



SINDICATOS Y MIGRACIÓN LABORAL EN EL PERÚ

El modelo de globalización imperante “implica en nuestra sociedad cambios en la estructura económica y productiva. Así, la liberalización de los mercados, los precios relativos y las nuevas tendencias de consumo, los intercambios transnacionales, la extensión de la comunicación, la creciente flexibilización y precariedad laboral o la desregulación, afectan al trabajo y los ingresos de las personas”¹.

En este contexto, el fenómeno migratorio es cada vez más complejo y en la medida en que se incrementan las migraciones internacionales se exige a los Estados, a la sociedad civil y al movimiento sindical un rol protagónico en la promoción de la migración basado en el respeto a los tratados internacionales.

La defensa de los derechos de los y las trabajadoras, independientemente del lugar en el que trabajen, es fundamental para garantizar los derechos de toda la clase trabajadora a nivel global, y en este sentido, las principales Centrales Sindicales peruanas - Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), la Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT-Perú), la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) y la Confederación Sindical de Trabajadores (CTP) -, han desarrollado interesantes avances que valen la pena conocer.

I. LOS SINDICATOS Y LAS MIGRACIONES: UNA RELACIÓN NECESARIA

La migración es uno de los temas más importantes de la agenda política transnacional debido a la movilización de cerca de 214 millones de migrantes en el mundo, representando casi el 3,1% de la población mundial². En Perú, el incremento sustancial de los flujos migratorios de ciudadanos hacia el exterior también ha sido notorio en las dos últimas décadas. Así, al año 2011, son más de 3 millones de peruanos/as los que se encuentran en este flujo internacional, representando cerca del 10% de nuestra población total³.

Este fenómeno tiene como elemento central al trabajador y trabajadora migrante que como parte de un colectivo laboral en precario, decide migrar debido al déficit de oportunidades laborales decentes y remuneraciones adecuadas en el país de origen y resultado del aumento de demanda de mano de obra extranjera. Sin embargo, estando en el país de destino, este colectivo enfrenta especiales dificultades que nacen, en la mayoría de casos, de una situación migratoria irregular a lo que se aúna el poco control que garantice el trabajo decente, provocando un empleo en condiciones inadecuadas, economía informal, explotación y falta de respeto a los derechos⁴.

¹ Vid., Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo, *Módulo de Formación en Migración Laboral*, Lima: ISCOD, 2011, p. 6.

² Organización de Naciones Unidas, Departamento de Economía y Relaciones Sociales, División de Población (2009), *Trends in International Migrant Stock: The 2008 Revision*, United Nations database, POP/DB/MIG/Stock/Rev.2008. Esta fuente indica que el número exacto de personas migrantes que al año 2010 se encuentran en el mundo son de 213 943 812. Disponible en: <http://esa.un.org/migration/index.asp?panel=1> (Consultado el 30 de setiembre de 2011).

³ Vid., INEI, OIM y DIGEMIN, *Perú: Estadísticas de la Emigración Internacional de Peruanos e Inmigración de Extranjeros, 1990 – 2009*, Lima: 2010, p. 15. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática, en el período 1990 al 2009, se calcula que el número de peruanos en el exterior alcanzó la cifra de 2 millones 38 mil 107 peruanos. Asimismo indica que, estos conciudadanos registraron su salida del Perú y no han vuelto a ingresar al país. Estos números se basan en las cifras del registro migratorio de las salidas de peruanos al exterior, registro administrado por la Dirección General de Migraciones y Naturalización (DIGEMIN), órgano que depende del Ministerio del Interior del Perú.

⁴ Patrick Taran y Eduardo Geronimi, “Perspectivas sobre Migraciones Laborales: Globalización y migraciones laborales: importancia de la protección”, Programa de Migraciones Internacionales, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, pp. 33.



Sin duda, el fenómeno migratorio actual es eminentemente laboral y por tanto, el movimiento sindical como principal interlocutor del mundo del trabajo, en tanto actor privilegiado y natural del proceso, representante de los trabajadores y las trabajadoras, históricamente ha dirigido su acción sindical a “dar respuesta a los cambios económicos y sociales, pero principalmente laborales, que se han ido tejiendo en el devenir histórico (...), buscando como amortiguar o mejorar la situación de los trabajadores y trabajadoras que se han visto afectados”⁵, tiene un rol fundamental en las migraciones laborales y en toda la definición y diseño de las políticas públicas que impliquen la protección de los derechos humanos y laborales de forma coherente y eficaz⁶.

