantes que duró vigente 96 años. Recuperado el 28 de enero de 2019, de <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-16602160>

JURISPRUDENCIA.

NACIONAL.

Corte Constitucional Colombiana, Sala de Revisión. (16 de agosto de 2019). Intervención ciudadana en el proceso T-7.210.348 AC. Honorable Magistrado: José Fernando Reyes Cuartas. Bogotá D.C.

Corte Constitucional Colombiana, Sala Plena. (18 de mayo de 2016), Sentencia C-258/16. M. P. María Victoria Calle Correa. Bogotá D.C

Corte Constitucional Colombiana, Sala Plena. (10 de diciembre de 2015). Sentencia C-751/15. M. P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Bogotá D.C.

Corte Constitucional Colombiana, Sala Plena. (24 de julio de 2014). Sentencia SU-555/14. M. P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

Corte Constitucional Colombiana, Sala Plena. (10 de octubre de 2007). Sentencia C-834/07. M. P. Dr. Humberto Antonio Sierra Porto.

Corte Constitucional Colombiana. (10 de noviembre de 1998). Sentencia T-651/98. M. P. Antonio Barrera Carbonell.

INTERNACIONAL.

Corte Suprema de Justicia de la República, Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. (14 de agosto de 2018). Casación Laboral N° 11560-2016. Juez: Arévalo Vela. Lima.

Secretaría General de Capacitación y jurisprudencia Ministerio Público de la Defensa. (2018) Estudios sobre Jurisprudencia. El Derecho de acceso a la justicia y la garantía del debido proceso de las personas migrantes en Argentina. Santiago Roca

Poder Judicial de la Nación, Juzgado Contencioso Administrativo Federal 3. (septiembre de 2015). Sentencia 225826/01. Encomenderos Noriega Walter Luis. Buenos Aires.

Corte Suprema de Justicia de la Nación. “Zhang Hang”. Fallos 330:4554. Argentina (octubre 23 de 2007)

Corte Suprema de Justicia de la Nación. Fallos 335:1126, “Losicer”. Argentina (julio 26 de 2012)

Sentencia Tribunal Constitucional. EXP N ° 02744 2015-PA/TC. Magistrados Miranda Canales, Ledesma Narváez, Urviola Hani, Blume Fortini, Ramos Núñez y Espinosa-Saldaña Barrera. 8 días del mes de noviembre de 2016.

Sentencia Tribunal Constitucional. EXP N ° 09332-2006-PA/TC. Magistrados Linda Arroyo, Beaumont Callirgos y Eto Cruz. Lima- Perú. 30 días del mes de noviembre de 2007.

NORMATIVIDAD.

NACIONAL.

Duque Márquez, I., & Ramírez Blanco, M. L. (2018, noviembre 23). CONPES 3950: Estrategía para la atención de la migración desde Venezuela. Recuperado el 11 de febrero de 2020, de <https://www.cancilleria.gov.co/documento-conpes-estrategia-atencion-migracion-venezuela>

Gobierno de Colombia. (2018). Informe final. Registro Administrativo de Migrantes Venezolanos en Colombia 2018 (p. 18). Recuperado el 11 de febrero de 2020, de <https://www.refworld.org/es/pdfid/5b2957524.pdf>

Congreso Visible. (2020). Proyectos de Ley - Migrantes. Recuperado el 27 de abril de 2020, de <https://congresovisible.uniandes.edu.co/proyectos-de-ley/#q=migrantes>

Cancillería de Colombia. (2020). Normativa Migratoria. (2020). Recuperado el 27 de abril de 2020, de <http://www.colombianosune.com/informaciondeinteres/normativamigratoria>

Ministerio de Relaciones Exteriores. (2019). Total de Venezolanos en Colombia corte a 31 de octubre de 2019, Recuperado el 11 de febrero de 2020 de <https://migracioncolombia.gov.co/infografias/231-infografias-2019/total-de-venezolanos-en-colombia-corte-a-31-de-octubre-de-2019>

Ministerio de Relaciones Exteriores. (2019). Especial - Así ha sido la evolución de la crisis migratoria venezolana -corte agosto 31 de 2019. Recuperado el 11 de febrero de 2020, de <https://migracioncolombia.gov.co/infografias/231-infografias-2019/especial-asi-ha-sido-la-evolucion-de-la-crisis-migratoria-venezolana-corte-agosto-31-de-2019>

