

TESIS_-CLAUDIA_GOMEZ.docx

por CLAUDIA PATRICIA GOMEZ YNOCENCIO

Fecha de entrega: 06-may-2025 12:45p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2668332238

Nombre del archivo: TESIS_-CLAUDIA_GOMEZ.docx (5.2M)

Total de palabras: 26143

Total de caracteres: 140122



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

⁶
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES LABORALES DE LOS
¹
INMIGRANTES EN EL PERÚ, 2024.

Línea de investigación:

Gobernabilidad, Derechos Humanos e Inclusión Social.

Tesis para optar el Título Profesional de Abogada

Autor:

Gomez Ynocencio, Claudia Patricia

Asesor(a):

X

Código ORCID:

Jurado:

x

x

x

Lima – Perú

2025

DEDICATORIA

A mis padres quienes cuyo ejemplo transformaron mis sueños en metas, quienes me enseñaron que el conocimiento cobra sentido cuando esto se comparte con humildad y esfuerzo.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a la Universidad Nacional Federico Villarreal por acogerme estos años en mi formación profesional.

Agradezco a los docentes que son mi modelo para seguir; así como mi asesor de tesis por orientarme en esta travesía investigativa.

Agradezco a mis estimados amigos por brindarme su apoyo en la ejecución de esta tesis.

Finalmente, a mi familia, por ser mi red de contención incondicional. Su amor, paciencia y confianza en mis capacidades me impulsaron a seguir adelante, incluso en los momentos más exigentes.

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN	7
1.1.	Descripción de la problemática	10
-	Problema General	11
-	Problemas Específicos	11
1.2.	Antecedentes	12
1.2.1.	A nivel nacional	12
1.1.2.	A nivel internacional	16
1.3.	Objetivos	19
-	Objetivo general	19
-	Objetivo Específico	20
1.4.	Justificación	20
1.5.	Hipótesis	22
1.5.1.	Hipótesis general	22
1.5.2.	Hipótesis específicas	22
II.	MARCO TEÓRICO	24
2.1.	Bases teóricas sobre el tema de investigación.	24
2.1.1.	Los derechos fundamentales del trabajo	24
2.1.2.	Migración	40
2.1.3.	Los derechos laborales de los inmigrantes en Perú	46
2.1.4.	Igualdad y no discriminación laboral de los inmigrantes	50
III.	MÉTODO	57
3.1.	Tipo de investigación	57
3.2.	Ámbito temporal y espacial	60
3.3.	Variables	60

3.4. Población y muestra	62
3.5. Instrumento de Recolección de datos	63
3.6. Procedimientos	65
3.7. Análisis de datos	65
3.8. Consideraciones éticas	66
IV. RESULTADOS	67
4.1. Análisis de los resultados	67
4.2. Prueba de normalidad	83
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	85
VI. CONCLUSIONES	95
VI. RECOMENDACIONES	98
V. ANEXOS	110
Anexo A: Lista de Abreviaturas	110
Anexo B: Matriz de Consistencia	111
Anexo C: Operacionalización de variables	113
Anexo D: Instrumento de recolección de datos	115
Anexo E: Confiabilidad del instrumento (Alfa de Cronbach)	117
Anexo F: Base de datos de encuesta	118

7 INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Variables, dimensiones e indicadores.....	61
Tabla 2 Percepción de la falta igualdad en el acceso a empleo	67
Tabla 3 Percepción de discriminación laboral.....	68
Tabla 4 Mecanismos para denunciar actos de discriminación laboral.....	69
Tabla 5 Cumplimiento de salario.....	70
Tabla 6 Diferencias salariales entre migrantes y nacionales	72
Tabla 7 Promedio de horas	73
Tabla 8 Cumplimiento de pago de horas extras	74
Tabla 9 Acceso a beneficios sociales.....	75
Tabla 10 Acceso afiliación a pensiones	76
Tabla 11 Acceso a seguro de salud	77
Tabla 12 Condición migratoria irregular	78
Tabla 13 Condición migratoria regular.....	79
Tabla 14 Empleo formal e informal	80
Tabla 15 Duración de contrato laboral.....	81
Tabla 16 Rotación de personal.....	82
Tabla 17 Test de normalidad.....	84

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Línea de tiempo de norma migratoria peruana 2017-2022	38
Figura 2 Contexto condicionante de las migraciones	41
Figura 3 Percepción de la falta igualdad en el acceso a empleo	67
Figura 4 Percepción de discriminación laboral	69
Figura 5 Mecanismos para denunciar actos de discriminación laboral	70
Figura 6 Cumplimiento de salario	71
Figura 7 Promedio de horas	72
Figura 8 Cumplimiento de pago de horas extras	73
Figura 9 Diferencias salariales entre migrantes y nacionales	74
Figura 10 Acceso a beneficios sociales	75
Figura 11 Acceso afiliación a pensiones	76
Figura 12 Acceso a seguro de salud	77
Figura 13 Condición migratoria irregular	78
Figura 14 Condición migratoria regular	79
Figura 15 Empleo formal e informal	80
Figura 16 Duración de contrato laboral	81
Figura 17 Rotación de personal	82

RESUMEN

³ La presente tesis tiene como finalidad determinar de qué manera las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes repercuten en la afectación del derecho fundamental del trabajo en el Perú durante el año 2024. El método de estudio tuvo enfoque cuantitativo, de nivel ¹⁵⁹ correlacional, descriptivo y explicativo; de diseño transversal y explicativo, como instrumento se utilizó la aplicación de cuestionario en escala de Likert, la cual se tuvo como población a 350 personas, de los cuales la muestra fue de 100 trabajadores inmigrantes. Es así como se obtuvo como resultados que el 77% de trabajadores inmigrantes consideraron totalmente de acuerdo que no tienen las mismas oportunidades de acceso a empleo que un trabajador nacional. Adicional a ello, el 34% de trabajadores inmigrantes están totalmente de acuerdo en haber experimentado discriminación laboral. La tesis concluye de forma resaltante que en la práctica persisten importantes brechas en referencia a los inmigrantes. Esto se ve evidenciado, ¹³⁷ respecto a la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran muchos trabajadores migrantes por la informalidad, la falta de acceso a mecanismos de protección legal y la discriminación constituye un obstáculo significativo para el goce pleno de sus derechos laborales.

Palabras claves: Inmigrantes, trabajador, discriminación extranjera y derechos fundamentales

43 ABSTRACT

The purpose of this thesis is to determine how the labor conditions of immigrant workers affect the fundamental right to work in Peru during the year 2024. The study method had a quantitative, correlational, descriptive and explanatory approach, with a cross-sectional and explanatory design; the instrument used was the application of a Likert scale questionnaire, with a population of 350 people, of which the sample consisted of 100 immigrant workers. The results showed that 77% of immigrant workers totally agreed that they do not have the same opportunities for access to employment as a national worker. The results showed that 77% of immigrant workers strongly agreed that they do not have the same opportunities for access to employment as a national worker. In addition, 34% of immigrant workers strongly agreed that they have experienced employment discrimination. The thesis concludes that in practice, important gaps persist in reference to immigrants. This is evidenced by the situation of vulnerability in which many migrant workers find themselves due to informality, the lack of access to legal protection mechanisms, and the discrimination that constitutes a significant obstacle to the full enjoyment of their labor rights.

Key words: Immigrants, worker, foreign discrimination and fundamental rights.

I. INTRODUCCIÓN

En el tiempo actual, la migración internacional es un fenómeno que ha cobrado gran importancia a nivel global, no solo por el incremento de los flujos migratorios, sino también por los desafíos que plantea ⁴⁸ para los derechos fundamentales y laborales de los trabajadores inmigrantes. En América Latina, y particularmente en Perú, dado que se ha convertido en uno de los esenciales destinos de trabajadores migrantes provenientes de países vecinos, ¹⁹⁷ especialmente de Venezuela, debido a la crisis económica y política que afecta a la región. ⁸ Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) para el año 2020, alrededor de 1.3 millones de migrantes venezolanos se encontraban en el Perú, constituyendo un porcentaje significativo de la fuerza laboral del país

El marco normativo nacional, como ¹⁴ la Constitución Política del Perú y las leyes laborales, ¹⁵ establece garantías para todos los trabajadores, aparte de su estatus migratorio. Sin embargo, la realidad es que la vulneración de sus ⁷ derechos fundamentales, tales como el derecho a un salario justo, la no discriminación, y el acceso a la seguridad social, persiste de manera alarmante.

En ese sentido, el derecho ³ laboral de los trabajadores inmigrantes en el Perú, a pesar de estar protegido por diversas normativas nacionales e internacionales, sigue siendo vulnerado en muchos casos. A menudo, estos trabajadores enfrentan condiciones laborales precarias, explotación y discriminación, lo que ²³⁵ pone en evidencia las deficiencias en la aplicación de los ³⁰ principios fundamentales de justicia social e igualdad en el ámbito laboral.

Este trabajo tiene como propósito examinar el derecho ³ laboral de los trabajadores inmigrantes en el Perú, así como los mecanismos de protección existentes, con el fin de identificar las principales infracciones a sus derechos fundamentales. Además, se incluirán

análisis jurisprudenciales y doctrinales que ayuden a comprender mejor el tema previamente mencionado.

² En el segundo capítulo, dedicado al marco teórico, se establecen las bases conceptuales que respaldan el tema en cuestión. También se presentan los antecedentes del problema y las justificaciones correspondientes, entre otros aspectos. De esta forma, cada componente del marco normativo se considera esencial para realizar un análisis profundo y adecuado ³² del tema tratado.

El tercer capítulo de la metodología de la tesis adopta un enfoque cuantitativo, con un tipo de investigación básica. Así mismo, se optó por el método hipotético-deductivo y se hizo uso de la escala de Likert con el objetivo de recolectar las respuestas esenciales de la muestra de la presente tesis. Además, el estudio se desarrolló bajo un nivel descriptivo, explicativo y correlacional, con un diseño transversal-explicativo.

¹⁵⁸ El cuarto capítulo, se muestra los resultados obtenidos de la investigación, teniendo en cuenta ⁴⁰ el objetivo principal, que fue analizar la relación entre la situación laboral ¹⁷ de los migrantes y sus derechos laborales. De ese modo, los datos fueron recogidos a través de encuestas aplicadas a 100 inmigrantes en situación regular e irregular en el Perú en el año 2024.

⁷ El quinto capítulo se concentra en la discusión de resultados, siendo así que la situación irregular de los migrantes está claramente vinculada a su mayor vulnerabilidad laboral y social, lo que se refleja en las condiciones de trabajo precarias y la vulneración de sus derechos.