Para el caso del Perú, dada la problemática en materia de derechos que afecta a estas personas y al déficit en participación y diálogo social que aqueja a la formulación de las políticas públicas, en el año 2008 las centrales sindicales, iniciaron un proceso unitario relacionado al tema. Posteriormente, en el año 2010, este proceso se consolida a través de la elaboración de un Plan Intersindical para las Migraciones Laborales, que muestra las directrices del sindicalismo peruano en esta materia, así como a través de la constitución de su Mesa Intersindical para las Migraciones Laborales, espacio que agrupa a las cuatro centrales sindicales peruanas.

II. MARCO MULTILATERAL DE LA OIT PARA LAS MIGRACIONES LABORALES Y EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS SINDICALES EN LA MATERIA

El trabajo de los sindicatos se ha dirigido a dar respuesta a los cambios económicos y sociales, pero principalmente laborales, que se han ido tejiendo en el devenir histórico, buscando como amortiguar o mejorar la situación de los trabajadores y trabajadoras que se han visto afectados por ellos, incluido los y las migrantes. Concretamente,

[L]os movimientos migratorios suponen un reto difícil pero también una oportunidad para las organizaciones sindicales: el reto de practicar, por ejemplo, un sindicalismo en cooperación con otras centrales sindicales, defendiendo la igualdad de los trabajadores, con independencia de su origen o nacionalidad, y contribuyendo al mismo tiempo que la migración sea un factor que impulse el desarrollo y la cohesión social. Los efectos de los flujos migratorios dependen en buena medida de las políticas que animen su gestión. Los sindicatos deben, por tanto, participar activamente en el diseño y aplicación de esa gestión migratoria⁷.

Existen claros ejemplos que muestran como el movimiento sindical se ha comprometido en el trabajo por una migración laboral informada y con derechos. Estos ejemplos han sido considerados como buenas prácticas y han sido recogidos, junto a otras experiencias que provienen del gobierno y de los empleadores, en instrumentos internacionales importantes como el "Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales. Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos"⁸.

Disponible en: <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/pom/pom3s.pdf> (Consultado el 30 de setiembre de 2011).

⁵ Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo, *Módulo de Formación en Migración Laboral*, op. Cit., p. 8.

⁶ Vid., Pablo Miravet, “Trabajadores inmigrantes, sindicatos y participación”, pp. 1-17. Disponible en: <http://www.uv.es/CEFD/12/miravet.pdf> (Consultado el 3 de octubre de 2011).

⁷ Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo, *Módulo de Formación en Migración Laboral*, op. Cit., p. 9.

⁸ Este instrumento fue aprobado en el marco de una Reunión tripartita de expertos sostenida entre el 31 de octubre al 2 de noviembre de 2005 y se basa en un conjunto de principios enunciados en los instrumentos internacionales pertinentes, en las directrices de políticas internacionales y regionales y en el examen de buenas prácticas en distintas regiones del mundo. Así el Marco Multilateral “constituye el marco jurídico y político a considerar desde cualquier sector, ya que fundamenta el trabajo de



El Marco Multilateral fue aprobado en el año 2005 con el objetivo de “ofrecer orientaciones prácticas a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en relación con la formulación, el fortalecimiento y la aplicación de políticas de migraciones laborales nacionales e internacionales”⁹ y presenta algunas pautas, entre las que podemos destacar el trabajo decente, medios de cooperación internacional en materia de migraciones laborales, base global de conocimientos, gestión eficaz de las migraciones laborales, protección de los trabajadores migrantes, prevención de prácticas migratorias abusivas y protección contra las mismas, el proceso de migración, integración e inclusión sociales y migración y desarrollo.

Asimismo, muestra cómo las organizaciones sindicales de los diversos países generan importantes acciones en defensa de los derechos del trabajador migrante, entre las que podemos encontrar la organización de eventos de capacitación y difusión de derechos¹⁰, la firma de convenios de cooperación intersindicales para la afiliación de trabajadores¹¹, la elaboración de documentos de información¹², la participación en sistemas tripartitos para la toma de decisiones¹³, la fundación y trabajo en redes¹⁴, y la orientación y asesoría jurídica mediante oficinas especializadas¹⁵, entre otros.

los distintos actores en sus contextos nacionales e internacionales en principios importantes como el de trabajo decente, diálogo social, no discriminación y trato igualitario”. *Ibidem*, p. 48.

