



Organización
Internacional
del Trabajo

Plan INTERSINDICAL para las MIGRACIONES LABORALES

(PIM) 2010-2014







PLAN INTERSINDICAL PARA LAS MIGRACIONES LABORALES
(PIM) 2010–2014





Plan INTERSINDICAL para las MIGRACIONES LABORALES

(PIM) 2010 – 2014



Copyright © Organización Internacional del Trabajo, 2010

Documento del Proyecto MIGRANDINA – OIT

Impreso en Perú



Sumario

PRESENTACIÓN	9
DECLARACIÓN DE COMPROMISO	10

PRIMERA PARTE

I. JUSTIFICACIÓN	17
II. MIGRACIÓN LABORAL Y SITUACIÓN INTERNACIONAL	19
III. LAS MIGRACIONES LABORALES EN EL PERÚ	23
3.1. Precedentes contemporáneos	23
3.2. Situación actual de la migración laboral peruana	25
3.2.1. Características de la población emigrante	25
3.2.2. Características de la población inmigrante	26
IV. PREMISAS, PRINCIPIOS Y OBJETIVO GENERAL	27
4.1. Premisas	27
4.2. Principios	28
4.3. Objetivo general	28



SEGUNDA PARTE

V. EJES DE INTERVENCIÓN	23
Justificación, objetivos y acciones para cada eje	23
Eje 1. Promoción y protección de los migrantes desde la perspectiva de los derechos y el diálogo social.	31
Eje 2. Sindicalización y sensibilización	37
Eje 3. Migraciones, transnacionalismo y codesarrollo	43
Eje 4. Migraciones y juventud.	47
Eje 5. Migraciones, igualdad y equidad de género	51

TERCERA PARTE

VI. EJE ADICIONAL: GESTIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN INTERSINDICAL PARA LAS MIGRACIONES LABORALES	59
---	----

ANEXO

1. Plan operativo 2010–2011.	63
2. Lista de miembros de la mesa intersindical para las migraciones laborales	69



Presentación

Las migraciones laborales, desde siempre, han estado ligadas a las economías nacionales y han movilizado a agentes estatales, actores de la sociedad civil, y en especial, al movimiento sindical nacional e internacional, a fin de analizarlo como fenómeno social y asumir los retos que plantea desde el punto de vista del derecho a la no discriminación.

La crisis económica mundial y sus consecuencias han puesto en cuestión, una vez más, la aplicación de políticas neoliberales, en tal sentido, para que una gestión pública sobre las migraciones laborales sea coherente, eficaz y equitativa tiene que prestar especial atención a la promoción y desarrollo del trabajo decente y por ende a sus déficit expresados a través del desempleo, las restricciones a la libertad sindical y negociación colectiva, la agudización de la pobreza y la desigualdad y la criminalización de los procesos migratorios.

Las Centrales Sindicales peruanas, CGTP, CUT, CATP Y CTP, ante los retos de garantizar la coherencia entre las políticas de migraciones laborales y de empleo y otras políticas nacionales, con miras a promover un trabajo decente para todos, hemos acordado impulsar una propuesta de acción unitaria desde una perspectiva de la protección y respeto de los derechos humanos y del trabajo.

De este esfuerzo común y como principal resultado de un proceso de reflexión y debate, hemos elaborado y aprobado el primer Plan Intersindical para las Migraciones Laborales (PIM); documento ante el cual, las Centrales Sindicales, hemos adoptado una Declaración de Compromiso, suscrita el 29 de enero de 2010.

En el Plan Intersindical para las Migraciones Laborales (PIM) abordamos el fenómeno de las migraciones laborales, que hoy involucra a más de tres millones de compatriotas que han emigrado siendo la mayoría de ellos mujeres y jóvenes, con orientaciones prácticas y estrategias que tienden a hacer visible sus potencialidades para el desarrollo y a prevenir situaciones de vulnerabilidad y violación de derechos.



El Plan Intersindical presta especial atención a la promoción del trabajo decente en las migraciones laborales. El derecho del trabajo decente busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, la promoción de los derechos del trabajo, la creación de más y mejores empleos, la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad, el diálogo social y el tripartismo. De igual manera, la equidad de género y la no discriminación son consideradas como cuestiones fundamentales y prioritarias que hay que promover y proteger en el marco de las declaraciones de la OIT, especialmente la relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 y la de justicia social y globalización equitativa adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2008.

El Plan está formulado para un periodo de cuatro años y se estructura en tres partes: la primera, tiene un carácter expositivo sobre la situación de la migración laboral en la situación internacional, regional y nacional; también señala las premisas, los principios y el objetivo general; la segunda, contiene la justificación, los objetivos y acciones de los cinco ejes del plan.

La tercera parte contiene un eje adicional que identifica asuntos referidos a la gestión y evaluación del Plan Intersindical para las Migraciones Laborales. Finalmente, en el Anexo, viene precisado el Plan Operativo Anual con estrategias y acciones prioritarias para el periodo 2010–2011.

Metodológicamente se ha seguido una estrategia de planificación participativa. En este sentido, se han llevado a cabo dos talleres nacionales, de los cuales salió un conjunto de acuerdos, siendo uno de los más importantes la Declaración de Compromiso de las Centrales Sindicales del Perú con el Plan Intersindical para las Migraciones Laborales; además, la elección de un Comité de Redacción para concluir con la sistematización del PIM.

Los miembros del Comité de Redacción fueron elegidos con un criterio paritario respetando las exigencias sobre la igualdad y equidad de género, cuidando que este enfoque esté reflejado tanto en la construcción como en el contenido del PIM.

El trabajo del Comité de Redacción, desarrollado en ocho sesiones, culminó con el documento del PIM y del Plan Operativo 2010–2011. Estos documentos han sido debidamente convalidados y ratificados por las máximas instancias de nuestras Centrales Sindicales el 22 de julio de 2010, en una sesión extraordinaria, con la presencia de nuestros responsables políticos.

En todo este proceso, ha sido de gran importancia el apoyo, asistencia técnica y acompañamiento de la OIT, con la coordinación del Consejero del Proyecto Migrandina y la del Especialista de ACTRAV para los países andinos. Gilmer Alarcón Requejo, colaborador externo de la OIT, llevó a cabo la coordinación técnica del proceso de elaboración del PIM y del POA.

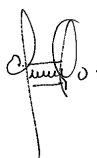
Destacamos también la aportación y el compromiso institucional del Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo (ISCOD), del Instituto Laboral Andino (ILA), del Consejo Consultivo Laboral Andino (CCLA), y de la Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas (CCSA). Estamos convencidos que el Plan Intersindical para las Migraciones Laborales, resultado del esfuerzo conjunto de nuestras Centrales Sindicales y del apoyo de nuestros aliados estratégicos, impulsará la dinámica del movimiento sindical en su compromiso con la defensa de los derechos de los migrantes laborales y con la implementación de políticas públicas coherentes y legítimas.



Carmela Sifuentes
Presidenta
Confederación General de
Trabajadores del Perú – CGTP



Julio César Bazán
Presidente
Central Unitaria de
Trabajadores – CUT



Elias Grijalva
Secretario General
Central de Trabajadores
del Perú – CTP



Mario Cornejo
Secretario General (E)
Central Autónoma de Trabajadores
del Perú – CATP

Lima, agosto 2010.





DECLARACIÓN DE COMPROMISO DE LAS CENTRALES SINDICALES DEL PERÚ CON EL PLAN INTERSINDICAL PARA LAS MIGRACIONES LABORALES

Las Centrales Sindicales del Perú (CGTP, CUT, CATP Y CTP), expresan a la opinión pública nacional, regional e internacional lo siguiente:

CONSIDERANDO:

1. Que, la situación de los trabajadores y trabajadoras migrantes y sus familiares demanda una urgente atención dada la vulnerabilidad en la que se encuentran debido a la irregularidad de su situación, entre otros. Esto se incrementa en el caso de mujeres, niños y jóvenes;
2. Que, la migración internacional es uno de los fenómenos sociales que impacta nacional e internacionalmente y demanda una acción compartida y dialogada entre los diversos actores sociales del país y de la comunidad internacional;
3. Que, esta situación requiere la acción conjunta del movimiento sindical en base a los principios y objetivos que exigen las normas internacionales de trabajo y las normas internacionales de derechos humanos;
4. Que, existe la necesidad de formular políticas públicas que gestionen las migraciones laborales desde un enfoque de derechos y género, incorporando el diálogo social en su diseño e implementación;
5. Que, el Estado peruano debe establecer instituciones, procedimientos e instrumentos tripartitos que garanticen la celebración de consultas con las organizaciones de trabajadores/as, teniendo como referencia el diálogo social y el cumplimiento de los compromisos internacionalmente asumidos;
6. Que, las organizaciones sindicales tienen el derecho de participar en el diseño y formulación de una política pública en materia de migraciones laborales, y tienen la obligación de realizar seguimiento a la implementación de la política pública por parte del Estado peruano;
7. Que, es un deber difundir la importancia y los contenidos del Marco Multilateral de la OIT para las migraciones laborales: Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en derechos, del 2 de noviembre de 2005;



8. Que, se han celebrado actividades nacionales, con la participación protagónica de las Centrales Sindicales, para evaluar la situación de los trabajadores y trabajadoras migrantes y proponer acciones que garanticen la mejor protección de sus derechos;
9. Que, como resultado de este proceso de reflexión y debate se ha elaborado y aprobado un Plan Intersindical sobre Migraciones Laborales en el Perú;
10. Que, el Plan Intersindical propone un conjunto de premisas, principios, objetivos y acciones que contribuirán al desarrollo de una política pública coherente, integral, de derechos y de diálogo social.

RESOLVEMOS:

Proponer, mediante el Plan Intersindical para las Migraciones Laborales, acciones al Estado Peruano orientadas a generar una política pública que gestione las migraciones laborales desde un enfoque de derechos y diálogo social.

Asumir el compromiso de gestión conjunta y responsabilidad compartida en la ejecución del Plan Intersindical para las Migraciones Laborales a fin de lograr una mejor protección de los derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes.

Solicitar la cooperación de las organizaciones sindicales hermanas del mundo para que contribuyan en la ejecución del Plan.

Lima, 29 de enero de 2010.*

* Declaración suscrita con ocasión del II Taller Nacional "Elaboración de un Plan Intersindical para las Migraciones Laborales" realizado en Lima- Perú, los días 28 y 29 de enero de 2010.



PRIMERA PARTE





I. JUSTIFICACIÓN

Nosotros, las Centrales Sindicales, hemos decidido dedicar una especial atención a la situación de los trabajadores migratorios y de sus familias, dada la problemática en materia de derechos humanos que afecta a estas personas y al déficit en participación y diálogo social que aqueja a la formulación de las políticas públicas.