Asimismo, la conclusión más relevante de la tesis es que en la práctica persisten importantes brechas en referencia a los inmigrantes. Esto se ve evidenciado, con referencia a ¹⁵ la situación de vulnerabilidad en la que atraviesan muchos trabajadores migrantes por la informalidad, la falta de acceso a mecanismos de protección legal y la discriminación

constituye un obstáculo significativo para el goce pleno de sus derechos laborales. Asimismo, se ha constatado que los mecanismos institucionales de supervisión y fiscalización laboral no siempre resultan eficaces o accesibles para este sector de la población, lo que contribuye a perpetuar situaciones de explotación laboral, jornadas excesivas, falta de seguridad social y remuneraciones por debajo del mínimo legal.

Por último, se tiene las recomendaciones la necesidad de realizar cambios ¹⁰ en el Reglamento de la Ley de Migraciones para garantizar el acceso a seguridad social, establecer acuerdos bilaterales con otros países de las regiones para promover la movilidad laboral.

200

1.1. Descripción de la problemática

En años recientes, el Perú ha registrado un alto índice significativo en la migración laboral, especialmente de ciudadanos venezolanos y de otras nacionalidades que buscan condiciones óptimas de vida. Sin embargo, la integración de estos trabajadores en el mercado laboral peruano se ha visto marcada por diversas dificultades, incluyendo la falta de acceso a derechos laborales fundamentales. A pesar de que la normativa nacional e internacional establece la defensa de los derechos de todos los trabajadores sin diferenciación de su condición migratoria, en la práctica, los inmigrantes suelen enfrentar situaciones de explotación, informalidad y discriminación.

Uno de los problemas fundamentales es la alta tasa de empleo informal entre los trabajadores inmigrantes. Debido a restricciones administrativas, la falta de documentos de regularización migratoria y la segregación en el acceso a empleos formales, muchos se ven obligados a aceptar trabajos en condiciones precarias, sin acceso a los beneficios sociales, seguridad laboral, ni una remuneración justa. Esta situación vulnera derechos esenciales como el mismo trato, la no discriminación y la protección social, derechos que están garantizados en la Constitución Política del Perú y en convenios internacionales corroborados por el Estado peruano.

Asimismo, los trabajadores inmigrantes enfrentan dificultades para denunciar abusos laborales debido al temor a represalias o incluso a ser deportados. La falta de conocimiento sobre sus derechos y la desconfianza en las instituciones peruanas también limitan su capacidad de exigir el cumplimiento de la normativa laboral. En este contexto, muchas empresas y empleadores se sirven de su situación de desprotección para imponer condiciones laborales injustas, como jornadas excesivas, pagos por debajo del salario mínimo y ausencia de seguridad social.

En este contexto, puede afirmarse que la transgresión⁵ de los derechos fundamentales de los trabajadores inmigrantes en el Perú constituye un problema que demanda una respuesta coordinada y abarcadora por parte del Estado, los empleadores y la sociedad en general.

- **Problema General.**

Se consigna la pregunta de problema general ya formulada en la matriz de consistencia la cual es la siguiente:

¿De qué manera³ las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes repercuten en la afectación al derecho fundamental del trabajo¹ en el Perú, 2024?

- **Problemas Específicos.**

El trabajo de investigación propone los siguientes problemas específicos a través de las siguientes interrogantes:

- P.1.** ⁵⁶ ¿Existe una relación significativa entre la percepción de discriminación laboral y el acceso a empleos formales entre los inmigrantes en el Perú, 2024?
- P.2.** ¿Qué factores contribuyen al incumplimiento de condiciones laborales equitativas para los inmigrantes en el Perú, 2024?
- P.3.** ¿Existe una correlación entre²³¹ la condición laboral de los inmigrantes en el sector formal e informal y su acceso a la seguridad social³ en el Perú, 2024?
- P.4.** ¿Qué impacto tiene la regularización migratoria⁶ sobre el respeto de los derechos laborales esenciales de los inmigrantes en el Perú, 2024?

P.5. ¿Existe relación de la situación laboral del empleo informal de los trabajadores inmigrantes con la falta beneficios laborales, jornada laboral excesiva y en salarios por debajo del mínimo legal en el Perú, 2024?

1.2. Antecedentes

1.2.1. A nivel nacional

Mamani (2023) “*Régimen laboral de trabajadores inmigrantes y los derechos fundamentales en la normativa peruana*”. En la tesis para optar el título profesional de abogado por la Universidad Privada San Carlos- Puno.

El propósito de esta tesis consiste en poder analizar si el régimen aplicable a los trabajadores extranjeros en el Perú afecta sus derechos esenciales.

Esta investigación se desarrolla dentro del Paradigma Positivista, adoptando un enfoque cualitativo y un diseño jurídico-descriptivo. Se empleará un tipo de muestreo homogéneo puro, debido que el estudio se centra en el análisis y descripción de una norma específica: el Decreto Legislativo N.º 1350 sobre migración y la Ley N.º 26574.

Se obtuvo como conclusión que en referencia de La Ley de Contrataciones de Trabajadores Extranjeros presenta vacíos y contradicciones frente a los principios constitucionales, lo que facilita la violación de derechos laborales. Durante el estudio, se identificó que numerosos trabajadores inmigrantes, a pesar de contar con contratos formales, carecen de aval de la Autoridad Administrativa de Trabajo. Además, se evidenció que estos empleados no reciben remuneraciones acordes a sus jornadas ni acceden a beneficios sociales básicos, lo que refleja un incumplimiento sistemático de las garantías establecidas en la normativa vigente.

Ortega, (2021) “Estándares legales en la ¹³protección de los trabajadores migrantes aplicados por la organización internacional del trabajo, el sistema interamericano de derechos humanos y el modelo migratorio en Argentina y Perú como elementos para la construcción de una política migratoria en Colombia” en la tesis para obtener el grado académico de Magíster en Derechos Humanos por ²¹⁸la Universidad Pontificia Católica del Perú.

El estudio ^{se} propuso examinar los marcos migratorios definidos ¹³por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, analizando resoluciones judiciales clave de Argentina y Perú. La finalidad era extraer lineamientos que sirvieran de base para diseñar políticas migratorias en Colombia, en especial para la formulación de una legislación nacional en la materia.

La investigación adoptó un enfoque comparativo de sistemas jurídicos, método que prioriza el análisis crítico de normas y prácticas legales entre países, en lugar de limitarse a interpretar textos. Este abordaje permite contrastar realidades jurídicas distintas para identificar lecciones aplicables al contexto colombiano.

La investigación señala ⁶⁸que la migración constituye un fenómeno social marcado por el desplazamiento de individuos o comunidades, ya sea ¹⁵⁴por decisión propia o por circunstancias ajenas a su voluntad, con el fin ^{de} alcanzar mejores oportunidades y transformar sus condiciones de vida. Este fenómeno supone el abandono del lugar de origen para establecerse en otro territorio, de manera transitoria o definitiva, reflejando así la búsqueda constante de horizontes más favorables.

Barboza (2025) “Análisis de la implementación de los convenios ²⁵de la OIT y la CIPTMF ³frente a la protección de los derechos laborales de los trabajadores migrantes”. En la tesis para optar el título profesional de abogado por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

La investigación buscó determinar si los convenios de ⁸⁸ la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el tratado global sobre derechos de trabajadores migrantes y sus familias se han incorporado eficazmente en las leyes nacionales. El enfoque fue verificar si estas normas internacionales garantizan, en la práctica, ⁸⁴ la protección real de los derechos laborales de los migrantes dentro del marco jurídico del país.

La investigación utilizó como método hipotético deductivo para formular y verificar la hipótesis de trabajo. Este permitió analizar la coherencia entre ²¹⁵ la legislación nacional y los estándares internacionales en materia de ³⁷ derechos laborales de los trabajadores migrantes en el Perú

El estudio concluyó que ⁶⁷ la migración es un fenómeno complejo que puede ser una solución para los problemas en el país de origen de los migrantes, pero también puede presentar desafíos en el país receptor debido a la falta de marcos normativos claros. Por ejemplo, en el caso de Colombia, este se ha constituido como uno de los países donde mayormente van los venezolanos, pero enfrenta barreras para integrarlos laboralmente debido a la falta de experiencia y normativas adecuadas. Aunque se han implementado medidas como el ¹⁶¹ Permiso Especial de Permanencia (PEP) para los venezolanos, aún hay deficiencias en el tratamiento jurídico de los migrantes, especialmente en el ámbito laboral.

³ Aguirre y Arroyo (2020) “*Régimen laboral de trabajadores inmigrantes y consecuente vulneración de derechos fundamentales*” en la tesis de pregrado por la Universidad Andina del Cusco.

La tesis tiene como finalidad ³ determinar si el Régimen de los trabajadores inmigrantes en el Perú causa una vulneración de los derechos fundamentales.

Este estudio adopta un enfoque cualitativo, centrado en examinar las particularidades, rasgos y elementos clave de las normas laborales y migratorias aplicables a trabajadores extranjeros, así como en identificar las actuales ²⁵⁴violaciones a sus derechos humanos. A diferencia ^{de} métodos cuantitativos, ^{no} se prioriza el análisis numérico, sino la exploración de deficiencias en las políticas legales y su impacto en la vida de los migrantes.

Como hallazgo principal, se determinó que ³la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros, por su falta ^{de} claridad y contradicciones con principios constitucionales, facilita el incumplimiento de derechos laborales. La investigación reveló que, aunque muchos inmigrantes cuentan con contratos formales, estos carecen de validación por parte de las autoridades laborales. Además, se evidenció que numerosos trabajadores reciben salarios inferiores a sus horas laboradas y están excluidos de beneficios sociales básicos, lo que refleja una sistemática desprotección institucional.

⁴⁵Pari (2022) “*La incidencia del Decreto Legislativo N.º 689 en los Derechos Laborales del Trabajador Extranjero, Arequipa – 2022*”. ¹¹⁷En la tesis para optar el título profesional de la Universidad Cesar Vallejo.

El principal propósito ^{de} la presente tesis consistió en cómo ³el Decreto Legislativo N.º 689 ha afectado los derechos laborales de los trabajadores inmigrantes. Para conseguir este objetivo, ¹⁷⁰se aplicó una metodología cualitativa con un diseño no experimental, centrada en la interpretación ^{de} la información recolectada a través de entrevistas con ²⁶abogados especializados en derecho laboral y en la revisión ^{de} documentos legales.