Ministerio del Trabajo. (28 de enero de 2020). Decreto 117 de 2020, por el cual se adiciona la Sección 3 al Capítulo 8 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con la creación de un Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización - PEPFF. Recuperado el 8 de abril de 2020, de <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20117%20DEL%2028%20DE%20ENERO%20DE%202020.pdf>

Constitución Política de la República de Colombia. Artículo 25. Recuperado el 11 de febrero de 2020, de <https://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-1/articulo-25>

Congreso de Colombia. Ley 1465 de 2011. “Por la cual se crea el Sistema Nacional de Migraciones y se expiden normas para la protección de los colombianos en el exterior”. Recuperado 8 de agosto de 2020, de https://www.colombianosune.com/sites/default/files/ley%201465%202011%20SNM_1.pdf

INTERNACIONAL.

Congreso de la República. (4 de noviembre de 1991). Decreto Legislativo N° 689 de 1991. Por medio de la cual se dictan la Ley para La Contratación de Trabajadores Extranjeros. Perú. Recuperado el 29 enero de 2019, de <https://www.oas.org/dil/Migrants/Peru/Decreto%20Legislativo%20N%C2%BA%20689.pdf>

Congreso Argentino. Ley 25.871 de 2004. Política Migratoria Argentina. Derechos y obligaciones de los extranjeros. Argentina. Recuperado del 26 de julio de 2020, de https://www.oas.org/dil/esp/Ley_de_Migraciones_Argentina.pdf

- Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares. (2020). Observaciones finales sobre el tercer informe periódico de Colombia. Recuperado el 11 de febrero de 2020, de <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FPPrICAqhKb7yhsmxpvEg4fTY8dv%2FqThh5tfwU10fSRu4Jo4DrypLUO%2FGTRhnYPLVQjjd%2FM8B15PuRITILXySmGVGN1ZTqIku3g259knqdvRWXW3NCD4GNlce>
- Congreso de la República. (7 de enero de 2017). Decreto Legislativo de Migraciones. No. 1350. Presidente del Consejo de Ministro, Fernando Zavala Lombardi, Ministro de Económica y Finanzas, Alfreso Thorne Vetter. Recuperado el 15 de julio de 2020, de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2018/11502.pdf>
- Grau Wiechers, E.L., & Lomelí Vanegas, L. (2019, junio 26). Crisis y migración de población venezolana. Entre la desprotección y la seguridad en Latinoamérica. Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado el 08 de agosto de 2020, de <https://www.sdi.unam.mx/docs/libros/SUDIMER-CyMdpV.pdf>
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (17 de septiembre de 2003). Opinión Consultiva OC-18/03. Antônio A. Cançado Trindade, Presidente; Sergio García Ramírez, Vicepresidente; Hernán Salgado Pesantes, Juez; Oliver Jackman, Juez; Alirio Abreu Burelli, Juez, y Carlos Vicente de Roux Rengifo, Juez. Recuperado el 8 de agosto de 2020, de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2003/2351.pdf>
- Ministerio Público Fiscal (2019). Dictámenes del Ministerio Público Fiscal ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación (2012 - 2019) Colección de dictámenes sobre derechos humanos. Cuadernillo 11. Derechos de las personas migrantes. Recuperado el 10 de octubre de 2020, de <https://www.mpf.gov.ar/dgdh/wp-content/blogs.dir/66/files/2019/12/DGDH-cuadernillo-11-Derechos-de-las-personas-migrantes.pdf>

OTROS DOCUMENTOS.

Organización Internacional del Trabajo. (2020). Foro Global sobre Migración y Desarrollo.