⁹ OIT, Programa de Migraciones Internacionales, *Marco Multilateral de la OIT para las migraciones laborales. Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos*, Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2007, p. 4. Para conocer en detalle los antecedentes del Marco Multilateral, *Vid.*, OIT. Oficina Subregional para los Países Andinos; Proyecto MIGRANDINA, *Migraciones laborales y tripartismo: manual de formación*, Lima: OIT, 2009, pp. 62-97.

¹⁰ Por ejemplo, en el año 2005, el Congreso de Sindicatos de Malasia (MTUC) hizo un taller subregional sobre trabajadores migrantes para difundir la situación de los trabajadores migrantes en Malasia y contribuir a la elaboración de un programa de acción destinado a ampliar la protección sindical a los trabajadores migrantes. *Vid.*, Práctica No. 5 de la política sobre mecanismos de cooperación internacional en materia de migraciones laborales, en OIT, *Marco Multilateral de la OIT para las migraciones laborales*, *Ibidem*, p. 41.

¹¹ Este es el caso del Congreso de Sindicatos Británicos (TUC) y la Confederación General de los Trabajadores Portugueses (CGTPIN) quienes acordaron afiliar a los trabajadores migrantes portugueses de la CGTP-IN a los sindicatos del TUC. *Vid.*, Práctica No. 6 de la política sobre mecanismos de cooperación internacional en materia de migraciones laborales, *Ibidem*, pp. 41-42.

¹² Se tiene la práctica de la Union Network International (UNI) (organización internacional de sindicatos del sector profesional y de servicios) que expide un documento de identidad al trabajador migrante, se encarga de brindar a sus afiliados información sobre las condiciones laborales, bancos, impuestos, alojamiento, centros sanitarios, jubilación, asesoramiento jurídico, colegios y cursos de formación, asimismo tiene un fascículo en varios idiomas titulado: “El trabajo en el extranjero: directrices de la UNI”. *Vid.*, Práctica No. 20 de la política sobre base global de conocimientos, *Ibidem*, p. 49.

¹³ Un modelo a conocer es el de Filipinas, donde el Consejo de Administración tripartito de la Administración del Empleo en el Extranjero de Filipinas (POEA) se compone del Secretario de Trabajo y Empleo, representantes de departamentos gubernamentales, un representante trabajador (Congreso de Sindicatos de Filipinas) y un representante empleador (Asociación de agencias privadas de colocación). *Vid.*, Práctica No. 48 de la política sobre gestión eficaz de las migraciones laborales (Diálogo social), *Ibidem*, p. 61.

¹⁴ Se tiene el ejemplo de la Red Europea de Trabajadores Domésticos Migrantes (RESPECT), que está formada por organizaciones de trabajadores domésticos migrantes y sindicatos con el objetivo de promover los derechos del trabajador doméstico migrante y la aplicación de medidas de política para mejorar su condición de trabajo. En 2001, RESPECT elaboró la Carta de derechos para los trabajadores domésticos migrantes *Vid.*, Práctica No. 85 de la política sobre prevención de prácticas abusivas en materia de migración y protección contra las mismas, *Ibidem*, p. 75.

¹⁵ La Unión General de Trabajadores (UGT) de España tiene centros de información para trabajadores migrantes y, donde no hay centros, presta asistencia a través de los sindicatos locales. Los centros ayudan a los trabajadores a renovar los permisos de residencia o trabajo, dan orientación sobre procedimientos de visado y cuestiones laborales, y brindan asistencia jurídica. También brindan clases de idiomas y talleres para la mejor integración social del trabajador extranjero. *Vid.*, Práctica No. 112 de la política sobre integración e inclusión sociales, *Ibidem*, p. 82.