Los resultados demuestran que el decreto mencionado perjudica ³los derechos de los trabajadores extranjeros. Esto se debe a que establece requisitos excesivos, como limitar al 20% la contratación de extranjeros en un sector, lo que reduce drásticamente sus oportunidades

laborales. Además, la rigidez de estas normas dificulta el acceso a contratos formales y perpetúa condiciones laborales desventajosas, como la exclusión de beneficios básicos.

1.1.2. A nivel internacional

Estrada (2022) ⁹ *“Nuevos paradigmas del trabajo informal: caso los migrantes venezolanos frente a los derechos laborales en el sector empresarial de Riobamba”* Trabajo de Titulación para optar al título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador.

Este estudio buscó evaluar el cumplimiento de ⁹ los derechos laborales de los trabajadores venezolanos migrantes en el sector empresarial de Riobamba durante el período 2018-2021. Debido a la complejidad del fenómeno migratorio, se optó por un diseño no experimental, lo que permitió analizar la realidad sin alterar sus condiciones naturales, basándose en observaciones directas del contexto y datos recopilados sin intervención.

Los hallazgos revelaron un cambio drástico en el perfil migratorio de Venezuela: ⁹ de ser un país receptor de migrantes durante gran parte del siglo XX, pasó a expulsar a profesionales calificados y empresarios jóvenes entre 2003 y 2018. Sin embargo, en los últimos cuatro años, la emigración se ha masificado, afectando a todos los estratos socioeconómicos. Mientras que antes predominaban migrantes con educación superior y recursos económicos medios-altos, hoy el fenómeno abarca a personas de cualquier condición, reflejando una crisis generalizada que trasciende las barreras de clase.

Paredes (2022) ²⁸ *“Análisis de la relación entre los convenios internacionales suscritos por el Ecuador y la legislación nacional, respecto del establecimiento de garantías y derechos laborales para trabajadores migrantes internacionales residentes en el país”* Trabajo de

Investigación previo a la obtención del título de Maestría en Relaciones Internacionales y Diplomacia con mención en Política Exterior.

El estudio tuvo como propósito principal examinar cómo las leyes ecuatorianas se articulan con los tratados ⁷¹internacionales ratificados por el país, enfocándose en la protección de los derechos laborales de los trabajadores migrantes que residen en Ecuador. El análisis buscó identificar si el marco jurídico local garantiza, en la práctica, las condiciones equitativas y las protecciones establecidas en los acuerdos globales suscritos por el Estado.

Dicha tesis tiene como método de investigación cualitativa de tipo básico lo cual permite adherir todos los datos pactados, en su revisión documental de norma, doctrina y legislación comparada en derechos humanos.

El estudio concluyó que la movilidad de personas término actual que reemplaza al concepto tradicional de "migración" no se limita al desplazamiento entre países, sino que incluye también los movimientos al interior de un mismo territorio. Este fenómeno debe analizarse desde múltiples dimensiones: no solo como un dato demográfico, sino como un proceso social donde cada individuo tiene rostro, historia y necesidades básicas, igual que cualquier ser humano. Así, la migración deja de ser una cifra abstracta para convertirse en una realidad humana que exige enfoques integrales y políticas centradas en la dignidad de las personas.

Catalán, (2024) ¹²“Fenómenos migratorios y su relación con el derecho al trabajo: Caracterización y análisis de sus efectos, marco normativo vigente y legislativos asociados a la incorporación de migrantes internacionales al mercado laboral chileno en la última década” Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales por la Universidad de Chile.

Este proyecto busca fortalecer el sistema legal, los protocolos y las estructuras institucionales actuales para mejorar la integración de migrantes en Chile, con énfasis ⁶⁵ en los ámbitos laboral y de seguridad social. La investigación propone diagnosticar las barreras existentes y proponer alternativas viables ²³² que permitan aprovechar las oportunidades que ofrece la migración como el aporte a la economía y la diversidad cultural, mientras se enfrentan desafíos como la informalidad laboral o la falta de acceso a derechos sociales. La meta es transformar la migración en un factor de desarrollo, garantizando condiciones dignas para los trabajadores extranjeros y equilibrando los intereses nacionales con los derechos humanos.

La metodología adoptada combina enfoques cualitativos y cuantitativos, realizando un análisis exhaustivo de los migrantes que han llegado al país en la última década. Esto permite identificar su perfil general, incluyendo aspectos como sus motivaciones, lugar de origen, edad, metas y otras características relevantes.

La investigación concluye que las migraciones contemporáneas difieren marcadamente de los patrones históricos, no solo en su escala y frecuencia, sino también en las causas que las impulsan y los perfiles de quienes migran. Pese a estas variaciones, un elemento permanece constante: la migración es un fenómeno multidimensional que exige análisis desde múltiples disciplinas económicas, sociales, culturales y legales, dada la variedad de factores que la condicionan. Esta complejidad explica, en parte, por qué aún no existe consenso global sobre qué constituye una migración, lo que dificulta la creación de políticas unificadas.

⁴⁶ Dozo, (2021) *“Protección laboral mínima de los trabajadores migrantes en el orden público internacional”* Tesis de doctor por la Universidad de Vigo.

En cuanto a la metodología empleada en esta investigación, se ha recurrido a los estudios más relevantes dentro de la literatura general y específica sobre el tema. Las principales fuentes doctrinales han sido investigaciones contenidas en monografías,

publicaciones colectivas y revistas especializadas.

Cabe señalar que el concepto de trabajador migrante no cuenta con una definición unificada en el Derecho Internacional. En este contexto, la situación migratoria de las personas extranjeras constituye el elemento clave para la construcción del significado de dicho término.

Castro (2022) ¹⁴ *“Consecuencias jurídicas en el derecho al trabajo del trabajador migrante ocasionados por el marco normativo que regula la contratación para trabajadores extranjeros”* En la tesis de pregrado por la Universidad Católica de Santa María.

El estudio buscó identificar los efectos legales que impactan el derecho al trabajo de los migrantes y evaluar las normas que regulan su contratación. Para ello, se empleó una metodología exploratoria de enfoque cualitativo, orientada a profundizar en el conocimiento del tema y sentar bases para futuras investigaciones.

Los resultados revelaron que el marco legal vigente, en especial la limitación del 20% para contratar extranjeros, genera más obstáculos que beneficios.

Estas normas imponen requisitos burocráticos que dificultan el acceso a empleos formales, relegando a los migrantes a condiciones laborales precarias y excluyéndolos de protecciones sociales básicas.

1.3. Objetivos

- *Objetivo general.*

Determinar de qué manera ³ las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes repercuten en la afectación del derecho fundamental del trabajo en el Perú, 2024.

- **Objetivo Específico**

- O.1.** Determinar ⁵⁴ el derecho a la igualdad de oportunidades y el trato no discriminatorio hacia los inmigrantes y su relación al acceso de oportunidades de empleo en el Perú, 2024.
- O.2.** Evaluar ¹⁰² los factores que contribuyen a la brecha en el cumplimiento ³ de las condiciones laborales equitativas para los inmigrantes en el Perú, 2024.
- O.3.** Determinar cómo ¹² el acceso de los inmigrantes a los sistemas de seguridad social se relaciona con la condición ³ laboral de los inmigrantes en el Perú, 2024.
- O.4.** Determinar el impacto de la condición migratoria y su relación con el acceso de los trabajadores inmigrantes a empleos formales y su ⁶ respeto de sus derechos laborales fundamentales en el Perú, 2024.
- O.5.** Determinar si la situación laboral de empleo informal de los trabajadores inmigrantes se relaciona directamente con la falta beneficios laborales, jornada laboral excesiva y en salarios por debajo del mínimo legal en el Perú, 2024.

1.4. Justificación

Bernal (2010) sostiene que toda investigación se orienta en la resolución de un problema; por lo que resulta necesario exponer los motivos que merecen su estudio para conocer su viabilidad. (p.106)

Por lo que sostiene como justificación los siguientes tipos:

a. Justificación Teórica.

El derecho laboral de los trabajadores inmigrantes es un tema ampliamente tratado en ¹⁵ el ámbito del derecho internacional y los derechos humanos. Este estudio se fundamenta en principios y normativas como el ²⁷ Convenio 143 de la OIT sobre trabajadores ³⁴ migrantes, la Declaración Universal de Derechos Humanos y la Constitución Política del Perú, que asegura la igualdad de derechos para todos los trabajadores sin importar su nacionalidad.

Además, la teoría del derecho laboral y la protección del trabajo dignifican al ser humano y garantizan su acceso a condiciones laborales justas. En este sentido, la investigación contribuirá a ampliar la comprensión teórica sobre la protección jurídica ⁶ de los trabajadores inmigrantes en el Perú y la transgresión de sus derechos fundamentales.

b. Justificación Práctica.

El estudio tiene una relevancia práctica al proponer soluciones para la mejora de ¹⁸⁷ la protección laboral de los trabajadores inmigrantes en el Perú. Este estudio se justifica de manera que en la medida que permite identificar las principales vulneraciones permitirá sugerir reformas legislativas, políticas públicas y mecanismos de fiscalización más efectivos ¹⁷⁷ para garantizar el respeto de los derechos fundamentales de este sector de la población.

Además, los resultados podrán servir como insumo para organizaciones que defienden los derechos humanos, sindicatos y organismos gubernamentales encargados ⁵⁰ de la supervisión del cumplimiento de normas laborales, contribuyendo así a un marco de protección más efectivo y justo para los trabajadores inmigrantes.

c. Justificación Metodológica.

Desde una perspectiva metodológica, esta investigación se desarrollará con un enfoque cuantitativo. Se implementará una metodología basada en encuestas a trabajadores inmigrantes en derecho laboral para tener conocimiento de primera mano las condiciones laborales y los casos de vulneración de derechos.

112

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes repercuten en la afectación de su derecho fundamental al trabajo en el Perú, 2024.

1.5.2. Hipótesis específicas

H.1. Los trabajadores inmigrantes enfrentan barreras de discriminación laboral que afecta significativamente en el acceso de oportunidades de empleo en el Perú, 2024.

H.2. Los factores que contribuyen en la brecha en el cumplimiento de los derechos laborales entre los trabajadores inmigrantes en comparación con los trabajadores nacionales, en el Perú, 2024.

93

H.3. Los trabajadores inmigrantes tienen limitado acceso a la seguridad social debido a su estatus migratorio irregular o la falta regulación específica sobre sus derechos en el Perú, 2024.

H.4. Los inmigrantes con estatus migratorio regular tienen mayores posibilidades de acceder a empleos formales y condiciones laborales equitativas que aquellos con estatus irregular en el Perú, 2024.