Las Centrales Sindicales, en los últimos años, hemos venido conociendo esta problemática a través de encuentros intersindicales, talleres, seminarios, conferencias, foros y contacto con los propios migrantes y constatamos que son sectores sociales vulnerables y que en determinadas situaciones sus derechos se ven desprotegidos en su relación con los empleadores y los funcionarios de los Estados tanto de origen como de destino.

Las Centrales Sindicales tomamos en cuenta la importancia de instrumentos de protección de los derechos de los trabajadores migratorios y de sus familias en el ámbito internacional, regional y nacional, y parte de nuestra labor consiste en rescatarlos como elementos básicos para la formulación de un Plan Intersindical para las Migraciones Laborales, contribuyendo de esta manera al debate público y a una gestión integral de las migraciones laborales.

Con este Plan Intersindical buscamos estimular la toma de conciencia por el pleno respeto de los derechos humanos de los trabajadores migratorios y de sus familias, formular recomendaciones e intervenir en el diálogo social nacional y transnacional, y elaborar informes y estudios especializados sobre la materia; también pretendemos generar mecanismo de coordinación para actuar con prontitud respecto a peticiones de acciones urgentes en circunstancias que los derechos de los trabajadores migratorios y de sus familias fuesen vulnerados en algún país o región.

Las centrales sindicales, con la formulación de este plan, no nos limitamos a exigir cambios en las normas y en las políticas públicas sino que avanzamos hacia nuevas estrategias propiamente organizativas y de representatividad de los trabajadores migrantes.



Asimismo, recuperamos para su accionar el acervo de experiencias de las centrales y confederaciones nacionales de las distintas regiones del mundo¹.

Los contenidos del presente Plan Intersindical para las Migraciones Laborales será un importante aporte como insumo para la acción práctica de los sindicatos y las centrales sindicales del Perú, por estar en él fijados tanto lineamientos generales y principios, además de una focalización de actividades concretas a desarrollar. Asimismo, servirá también como fuente de consulta para los distintos niveles gubernamentales y no gubernamentales (cooperación internacional y organismos internacionales), para instituciones de la sociedad civil y para sectores socio-culturales interesados en la investigación social sobre migraciones laborales, como universidades e institutos académicos y de desarrollo.

1 Informe preparado por Álvaro Orsatti, CSA e Hilda Sánchez, ACTRAV: Estrategias Sindicales para la Organización de Trabajadores Migrantes, organizado por OIT-Migrant, OIT-ACTRAV y CSA-Área Trabajo y Migraciones, Secretaría de Política Económica y Desarrollo Sostenible, Washington, diciembre, 2009. http://white.oit.org.pe/proyectoactrav/pry_rla_06_m03_spa/gtas/gtas_series/gtas2010_trabajadoresmigrantes.doc (consulta realizada el 22 de enero del año 2009).



II. MIGRACIÓN LABORAL Y SITUACIÓN INTERNACIONAL

En las últimas décadas, la migración laboral se ha transformado en uno de los temas más importantes de la agenda política transnacional. Se destaca tanto la migración sur-norte como la migración sur-sur. Los debates sobre migración, no se han circunscrito a las naciones receptoras sino también a los países de origen y a los de tránsito.

Mientras que en los países receptores, generalmente debaten en cómo restringir la entrada de extranjeros, en los países de origen, las preocupaciones giran en torno a cómo mejorar la protección de los derechos laborales y el envío de remesas de las personas migrantes; entre tanto, en los países de tránsito la legalidad persigue a organizaciones transnacionales dedicadas al tráfico de personas.

En este contexto, se han movilizado más de 200 millones de migrantes en el mundo, entre regulares e irregulares, representando aproximadamente el 3% de la población mundial; cifra que duplica el total del número de migrantes que existía en 1970, pero manteniendo constante el porcentaje².

En el siglo XXI, el mundo asiste al incesante y masivo flujo de personas que por necesidad o por voluntad eligen la vía de la migración para mejorar sus condiciones de vida. El fenómeno de la migración laboral es tan antiguo como la historia de la humanidad; se ha gestado, en gran medida, dado el carácter nómada del ser humano³. En este sentido, es importante consignar, también, la creciente preocupación por el futuro de las migraciones laborales ante las catástrofes naturales como terremotos, sequías, inundaciones, huracanes y en gran medida, ante el alarmante cambio climático.

A pesar de ciertas condiciones hostiles en los procesos migratorios laborales, los migrantes han sabido enfrentar la sensación de aislamiento o de transculturación, atreviéndose a probar fortuna en otro lugar y convertir las migraciones en una oportunidad transnacional, construyendo redes sociales de ida y vuelta, entre países receptores, de origen y de tránsito, en pos de mejorar sus espacios cotidianos de vida. Así, la migración internacional constituye uno de los procesos culturales, sociales y económicos más importantes y de

2 Organización Internacional para las Migraciones (OIM). *World Migration 2008: Managing Labour Mobility in the Evolving Global Economy*. Suiza:OIM, 2008, p. 2

3 Foro Social Mundial para las Migraciones. Informe 2008, Madrid, septiembre, 2008. Véase también, Primer Taller Nacional, Sistematización de actividades. *El papel sindical en la migración laboral en el Perú*. Proyecto OIT-Migrandina, Lima, 11 y 12 de noviembre de 2009.



mayor complejidad de los últimos tiempos y se torna en una exigencia para la convivencia humana; más aún, cuando se trata de hacer frente a la crisis económica mundial prestando especial atención a las personas vulnerables, como es el caso de los trabajadores migrantes⁴.

En la región Latinoamericana la migración laboral ha demostrado que las carencias económico-sociales llevan a sus ciudadanos a alejarse de su territorio de origen, pero también la falta de libertades políticas ha propiciado y propicia que se deba abandonar el país y buscar otra comunidad jurídico-política que proteja sus derechos.

La región, en su devenir contemporáneo, ha pasado por varias “oleadas” migratorias. En un primer momento, fue un polo de atracción para la desesperanzada población europea de fines del siglo XIX y para aquella que tuvo que sufrir dos guerras mundiales. En la actualidad convive, por un lado, con una importante migración hacia países del norte, como Estados Unidos, Canadá, España, Italia y por otro, hace frente a una alta migración intra-regional: Argentina, Brasil, Chile, México, Ecuador, entre otros.

La tendencia de los flujos migratorios en los países latinoamericanos muestra un aumento de las tasas de migración y diversificación de destinos, una intensificación de la migración intraregional y consolidación del grupo de países expulsores de mano de obra; muestra también que los trabajadores migrantes son trabajadores con diversa cualificación, y en algunos casos, los trabajadores con alta cualificación no deja de ser un dato importante en un grupo de países⁵. En este contexto, la fuga de cerebros y talentos, la pérdida de capital humano, en general, es uno de los serios desafíos que plantea la emigración.

4 Principio 2 para promover la recuperación de la crisis y el desarrollo, Pacto Mundial para el Empleo de la OIT: “Aumentar el apoyo a las personas vulnerables que han sido duramente golpeadas por la crisis, como los jóvenes en situación de riesgo, los trabajadores que reciben bajos salarios y los trabajadores menos calificados, las personas ocupadas en la economía informal y los trabajadores migrantes”. Pacto adoptado por delegados de gobiernos, trabajadores y empleadores en la 98ª Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, junio de 2009. Véase Pacto Mundial para el Empleo, publicación de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, p.5.

5 PERTICARA, Marcela, “Introducción”, en FISHER-BOLLÍN, Peter (Ed.), *Migración y políticas sociales en América Latina*. SOPLA y Konrad Adenauer Stiftung, Brasil, 2009, p. 10.



Cabe destacar que las remesas en nuestra región han aumentado en forma sostenida en las últimas décadas: una alta dependencia de las remesas nos hace muy sensible a los vaivenes de la economía mundial, aún cuando también sirva como blindaje ante crisis internas u ocasionalmente como elemento inflacionario dada la orientación al consumo. La crisis económica mundial ocasionada por el neoliberalismo causa incertidumbre respecto a los volúmenes y a los vaivenes de las remesas enviadas por los migrantes latinoamericanos.

En Latinoamérica se viene avanzando en la toma de conciencia acerca de los riesgos que significa para el trabajador migrante y sus familias la falta de una intervención coordinada entre sus gobiernos. Una gobernabilidad migratoria regional, adecuada y oportuna, será posible en un marco de colaboración⁶. Este es uno de los retos actuales en perspectiva de la integración andina, suramericana y latinoamericana, vía procesos regionales y subregionales.

La Comunidad Andina (Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú, y Chile como país observador) tiene que asumir retos ante la migración laboral teniendo en cuenta características propias como el carácter de la feminización en niveles crecientes de las migraciones, los vaivenes de las dinámicas de envío de remesas, Unión Europea que se ha colocado en pie de igualdad con Estados Unidos en tanto destino principal de las migraciones de la región, la diversificación de perfiles socio-económicos de los migrantes, la diversificación del carácter de países emisores, con el creciente número de flujos de tránsito e inmigración; además, la migración por causas distintas a las laborales, que van desde factores estructurales, como el conflicto interno en Colombia hasta factores micro-sociales, como el afianzamiento de redes sociales transnacionales⁷.

Del fortalecimiento de las capacidades de los gobiernos, instituciones y actores sociales, entre estos, nuestros sindicatos, dependerá en gran parte la construcción de una gestión coordinada de los flujos migratorios en los Países Andinos⁸. La buena gobernanza de las

6 La gestión migratoria comprendida como un proceso de cooperación y deliberación pública, en el que sindicatos, gobiernos, empresas y sociedad civil tanto de países emisores como receptores y sobre todo, la participación activa de los propios migrantes, lleva a una revisión de los marcos jurídicos y estatutarios de las estructuras institucionales. La legitimidad de toda política sobre migraciones laborales tiene que ver con las normas que toman en cuenta los derechos, necesidades e intereses de todos los posibles afectados. Véase TAMAGNO, Carla, "Hacia un modelo conceptual de gestión para la migración laboral internacional", Documento de Trabajo OIT-MIGRANDINA, Lima, febrero 2009; ALARCON REQUEJO, Gilmer, "Derechos políticos de los latinoamericanos en España y participación en elecciones locales" en ESCRIVÁ, Ángeles, BERMÚDEZ, Anastasia, MORALES, Natalia. *Migración y participación política*, Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Madrid, 2009, pp. 45-64.

7 www.flacsoandes.org/web/sima.html. Consultado el 23 de enero de 2009.