OIT destaca importancia de políticas de empleo para abordar el desafío de las migraciones. Ecuador. Recuperado el 3 de marzo de 2020, de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_735186/lang--es/index.htm

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). Informe Técnico. Situación del Mercado

Laboral en Lima Metropolitana. Perú. Recuperado el 3 de marzo de 2020, de http://m.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/boletines/02-informe-tecnico-n02_mercado-laboral-nov-dic-2019-ene-2020.pdf

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). Migración Interna. Naciones

Unidas. Recuperado el 3 de marzo de 2020, de <https://www.cepal.org/es/temas/migracion-interna>

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Proyectos de la OIT sobre la migración laboral

Recuperado el 28 de enero de 2019, de <https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/lang--es/index.htm>

Ministerio de Producción y Trabajo. (2019). Indicadores Laborales. Reporte del trabajo

registrado. Argentina. Recuperado el 19 de marzo de 2020, de http://www.trabajo.gov.ar/downloads/estadisticas/reportelaboral/Reporte_Laboral_Octubre_2019.pdf

Union Europea. (2019). Informe. Estadísticas de migración y población migrante. Recuperado

el 19 de marzo de 2020, de https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migration_and_migrant_population_statistics/es

Organización Internacional para las Migraciones & UNICEF. (2019). Monitoreo de flujo de población venezolana en el Perú. Recuperado el 19 de marzo de 2020, de <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/71522.pdf>

Organización Internacional para las Migraciones. (2019). Monitoreo de flujo de población venezolana. Recuperado el 19 de marzo de 2020, de <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/Argentina%20DTM%20R4%20CABA.pdf>

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados & la Agencia de la ONU para los Refugiados. Situación en Venezuela. (2019). Recuperado el 19 de marzo de 2020, de <https://www.acnur.org/situacion-en-venezuela.html>.

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados & la Agencia de la ONU para los Refugiados. (2019). Refugiados y migrantes de Venezuela superan los cuatro millones: ACNUR y OIM. Recuperado el 23 de marzo de 2020, de <https://www.acnur.org/noticias/press/2019/6/5cfa5eb64/refugiados-y-migrantes-de-venezuela-superan-los-cuatro-millones-acnur-y.html>

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados & la Agencia de la ONU para los Refugiados. (2019). Los flujos de venezolanos continúan constantes, alcanzando ahora la cifra de 3,4 millones. Recuperado el 23 de marzo de 2020, de <https://www.acnur.org/noticias/press/2019/2/5c700eb94/los-flujos-de-venezolanos-continuan-constantess-alcanzando-ahora-la-cifra.html>

Organización Internacional del Trabajo (2019). OIT lanza programa en respuesta a la situación de migrantes y refugiados venezolanos. Recuperado el 23 de marzo de 2020, de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_697191/lang--es/index.htm

Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migrantes y de sus Familiares. (2019). Observaciones finales sobre el segundo informe periódico de la Republica de Argentina. Recuperado el 08 de abril de 2020, de

https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CMW/Shared%20Documents/ARG/CMW_C_AR_G_CO_2_37078_S.pdf

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados & la Agencia de la ONU para los Refugiados. (2018). La cifra de personas refugiadas y migrantes venezolanas alcanza los 3 millones. Recuperado el 28 de enero de 2019, de

<https://www.acnur.org/noticias/press/2018/11/5be443b54/la-cifra-de-personas-refugiadas-e-inmigrantes-venezolanas-alcanza-los-3.html>

Naciones Unidas. (2018). Migración. Recuperado el 28 de enero de 2019, de <http://www.un.org/es/sections/issues-depth/migration/>

Banco Mundial. . (2018). Migración desde Venezuela a Colombia: Impactos y Estrategia de Respuesta en el Corto y Mediano Plazo. Recuperado el 28 de enero de 2019, de <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/30651>

Ministerio Público de la Defensa. (2017). Derechos de las personas migrantes en el procedimiento de expulsión. Recuperado el 23 de marzo de 2020, de [https://jurisprudencia.mpd.gov.ar/Boletines/2017.03.%20Migrantes%20\(nacional\).pdf](https://jurisprudencia.mpd.gov.ar/Boletines/2017.03.%20Migrantes%20(nacional).pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2016). Informe. Promover una migración equitativa - Estudio General sobre los instrumentos de los trabajadores migrantes. Recuperado el 23 de marzo de 2020, de [https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_453922/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_453922/lang-es/index.htm)

De Montoya, A. R. (2016). Informe. Ley de extranjería en el Perú: antes y después. Lima, Perú, Recuperado el 19 de marzo de 2020, de

https://www.comillas.edu/images/OBIMID/boletines_e_informes/Informe_Junio_OBI_MID_1.pdf

Organización Internacional para las Migraciones. (2015). Términos clave de migración. Recuperado el 28 de enero de 2019, de <https://www.iom.int/es/los-terminos-clave-de-migracion>