H.5. Los inmigrantes que trabajan en el sector informal perciben menos beneficios laborales y son más susceptibles a jornadas laborales excesivas y salarios por debajo del mínimo legal en el Perú, 2024.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación.

2.1.1. Los derechos fundamentales del trabajo

Correas (2000) resalta que el derecho al trabajo es fundamental ²⁴⁰ no solo desde el ámbito jurídico, sino desde una perspectiva social. Así mismo, el autor señala que el trabajo no debe ser considerado sólo como una fuente de ingresos, sino como un ²³³ medio para el desarrollo humano y la participación social. En su obra, subraya que este derecho no puede ser limitado por motivos discriminatorios y debe garantizarse un entorno laboral justo para todos los individuos.

Por otro lado, López (2018) enfoca el derecho al trabajo dentro del ¹⁵ principio de la igualdad y no discriminación. Considera ²²³ que este derecho debe ir acompañado de la defensa de la dignidad humana y condiciones laborales adecuadas. Además, destaca que el derecho al trabajo implica la libertad de elección profesional y la ⁵¹ igualdad de oportunidades para acceder a empleos, sin ¹⁴ que el origen social, género, raza, ni otra condición puedan influir en las posibilidades del trabajador.

En ese sentido, Olea (1984) describe ¹⁴ el derecho al trabajo como un derecho fundamental del ser humano, que no solo abarca el acceso a un empleo, sino también la ²²³ aseguración de condiciones laborales equitativas y dignas.

Aunado a ello, Pacheco (2012) ¹³ define el derecho al trabajo como un derecho que garantiza la oportunidad de acceso al empleo y la protección frente al desempleo. El autor analiza la seguridad jurídica del trabajador en su relación con el empleador y afirma que la estabilidad en el empleo y el derecho al trabajo forman una base para la integración social y

económica de los individuos. Además, resalta que el derecho al trabajo se ha ido ampliando hacia la protección contra el despido arbitrario y la promoción de la negociación colectiva.

Arroyo y Montoya, (2017) por su parte, señalan que el derecho al trabajo debe comprenderse como un derecho que no solo garantiza el acceso a un empleo, sino que también impone al Estado la obligación de brindar las medidas favorables para su ejercicio. A nivel internacional, el autor aborda el derecho al trabajo en el marco de las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que buscan erradicar la discriminación laboral y promover el empleo decente en todo el mundo. Además, señala que la educación y la formación profesional son elementos esenciales para el ejercicio efectivo de este derecho.

También, García (2008) subraya que el derecho al trabajo debe ser entendido como un derecho integral que no solo garantiza la posibilidad de empleo, sino también la calidad del trabajo. En su perspectiva, este derecho implica no solo el acceso a un empleo, sino la existencia de un marco normativo que proteja a los trabajadores de abusos o explotación laboral. García destaca la importancia de condiciones de trabajo justas y humanas, así como la negociación colectiva para garantizar la prosperidad continua de las condiciones laborales.

En añadidura, Bobbio (1991) afirma que el derecho al trabajo es un derecho de segunda generación que busca garantizar la justicia social, la equidad y la protección frente a la explotación laboral.

Dicho de otro modo, Sen (199) explica que el trabajo es un elemento fundamental de la libertad humana y el desarrollo, ya que proporciona no sólo ingresos, sino también dignidad y participación en la sociedad.

2.1.1.1. Antecedentes sobre ²² los derechos laborales de los inmigrantes

Los derechos laborales de los inmigrantes han sido un tema de creciente relevancia en la política y la legislación internacional en las últimas décadas. La globalización y la movilidad laboral han generado nuevos desafíos ¹² en la defensa de los trabajadores migrantes, quienes ¹⁶⁶ a menudo enfrentan condiciones de vulnerabilidad, como ²⁶² la discriminación, la explotación laboral y la escasez de acceso a servicios sociales y de salud.

En ese sentido, los inmigrantes, en muchas ocasiones, se encuentran en situaciones precarias debido a su estatus migratorio, lo que les impide acceder a las mismas condiciones de derechos laborales que los trabajadores nacionales, siendo así el salario justo, ²⁶² las condiciones laborales seguras y la protección contra el despido sin justificación.

Desde una visión global, ²³ la Organización Internacional del Trabajo (OIT) cumple un rol de relevancia ¹⁴² en alusión a la promoción y protección de los derechos laborales de los trabajadores migrantes. A través de instrumentos ⁶¹ como la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) y la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (1990), se ha reafirmado que estos trabajadores deben ¹⁹⁹ gozar de los mismos derechos laborales ⁹ que los trabajadores de igual nacionalidad, sin ser objeto de segregación por su origen o situación en la que estén.

La OIT también ha resaltado la necesidad de una regulación adecuada ⁵¹ en el ámbito laboral que garantice el acceso de los migrantes a empleos dignos y seguros, promoviendo la igualdad de oportunidades y la eliminación de las formas de trabajo forzado y explotación laboral.

Por otro lado, en diversos países, los derechos laborales de los inmigrantes son objeto de legislación nacional, aunque con variabilidad dependiendo de las políticas migratorias de cada Estado. En muchas naciones, los inmigrantes en situación irregular sufren la exclusión de ciertos beneficios, lo que perpetúa la desigualdad en el acceso a condiciones de trabajo justas.

A pesar de los avances en algunos países, como la promulgación de leyes que protegen a los trabajadores migrantes, las barreras estructurales y las actitudes discriminatorias continúan siendo desafíos significativos ¹⁵³ para la plena integración de los inmigrantes en el mercado laboral.

En esa línea, de acuerdo con Camacho (2013) precisa que los derechos laborales de los inmigrantes han sido objeto de atención y evolución a lo largo de la historia, reflejando la interacción entre políticas migratorias, dinámicas laborales y luchas sociales. En ese sentido, el mismo autor señala que a inicios del siglo XX y la migración laboral en Europa jugaron un rol relevante en ¹⁹¹ los derechos laborales de los inmigrantes, de modo que, tras la Primera Guerra Mundial, países como Francia reclutaron masivamente trabajadores migrantes de Italia y Polonia para reconstruir sus economías devastadas. Sin embargo, durante ¹⁰⁵ la Gran Depresión de los años treinta, muchos de estos migrantes fueron objeto de políticas de repatriación, evidenciando la fragilidad de sus derechos laborales y su estatus legal.

Aunado a ello, Levine, (2010) hace énfasis en las contribuciones de los inmigrantes en los Estados Unidos, siendo así que los inmigrantes de diversas nacionalidades, incluyendo judíos, italianos, irlandeses, chinos, puertorriqueños y mexicanos, han sido fundamentales en la construcción del movimiento obrero. Estos grupos lucharon por mejores condiciones laborales y beneficios en sectores como la

agricultura, fábricas y construcción, enfrentando a menudo condiciones de trabajo precarias y discriminación.

Posteriormente, con la Reforma de Inmigración y Control de 1986 (IRCA) en Estados Unidos prohibió expresamente la discriminación basada en la nacionalidad, estableciendo que empleadores con entre 4 y 14 empleados no podían discriminar por origen nacional. Esta ley buscaba equilibrar la defensa de los derechos laborales de los inmigrantes con el control de la inmigración ilegal. De esa manera las organizaciones como la Coalition for Humane Immigrant Rights (CHIRLA) han sido cruciales en la defensa de los derechos laborales de los inmigrantes en California. Han abogado por aumentos en el salario mínimo y han luchado contra la explotación laboral, reconociendo que muchos trabajadores inmigrantes, debido a su estatus migratorio, aceptan empleos mal remunerados y carecen de acceso a oportunidades económicas justas

De esa forma, García (2008) establece que programas como EMPLEO, implementado por el Departamento de Trabajo de EE. UU., han trabajado para recuperar salarios no pagados y combatir la explotación laboral. A través de líneas telefónicas y otras iniciativas, se han recuperado millones de dólares en salarios atrasados para miles de trabajadores, muchos de ellos inmigrantes. Sin embargo, a pesar de estos avances, los trabajadores inmigrantes, especialmente aquellos en estatus migratorio irregular, siguen enfrentando desafíos significativos.

Están en vulnerabilidad frente a condiciones laborales desventajosas, ocupan segmentos del mercado laboral caracterizados por trabajos difíciles, sucios y peligrosos, y a menudo reciben remuneraciones inferiores. Además, su vulnerabilidad los hace susceptibles a abusos por parte de empleadores y otros actores.

2.1.1.2. Marco normativo laboral nacional

En adelante se realizará una descripción de ³³ las normas nacionales que protegen los derechos laborales de los inmigrantes:

1) ¹²⁷ Constitución Política del Perú

La Constitución Política del Perú de 1993, modificada en ²³ diversas ocasiones, establece una serie de derechos fundamentales que protegen a los trabajadores, incluidos los inmigrantes, en su territorio. En ese sentido, los artículos 2, 23 y 26 de esta carta magna son especialmente relevantes en el marco de ²³⁷ los derechos laborales y las garantías constitucionales que deben ser respetadas por el Estado peruano.

• ²³⁴ Artículo 2: Derechos Fundamentales de la Persona

El artículo 2 de la Constitución Política del Perú (1993) garantiza ³⁴ los derechos esenciales de todas las personas, asegurando ¹⁰⁴ su dignidad, igualdad ante la ley y protección contra cualquier tipo de discriminación, ya sea por origen, raza, género, idioma, religión, opiniones, situación económica u otra condición.

Este artículo es clave ²⁰ para la defensa de los derechos de los trabajadores inmigrantes, ya que reconoce su derecho a la igualdad y a no ser objeto de segregación ²⁰⁸ en el acceso al empleo y las condiciones laborales. Además, este artículo refleja el compromiso del Estado peruano ²³ con los principios de igualdad y no discriminación, pilares esenciales para garantizar una sociedad justa y equitativa.

Al incluir una amplia gama de motivos que no pueden ser utilizados como base para la discriminación, el texto constitucional busca abarcar diversas formas de exclusión que históricamente han afectado a ciertos grupos sociales. Además, al garantizar la dignidad humana como eje central, se establece un marco legal que

reconoce el valor intrínseco de cada individuo, independientemente de sus características personales o socioeconómicas.

Desde una perspectiva doctrinal, Peces-Barba (2003) señala que los derechos fundamentales deben entenderse como garantías jurídicas que protegen la dignidad humana y que los Estados tienen la obligación de promoverlos y respetarlos. En el contexto del Perú, este artículo refuerza la idea ¹⁴³ de que los trabajadores inmigrantes tienen los mismos derechos laborales que los nacionales, lo que es fundamental para evitar prácticas discriminatorias en el mercado laboral.