8 El último informe de la Defensoría del Pueblo del Perú destaca las medidas normativas adoptadas por la CAN para proteger derechos de los migrantes andinos. Así tenemos: la Decisión N° 545, Instrumento Andino de Migración Laboral, contempla normas para la progresiva y gradual circulación y permanencia de nacionales andinos en la Subregión con fines laborales, bajo relación de dependencia; asimismo, reconoce el principio de igualdad de trato y de oportunidades a todos los trabajadores migrantes andinos en el espacio comunitario (artículo 10). Decisión N° 397: Crea la Tarjeta Andina de Migración (TAM) como documento para



migraciones laborales se orienta hacia la protección de los derechos de los trabajadores migratorios y sus familias. Del acierto de sus políticas públicas comunes dependerá, en gran medida, el destino de millones de ciudadanos andinos, entre ellos, migrantes laborales peruanos.

Nuestra demanda de una gestión migratoria regional no impide el derecho soberano de los Estados de elaborar sus propias políticas para gestionar las migraciones laborales. Que una política migratoria laboral regional o estatal sea coherente, eficaz y equitativa dependerá, en gran parte, si se asume con responsabilidad las normas internacionales del trabajo, otros instrumentos internacionales y los principios y directrices del Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales⁹.

facilitar y simplificar el control migratorio: la salida e ingreso de los miembros de los países de la CAN, al mismo tiempo que contribuye al conocimiento de las características del flujo migratorio. Decisión N° 503: Reconoce los DNI como suficientes para la salida e ingreso a los países de la Comunidad, con fines de turismo. Decisión N° 504: Crea y aprueba el uso del pasaporte andino. Decisión N° 526: Obliga a los Estados a implementar una ventanilla que facilite el tránsito y control migratorio de turistas nacionales y residentes de los países miembros. Defensoría del Pueblo, *Migraciones y derechos humanos. Supervisión de las políticas de protección de los derechos de los peruanos migrantes*. Informe N. 46, Lima, Perú, noviembre 2009, pp. 75 y 76.

9 Además del Marco Multilateral para las Migraciones Laborales, véase el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97); Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949 (núm. 86); Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143); Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151), y Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122).



III. LAS MIGRACIONES LABORALES EN EL PERÚ

3.1. PRECEDENTES CONTEMPORÁNEOS

En las primeras décadas del siglo XX los migrantes pertenecían a la clase más adinerada del país, quienes se dirigían a España e Inglaterra, situación que se detuvo a partir de la Primera y Segunda Guerra Mundial. Poco a poco Estados Unidos se fue convirtiendo en un lugar de atracción para los migrantes peruanos; la migración laboral se acentúa a partir de 1950. Canadá, Australia, y Europa comienzan a recibir migrantes, añadiéndose Francia e Italia como nuevos lugares de destino.

Para los años 80's los destinos de emigración se amplían a diversos países de Europa. Japón, también se va a convertir en un nuevo país de destino para el migrante laboral peruano. La violencia política y la grave crisis económica que enfrentaba el país aceleraron la migración. En efecto, se produjo un desplazamiento compulsivo de la fuerza de trabajo rural hacia otras zonas, sobre todo urbanas o urbano-marginales¹⁰. En este contexto, jóvenes y mujeres incrementaron los flujos de la emigración laboral no sólo nacional sino también internacional¹¹.

Se puede afirmar, que entre las década de 1980 y 1990 se va a producir un periodo de gran auge de los flujos migratorios en el Perú y que van a configurar el nuevo rostro del país: los provincianos predominan en Lima Metropolitana y los provincianos no costeros, en toda la costa peruana y la mayor parte de migrantes al extranjero parten de Lima¹². En definitiva, la migración interna y al extranjero abre paso a nuevos problemas para el futuro del Perú, en el contexto de la tendencia contemporánea a la globalización del trabajo y a la exacerbación del racismo y la xenofobia y a las prácticas migratorias laborales abusivas.

10 Sobre el desplazamiento forzado de la fuerza laboral durante el periodo del conflicto armado interno (1980–2000) véase, Comisión de la Verdad y Reconciliación, *Hatun Willakuy. Versión abreviada del Informe Final*, CVR, Lima, 2004, p. 386.

11 Teófilo Altamirano diseña cinco fases para explicar la evolución de la migración internacional peruana contemporánea: primera fase (1920–1950), segunda fase (1951–1960), tercera fase (1961–1970), cuarta fase (1980–1992), finalmente, quinta fase (1992–2006). Este esquema cronológico del flujo migratorio peruano facilita pautas generales para comprender los precedentes de la migración laboral en nuestro país. Cfr. Altamirano, Teófilo. *Remesas y nueva 'fuga de cerebros'*. Impactos transnacionales. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2006. Pág. 129 y ss.

12 MATOS MAR, José, *Desborde popular y crisis del Estado. Veinte años después*, Fondo Editorial del Congreso de la República, Lima, Perú, 2004, p. 116,



Para el Estado peruano, es un reto generar estrategias y planificar políticas económicas, sociales, culturales y laborales para favorecer tanto a los migrantes como a las familias que se benefician de las remesas sociales y económicas que estos migrantes producen, sin descuidar también la protección de los derechos de los trabajadores inmigrantes en el Perú. En el año 2009 se promulgó la Ley de Organización y Funciones del Ministerio del Trabajo y Promoción de Empleo (MTPE). En esta Ley se establece, como parte importante de las competencias del MTPE, la formulación de las políticas nacionales sobre migración laboral. El Perú, mediante esta reforma normativa, pretende tomar en cuenta lineamientos de estándares internacionales y convertirse, junto a Bolivia, en el segundo país en América Latina que ha adoptado una gestión pública principalmente laboral de las migraciones. (Ley 29381, promulgada el 2 de junio del 2009)¹³.

Sin embargo, tenemos que señalar que en conjunto, “la política migratoria peruana no permite asegurar una respuesta integral, articulada y sostenible” (*Migraciones y Derechos Humanos. Supervisión de las políticas de protección de los derechos de los peruanos migrantes*, Informe No. 146, Defensoría del Pueblo, Lima, 2009, p. 184).

13 Los principales instrumentos normativos referidos a la migración, en el Estado peruano, son los siguientes: Ley de Extranjería (D. Leg. N° 703); Reglamento Consular (D.S. N° 076-2005-RE); Ley del Refugiado (Ley N° 27891); Ley de Asilo (Ley N° 27849); Ley de Incentivos Migratorios (Ley N° 28182); y Ley contra la Trata de Personas y el Tráfico Ilícito de Migrantes (Ley N° 28950).



3.2. SITUACIÓN ACTUAL DE LA MIGRACIÓN LABORAL PERUANA

3.2.1 CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN EMIGRANTE

El incremento sustancial de los flujos migratorios de ciudadanos peruanos hacia el exterior ha sido notorio en las dos últimas décadas. Somos un país de emigrantes: aproximadamente un 10% de nuestra población trabaja en el exterior. La migración internacional es una constante en nuestro devenir y uno de los principales factores de la globalización y la transnacionalización y configura también muchos fenómenos socio económicos y culturales locales.

El impacto de la migración internacional se ve reflejado, en diversos informes, entre ellos, en los resultados del IX Censo Nacional de 2007: 704.746 hogares presentan al menos un ex-miembro del hogar viviendo de forma permanente en otro país. Ello representa el 10,4% del total de hogares peruanos en todo el territorio nacional¹⁴.

Se conoce que la mayoría de emigrantes peruanos provienen de las clases medias, media-bajas y bajas y que el 48,4% de esta población es hombre y el 51,6% es mujer. Según grupos de edad, el 24,6% corresponde a menores de 15 años, el 26,4% tiene entre 15 a 29 años; el 19,1%, de 30 a 44 años. Es decir, la magnitud de jóvenes y mujeres, muchas de ellas como cabezas de hogar, tiende a crecer.

De la población en edad de trabajar (PET) de 14 y más años de edad en hogares con migración internacional, la Población Económicamente Activa (PEA) representa el 52,1%. Asimismo, de los peruanos que reciben remesas, el 53,9% las recibe de forma mensual, en un monto promedio de S/. 593,0 nuevos soles (US\$ 198 dólares).

El fenómeno del retorno también empieza a cobrar importancia, sobre todo a partir del endurecimiento de las políticas migratorias de los países de destino, en el contexto de la crisis económica y los problemas generados por el neoliberalismo.

Los datos censales dan cuenta que alrededor de 33.000 peruanos que vivían en el exterior, es decir, aquellos migrantes que estuvieron viviendo permanentemente en el exterior hasta el 22 de octubre del 2002, hoy se encuentran residiendo en nuestro país. De esta cifra, en lo que hace a la población en edad de trabajar (PET), el 58,3% corresponde a la población económicamente activa (PEA).

Las comunidades indígenas tampoco están al margen de la migración internacional: en la Amazonía Peruana, el censo registró 1.880 hogares que tienen al menos un familiar que reside permanentemente en el exterior; los datos comprenden a 38 pueblos étnicos, de

14 INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INEI), ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL PARA LAS MIGRACIONES (OIM), Perú: *Migración internacional en las familias peruanas y perfil del peruano retornante*, Lima, noviembre, 2009. Este informe sistematiza la información recolectada en los Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda, vinculada a la migración internacional. Se consideró hogares con migración internacional aquellos que presentan al menos un ex-miembro que reside de forma permanente en el exterior.



los 51 que fueron nominalmente censados.

La presencia de sectores indígenas y campesinos en la inmigración laboral internacional es un factor importante para la articulación de la sociedad peruana, sobre todo si recordamos el proceso de migración interna, en la que se expresaron sentimientos ambivalentes de desprecio y temor de los tradicionales sectores medios urbanos y de la clase dominante hacia estos actores sociales¹⁵.

3.2.2 CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE

El Censo de Población y Vivienda 2007 registró un número de 64.303 inmigrantes residentes en el Perú: representan el 0,2% de la población peruana. De esta población, 31.250 (48,6%) son hombres y 33.053 son mujeres (51,4%). Del total de residentes extranjeros en el Perú, el 14,7% son argentinos; el 9,1%, estadounidenses, el 8,8%, chilenos; el 7,1%, bolivianos; y el 6,8% está conformado por colombianos. Todos ellos reflejan los principales colectivos de inmigrantes en nuestro país.

De la población inmigrante internacional en edad de trabajar, el 50,7% corresponde a la población económicamente activa (PEA). El 58,7% de la PEA de la población inmigrante pertenece a la categoría de trabajadores por cuenta ajena, el 28,3% está conformado por los trabajadores independientes o por cuenta propia y el 8,3% corresponde a los empleadores.

Nuestros sindicatos se orientarán bajo estos indicadores para no descuidar la protección de los derechos de los trabajadores extranjeros y sus familias en nuestro país.