III. INICIOS DE LA PARTICIPACIÓN SINDICAL EN LOS PROCESOS MIGRATORIOS EN EL PERÚ Y PROCESO DE ELABORACIÓN DE SU ACCIONAR EN EL TEMA

Hasta los primeros años del siglo XXI, las centrales sindicales peruanas realizaron diversas manifestaciones, pronunciamientos y denuncias por vulneraciones a los derechos de los connacionales peruanos en el exterior y de trabajadores extranjeros en el Perú. Sin embargo, a partir del año 2008, el panorama muestra una mayor y decidida inclusión del tema en la agenda social de las centrales sindicales peruanas, que desarrollaron una mayor conciencia del rol clave que tienen en el debate y elaboración de la política pública nacional y en la promoción y defensa de los derechos de los trabajadores/as migrantes y deciden involucrarse al análisis, debate y reflexión sobre el fenómeno migratorio laboral, con el fin de desarrollar competencias en esta materia que redunden en el beneficio del trabajador migrante, proponiendo un accionar más articulado y con mejor impacto social¹⁶.

Las centrales sindicales peruanas iniciaron un proceso de fortalecimiento de capacidades al interior de ellas mismas mediante la formación y capacitación en la temática migratoria laboral¹⁷, lo que les permitió conformar a sus equipos técnicos intersindicales sobre el tema de migraciones laborales y poder participar con exposiciones en eventos relacionados al tema¹⁸. Luego de este proceso, las centrales sindicales optaron por organizar sus propios eventos a fin de sensibilizar a sus bases sindicales y que el tema, que era novedoso, ganara espacio al interior de las mismas¹⁹.

Posteriormente, uno de los más importantes resultados obtenidos por las centrales sindicales peruanas fue la elaboración, publicación y ejecución de un documento que resumiera las pautas y premisas del accionar sindical peruano en la temática migratoria laboral, así resulta más que destacable su Plan Intersindical para las Migraciones Laborales (PIM) 2010-2014²⁰, plan de acción sindical peruano diseñado en consonancia con la realidad peruana y las tesis sindicales subregionales, regionales e internacionales.

El PIM fue elaborado por las Centrales Sindicales del Perú a través de un proceso de preparación compuesto por talleres de índole nacional que tuvieron el objetivo general de contribuir a un mejor conocimiento y análisis de la importancia de la gestión de las migraciones laborales en el marco de las agendas político-técnicas de las organizaciones sindicales peruanas, desde una perspectiva de género²¹.

¹⁶ Este avance se debe también a la colaboración desplegada por el Proyecto MIGRANDINA de la Oficina de la OIT para los Países Andinos y el Convenio ISCOD/AECID sobre el Fortalecimiento de entidades de trabajadores y trabajadoras del Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo (ISCOD) de la Unión General de Trabajadores (UGT) de España.

¹⁷ Los Cursos de Formación Sindical en Migración Laboral se encuadraron en el marco de la cooperación sindical entre ISCOD-UGT y las centrales sindicales peruanas, así como desde el Proyecto MIGRANDINA de la Oficina de la OIT para los Países Andinos mediante Cursos Subregionales sobre Migración Laboral Internacional.

¹⁸ Ejemplo de esto fue el Seminario Internacional "Migración Laboral Peruana: Derechos, oportunidades y desafíos" del año 2009 o la Ceremonia conmemorativa por el "Día Internacional del Migrante" del mismo año.

¹⁹ Así, las centrales sindicales peruanas organizaron su Primer Encuentro Sindical por el Día Internacional del Migrante. Realizado en la ciudad de Lima, en diciembre del año 2009.

²⁰ OIT, Plan Intersindical para las Migraciones Laborales (PIM), 2010: Lima, pp. 71.

²¹ Estos talleres fueron realizados en el marco del Proyecto MIGRANDINA de la Oficina de la OIT para los Países Andinos, con el acompañamiento del Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo (ISCOD) mediante el Convenio ISCOD/AECID sobre el Fortalecimiento de entidades de trabajadores y trabajadoras, la Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas (CCSA) y el Consejo Consultivo Laboral Andino (CCLA).



Con el proceso de elaboración del PIM, las centrales sindicales peruanas identificaron la necesidad de generar espacios institucionales oficiales y sindicales desde donde se trabaje el tema y de establecer una agenda intersindical unitaria sobre las migraciones laborales en Perú que incluyera la perspectiva de género. De este proceso resultó un documento de trabajo sindical preliminar compuesto por cinco ejes de acción, la conformación de un Comité de Redacción del documento final del PIM y la suscripción de una Declaración de Compromiso de las Centrales Sindicales del Perú con el PIM.