En ese sentido, de acuerdo con la jurisprudencia peruana el TC en el expediente N.º 785/2021 ha destacado que ⁸³ el derecho a la igualdad y no discriminación es fundamental para el ejercicio pleno de otros derechos. Este tribunal ha señalado que la igualdad no solo implica la ausencia de discriminación, sino también ⁶⁶ la obligación del Estado de adoptar medidas positivas para corregir situaciones de desigualdad estructural que afectan a grupos históricamente marginados.

Aunado a ello, Eguiguren (2016) destaca que, aunque las formas más evidentes de discriminación han sido superadas en las normativas legales, persisten prácticas más sutiles de discriminación en la vida cotidiana. Estas pueden manifestarse a través de regulaciones aparentemente neutrales o en conflictos de derechos donde se debe decidir si prevalece el principio de igualdad o cede ante ¹⁸⁰ otros derechos como la libertad de contratación o de asociación. Así mismo, el mismo autor estipula ²⁴⁷ que el principio de igualdad no solo implica ²⁵⁷ la ausencia de discriminación, sino que exige la adopción de medidas positivas para corregir situaciones de desigualdad estructural que afectan a grupos históricamente marginados. Esto implica que el Estado tiene la obligación de

garantizar que todas las personas sean tratadas de manera equitativa, sin distinciones injustificadas, promoviendo así el respeto a la dignidad humana.

- **Artículo 23: Protección del Trabajo y los Derechos del Trabajador**

El artículo 23 de la Constitución estipula que el trabajo es tanto un deber como un derecho, y que el Estado tiene el cargo de crear condiciones adecuadas para su ejercicio. Se afirma que ninguna relación laboral debe restringir el ejercicio de los derechos constitucionales ni vulnerar o menospreciar la dignidad del trabajador.

Este artículo es fundamental en el ámbito del derecho laboral, ya que protege a todos los trabajadores, sin distinción de nacionalidad.

Según De la Cueva (2006), el derecho laboral tiene como finalidad garantizar la justicia social y la equidad en las relaciones de trabajo, lo que implica la protección de los trabajadores inmigrantes frente a cualquier forma de explotación o abuso.

En el contexto peruano, este artículo cobra especial relevancia debido a la presencia de trabajadores inmigrantes en sectores vulnerables como la construcción, el comercio informal y el trabajo doméstico, donde a menudo se enfrentan a condiciones precarias y bajos salarios. Su reconocimiento constitucional garantiza que el Estado tiene la responsabilidad de intervenir y fiscalizar para impedir la vulneración de sus derechos.

- **Artículo 26: Principios de la Relación Laboral**

El artículo 26 de la Constitución Política del Perú señala que las relaciones laborales deben establecerse bajo tres principios fundamentales: la igualdad de oportunidades sin discriminación, la irrenunciabilidad de los derechos laborales

reconocidos por la Constitución y la ley, y la interpretación de manera beneficiosa al trabajador en caso de duda sobre el alcance de una norma.

Este principio asegura que los trabajadores inmigrantes no sean excluidos ni tratados desfavorablemente en comparación con los trabajadores nacionales. Además, protege a los trabajadores inmigrantes contra posibles abusos o presiones para renunciar a sus derechos básicos, como salarios justos, jornadas laborales razonables o acceso a beneficios sociales. Es así, que se puede realizar una interpretación en beneficio al trabajador en este caso al tratarse de trabajadores inmigrantes ante alguna ambigüedad legal esto debe resolverse de forma favorable al trabajador, lo cual este principio protege a todos los trabajadores sin importar su nacionalidad ante algún vacío legal.

Estos principios son importantes para avalar el respeto de los derechos laborales de los trabajadores inmigrantes. En ese sentido, podemos decir que la aplicación de estos principios implica que los inmigrantes no pueden ser discriminados en sus condiciones de trabajo ni privados de sus derechos fundamentales. Además, el principio de interpretación en beneficio del trabajador permite que, en situaciones ambiguas, las normas laborales se apliquen en beneficio del trabajador, lo que es crucial para la defensa de los derechos de los inmigrantes en situaciones de explotación o abuso laboral.

El artículo 26 estipula un marco sólido para proteger a todos los trabajadores, incluidos los inmigrantes, su aplicación efectiva requiere un esfuerzo adicional por parte del Estado y las instituciones que se encargan de velar por el cumplimiento de estos principios. Esto incluye la creación de mecanismos específicos para atender las necesidades particulares de los trabajadores migrantes, como campañas informativas sobre sus derechos y sistemas accesibles para denunciar abusos laborales.

2) ¹⁴ Ley de Migraciones, Decreto Legislativo N.º 1350

³⁵ La Ley de Migraciones en Perú, conocida como el Decreto Legislativo N.º 1350, ³⁶ fue promulgada en enero de 2017, esta ley surge como parte del esfuerzo para modernizar de gestión del Estado con flujos migratorios internacionales. La mencionada ley tiene el objetivo principal es regular la política migratoria externa e interna en la cual se promueve la integración por la sociedad peruana.

De acuerdo con la problemática de estudio, corresponde precisar que el ³ Artículo VI del principio de no discriminación fomentan la eliminación de toda discriminación por condición migratoria y nacionalidad; el Estado peruano rechaza toda existencia de racismo y xenofobia.

Del análisis de los antes señalado en relación con nuestra problemática que el Estado no admite todo acto que excluya del acceso de oportunidades laborales a los extranjeros. Esto se refuerza con el artículo 9.1 de la Decreto Legislativo N.º 1350 en paráfrasis sostiene que:

El Estado peruano garantiza a los extranjeros el disfrute ⁶ y ejercicio de los derechos esenciales consagrados en la Constitución Política del Perú, incluyendo el acceso al empleo en condiciones dignas y equitativas con los ciudadanos peruanos, siempre que estos no incurran en las restricciones y limitaciones establecidas por la legislación vigente.

²³ El reconocimiento legal de los derechos de los trabajadores inmigrantes es un paso importante en nuestra legislación nacional. Es así como su aplicación efectiva depende de la implementación de políticas públicas que aborden las problemáticas

específicas que enfrentan estos trabajadores en el mercado laboral peruano. Esto incluye la simplificación de trámites para el reconocimiento de credenciales, la educación sobre derechos laborales ²²⁹ y el fortalecimiento de los mecanismos de supervisión para prevenir la discriminación y la explotación laboral.

Por lo que norma migratoria nacional, promueve ⁷⁵ el derecho a la igualdad de oportunidades en el acceso de empleo y obtención de condiciones laborales justas y equitativas.

3) ³ Ley de Contratación de Extranjeros, Decreto Legislativo N.º 689

La citada ley entro en vigor mediante ¹⁶⁹ el Diario oficial el Peruano el 9 de noviembre de 1991, Por lo que norma migratoria nacional, promueve ⁷⁵ el derecho a la igualdad de oportunidades en el acceso de empleo y obtención de condiciones laborales justas y equitativas.

Dicha ley establece el marco legal para contratar trabajadores extranjeros en Perú. Incluye requisitos como la proporcionalidad (no más del 20% de extranjeros en una empresa), la obligación de priorizar mano de obra local y la necesidad de justificar la contratación extranjera por "necesidad de la actividad". Además, exige que los empleadores garanticen condiciones laborales igualitarias a las de los peruanos.

4) ³ Reglamento de la Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros, Decreto Supremo N.º 014-92-TR

El reglamento fue firmado por el expresidente Alberto Fujimori y el ministro de Trabajo, Jorge Mufarech Nemy ²¹⁶ y publicado en el Peruano, el 21 de marzo de 1992, entrando en vigor al día siguiente. Es así, que esta desarrolla los procedimientos para implementar la ley, detallando trámites ante el Ministerio de Trabajo, documentos

requeridos (como el contrato con cláusulas específicas) y sanciones por incumplimiento. También enfatiza la supervisión estatal para asegurar el respeto a los derechos laborales.

5) **Aprueban normativa complementaria para la aprobación, prórroga o modificación de los contratos de trabajo de personal extranjero, a través del “Sistema Virtual de Contratos de Extranjeros - SIVICE”, Resolución Ministerial N.º 291-2018-TR**

La normativa ²³ entro en vigor el 20 de julio de 2018, esta norma complementaria es importante dado que implementa un sistema digital para agilizar la aprobación, modificación o prórroga ¹⁴ de contratos de extranjeros, buscando transparencia y reducción de trámites burocráticos, que obliga a los empleadores a registrar electrónicamente los contratos, facilitando la fiscalización.

Cabe precisar que la ley y su reglamento DS 014-92-TR siguen vigentes, aunque han sido complementados por normas posteriores como la Resolución Ministerial N.º 291-2018-TR.

2.1.1.3. Marco normativo laboral internacional

En adelante se realizará una descripción de ³³ las normas internacionales que defienden los derechos laborales de los inmigrantes y que se repliegan a los países y estados miembros.

³⁰
1) Declaración Universal de los Derechos Humanos

Esta declaración está adoptada por la ONU en 1948, establece principios universales que protegen los derechos laborales de todas las personas, como también los trabajadores inmigrantes.

Aunque no menciona explícitamente a los migrantes, sus artículos son la base para garantizar la dignidad y la igualdad en el ámbito del trabajo. De ese modo, se desarrollan los artículos clave y su relación con los derechos laborales de los inmigrantes:

- ✓ **Artículo 1:** Sobre el derecho de los seres humanos nacen libres e iguales en derechos.
- ✓ **Artículo 4:** De la interpretación de este artículo se infiere la protección de los inmigrantes contra el trabajo forzoso y la explotación laboral.
- ✓ **Artículo 4:** Este artículo garantiza acceso a la justicia laboral sin distinción de nacionalidad.
- ✓ **Artículo 23:** La interpretación de este artículo se prohíbe en pagar menos a un inmigrante por el mismo trabajo.
- ✓ **Artículo 24:** Este pronunciamiento se infiere que las jornadas laborales máximas y descansos deben respetarse, incluso en sectores con alta presencia migrante.
- ✓ **Artículo 25:** Del análisis del artículo se colige acceso universal a la seguridad social, salud y protección ante despidos masivos.

2) Convenios internacionales ratificados por el Perú

Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son instrumentos jurídicos internacionales que estipulan estándares mínimos en materia laboral, abarcando aspectos como condiciones de trabajo, derechos fundamentales y

políticas de empleo. Estos convenios, una vez ratificados por ²⁴³ los Estados miembros, se integran en su legislación nacional, orientando y mejorando las prácticas laborales.