¹⁵ Véase COTLER, Julio, *Clases, Estado y nación en el Perú*, Instituto de Estudios Peruanos, Lima, Tercera Edición, Lima, 2006; también MANRIQUE, Nelson, *Sociedad. Enciclopedia temática del Perú*, Trome, Lima, Perú, 2004; y, MATOS MAR, José, *Desborde popular y crisis del Estado. Veinte años después*, Fondo Editorial del Congreso de la República, Lima, Perú, 2004.



IV. PREMISAS, PRINCIPIOS Y OBJETIVO GENERAL

A continuación se detallan las premisas, los principios y el objetivo general, con los cuales configuramos las pautas normativas para la acción práctica y discursiva del Plan Intersindical para las Migraciones Laborales.

4.1. PREMISAS

4.1.1 La Convicción de nuestras centrales sindicales de una responsabilidad compartida en la elaboración, ejecución y evaluación del *Plan Intersindical para las migraciones laborales* y el compromiso en su ejecución y gestión, fortaleciendo la práctica del internacionalismo solidario de la clase trabajadora con los y las migrantes.

4.1.2 La concepción del Plan como un marco discursivo para aglutinar acciones y promover iniciativas a fin de dotar a nuestros sindicatos de capacidades discursivas para la participación en los foros donde se diseñan las políticas públicas de la migración laboral, ya sean municipales, nacionales, regionales o internacionales, teniendo como marco los principios y directrices del Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales.

4.1.3 La necesidad de un Plan Intersindical que tenga un enfoque de las migraciones laborales de protección de los derechos, necesidades e intereses tanto de emigrantes como de inmigrantes, sin descuidar las exigencias ético-políticas de género y los criterios y estrategias de transversalidad y especificidad.

4.1.4 La práctica del diálogo social con las asociaciones de migrantes, los gobiernos y empleadores para diseñar estrategias de intervención en la gestión de flujos migratorios coherentes con el respeto de los derechos laborales de las personas migrantes y el trabajo decente.



4.2. PRINCIPIOS

4.2.1 El principio del Estado social, democrático y constitucional de Derecho: tiene que asumirse como norma la responsabilidad de los Estados, en tanto miembros de la comunidad internacional, de garantizar la integridad de los derechos dentro y fuera de la órbita de las fronteras, a la luz de los cambios sobrevenidos con la migración laboral de sus nacionales y no nacionales.

4.2.2 El principio del trabajo decente y la no explotación como garantía de protección de los derechos laborales de los trabajadores migrantes; en el diseño de cualquier política sobre migraciones, los Estados están obligados a proteger los derechos humanos y a ponderar dos principios fundamentales: por un lado, su derecho a ejercer su soberanía popular para regular la entrada de personas a su territorio de acuerdo a los requerimiento de su aparato productivo; y por otro, la obligación de no violentar la dignidad humana de los trabajadores y trabajadoras que buscan emigrar de sus países en pos de mejores condiciones de vida para ellos y sus familias.

4.2.3 El principio del diálogo social, participación y deliberación democrática: las reivindicaciones de los trabajadores migrantes pasa por el derecho a la inclusión y a la representación de sus intereses y necesidades y que no se ignore su voz y sus potencialidades en el desarrollo del país que les acoge y del que salieron; esto implica, incorporarse no sólo a las demandas del mercado laboral sino también a la representación política y al ejercicio de los cargos públicos y a una activa intervención en la construcción de redes sociales, en el ámbito de la sociedad civil nacional y transnacional. Asumimos que el migrante laboral debe ser un sujeto deliberante y participativo.

4.3. OBJETIVO GENERAL

En el marco del principio sobre el trabajo decente para todos los trabajadores y trabajadoras migrantes, el Plan Intersindical para las Migraciones Laborales se propone identificar la situación nacional, regional e internacional y los factores sociales relevantes que influyen en las migraciones laborales a fin de reconstruir un discurso sindical coherente, eficaz y equitativo capaz de incidir en las políticas públicas a través del diálogo social y capaz de proporcionar herramientas para planificar, ejecutar, controlar y evaluar objetivos y acciones, incluyendo las exigencias de igualdad y equidad de género y los criterios de transversalidad y especificidad.

2

SEGUNDA PARTE





V. EJES DE INTERVENCIÓN

Justificación, objetivos y acciones para cada eje

EJE 1: PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DE LOS MIGRANTES DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS DERECHOS Y EL DIÁLOGO SOCIAL

JUSTIFICACIÓN DEL EJE

Este eje se basa en el establecimiento de una política sindical en materia de migraciones laborales desde un enfoque de protección de derechos y de diálogo social y comprende tantos a los trabajadores y trabajadoras emigrantes peruanos como a los trabajadores y trabajadoras inmigrantes extranjeros en el Perú.

Constatamos que cuando la migración no se realiza en una situación de regularidad, el trabajador migrante se convierte en un sujeto vulnerable y puede experimentar discriminaciones injustificadas en relación a los nacionales del país de destino: situaciones de precariedad laboral y condiciones abusivas de empleo y explotación, entre otros. Esta vulnerabilidad puede aparecer desde antes de salir de la jurisdicción de su Estado de origen y el riesgo se incrementa en el caso de las mujeres, los niños y los jóvenes.

El trabajador migrante es, antes que trabajador y que migrante, una persona que busca mejores condiciones de vida, y por esta razón los derechos que posee son inalienables e irrenunciables y se basan en el principio de igualdad y no discriminación. Ambos principios forman parte de las denominadas normas imperativas del derecho internacional, cuyo carácter *jus cogens*¹⁶ impone a los Estados obligaciones *erga omnes* de respetarlas¹⁷.

OBJETIVO GENERAL DEL EJE

Promover y proteger los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras emigrantes

16 Según el artículo 53 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, una norma de *jus cogens* es una norma imperativa de derecho internacional, aceptada y reconocida por la comunidad internacional como norma que no admite acuerdo en contrario y que sólo puede ser modificada por una norma ulterior de derecho internacional que tenga el mismo carácter.

17 Este deber de protección vincula a todos los Estados partes de la Comunidad Internacional, sean o no partes en los tratados internacionales (obligaciones *erga omnes lato sensu*).



peruanos e trabajadores y trabajadoras inmigrantes en Perú, con independencia de su situación, sin distinción alguna y considerando las etapas del proceso migratorio.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Solicitar la formulación de políticas que gestionen las migraciones laborales desde un enfoque de derechos incorporando el diálogo social, sobre la base instrumentos internacionales de derechos humanos y de normas internacionales de trabajo.

ACCIÓN 1.1

Difundir la importancia y los contenidos del Marco Multilateral de la OIT para las migraciones laborales: Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos¹⁸.

ACCIÓN 1.2

Solicitar al Estado peruano el establecimiento de procedimientos e instrumentos tripartitos para garantizar la celebración de consultas con las organizaciones de trabajadores y empleadores y se consideren sus opiniones sobre las preocupaciones concretas que plantean las migraciones laborales, teniendo como referencia el diálogo social.

ACCIÓN 1.3

Participar como organizaciones sindicales en el diseño y formulación de una política pública en materia de migraciones laborales y realizar seguimiento a la política pública elaborada.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Fomentar el cumplimiento de las obligaciones adquiridas y exigir la ratificación de Instrumentos internacionales aún pendientes por el Estado peruano, a fin de garantizar los derechos del trabajador migrante.

ACCIÓN 2.1

Demandar al Estado peruano la presentación de su Primer Informe Periódico ante la Secretaría General de las Naciones Unidas, como lo establece el artículo 73° de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.

¹⁸ Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos. Documento adoptado por la Reunión tripartita de expertos sobre el Marco Multilateral de la OIT para las migraciones laborales (Ginebra, 31 de octubre - 2 de noviembre de 2005).



ACCIÓN 2.2

Exigir al Poder Ejecutivo el reconocimiento de la competencia del Comité de Protección de los Derechos de los Trabajadores Migratorios, órgano encargado de observar la aplicación de la Convención Internacional sobre la Protección de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.

ACCIÓN 2.3

Efectuar campañas a nivel nacional y las gestiones que sean necesarias ante el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Relaciones Exteriores para promover la ratificación por parte del Congreso de la República de los Convenios 97 (Rev.) y 143 de la OIT.

ACCIÓN 2.4

Mediante el diálogo social, proponer la actualización de la normativa prevista en la Ley de Extranjería, según las obligaciones contraídas en base a instrumentos internacionales y las recomendaciones del Marco Multilateral para las Migraciones Laborales de la OIT.

ACCIÓN 2.5

Solicitar desde las organizaciones sindicales que el Estado peruano suscriba acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales de ordenamiento normativo y de flujos migratorios con países de origen y de destino.

ACCIÓN 2.6

Impulsar la concertación de convenios bilaterales, regionales o multilaterales para la cobertura de servicios sociales y otras prestaciones como la seguridad social para los trabajadores migrantes regulares, y vigilar su cumplimiento, incorporando la dimensión social en los procesos de integración regionales¹⁹.

¹⁹ Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, hecho en Santiago de Chile a los 10 días del mes de noviembre de 2007. Este convenio considera que el trabajo es uno de los factores esenciales en el fortalecimiento de la cohesión social de las naciones y que las condiciones de seguridad social tienen una dimensión muy importante en el desarrollo del trabajo decente; así, es fundamental garantizar los derechos de los trabajadores en cualquier país de Iberoamérica.



OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Proporcionar información sobre el proceso migratorio, derechos y obligaciones, y brindar asesoría jurídica gratuita y adecuada para la defensa y garantía de estos derechos.

ACCIÓN 3.1

Efectuar campañas sindicales de información y formación sobre el proceso migratorio, la importancia de los principios de igualdad y no discriminación, derechos y obligaciones, antes y después de que emigren, prestando atención especial a la igualdad y equidad de género y a los jóvenes.

ACCIÓN 3.2

Prestar asesoría jurídica, de acuerdo con la legislación y la práctica nacional, a los trabajadores migrantes involucrados en procedimientos judiciales relativos al empleo y la migración.

ACCIÓN 3.3

Establecer redes entre las organizaciones nacionales de trabajadores de los países de origen y de destino para aumentar la cooperación y el intercambio de información entre sindicatos, garantizando que se informe a los trabajadores migrantes de sus derechos y se les brinde asistencia durante todas las etapas del proceso migratorio, incluido el retorno.

ACCIÓN 3.4

Crear centros guía y otros mecanismos al interior de los sindicatos para la información y asesoría integral del trabajador migrante.

ACCIÓN 3.5

Recopilar, elaborar y difundir guías prácticas y otros materiales de difusión que contengan la información sobre el proceso migratorio, sus derechos así como sobre sus obligaciones.

ACCIÓN 3.6

Coordinar con redes formadas por organizaciones que brindan información y asesoría en temas migratorios o que trabajan esta materia.