El trabajo del Comité de Redacción, culminó con el documento del PIM y del Plan Operativo 2010-2011. Estos documentos fueron convalidados y ratificados por las máximas instancias de las Centrales Sindicales, siendo presentado públicamente el 26 de agosto del mismo año, en el marco de un evento nacional.

IV. PLAN INTERSINDICAL PARA LAS MIGRACIONES LABORALES

El Plan Intersindical para las Migraciones Laborales (PIM) 2010-2014 - el primero realizado en la Región Andina de esta naturaleza - aborda el fenómeno de las migraciones laborales 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. Así:

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 considerados 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 2008²².

El Plan está formulado para un periodo de cuatro años y se estructura en tres partes: la primera, expone la situación de la migración laboral en la situación internacional, regional y nacional y señala las premisas, los principios y el objetivo general; la segunda, contiene la justificación, los objetivos y las acciones de los ejes de acción del PIM; y la tercera, que incluye las pautas para la gestión y evaluación del PIM.

La acción práctica y discursiva del PIM se basa en importantes premisas como la convicción de una responsabilidad compartida para el desarrollo del PIM de parte de las centrales sindicales peruanas, la concepción del PIM como un marco discursivo que aglutine acciones y promueva iniciativas participativas, el enfoque de derechos en las migraciones laborales, y la práctica del diálogo social para el diseño de estrategias de intervención²³. Asimismo, recoge el principio del Estado social, democrático y constitucional de Derecho; el principio del trabajo decente y la no explotación como garantía de protección de los derechos laborales de los trabajadores migrantes; y el principio del diálogo social, participación y deliberación democrática. En este sentido, es objetivo del PIM:

[E]l 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 especificidad²⁴.

²² OIT, PIM, *Op. Cit.*, p. 11.

²³ PIM, p. 27.

²⁴ PIM, p. 28.



El PIM define 5 ejes de actuación. El primer eje de intervención del PIM busca promover y proteger los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras emigrantes peruanos y trabajadores y trabajadoras inmigrantes en Perú, con independencia de su situación, sin distinción alguna y considerando las etapas del proceso migratorio²⁵. Así las Centrales Sindicales muestran un importante compromiso en la defensa de los trabajadores en su sentido más universal, apostando por la lucha por sus derechos a través del diálogo social y su participación en el diseño y formulación de políticas migratorias integrales y desde un enfoque de derechos. Igualmente, las Centrales se comprometieron a fomentar el cumplimiento de las obligaciones internacionales adquiridas y a proporcionar, informar y asesorar adecuadamente a los trabajadores inmersos en el flujo migratorio a fin de prevenir prácticas migratorias laborales abusivas²⁶.

El movimiento sindical peruano, en su segundo eje de intervención, identifica la necesidad de potenciar sus capacidades orgánicas para intervenir con eficacia en los procesos migratorios. Para esto, desarrollará acciones de información y capacitación sindical en relación al tema, sensibilizando y haciendo incidencia política sobre la complejidad del fenómeno migratoria y el rol de los sindicatos en el mismo y las estrategias de su acción.

Es destacable que el trabajo sindical en la materia migratoria, en su tercer eje de intervención, incluye la perspectiva del transnacionalismo y el codesarrollo, ligando la migración a procesos de desarrollo. Las centrales sindicales asumieron el compromiso de trabajar en la construcción de redes transnacionales, facilitando la vinculación del trabajador migrante con la zona de su origen y su adecuada inserción en la zona de destino. Asimismo, se traza la meta de contribuir a la generación de políticas de codesarrollo desde el Estado peruano enfatizando en la corresponsabilidad del Estado y los distintos actores en los temas de desarrollo²⁷.

La migración juvenil también es incorporada en la agenda sindical a través de su cuarto eje de acción, donde se reconoce la necesidad de identificar sus principales problemas y se propongan propuestas y programas que faciliten su adecuada gestión mediante acuerdos y programas tripartitos basados en derechos. Por otro lado también se percibe establecer vínculos entre los jóvenes migrantes con las centrales sindicales y sus homólogas en las sociedades de destino²⁸.