- **Convenio N.º 97 (1949): Migración para el empleo.**

Este convenio aborda aspectos relacionados con la migración laboral, incluyendo la provisión de servicios gratuitos de asistencia e información para los migrantes, la facilitación de su integración y la ²⁰⁶ promoción de la igualdad de trato en aspectos como remuneración, condiciones laborales y beneficios sociales.

El convenio también ²²⁵ señala la obligación de los Estados miembros de mantener servicios gratuitos adecuados para ayudar a los ⁷⁹ trabajadores migrantes, así como de tomar medidas contra la migración ilegal y las condiciones abusivas de trabajo.

Establece ⁷⁹ la igualdad de trato entre trabajadores nacionales y migrantes en salarios, seguridad social y acceso a la justicia. Exige a los países facilitar información sobre condiciones laborales y migratorias.

- **Convenio N.º 143 (1975): Trabajadores migrantes (disposiciones complementarias).**

Este convenio es relevante dado que combate la migración irregular y la explotación laboral. Asimismo, obliga a los Estados a garantizar derechos básicos (como libertad sindical) incluso a migrantes en situación irregular.

- **Convenio N.º 189 (2011): Trabajo doméstico.**

Este convenio protege a los trabajadores domésticos, un sector con alta presencia de mujeres migrantes, garantizando salario mínimo, descansos y protección contra el abuso.

12

3) Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los

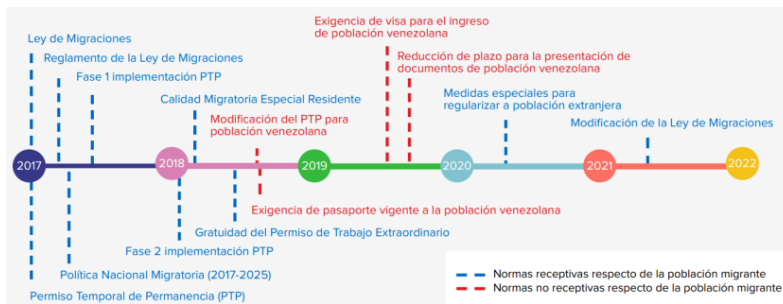
Trabajadores Migratorios y sus Familias (1990):

Es el tratado más completo en la materia; sin embargo, solo fue ratificada por 56 países (ejemplo: México, Argentina, Perú). No la han firmado EE. UU., Canadá o países europeos. Reconoce derechos a todos los migrantes, independientemente de su estatus legal:

- ✓ Igualdad salarial.
- ✓ Acceso a servicios de salud y educación.
- ✓ Protección contra detenciones arbitrarias.

Figura 1

Línea de tiempo de norma migratoria peruana 2017-2022.



Fuente: Extraída de Dedios y Ruiz (2023) Migración reciente hacia el Perú: situación, respuesta de política y oportunidades. PNUD América Latina y el Caribe: *Serie de Documentos de política Pública*, p.24.

Del análisis inferencial del gráfico 1, podemos aludir que ante el crecimiento de la población extranjera en nuestro territorio nacional especialmente migrantes venezolanos desde

el año 2017, podemos establecer ha habido un impactó en la legislación nacional peruana migratoria; esto se ve reflejado en los constantes modificaciones normativas, implementación de políticas públicas y nuevas exigencias legales todo ¹⁰⁰ con el fin de proteger los derechos fundamentales laborales, el acceso a empleo e igualdad de oportunidades a los inmigrantes, así como resguardar los interés nacionales ante la desproporcionada migración en nuestro territorio.

2.1.2. Migración

Según la OIM (2019), la migración se puede clasificar en diversas categorías, tales como migración laboral, migración forzada, migración de refugiados, y migración por razones familiares o educativas, entre otras. En el contexto actual, la migración también está muy vinculada a ²²¹ los desafíos globales como el cambio climático y los conflictos armados.

Aunado a ello, CEPAL, (2021) estipula que la migración no es solo un movimiento de personas, sino que también involucra la dinámica social, económica y política de los países involucrados. La CEPAL resalta la migración como un mecanismo de adaptación de las personas y las sociedades ante desigualdades estructurales. Además, pone énfasis en ²⁰¹ los derechos humanos de los migrantes, asegurando ^{que} su protección ^{debe} estar garantizada independientemente ^{de} su estatus migratorio. Según este organismo, la migración puede ser tanto un fenómeno voluntario (por razones económicas o educativas) como forzado (debido a situaciones como persecuciones políticas o desastres naturales).

Por otra parte, León y Vargas (2016), en sus investigaciones sobre la migración en América Latina, caracterizan la inmigración como el ²⁵ desplazamiento transnacional de personas desde ^{un país de origen a uno de destino}, ¹⁰ con la finalidad de establecerse allí de forma temporal o permanente. Este fenómeno migratorio puede ser impulsado por ⁴¹ razones económicas (como la búsqueda de mejores empleos o condiciones de vida), políticas (escapar de conflictos o persecuciones) o sociales (reunificación familiar).

Los autores también analizan la conexión entre migración y desarrollo, señalando que los migrantes desempeñan un papel esencial en las economías de ³⁸ los países de origen (a través del envío de remesas) y de los países de destino. Además, resaltan los desafíos que enfrentan los inmigrantes, incluyendo la integración social y la salvaguarda de sus derechos laborales.

Así mismo, la Corte (2017) ha sostenido que ⁹ el derecho de las personas a migrar debe ser reconocido y ⁸⁸ que las políticas migratorias de los Estados no deben vulnerar los derechos humanos de los migrantes, tales como ³⁰ la no discriminación, la libertad de circulación y la protección de la familia. La Corte también ha abordado casos de expulsiones masivas y detenciones arbitrarias, condenando las ²⁵³ vulneraciones a los derechos humanos que suceden con frecuencia en los procesos migratorios.

En añadidura, según Aruj (2008) en su análisis sobre las políticas migratorias en América Latina, definen la inmigración como el movimiento de personas hacia un país distinto al de su nacionalidad habitual, con ² la finalidad de lograr una calidad de vida digna o debido a situaciones de crisis en su país de origen.

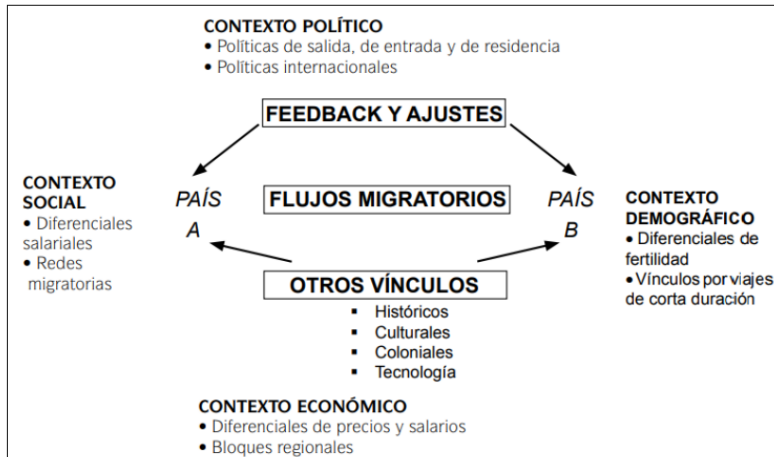
Los autores resaltan que las políticas migratorias en América Latina han sido inestables y, en ocasiones, restrictivas, lo que ha llevado a dificultades para los inmigrantes, ¹⁴⁶ específicamente en lo que respecta a la obtención de derechos laborales, sociales y de salud.

Castles, et al. (2014) amplían la visión y señalan que ¹³⁹ la migración es el proceso por el cual las personas se desplazan a través de las fronteras internacionales o dentro de ellas, con el fin de establecer una nueva residencia temporal o permanente. En esta perspectiva se reconoce el carácter dinámico del fenómeno, en el que intervienen factores económicos, políticos, sociales y ambientales.

Según Lee Everett (1996) las personas se desplazan de un lugar a otro cuando las presiones negativas (como la falta de oportunidades económicas, conflictos o crisis sociales) en el lugar de origen se combinan con las oportunidades (mejores condiciones de vida, empleo, estabilidad política) en otro destino.

Figura 2

Contexto condicionante de las migraciones



Fuente: Kritz, Lean y Zlotnik (1992).

El contexto condicionante de las migraciones se refiere a los factores estructurales, sociales, económicos, políticos y ambientales que impulsan o limitan los desplazamientos humanos. Estos factores pueden dividirse en actores de empuje (que obligan a las personas a abandonar su lugar de origen) y factores de atracción (que motivan la llegada a un destino).

- **Contexto Social.** Este contexto se somete a la falta de acceso a educación, salud y vivienda en un país de procedencia motivando la búsqueda de mejores oportunidades.
- **Contexto Político.** Los conflictos armados, la inestabilidad política, dictadura o gobierno autoritario influyen el flujo migratorio.
- **Contexto demográfico.** se refiere a las características poblacionales que influyen en la migración, como la edad, el género, la educación y el tamaño familiar.
- **Contexto económico.** Comprende en la búsqueda de oportunidades de empleo o salario dignos; además, el impacto o crisis económica de un país fomenta los flujos migratorios.

2.1.2.1. Tipos de desplazados

Ramírez (1992): Distingue las migraciones internas, que ocurren dentro ³¹ de un mismo país, como desplazamientos entre municipios o regiones, y las internacionales, ²⁴⁸ que implican el cruce de fronteras entre países

a) Inmigración

De acuerdo con Sánchez, (2004) señala en alusión a la inmigración como el movimiento de personas desde países de menor desarrollo hacia países más desarrollados de la región. A lo largo de su obra, el autor analiza las políticas migratorias en América Latina y cómo estas han sido influenciadas por las condiciones económicas y políticas ²³⁶ tanto dentro de los países emisores como receptores de migrantes.

Así mismo, según Bermúdez (2017) aborda la inmigración internacional en América Latina como un fenómeno impulsado por factores económicos, sociales y políticos, tanto dentro de los países receptores como emisores. Destaca que la migración intrarregional ²⁵¹ es particularmente importante en América Latina, y que las políticas migratorias deben adaptarse a las nuevas dinámicas económicas y a las redes transnacionales que facilitan el flujo de personas.

Por otro lado, Castro (2022) define la inmigración como el movimiento de personas que cruzan fronteras en busca de oportunidades laborales, educativas o por razones de seguridad. Según Castro, América Latina es una región con flujos migratorios complejos, donde los trabajadores migrantes no solo buscan empleo, sino también la reunificación familiar y la supervivencia ante contextos de violencia.