ACCIÓN 3.7

Promover la conformación de un grupo de trabajo tripartito que impulse y accione un sistema único de empadronamiento de los y las migrantes laborales, sin discriminación de sexo, origen y religión, respetando la diversidad sexual



OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Formular propuestas de medidas para prevenir las prácticas migratorias laborales abusivas.

ACCIÓN 4.1

Realizar campañas desde las organizaciones sindicales a nivel nacional a fin de difundir la legislación y políticas necesarias para prevenir las migraciones laborales irregulares y eliminar las condiciones migratorias abusivas.

ACCIÓN 4.2

Detectar, identificar y denunciar ante las organizaciones nacionales e internacionales pertinentes las violaciones de los derechos humanos, derechos laborales y sindicales del trabajador migrante, incluidos la restricción de la libertad sindical, el acoso o la violencia física y/o sexual, la restricción de la libertad de movimiento, la servidumbre por deudas, el trabajo forzoso, las retenciones indebidas o el pago insuficiente o con retraso de los salarios y otras prestaciones.

ACCIÓN 4.3

Promover el fortalecimiento de la inspección del trabajo respecto del proceso migratorio en todos los lugares donde se emplee a trabajadores migrantes, a fin de controlar eficazmente sus condiciones laborales y el cumplimiento de los contratos de trabajo y cuando el caso lo requiera, investigar y sancionar a empresas fantasmas.

ACCIÓN 4.4

Alentar la eliminación de toda propaganda relativa a las migraciones laborales que permita la inducción a error (trata de personas).

ACCIÓN 4.5

Establecer alianzas y convenios de cooperación con instituciones educativas públicas y privadas para el desarrollo de programa de sensibilización y difusión de los derechos del trabajador migrante y de sus familiares.





EJE 2: SINDICALIZACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

JUSTIFICACIÓN DEL EJE

Las migraciones laborales que parten desde los países en desarrollo, como el Perú, se producen en condiciones precarias y con privación o limitación de derechos laborales en los países de destino. Urge brindar asistencia, acompañamiento y protección a los trabajadores migrantes, a fin de garantizar el acceso y goce a los derechos que les reconocen las normas internacionales en materia de derechos humanos y de trabajo.

Considerando estos fundamentos, reiteramos que las Centrales Sindicales del Perú hemos expresado nuestra decisión de concertar iniciativas y esfuerzos en torno a un plan de acción común, para desarrollar propuestas y fortalecer nuestra capacidad organizativa y de interlocución con el Estado y con otros agentes y actores sociales, con miras a impulsar políticas públicas equitativas, eficaces y coherentes.

OBJETIVO GENERAL DEL EJE:

Mejorar y potenciar las capacidades orgánicas de los sindicatos y las centrales sindicales para intervenir con equidad y eficacia en los procesos migratorios, propiciando medidas que afronten con coherencia la problemática de los derechos de los trabajadores migratorios y de sus familias; además, para convertirse en activos interlocutores que contribuyan a formular actividades sindicales y políticas públicas de migraciones laborales en el ámbito nacional y cuando proceda, regionales y multilaterales.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Desarrollar acciones de información y capacitación en las organizaciones sindicales respecto de las migraciones laborales, las disposiciones legales nacionales e internacionales aplicables y las políticas que viene generando el Estado Peruano en relación a las migraciones laborales.

ACCIÓN 1.1

Creación y funcionamiento de una ventana o biblioteca virtual con información estadística y documental y de puntos de contacto sindical sobre la problemática de las migraciones laborales, las normas legales nacionales e internacionales aplicables, las políticas y programas del Estado y las propuestas de las organizaciones sindicales sobre la materia.



ACCIÓN 1.2

Implementar un programa de formación integral de alcance nacional y descentralizado sobre migraciones laborales, dirigido a equipos directivos encargados de esta problemática y a asesores laborales.

ACCIÓN 1.3

Proponer la realización de un seminario anual de ámbito nacional para evaluar y generar propuestas sobre políticas públicas y normas sobre migraciones en los procesos de integración regional andina, integración multilateral e internacional, en general.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Difundir, sensibilizar y hacer incidencia política desde las Centrales Sindicales hacia las entidades del Estado, las entidades empresariales y la opinión pública sobre la problemática de las migraciones laborales y la necesidad de políticas públicas e instituciones de promoción, asistencia y protección al trabajador migrante.

ACCIÓN 2.1

Elaborar dos pronunciamientos públicos por año de las Centrales Sindicales peruanas presentando su enfoque, evaluación de las políticas públicas y propuestas sobre migraciones laborales para su difusión amplia en la sociedad.

ACCIÓN 2.2

Promover una audiencia pública en el Congreso de la República respecto a la problemática y políticas en materia de migraciones laborales.

ACCIÓN 2.3

Realizar un Foro Nacional sobre políticas y normas en materia de migraciones laborales, con la participación de entidades académicas y profesionales de prestigio, organismos internacionales especializados, entidades de cooperación y expertos.

ACCIÓN 2.4

Elaborar estrategias e instrumentos de comunicación sindical unitaria sobre migraciones laborales.



OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Fortalecer la generación de propuestas de políticas públicas en materia de migraciones laborales desde las Centrales Sindicales, promoviendo su discusión, aprobación y ejecución por las entidades del Estado a nivel nacional, regional y local, con participación de los actores sociales.

ACCIÓN 3.1

Definir una agenda de temas y un programa de reuniones de trabajo sobre la problemática de las migraciones en el ámbito nacional, subregional andino e internacional, comprometiendo la participación de organismos especializados y expertos en materia de migraciones

ACCIÓN 3.2

Generar o fortalecer los espacios de participación en los debates de estrategias, políticas, programas y normas sobre migraciones laborales en el ámbito de la Comunidad Andina (CAN).

ACCIÓN 3.3

Proponer a las entidades del Estado la creación de consejerías laborales en las delegaciones diplomáticas del Perú en el exterior, en especial en los países receptores de migrantes peruanos en mayor volumen.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Desarrollar acciones conjuntas de promoción y protección a los trabajadores migrantes peruanos en el exterior, a los que retornan y a los inmigrantes que llegan al Perú.

ACCIÓN 4.1

Fortalecer los servicios y equipos de las Centrales Sindicales Peruanas encargados de la orientación y asistencia al trabajador migrante.

ACCIÓN 4.2

Promover convenios con las organizaciones sindicales de los países de destino de migrantes peruanos, en especial de los países de la región andina, a fin de ejecutar acciones conjuntas de monitoreo e incidencia en migraciones laborales y de asistencia y protección a las trabajadoras y trabajadores migrantes.



ACCION 4.3

Facilitar espacios de socialización de información de los y las dirigentes sindicales sobre acuerdos y normas en el tema de las migraciones laborales y género, y sobre la participación de los sindicatos en instancias regionales e internacionales, en especial en la región andina.

OBJETIVO ESPECIFICO 5

Fortalecer el desarrollo orgánico, las estrategias de acción sindical y el posicionamiento institucional de las Centrales Sindicales peruanas en relación a las migraciones laborales.

ACCIÓN 5.1

Debatir y proponer mejoras orgánicas e institucionales para las Centrales Sindicales a fin de mejorar su capacidad de gestión y acción sindical en el ámbito de las migraciones laborales.

ACCIÓN 5.2

Proponer, de ser el caso, la designación formal de áreas y equipos en las Centrales Sindicales encargados de las estrategias, políticas, programas y acciones sindicales en materia de migraciones laborales.

ACCIÓN 5.3

Proponer, de ser el caso, los acuerdos y mejoras orgánicas necesarias en las organizaciones sindicales peruanas para facilitar y promover la afiliación sindical de trabajadores inmigrantes en el Perú y su acceso a funciones dirigenciales. Esto implica prestar atención, también, a la eliminación de las trabas legales que limitan la afiliación sindical de los trabajadores extranjeros.

ACCIÓN 5.4

Proponer, de ser el caso, los acuerdos y mejoras orgánicas necesarias en las Centrales Sindicales peruanas para promover la creación de capítulos o secciones sindicales en los países de destino de trabajadores migrantes peruanos y/o la firma de convenios para que los trabajadores peruanos puedan afiliarse a los sindicatos de los países donde laboran.

ACCIÓN 5.5

Promover alianzas con las organizaciones sindicales de los países de destino de los migrantes peruanos, en especial de los países de la región andina, a fin de ejecutar acciones conjuntas de monitoreo, asistencia y protección.



ACCIÓN 5.6

Impulsar la creación de una red nacional y de una red subregional andina, además de promover la participación en redes internacionales, en aquellas que ya existen, caso contrario, dar lugar a la creación de nuevas redes internacionales. Todo ello con la finalidad de mejorar el nivel de protección de los trabajadores migrantes y de sus familias, desde la perspectiva del trabajo decente²⁰.

20 El trabajo decente en los procesos migratorios es uno de los objetivos de la Agenda Hemisférica 2006–2015. Véase *Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica 2006–2015*, XVI Reunión Regional Americana, Brasilia, Mayo de 2006, pp. 74 y ss.





EJE 3: MIGRACIONES, TRANSNACIONALISMO Y CODESARROLLO

JUSTIFICACIÓN DEL EJE

La migración peruana en la actualidad es un fenómeno complejo ligado principalmente a procesos políticos, económicos y sociales que se han producido por la falta de oportunidades en medio de la crisis del modelo de desarrollo, la fragilidad de los Estados, entre otras causas, y que han originado el movimiento humano de personas que buscan nuevas oportunidades laborales. No obstante, el codesarrollo aparece como una contribución grupal al fenómeno migratorio, donde a partir de diferentes formas de organización, los migrantes impulsan iniciativas que unen lugares de origen y de destino, haciendo de la migración un factor del desarrollo.

Los pilares básicos del codesarrollo son la vinculación de migraciones y desarrollo, y el principio del beneficio mutuo y la corresponsabilidad compartida entre las administraciones públicas de origen y destino, involucrando a los actores sociales, en el marco del tripartismo y el diálogo social. Esto significa la superación de la cooperación para la instauración de objetivos comunes y el interés compartido de los países de acogida y los países de origen. Asimismo, incluye a la inmigración como un vector de desarrollo, porque eso significa un aporte a la estabilización de los flujos migratorios en el país de origen y a su integración en los países de destino²¹.

Este proceso aparece como producto de la confluencia entre las políticas de cooperación al desarrollo y las políticas migratorias para la consecución de objetivos comunes, siendo un instrumento útil para la construcción de una ciudadanía transnacional en una sociedad crecientemente globalizada.