Finalmente, teniendo en cuenta la presencia mayoritaria de las mujeres trabajadoras en la migración peruana y los diferentes retos que esto supone, mediante el quinto eje del PIM, las centrales sindicales consolidan en su agenda 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 públicas para una mejor gestión de las migraciones laborales. Además de continuar con la transversalización del género en todo su accionar sindical, las centrales sindicales peruanas deciden dedicar especial atención a las trabajadoras del hogar y aquellas relacionadas con las labores del cuidado; e incidir en el Estado para la ratificación de convenios internacionales aún pendientes.

²⁵ PIM, pp. 32-33.

²⁶ PIM, pp. 32-35.

²⁷ PIM, pp. 44-46.

²⁸ PIM, pp. 48-50.



Sin duda, esta alianza sindical peruana en el tema migratorio laboral condujo a importantes reflexiones, pero también a propuestas y acciones concretas que actualmente se vienen ejecutando a través de la Mesa Intersindical para las Migraciones Laborales como órgano constituido por las Centrales Sindicales para la gestión y monitoreo del PIM. Esta Mesa, normada por un Reglamento Interno, cuenta con una Asamblea General como órgano de decisión y ejecución de las actividades, un Comité de Coordinación como órgano de gestión, compuesto por los coordinadores de cada Central y representado por un Coordinador de Turno, una Secretaría Técnica como órgano de apoyo y finalmente, un Comité de Consulta que está formado por los aliados estratégicos del PIM²⁹.

A la actualidad, son aliados de la Mesa Intersindical, las siguientes institucionales:

- la Organización Internacional de Trabajo (OIT);
- el Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo (ISCOD);
- la Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas (CCSA);
- el Consejo Laboral Andino (CCLA);
- el Programa Laboral de Desarrollo (PLADES);
- el Instituto de Migración y Desarrollo en la Región Andina (INMIGRA);
- la Universidad Católica Sedes Sapientiae (UCSS);
- la Organización Internacional para Las Migraciones (OIM); y
- la Universidad Jaime Bausate y Meza.

Finalmente, la Mesa Intersindical del Perú ha realizado importantes actividades desde el año 2010 como son la Campaña Sindical sobre los Derechos de las Trabajadoras y los Trabajadores en la migración laboral peruana en las ciudades de Huancayo, Trujillo, Arequipa y Cusco, y en el año 2011, la Mesa desarrolló la segunda edición de esta Campaña en las ciudades de Piura, Huaraz y Puno. Asimismo, ha tenido un acercamiento con organizaciones sindicales de Ecuador y Bolivia y con representantes del gobierno local y nacional peruano que vienen trabajando el tema. Actualmente, la Mesa viene organizando importantes acciones con motivo del 18 de octubre (Día de los Peruanos que residen en el Exterior) y 18 de diciembre (Día Internacional del Migrante).

CONCLUSIONES

1. Con este avance, las centrales sindicales peruanas hacen constar su mayor conciencia por el pleno respeto de los derechos humanos, laborales y sociales de los trabajadores y las trabajadoras migrantes, y su interés en trabajar el tema a fin de contribuir al desarrollo de su país mediante su participación en una gestión coordinada de los flujos migratorios, con propuestas eficaces.
2. El movimiento sindical peruano cuenta con un espacio de trabajo, a través de su Mesa Intersindical para las Migraciones Laborales, con instrumentos técnicos y políticos, como su PIM, y con alianzas construidas, mediante su Comité de Consulta compuesta por instituciones aliadas, que hacen posible trabajar el tema migratorio en los distintos niveles de acción, más aún en un contexto donde las condiciones políticas actuales son oportunas y favorables para promover propuestas de políticas públicas en la materia desde un enfoque de derechos y de diálogo social.
3. El accionar sindical peruano constituye un ejemplo de buenas prácticas en materia migratoria laboral que deben ser consideradas a nivel andino e internacional y que se ponen a la vanguardia de las premisas dadas desde el sindicalismo internacional.

²⁹ Según el artículo 9 del Reglamento de la Mesa Intersindical, "Forman parte del órgano consultivo organizaciones de la sociedad civil, organizaciones no gubernamentales nacionales e internacionales, asociaciones de migrantes, asociaciones de familiares de migrantes y organismos internacionales pertenecientes al sistema de Naciones Unidas".