Aunado a ello, Martínez (2018) estipula que, la inmigración en América Latina está marcada por un ciclo de dependencia en el que los migrantes contribuyen significativamente a las economías receptoras, pero a menudo enfrentan desigualdades sociales y laborales.

En añadidura, Zapata (2010) define la inmigración como el proceso mediante el cual los individuos ²⁷ se trasladan de un país a otro en busca de mejores condiciones de vida, aunque también puede estar motivado por la violencia política o el fracaso de los sistemas de bienestar social. Zapata pone énfasis en ¹⁷⁵ la migración desde América Central hacia México y Estados Unidos, explicando que es parte de un fenómeno estructural que tiene implicaciones tanto para los países de la misma nacionalidad o para otros destinos.

Emigración

Según Dorronsoro (1999) define la emigración como el movimiento de personas desde un país hacia otro debido a diversas causas como ¹³⁰ la falta de oportunidades laborales, la violencia, la inestabilidad política y la pobreza. Además, González resalta que la emigración es un fenómeno estructural en América Latina, que afecta tanto a las familias como a las sociedades de origen.

Escobar (2009) argumenta que la emigración latinoamericana está profundamente vinculada a redes transnacionales, que permiten a los emigrantes establecer vínculos en sus países de origen y destino. Escobar señala que la emigración no es un fenómeno aislado, sino que está influenciada ⁸² por factores económicos, políticos y sociales tanto en los países emisores como receptores.

En esa misma línea, Pérez (2016) define la emigración como el fenómeno de desplazamiento de personas desde su país natal hacia otros países debido a condiciones adversas como la falta de empleo, la violencia o la inestabilidad social. El mismo autor, aborda cómo la emigración afecta tanto a los individuos como a las sociedades de origen, poniendo énfasis en la desintegración familiar y las consecuencias económicas a largo plazo.

También, Ahumada (2017) establece que la emigración es un fenómeno que se da principalmente por condiciones socioeconómicas, y que los migrantes latinoamericanos suelen emigrar a países como los Estados Unidos, España y algunos países de América del Sur en busca de mejores condiciones laborales y oportunidades educativas. Ahumada también analiza las políticas migratorias de los países de destino y su impacto en los emigrantes.

2.1.3. ¹⁴ Los derechos laborales de los inmigrantes en Perú

De acuerdo con Guerra (2001), ¹⁴ el Decreto Legislativo N.º 1236 estableció una nueva política migratoria que influyó en los derechos de trabajo de los migrantes. Esta política se basa en principios que abarcan la integración de los migrantes, la prohibición de la discriminación hacia los migrantes irregulares, ¹¹⁶ el derecho al libre tránsito, el respeto a sus derechos fundamentales, ¹⁷² la consideración del interés superior de los niños y adolescentes, así como la reciprocidad y la formalización migratoria.

2.1.3.1. Trabajador extranjero

Un trabajador inmigrante se refiere a una persona que realiza un trabajo remunerado en un país diferente al de su nacionalidad o de su residencia habitual, ²⁴⁹ y que está regulada por las leyes migratorias y laborales del país donde trabaja.

García (2008) enfatiza que el trabajador extranjero no solo se define por su estatus migratorio, sino por su integración socioeconómica en el país receptor. Destaca que su regulación debe equilibrar las necesidades del mercado laboral con los derechos fundamentales, evitando la precarización (p. 145).

Toyama (s.f.) lo define como la persona que se compromete a proporcionar sus servicios de manera personal y directa a un empleador, a cambio de un salario, dentro ¹³⁵ de un régimen de ajenidad y bajo la supervisión jurídica de este. (p. 36)

2.1.3.2. La condición migratoria en Perú

La condición migratoria de una persona determina su estatus legal dentro de un país y tiene implicaciones en su acceso a derechos y servicios. En términos generales, existen dos categorías principales: la condición migratoria regular, que cumple con los

requisitos establecidos por la legislación del país de acogida, y la condición migratoria irregular, que se encuentra fuera de esos marcos legales.

³¹ La Organización Internacional para las Migraciones OIM, (2019) define la migración regular como aquella en la que la persona ingresa, reside y trabaja en un país con la debida autorización y en ⁸ conformidad con la normativa vigente.

Esta se refiere a la situación en la que ciertos migrantes, especialmente aquellos en contextos transfronterizos o de movilidad laboral temporal, mantienen un flujo constante de entradas y salidas del país para regularizar o extender su estadia legal, sin obtener necesariamente una residencia permanente. Este fenómeno suele darse en los siguientes contextos:

1) Estatus Migratorio Regular

El extranjero cuenta con autorización legal para permanecer en el Perú bajo una calidad migratoria específica. Los extranjeros con estatus regular tienen permisos válidos para residir y realizar actividades en el país, como ¹⁷⁴ el Carné de Extranjería o el Permiso Temporal de Permanencia (CPP). Pueden acceder a derechos y servicios según la calidad migratoria asignada, como trabajar, estudiar o realizar actividades comerciales.

Por un lado, la condición migratoria regular otorga a los trabajadores inmigrantes la posibilidad de acceder a empleo formal, seguridad social y servicios básicos como salud y educación. Además, les permite ejercer sus derechos laborales, ¹⁵⁶ incluyendo la protección contra el abuso y la explotación. Según Moreno (2006), la regularización migratoria es un elemento clave para la integración social y económica de los inmigrantes, ya que les proporciona estabilidad y oportunidades de desarrollo en

el país receptor. Asimismo, la regularidad migratoria permite acceder a mecanismos de defensa legal ⁴² en caso de vulneración de derechos, fortaleciendo la igualdad de condiciones en el ámbito laboral.

2) *Estatus Migratorio Irregular*

El extranjero no cumple con los requisitos legales para permanecer en el Perú. Se considera irregular cuando el extranjero ha excedido el plazo de permanencia otorgado, ingresó al país sin control migratorio, o no cuenta con documentos válidos.

Por otro lado, la condición migratoria irregular se presenta cuando una persona ha ingresado a un país sin la documentación adecuada, ha excedido su período de estadía permitido o no cumple con las obligaciones exigidas por la normativa migratoria. Según la OIM (2020), los migrantes en situación irregular enfrentan diversos riesgos de explotación laboral, discriminación y limitaciones en el acceso a servicios esenciales. En este sentido, Martínez (2018) sostiene que la migración irregular expone a los trabajadores a condiciones de precariedad, ya que su falta de documentación les impide acceder a empleo formal y los deja en una posición de vulnerabilidad frente a empleadores que pueden abusar de su situación.

Para regularizar su situación, pueden solicitar el CPP, que les permite permanecer legalmente por dos años calendario.

Las diferencias entre ambas condiciones migratorias son notorias en aspectos clave ¹⁸⁵ como el acceso al empleo, la protección social y el riesgo de deportación. Mientras que los migrantes en situación regular tienen acceso a derechos laborales y pueden trabajar de manera formal, aquellos en situación irregular se ven forzados a empleos informales, con jornadas extenuantes y sin ninguna garantía de estabilidad. Asimismo, mientras que los trabajadores con

estatus migratorio regular pueden acceder a servicios de salud y educación, los migrantes en situación irregular suelen encontrar restricciones o incluso exclusión de estos sistemas de protección.

2.1.3.3. Situación laboral

Esta se refiere a que ¹⁷⁸ la situación laboral de los inmigrantes, en la que se compone su mercado laboral en el sector formal e informal; como a continuación se describirá de la siguiente manera:

1) Trabajo formal

De acuerdo con la OIT (2021) el trabajo formal es aquel que se desarrolla bajo el marco normativo de un país y garantiza a los trabajadores el acceso a ²³ derechos laborales y de seguridad social. Según la Organización Internacional del Trabajo, este tipo de empleo implica una ¹⁰ relación contractual entre el empleador y el trabajador, el cumplimiento de normativas sobre salario mínimo, jornada laboral y acceso a beneficios como seguro de salud, pensiones y vacaciones remuneradas.

El empleo formal contribuye a ⁸ la estabilidad económica de los trabajadores y a la recaudación fiscal de los Estados. Según Tokman (2010) los trabajadores formales tienen mayores oportunidades de desarrollo profesional y están protegidos contra la explotación laboral y los despidos arbitrarios.

Además, la formalidad laboral promueve la producción y el crecimiento económico, ya que incentiva la inversión en la capacitación de los trabajadores y mejora las condiciones laborales.

2) Trabajo informal

Por otro lado, el trabajo informal ¹² se caracteriza por la falta de regulación y la ausencia de protección social. La OIT (2020) define el empleo informal como aquel ² que se realiza fuera del marco legal y sin las garantías mínimas de seguridad laboral. Este tipo de trabajo incluye a vendedores ambulantes, trabajadores domésticos no registrados, empleados en pequeños negocios sin contrato y jornaleros agrícolas, entre otros.

El empleo informal presenta una serie de desventajas para los trabajadores. Según Portes y Haller (2015), quienes laboran en el sector informal suelen recibir salarios más bajos, no tienen acceso a seguros de salud o jubilación y enfrentan condiciones laborales precarias. Además, la informalidad limita el ²¹⁴ acceso a la justicia laboral y expone a los trabajadores a situaciones de explotación y vulnerabilidad.

La informalidad laboral también ²¹⁷ afecta a la economía de los países, ya que reduce la base tributaria y disminuye ⁸ la capacidad del Estado para financiar servicios públicos y programas de protección social.

Según CEPAL (2021) ¹¹⁶ en América Latina, la alta tasa de informalidad laboral ⁹ es un obstáculo para el desarrollo sostenible, pues perpetúa la desigualdad y dificulta la reducción de la pobreza.

2.1.4. Igualdad y no discriminación laboral de los inmigrantes

Río (2006) señala que, según ⁹⁸ los tratados y convenios internacionales de derechos humanos, ⁶⁷ todos los Estados tienen la obligación de proteger y garantizar los derechos humanos de todas las personas que residen en su territorio, sean nacionales o extranjeros. En el caso de los extranjeros, esta protección no debe depender de su estatus migratorio.

Castro (2006) como los tratados sectoriales por parte de los Estados¹³⁴ permiten establecer⁶⁸ diferenciaciones admisibles a la luz del derecho internacional sobre los cuales no se puede predicar como una forma de discriminación; por lo que evidencia el ejercicio de la potestad soberana.