Las acciones que fomenta el codesarrollo no tienen los objetivos específicos de aliviar o reducir los flujos migratorios, lo que busca es realizar una gestión eficaz de las migraciones, que produzca un impacto positivo, tanto en los países de origen como en los receptores. Esta perspectiva coadyuva a que el derecho a emigrar sea ejercido libremente en un contexto de migraciones laborales transnacionales.

En este marco las centrales sindicales y los sindicatos tenemos un rol fundamental ya que podemos participar activamente en estos procesos canalizando a través de una acción transnacional institucionalizada, iniciativas sindicales de codesarrollo entre origen y destino. Esto implica, reconocer la importancia del codesarrollo, y con un enfoque tripartito, expandir la visión de los sindicatos en un contexto global de migración laboral, donde

21 NAIR, Samir. *Informe de balance y orientación sobre la política de codesarrollo unida a los flujos migratorios*. Ministerio de Asuntos Exteriores de Francia, París, 1997, p. 3.



junto al rol de la protección y promoción de los derechos de los migrantes laborales estén las diferentes iniciativas y estrategias que permitan ligar la migración al desarrollo.

El movimiento sindical, en el marco del codesarrollo y el transnacionalismo, reconocemos la importancia de las remesas monetarias que se generan en los procesos migratorios, pero también, reconocemos y valoramos la transferencia de otros elementos inmateriales o “remesas sociales” identificadas con conocimientos, ideas, valores, recursos y contactos; en este sentido, es importante, entre otras acciones, impulsar la promoción de la sindicalización de migrantes laborales peruanos en el exterior en coordinación con organismos sindicales y asociaciones de migrantes en países de destino.

OBJETIVO GENERAL DEL EJE

Fortalecer las capacidades de las organizaciones sindicales para ejecutar acciones concretas a favor de los migrantes laborales y sus familias, ligando la migración a procesos de desarrollo en origen y destino.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Sensibilización e información sobre la temática de construcción de redes transnacionales para el apoyo al migrante laboral, desarrollando campañas de sensibilización y exigibilidad a los gobiernos para el cumplimiento del objetivo.

ACCIÓN 1.1

Realizar talleres de formación sindical para la construcción de redes interculturales transnacionales que brinden apoyo al migrante laboral.

ACCIÓN 1.2

Elaborar un manual de orientación para construir alianzas y redes transnacionales ligadas a la gestión migratoria laboral.

ACCIÓN 1.3

Identificar y promover convenios, alianzas y redes transnacionales con organismos sindicales y asociaciones de migrantes en el exterior para la protección de los trabajadores migrantes y para elaborar una propuesta de sindicalización transnacional.

ACCIÓN 1.4

Elaborar y promover una cartilla de información sobre migración y codesarrollo.



ACCIÓN 1.5

Promoción de la colaboración entre organizaciones sindicales y asociaciones de migrantes para la realización de acciones, entre ellas, campañas de codesarrollo, en coordinación con la administración pública.

ACCIÓN 1.6

Promover el intercambio de experiencias de codesarrollo con peruanos en el exterior.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Fortalecer capacidades en temas de codesarrollo para brindar oportunidades a los trabajadores migrantes para una adecuada inserción en zonas de destino y vinculación con zonas de origen.

ACCIÓN 2.1

Desarrollar un diagnóstico de capacidades para la definición de acciones de codesarrollo desde las organizaciones sindicales a nivel nacional.

ACCIÓN 2.2

Elaborar un directorio de organizaciones de migrantes en el exterior, interesadas en iniciativas de codesarrollo.

ACCIÓN 2.3

Establecer diálogo y promover reuniones con organizaciones de migrantes en el exterior para promover proyectos de codesarrollo que promuevan la protección de los trabajadores migrantes.

ACCIÓN 2.4

Establecer relaciones con instituciones especializadas que vienen trabajando propuestas de codesarrollo.

ACCIÓN 2.5

Fortalecer las escuelas de formación sindical a través de proyectos de codesarrollo.

ACCIÓN 2.6

Organizar un taller sobre elaboración de proyectos en migraciones laborales y codesarrollo, orientado a dirigentes sindicales.



OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Promover la incidencia de las organizaciones sindicales para la generación de políticas de codesarrollo desde el Estado peruano enfatizando en la corresponsabilidad del Estado y los distintos actores en los temas del desarrollo, la pobreza y los flujos migratorios.

ACCIÓN 3.1

Posicionar el tema de codesarrollo y corresponsabilidad en el discurso de los gremios sindicales, a través de campañas de sensibilización.

ACCIÓN 3.2

Establecer una estrategia de financiación para viabilizar las acciones vinculadas a migración laboral y codesarrollo desde las organizaciones sindicales.

ACCIÓN 3.3

Promover el trabajo de las organizaciones sindicales entre las asociaciones de peruanos en el exterior a partir de la promoción de sus acciones en materia migratoria.

ACCIÓN 3.4

Realizar un taller nacional sobre uso productivo de remesas, posibilitando condiciones para el retorno.

ACCIÓN 3.5

Articular iniciativas de comercio justo entre las organizaciones sindicales y las asociaciones de peruanos en el exterior, en el marco de actividades de codesarrollo y transnacionalismo.



EJE 4: MIGRACIONES Y JUVENTUD

JUSTIFICACIÓN DEL EJE

La juventud es un periodo de tránsito entre la adolescencia y la vida adulta. En términos generales, coincide con el inicio de la etapa productiva de la persona y su integración en la sociedad. La juventud es la “energía” de una sociedad, cuya emigración no planificada e informada puede generar una grave pérdida de capital humano y graves situaciones de vulnerabilidad: explotación laboral, trata de personas, xenofobia, discriminación, entre otras. La emigración joven es una de las principales características de la migración peruana.

La migración nacional, regional e internacional de los jóvenes peruanos, hasta hace poco, fue un fenómeno “invisible”, sólo en los últimos años se viene desarrollando estudios especializados que promueven el debate y comprometen la reflexión crítica sobre el tema. Uno de estos estudios es el informe que contiene los resultados de la Encuesta Juventud, Empleo y Migración Internacional 2009²²; este estudio busca evaluar el impacto de la migración internacional en los hogares y en la población juvenil. Con este propósito también la Secretaría Nacional de Juventud incluyó una referencia a la migración internacional de jóvenes dentro de su Plan Nacional de Juventud²³.

Ya hemos mencionado, en apartados anteriores, que el Instituto Nacional de Estadística (INEI) ha calculado en 1 millón 978 mil 202 la cantidad de peruanos residiendo en el exterior²⁴. De esta cifra, el 26% tiene edades que oscilan entre los 15 y 29 años, es decir, son jóvenes y que la mayoría de ellos intentará migrar a otro país²⁵.

22 La Encuesta Juventud, Empleo y Migración Internacional 2009 fue realizada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), en el marco del Convenio de Cooperación Internacional suscrito con el Programa Conjunto *Promoción del Empleo y Emprendimiento de Jóvenes y Gestión Pública de la Migración Laboral Internacional Juvenil*; participan como organismos de la ONU: Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), Organización Internacional para las Migraciones (OIM), Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD); como organismos nacionales participan: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MINDES) y la Secretaría Nacional de Juventud (SENAJU).

23 Plan Nacional de Juventud (2006–2011), Secretaría Nacional de Juventud, Lima, Perú.

24 Estadísticas de la Migración Internacional de Peruanos, INEI, OIM, DIGEMIN, Lima, Perú, 2009.

25 Según la II Encuesta Anual sobre Migraciones de Peruanos al Exterior (Universidad de Lima, 2006), el 55,1% de jóvenes responde que escogería vivir en otro país. Asimismo, la Encuesta Juventud, Empleo y Migración Internacional 2009 revela que por nivel de educación alcanzado, del total de jóvenes de 15 a 29 años de edad que tienen expectativa de vivir en otro país, el mayor porcentaje alcanzó la educación superior universitaria (56,5%) seguido de los que alcanzaron la educación secundaria (54,7%).



La problemática de la migración juvenil es compleja y diversa. Detrás del rótulo “jóvenes” encontramos personas con orígenes económicos, sociales y culturales distintos, que se expresan en variables de género, estudios, residencia, ocupación, estado civil, ingresos, idiomas, entre otros.

Ahora bien, la problemática de la inmigración juvenil no sólo es tema de preocupación en la sociedad emisora de los flujos migratorios, sino también es tema de profunda reflexión en los países receptores. En ese sentido, a los sindicatos nos toca articular nuevas formas de cooperación intersindical para defender los derechos de los trabajadores migratorios y sus familias, prestando especial atención a los derechos de los jóvenes, incluyendo niños y niñas.

OBJETIVO GENERAL DEL EJE

Introducir la problemática juvenil dentro de las agendas de las Centrales Sindicales peruanas sobre la migración nacional, regional e internacional, para identificar sus principales problemas y elaborar propuestas y programas que faciliten su adecuada gestión.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Identificación de principales problemas de la migración juvenil.

ACCIÓN 1.1

Elaboración de un diagnóstico participativo sobre migración laboral juvenil.

ACCIÓN 1.2

Pasantías de jóvenes dirigentes sindicales a los países de destino de la migración juvenil peruana para realizar experiencias de intercambio.

ACCIÓN 1.3

Talleres participativos con las centrales para validación de datos del diagnóstico e identificación de ejes de acción prioritarios. Sistematización de los datos de los talleres y preparación de documentos en formatos virtual e impreso, aprovechando las nuevas tecnologías para su mayor difusión, especialmente entre los jóvenes, hombres y mujeres.

ACCIÓN 1.4

Difusión de resultados del diagnóstico sobre la problemática de la migración juvenil a actores de la sociedad civil y dependencias del Estado en nuestro país.



ACCIÓN 1.5

Difusión de resultados de diagnóstico a actores sindicales y de la sociedad civil en las sociedades de destino de la emigración juvenil peruana.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Elaboración de propuestas para reducir los impactos negativos de la emigración juvenil en Perú.

ACCIÓN 2.1

Identificar programas estatales dirigidos hacia la población joven en Perú y sus potenciales nexos con la problemática migratoria y realizar talleres con participación de centrales sindicales y agencias del Estado para elaborar proyectos que permitan introducir la problemática de la migración juvenil en los programas juveniles existentes.

ACCIÓN 2.2

Conformar una red temática intersindical de coordinación sobre la problemática migratoria juvenil.

ACCIÓN 2.3

Identificar programas dirigidos hacia los migrantes jóvenes en las principales sociedades de destino de la migración peruana.

ACCIÓN 2.4

Difusión de los nuevos programas sobre migración juvenil a actores de la sociedad civil en Perú y en las sociedades de destino.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Desarrollar acuerdos y programas tripartitos basados en los derechos fundamentales para incidencia de la problemática migratoria juvenil, con participación de otros actores de la sociedad civil.