Unión Interparlamentaria, Organización Internacional del Trabajo & las Naciones Unidas (2015). Migración, derechos humanos y gobernanza Manual para Parlamentarios N° 24. Recuperado el 08 de abril de 2020, de https://www.ohchr.org/Documents/Publications/MigrationHR_and_Governance_HR_PUB_15_3_SP.pdf

Naciones Unidas. Concepto de Migración. Recuperado el 08 de abril de 2020 <https://www.un.org/es/sections/issues-depth/migration/index.html#:~:text=En%202019%2C%20el%20n%C3%BAmero%20de,2%2C3%25%20de%201980.>

Portal de datos Mundiales sobre la migración. Recuperado el 08 de abril de 2020. https://migrationdataportal.org/es?i=stock_abs_&t=2019

Organización Internacional del Trabajo. Trabajadores migrantes. Recuperado el 29 de enero de 2019, de <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/migrant-workers/lang--es/index.htm>

González, D. (2011). Migración Interna. Taller Regional sobre “Potencialidades y aplicaciones de los datos censales”. Recuperado el 29 de enero de 2020, de <https://docplayer.es/16602450-Migracion-interna-taller-regional-sobre-potencialidades-y-aplicaciones-de-los-datos-censales.html>

Ochoa Valencia, D & Ordóñez, A (2004). Informalidad en Colombia. Causas, efectos y características de la Economía del rebusque. Trabajo Octavo Semestre, Universidad Icesi. Recuperado el 29 de enero de 2020, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232004000100005

Cancillería de Colombia. (2005). Antecedentes históricos y causas de la migración. Recuperado el 29 de enero de 2020, de <https://www.cancilleria.gov.co/colombia/migracion/historia>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística –DANE. (2005). Estudios Posicensales 6. Estimación de la migración 1973- 2005. Bogotá D.C. Recuperado el 19 de marzo de 2020, de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/poblacion/migraciones/doc_est_mig_1973_2005.pdf

Cancillería de Colombia. (1991). Historia del Ministerio. Recuperado el 29 de enero de 2020, de <https://www.cancilleria.gov.co/en/node/11>

Organización de las Naciones Unidas. Igualdad y no discriminación. Recuperado el 29 de enero de 2020, de <https://www.un.org/ruleoflaw/es/thematic-areas/human-rights/equality-and-non-discrimination/>

Organización de las Naciones Unidas. Migración. Recuperado el 19 de marzo de 2020, de <https://www.un.org/es/sections/issues-depth/migration/>

Organización Internacional para las Migraciones. (2007). Séptima Conferencia Sudamericana sobre migraciones. Recuperado el 8 de agosto de 2020, de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2007/5577.pdf?view>

Consejo Nacional de Política Económica y Social CONPES. Republica de Colombia.

Departamento Nacional de Planeación (2018). Estrategia para la atención de migración desde Venezuela. Recuperado el 8 de agosto de 2020, de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3950.pdf>

Consejo Nacional de Política Económica y Social CONPES. Republica de Colombia.

Departamento Nacional de Planeación (2009). Política Integral Migratoria. Recuperado el 8 de agosto de 2020, de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3603.pdf>

Ministerio del Interior. Argentina. Legislación Migratoria. Recuperado el 25 de julio de 2020, de

<https://www.argentina.gob.ar/interior/migraciones/museo/el-estado-y-la-inmigracion/la-legislacion-migratoria>

Blouin, C. Informe alternativo al Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares – Perú. Pontificia Universidad Católica de Perú. Recuperado el 15 de diciembre de 2020.

<https://cdn01.pucp.education/idehpucp/wp-content/uploads/2020/12/21213437/Versi%C3%B3n-Digital-Informe-alternativo-diagramado.pdf>

Blouin, C. Después de la llegada. Realidad de la migración venezolana. Pontificia Universidad Católica del Perú Instituto de Democracia y Derechos Humanos (IDEHPUCP), 2019.

Recuperado el 6 de enero de 2021 <https://cdn01.pucp.education/idehpucp/wp-content/uploads/2020/09/15232057/Despue%CC%81s-de-la-llegada.-Realidades-de-la-migracio%CC%81n-venezolana.pdf>