ACCIÓN 3.1

Agregar funciones específicas de jóvenes migrantes a las secretarías de la juventud de las Centrales Sindicales. Las secretarías de la juventud y de relaciones exteriores designarán funciones específicas para el seguimiento y control de la problemática labo-



ral de los jóvenes migrantes, en coordinación con sus Centrales Sindicales homólogas en las sociedades de destino y otros actores de la sociedad civil.

ACCIÓN 3.2

Las secretarías de juventud, de género y/o de la secretaría de la mujer y de relaciones exteriores realizarán reuniones de evaluación semestrales. Esta periodicidad podrá variar dependiendo de las necesidades sobre el desarrollo de programas vinculados a la migración juvenil.

ACCIÓN 3.3

Las secretarías de juventud y relaciones exteriores se encargarán de la difusión de los principales logros y desafíos encontrados en la implementación de los programas vinculados a la migración laboral juvenil.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Promover la inclusión y fortalecer los vínculos de los jóvenes migrantes con las centrales sindicales en Perú y sus homólogas en las sociedades de destino.

ACCIÓN 4.1

Coordinar y promover con agencias del Estado peruano y la sociedad de destino la plena identificación de los jóvenes inmigrantes peruanos, tanto en situación regular como irregular.

ACCIÓN 4.2

Replicar y/o mejorar los programas de integración de los jóvenes migrantes desarrollados en el extranjero, para incluirlos en la agenda del Estado peruano.

ACCIÓN 4.3

Promover que las agencias del Estado peruano brinden facilidades institucionales para el retorno de los jóvenes inmigrantes peruanos, como homologación, convalidación y reconocimiento de títulos educativos, reconocimiento de experiencia laboral en el extranjero, reconocimiento de pago de pensiones, entre otros aspectos de los derechos laborales.



EJE 5: MIGRACIONES, IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO

JUSTIFICACIÓN DEL EJE

En las dos últimas décadas nuestro país ha experimentado un elevado incremento de los flujos migratorios de ciudadanos peruanos y peruanas hacia el exterior, en los que las mujeres cumplen un rol fundamental. Los principales estudios que ha realizado el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), en colaboración con organismos nacionales e internacionales, hacen visible esta característica.

El INEI señala, en su informe de 2009 *Perú Migración Internacional en las Familias Peruanas y Perfil del Peruano Retornante*²⁶, a partir del Censo de Población y Vivienda 2007, que la población total de hogares con migración internacional es de 2 millones 700 mil 827 personas: el 48,4% de esta población es hombre y el 51,6% es mujer. Del total de peruanos retornantes, el 49,1% es hombre y el 50,9%, mujer. Los hogares indígenas de la amazonía con migración internacional presentan una población de 9 mil 245 personas. De ésta, el 52,3% (4 mil 832) son hombres, mientras que el 47,7% (4 mil 413) son mujeres. También ha precisado que el volumen de la población inmigrante residente en el Perú es de 64 mil 303 habitantes y que representan el 0,2% de la población peruana. De esta población, 31 mil 250 (48,6%) son hombres y 33 mil 53 son mujeres (51,4%). El INEI también ha publicado, en su informe 2009 *Encuesta Juventud, Empleo y Migración Internacional*, que del total de jóvenes de 15 a 29 años de edad que tienen expectativas de vivir en otro país, el 50,5% son hombres y el 49,5% son mujeres²⁷.

Frente a esta realidad las centrales sindicales tenemos que asumir retos que contribuyan a fortalecer el empoderamiento de las trabajadoras migrantes en los procesos migratorios, partiendo del marco normativo de la OIT, a fin de promover oportunidades para que hombres y mujeres en edad laboral, incluyendo los trabajadores y trabajadoras migrantes, consigan un trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana²⁸.

Además, como señala el Marco Multilateral para las Migraciones Laborales (Tercer Prin-

26 INEI, OIM, *Perú Migración Internacional en las Familias Peruanas y Perfil del Peruano Retornante*, Lima, noviembre 2009, pp. 15–18.

27 INEI, FONDO NACIONES UNIDAS PARA EL LOGRO DE LOS ODM (PROGRAMA CONJUNTO JUVENTUD, EMPLEO Y MIGRACIÓN), *Encuesta Juventud, Empleo y Migración Internacional* 2009, Lima, febrero 2010, p. 47.

28 Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales, p. 7. En este sentido, es importante la aportación del II Plan de Acción de las Centrales Sindicales del Perú para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2007–2012, Lima, diciembre 2007. Véase también OIT, *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*, Ginebra, 2008, pp. 78,79.



cipio) y el II Plan de Acción de las Centrales Sindicales del Perú para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2007–2012, tenemos que producir conocimientos e información y explorar el ya existente a fin de resolver inquietudes y promover acciones respecto a ¿Cuál es el perfil de la mujer emigrante e inmigrante en Perú? ¿En qué medida las responsabilidades familiares en general y en particular, cuando la mujer es cabeza de familia, inciden en su situación migratoria y laboral? ¿En qué grado la maternidad y el periodo de lactancia contribuyen a la discriminación laboral y social de la mujer migrante e inmigrante? ¿Cuáles son los derechos laborales y de protección social, para el caso de las mujeres trabajadoras migrantes, y que debieran de garantizarse? ¿Cuál es la incidencia entre las mujeres migrantes e inmigrantes la trata de personas y la violencia laboral?

En este cometido, el Plan Intersindical para las Migraciones Laborales, con el eje Migraciones, Igualdad y Equidad de Género, apunta a identificar los problemas y los abusos específicos a los que se enfrentan a menudo las mujeres en los procesos de migración y a impulsar la participación activa tanto de hombres como de mujeres sindicalista en la toma de decisiones para enfrentar estos problemas, en todas las áreas y en todos los niveles; de tal manera, que la integración de la perspectiva de género no se convierta en un objetivo en sí mismo, sino en un medio para conseguir la igualdad y equidad de género.

OBJETIVO GENERAL

Posicionar y consolidar en la agenda de las centrales sindicales peruanas sobre los procesos migratorios la perspectiva de igualdad y equidad de género y su integración en la planificación y puesta en marcha de actuaciones sindicales orientadas a la implementación de políticas para una mejor gestión de las migraciones laborales.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Transversalizar el género en los ejes del Plan Intersindical.

ACCIÓN 1.1

Sensibilizar y capacitar a los dirigentes sindicales sobre migración laboral desde una perspectiva de género.

ACCIÓN 1.2

Fomentar y visibilizar el rol de la mujer migrante como agente de codesarrollo.



OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Sensibilizar y facilitar información descentralizada sobre la problemática de la trabajadora migrante y sus familiares, en especial de las trabajadoras del hogar y relacionadas a labores del cuidado.

ACCIÓN 2.1

Realizar un diagnóstico sobre la problemática de las trabajadoras migrantes peruanas en el exterior y de las trabajadoras inmigrantes en el Perú.

ACCIÓN 2.2

Desarrollar talleres descentralizados para sensibilizar y dar a conocer sobre las migraciones laborales desde una perspectiva de género y de la problemática de las trabajadoras migrantes peruanas en el exterior y de las mujeres inmigrantes en el Perú.

ACCIÓN 2.3

Realizar estudios específicos, con participación de las secretarías de la mujer, sobre trabajadoras peruanas del hogar migrantes e implementar estrategias de promoción sindical para éste y otros sectores²⁹.

ACCIÓN 2.4

Gestionar y/o realizar una recopilación de casos de familias transnacionales que propicie el conocimiento y la sensibilización acerca de esta problemática.

ACCIÓN 2.5

Desarrollar cursos sobre Trata y Tráfico de Personas, normativa y medidas de atención a casos, en especial de mujeres.

²⁹ En diversos certámenes e informes se viene recalando que las trabajadoras del hogar migrantes se encuentran entre los trabajadores más vulnerables del mundo. Por esta razón, en la reunión de 2010 de la Conferencia Internacional del Trabajo (OIT), uno de los puntos de la agenda está relacionado con la promoción del trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos, a fin de elaborar instrumentos internacionales de protección y garantía de sus derechos laborales.



OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Formular y desarrollar acciones prioritarias para la orientación y protección desde los sindicatos a las mujeres trabajadoras migrantes y sus familiares.

ACCIÓN 3.1

Diseñar e implementar un programa informativo sobre empleo en el exterior y mercados laborales globales³⁰ a potenciales trabajadoras migrantes.

ACCIÓN 3.2

Promover el establecimiento de una red de alerta para la atención y derivación de casos de violaciones de los derechos humanos y laborales de las mujeres migrantes peruanas en el exterior y las mujeres inmigrantes en el Perú.

ACCIÓN 3.3

Promoción del uso productivo de las remesas de las trabajadoras migrantes y sus familias en las comunidades de origen.

ACCIÓN 3.4

Implementar un sistema de atención para la intermediación laboral y mediación socio-cultural a potenciales trabajadoras migrantes, emigradas e inmigrantes.

ACCIÓN 3.5

Dar a conocer los derechos sobre la reagrupación familiar, la normativa y los procedimientos de la misma, según país de destino.

ACCIÓN 3.6

Llevar a cabo una Campaña Nacional sobre la protección y defensa de los niños y niñas de la migración peruana.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Incidencia hacia el Estado para la ratificación de convenios y la implementación de políticas públicas para la gestión de las migraciones laborales que incorporen la perspectiva de género.

ACCIÓN 4.1

³⁰ Nos referimos a la producción de información sobre los medios de acceder a empleos decentes en el exterior, las vías adecuadas a tomar y la oferta de los mercados laborales en los principales países de destino.



Realizar actividades descentralizadas de diálogo y socialización de las familias migrantes en el Perú, comprometiendo al gobierno nacional, regional y local para la implementación de acciones.

ACCIÓN 4.2

Realizar gestiones ante organismos públicos para que el Estado peruano apoye la elaboración y suscripción del Convenio internacional sobre trabajo doméstico y/o del hogar. Entre tanto dure la aprobación de este convenio, que se adopten los principios y directrices del Convenio sobre las y los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975, n°. 143.



3

TERCERA PARTE





VI. EJE ADICIONAL: GESTIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN INTERSINDICAL PARA LAS MIGRACIONES LABORALES

Asumimos que para una gestión y evaluación equitativa y eficaz del Plan Intersindical para las Migraciones Laborales (PIM) se requiere de una responsabilidad compartida y participativa de nuestras Centrales Sindicales, en tanto actores y constructores del PIM.

Este compromiso deberá ser complementado con la articulación del apoyo proveniente de organizaciones de la sociedad civil, organizaciones no gubernamentales nacionales e internacionales, asociaciones de migrantes, asociaciones de familiares de migrantes, organismos públicos del Estado y todos los organismos del sistema de Naciones Unidas en Perú.

De este modo, la gestión, evaluación, el monitoreo y la identificación de recursos se orientarán a convertir al PIM en un espacio compartido y participativo para proyectar acciones y estrategias de incidencia en las migraciones laborales. En las metas y objetivos, estrategias e indicadores, selección de métodos y herramientas se incorporará la perspectiva de igualdad y equidad de género.

En este sentido, se definen las siguientes estrategias y acciones:

1. Constituir una Mesa Intersindical para las Migraciones Laborales, con la participación de delegados responsables, asignados por las Centrales Sindicales, con criterio de paridad y equidad de género, incluida la temática de juventud. La Mesa aprobará un reglamento interno para su funcionamiento y se recomienda que éste tenga en cuenta una secretaría técnica y órganos consultivos y asesores, para promover la participación de organizaciones de la sociedad civil, organizaciones gubernamentales nacionales e internacionales, asociaciones de migrantes, asociaciones de familiares de migrantes, organismos públicos estatales y organismos internacionales pertenecientes al sistema de Naciones Unidas.
2. Programar cada año la realización de un taller intersindical para la elaboración del Plan Operativo Anual de acciones y estrategias prioritarias, en las que estén presentes los criterios de género.
3. Programar reuniones de trabajo para elaborar proyectos e identificar recursos de financiamiento para la gestión, monitoreo y evaluación del PIM.
4. Formular metodologías e instrumentos para evaluar resultados con indicadores



cuantitativos y cualitativos de modo tal, que permitan valorar el cumplimiento de los objetivos generales y específicos de cada eje del PIM, tras la búsqueda de una mejora continua, y prestando atención a la racionalización del uso de los recursos y la transparencia del gasto. Realizar reuniones semestrales de seguimiento, evaluación y monitoreo del Plan Operativo Anual.

5. Al cabo del cuarto año, se realizará una evaluación del conjunto del PIM. Se analizará la coherencia entre objetivos planteados y los instrumentos puestos en marcha para alcanzar dichas metas. Se prestará especial atención al impacto de los resultados alcanzados.

ANEXOS





ANEXO 1

PLAN OPERATIVO 2010–2011 ESTRATEGIAS Y ACCIONES PRIORITARIAS



PLAN INTERSINDICAL PARA LAS MIGRACIONES LABORALES (PIM) 2010-2014

PLAN OPERATIVO 2010-2011

ESTRATEGIAS	EJE	ACCIONES	CRONOGRAMA													RESPONSABLES Y ALIADOS
			2010					2011								
			A G O	S E T	O C T	N O V	D I C	E N E	F E B	M A R	A B R	M A Y	J U N	J U L	A G O	
GESTIÓN	EJE ADIC.	1. Constituir una Mesa Intersindical para las Migraciones Laborales, con la participación de delegados responsables, asignados por las Centrales Sindicales, con criterio de paridad y equidad de género, incluida la temática de juventud. La Mesa aprobará un reglamento interno para su funcionamiento y se recomienda que éste tenga en cuenta una secretaría técnica y órganos consultivos y asesores, para promover la participación de organizaciones de la sociedad civil, organizaciones gubernamentales nacionales e internacionales, asociaciones de migrantes, asociaciones de familiares de migrantes, organismos públicos estatales y organismos internacionales pertenecientes al sistema de Naciones Unidas.														Mesa intersindical: CGTP, CUT, CATP, CTP. Aliados estratégicos: ILA, CCSA, CCLA, ISCOD, OIT y otros
	EJE ADIC.	2. Programar cada año la realización de un taller Intersindical para la elaboración del Plan Operativo Anual de acciones y estrategias prioritarias, en las que estén presentes los criterios de género.														Mesa intersindical: CGTP, CUT, CATP, CTP. Aliados estratégicos: ILA, CCSA, CCLA, ISCOD, OIT y otros
	EJE ADIC.	3. Programar reuniones de trabajo para elaborar proyectos e identificar recursos de financiamiento para la gestión, monitoreo y evaluación del PIM.														Mesa intersindical: CGTP, CUT, CATP, CTP. Aliados estratégicos: ILA, CCSA, CCLA, ISCOD, OIT y otros
	EJE 3	1.5 Promoción de la colaboración entre organizaciones sindicales y asociaciones de migrantes para la realización de acciones, entre ellas, campañas de codesarrollo, en coordinación con la administración pública.														Mesa intersindical: CGTP, CUT, CATP, CTP. Aliados estratégicos: ILA, CCSA, CCLA, ISCOD, OIT y otros
	EJE 4	3.2 Las secretarías de juventud, de género y/o de la secretaría de la mujer y de relaciones exteriores realizarán reuniones de evaluación semestrales. Esta periodicidad podrá variar dependiendo de las necesidades sobre el desarrollo de programas vinculados a la migración juvenil.														Mesa intersindical: CGTP, CUT, CATP, CTP. Aliados estratégicos: ILA, CCSA, CCLA, ISCOD, OIT y otros
	EJE 5	2.3 Realizar estudios específicos, con participación de las secretarías de la mujer, sobre trabajadoras peruanas del hogar migrantes e implementar estrategias de promoción sindical para éste y otros sectores.														Mesa intersindical: CGTP, CUT, CATP, CTP. Aliados estratégicos: ILA, CCSA, CCLA, ISCOD, OIT y otros
	EJE 5	3.2 Promover el establecimiento de una red de alerta para la atención y derivación de casos de violaciones de los derechos humanos y laborales de las mujeres migrantes peruanas en el exterior y las mujeres inmigrantes en el Perú.														Mesa intersindical: CGTP, CUT, CATP, CTP. Aliados estratégicos: ILA, CCSA, CCLA, ISCOD, OIT y otros
INCIDENCIA	EJE 1	2.1 Demandar al Estado peruano la presentación de su Primer Informe Periódico ante la Secretaría General de las Naciones Unidas, como lo establece el artículo 73º de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares.														Mesa intersindical: CGTP, CUT, CATP, CTP. Aliados estratégicos: ILA, CCSA, CCLA, ISCOD, OIT y otros
	EJE 1	2.2 Exigir al Poder Ejecutivo el reconocimiento de la competencia del Comité de Protección de los Derechos de los Trabajadores Migratorios, órgano encargado de observar la aplicación de la Convención Internacional sobre la Protección de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.														Mesa intersindical: CGTP, CUT, CATP, CTP. Aliados estratégicos: ILA, CCSA, CCLA, ISCOD, OIT y otros
	EJE 1	2.4 Mediante el diálogo social, proponer la actualización de la normativa prevista en la Ley de Extranjería, según las obligaciones contraídas en base a instrumentos internacionales y las recomendaciones del Marco Multilateral para las Migraciones Laborales de la OIT.														Mesa intersindical: CGTP, CUT, CATP, CTP. Aliados estratégicos: ILA, CCSA, CCLA, ISCOD, OIT y otros
DIFUSIÓN/SENSIBILIZACIÓN	EJE 1	2.3 Efectuar campañas a nivel nacional y las gestiones que sean necesarias ante el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Relaciones Exteriores para promover la ratificación por parte del Congreso de la República de los Convenios 97 (Rev.) y 143 de la OIT.														Mesa intersindical: CGTP, CUT, CATP, CTP. Aliados estratégicos: ILA, CCSA, CCLA, ISCOD, OIT y otros
	EJE 2	1.3 Proponer la realización de un seminario anual de ámbito nacional para evaluar y generar propuestas sobre políticas públicas y normas sobre migraciones en los procesos de integración regional andina, integración multilateral e internacional, en general.														Mesa intersindical: CGTP, CUT, CATP, CTP. Aliados estratégicos: ILA, CCSA, CCLA, ISCOD, OIT y otros
	EJE 4	2.4 Difusión de los nuevos programas sobre migración juvenil a actores de la sociedad civil en Perú y en las sociedades de destino.														Mesa intersindical: CGTP, CUT, CATP, CTP. Aliados estratégicos: ILA, CCSA, CCLA, ISCOD, OIT y otros
	EJE 5	1.2 Fomentar y visibilizar el rol de la mujer migrante como agente de codesarrollo.														Mesa intersindical: CGTP, CUT, CATP, CTP. Aliados estratégicos: ILA, CCSA, CCLA, ISCOD, OIT y otros
FORMACIÓN	EJE 2	1.2 Implementar un programa de formación integral de alcance nacional y descentralizado sobre migraciones laborales, dirigido a equipos dirigenciales encargados de esta problemática y a asesores laborales.														Mesa intersindical: CGTP, CUT, CATP, CTP. Aliados estratégicos: ILA, CCSA, CCLA, ISCOD, OIT y otros
	EJE 3	1.1 Realizar talleres de formación sindical para la construcción de redes interculturales transnacionales que brinden apoyo al migrante laboral.														Mesa intersindical: CGTP, CUT, CATP, CTP. Aliados estratégicos: ILA, CCSA, CCLA, ISCOD, OIT y otros
ASESORAMIENTO	EJE 1	3.3 Establecer redes entre las organizaciones nacionales de trabajadores de los países de origen y de destino para aumentar la cooperación y el intercambio de información entre sindicatos, garantizando que se informe a los trabajadores migrantes de sus derechos y se les brinde asistencia durante todas las etapas del proceso migratorio, incluido el retorno.														Mesa intersindical: CGTP, CUT, CATP, CTP. Aliados estratégicos: ILA, CCSA, CCLA, ISCOD, OIT y otros
	EJE 1	3.4 Crear centros guía y otros mecanismos al interior de los sindicatos para la información y asesoría integral del trabajador migrante.														Mesa intersindical: CGTP, CUT, CATP, CTP. Aliados estratégicos: ILA, CCSA, CCLA, ISCOD, OIT y otros



ANEXO 2

MESA INTERSINDICAL PARA LAS MIGRACIONES LABORALES

RELACIÓN DE MIEMBROS

MESA INTERSINDICAL PARA LAS MIGRACIONES LABORALES

Relación de miembros por cada central:

CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DEL PERÚ – CGTP • YEPES CONCHA, Efraín • MOZOMBITE LINARES, Leddy • GORRITI VALLE, Juan José	
CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES – CUT • SOLÓRZANO ESPINOZA, Gloria • APAZA SUPO, Ángel • CORREA ATAHUALPA, Fernando	
CENTRAL AUTÓNOMA DE TRABAJADORES DEL PERÚ – CATP • CUTIPA HUAMÁN, Jerónimo • RUIZ TORRE, Rosa • HERNÁNDEZ LAZO, Alfredo	
CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DEL PERÚ – CTP • MAURIOLA BOBADILLA, Haydee • VALER SILVA, Roberto • BUENO LUNA, Hermenegilda • ZAPATA SÚCLUPE, Teodoro	



Aliados estratégicos