2.1.4.1. Acceso a oportunidades de empleo

De acuerdo, a la página Pluxee, (2023), el acceso a oportunidades de empleo⁶⁸ se refiere a la capacidad de las personas para ingresar y participar en el mercado laboral¹⁸⁹ en condiciones de igualdad y sin discriminación. Este concepto implica que todos los²¹⁰ individuos, independientemente de su género, raza, edad, nivel socioeconómico, orientación sexual, discapacidad o creencias religiosas, deben tener las mismas oportunidades para obtener empleo y desarrollar su carrera profesional. Un derecho humano fundamental es el que garantiza las mismas oportunidades en el trabajo, considerado esencial para que todas las personas puedan ingresar al ámbito laboral en condiciones iguales, permitiéndoles desarrollar su potencial al máximo y beneficiarse⁵¹ de su esfuerzo según sus logros.

Asimismo, según CEUPE (2023), el acceso a oportunidades laborales comprende diversas situaciones y opciones que pueden facilitar el avance en una carrera profesional. Estas oportunidades pueden implicar ascensos dentro de la empresa, cambios de trayectoria profesional, capacitación adicional o la opción de trabajar en distintas ubicaciones geográficas. Reconocer y aprovechar estas oportunidades es fundamental para el crecimiento profesional constante.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2023), el término¹⁶⁴ "trabajo decente" encapsula las expectativas que los individuos tienen a lo largo de su trayectoria laboral. Este concepto incluye la posibilidad de conseguir un empleo

productivo que ofrezca un salario justo, estabilidad en el empleo, defensa ²⁷ social para las familias, oportunidades para el desarrollo personal y social, libertad para expresar ⁷⁶ diversas opiniones y participar en decisiones que afectan sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y trato para todos, sin importar el género.

En el ámbito jurídico, el acceso al empleo se define como el ¹²⁸ derecho a acceder a una actividad por cuenta ajena y a ejercerla de acuerdo con la legislación aplicable. Este derecho está reconocido en diversas normativas y tratados internacionales que ²⁴² buscan garantizar que todas las personas puedan participar en el mercado laboral sin enfrentar barreras injustas o discriminatorias.

2.1.4.2. Derecho a condiciones equitativas laborales

Según la CNDH (2019), el derecho a tener condiciones laborales satisfactorias y justas es esencial ⁸ para garantizar la dignidad, seguridad y beneficio de los trabajadores. Este derecho cuenta con el respaldo ⁸⁵ de instrumentos internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, los cuales subrayan la importancia de la igualdad de salarios, la seguridad en el empleo y la regulación del tiempo de trabajo.

En Europa, ¹²⁵ la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea refuerza el derecho a un entorno laboral justo, mientras que, en América Latina, leyes ¹⁹⁵ como la Ley Federal del Trabajo de México y otras normativas de diversos países ³ aseguran la no discriminación y el acceso a la seguridad social.

⁸⁶ La Organización Internacional del Trabajo (OIT) desenvuelve un papel importante en la promoción y difusión de las adecuadas condiciones laborales dignas a

nivel global ya sea mediante recomendaciones y convenios que establecen estándares internacionales ⁷¹ para la protección de los derechos de los trabajadores.

En ese sentido, los elementos clave para garantizar condiciones equitativas en el ámbito laboral incluyen aspectos fundamentales que defiendan ⁴ los derechos de los trabajadores y fomentan un ambiente de trabajo justo y seguro.

⁵⁸ 1) El primero es relacionada a la igualdad de oportunidades y no discriminación

Uno de los principios esenciales es la prohibición de cualquier forma de ¹³¹ discriminación en el empleo por razones de género, origen, religión, condición económica, entre otros factores. Según la OIT (2021), la igualdad de oportunidades implica ¹⁴⁹ que todas las personas tengan acceso a los mismos derechos y beneficios en el lugar de trabajo sin distinción alguna.

2) El segundo es referente a la remuneración justa y equitativa

El derecho a un salario justo es un aspecto clave de las condiciones laborales justas. ¹⁵ La Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948) estipula que todos los trabajadores deben recibir una remuneración adecuada y suficiente para ¹⁹² garantizar su bienestar y el de sus familias. Asimismo, la OIT (2019) promueve el principio de "igual salario por igual trabajo", garantizando que no haya disparidades salariales sin justificación.

¹⁸² 3) El tercero es con alusión a la seguridad y salud en el trabajo

Un ambiente laboral seguro y saludable es clave para la protección de los ¹³ trabajadores. Según la OIT (2016) los empleadores deben adoptar medidas preventivas

para reducir riesgos laborales, garantizando condiciones adecuadas en infraestructura, equipamiento y procedimientos de trabajo.

4) *El cuarto es la jornada laboral justa y descanso*

El derecho a una jornada laboral prudente y a períodos de descanso es otro aspecto fundamental. La OIT (1919), mediante el Convenio N.º 1, estableció un límite de ¹⁶⁰ 8 horas diarias y 48 horas semanales para la jornada laboral, así como el derecho a disfrutar de vacaciones y días de descanso remunerados.

5) *El quinto es con alusión a la Libertad sindical y ¹¹⁰ negociación colectiva*

El derecho a formar sindicatos y a negociar colectivamente es esencial para la protección de los trabajadores. La OIT (1949), en su Convenio N.º 98, establece que los trabajadores deben tener la libertad de asociarse y negociar condiciones laborales sin miedo a represalias.

6) *El sexto y último es la protección contra el desempleo y acceso a la seguridad social*

Las medidas equitativas incluyen mecanismos de protección en caso de pérdida de empleo. Según la OIT (1952), el ⁸ acceso a la seguridad social garantiza cobertura en salud, pensiones y subsidios por desempleo, asegurando estabilidad económica a los trabajadores y sus familias.

2.1.4.3. Mecanismos para denunciar actos de discriminación laboral

Una de las principales entidades encargadas de recibir y procesar estas denuncias es la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), organismo que supervisa el cumplimiento de las normas sociolaborales. SUNAFIL

ofrece la posibilidad de presentar denuncias tanto de manera presencial en sus oficinas como a través del Aplicativo de Denuncia Virtual, garantizando el anonimato del denunciante para evitar represalias.

Otra opción es acudir al ⁸ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), que proporciona orientación y asistencia a los trabajadores afectados. La denuncia puede presentarse en la Mesa de Partes del MTPE o a través de su línea telefónica habilitada para estos casos.

²⁰⁹ En caso de que el acto de discriminación ¹⁹⁸ constituya un delito penal, el trabajador puede presentar su denuncia ante el Ministerio Público o la Policía Nacional del Perú. La Comisión Nacional contra la Discriminación señala que estos casos pueden incluir agresiones verbales, físicas o la exclusión injustificada de una persona de su puesto de trabajo por motivos discriminatorios. Por esta razón, la Defensoría del Pueblo recomienda acudir a estas entidades cuando la discriminación trascienda el ámbito administrativo y represente una vulneración grave de derechos.

El contenido de la denuncia debe ser preciso y contener una descripción detallada del acto discriminatorio, la identificación del presunto infractor y los medios probatorios que respalden la acusación. Además, es importante presentar la denuncia dentro del plazo establecido, que es de treinta (30) días hábiles desde la ocurrencia del acto discriminatorio.

En ese sentido, SUNAFIL (2020) una vez presentada la denuncia, la entidad correspondiente iniciará un procedimiento de investigación, que puede incluir inspecciones en el centro de trabajo, entrevistas con testigos y revisión de documentos. Si se comprueba la existencia de discriminación laboral, se aplicarán sanciones al

empleador o responsable del acto discriminatorio, las cuales pueden incluir multas administrativas o la orden de adoptar medidas correctivas.

En algunos casos, los trabajadores también pueden optar por recursos legales adicionales, como la presentación de demandas por daños y perjuicios en el Poder Judicial. Esto es recomendable en situaciones donde la discriminación ha tenido un impacto significativo en la estabilidad laboral y emocional del afectado.

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

La presente tesis adoptará el tipo aplicado el cual alude a un enfoque de investigación que busca resolver un problema práctico o generar conocimientos con una aplicación directa en el mundo real.

Bunge (2000) la investigación aplicada es fundamental en estudios que buscan perfeccionar las condiciones de vida de grupos específicos, como los trabajadores inmigrantes. Al utilizar el conocimiento de manera práctica, se pueden desarrollar soluciones efectivas para abordar problemas concretos, como la discriminación laboral o la falta de acceso a servicios sociales. (p. 45).

Vargas (2009) sostiene que este tipo de estudio es aplicado, lo que significa que se utiliza el conocimiento prácticamente para beneficiar a los grupos involucrados y a la sociedad en general. Además, estos estudios generan nuevos conocimientos que enriquecen la disciplina correspondiente. (p.159)

La investigación cuantitativa se identifica por la recopilación y el análisis de datos numéricos con la finalidad de verificar hipótesis y discernir las relaciones entre diferentes variables.

Según Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2022) este enfoque se fundamenta en la medición objetiva y el uso de herramientas estadísticas que permiten la obtención de resultados generalizables. Su aplicación es habitual en estudios que necesitan precisión y control en la recolección de datos, como en encuestas, experimentos y análisis de correlación.

Por otro lado, Creswell (2014) destaca que este enfoque utiliza instrumentos como cuestionarios y pruebas estandarizadas, los cuales proporcionan datos objetivos que pueden ser analizados mediante métodos estadísticos avanzados.

Además, Babbie (2013) enfatiza que la investigación cuantitativa es útil para la obtención de datos representativos de una población, lo que facilita la formulación de conclusiones extrapolables a contextos más amplios. Este enfoque busca minimizar el sesgo del investigador y maximizar la precisión de los resultados a través de un diseño metodológico riguroso.

⁹⁰ 3.1.1. Nivel de investigación

El nivel de investigación determina el alcance y profundidad del estudio, estableciendo el tipo de información que se busca lograr y la manera en que se analizarán los datos. En el presente trabajo, se empleará un diseño explicativo y correlacional, permitiendo así una comprensión integral del fenómeno estudiado.

Por su parte, Kerlinger y Lee (2002) sostienen ³⁴ que la investigación explicativa se basa en la prueba de hipótesis derivadas de teorías científicas. A través de métodos cuantitativos y análisis estadísticos avanzados, este enfoque permite obtener conclusiones fundamentadas en evidencia empírica. Por otro lado, ⁶⁵ el nivel correlacional de la investigación tiene como finalidad evaluar ¹²⁴ el grado de agrupación entre dos o más variables sin determinar una relación causal.

Según ³⁵ Hernández Sampieri et al. (2022) este tipo de estudio busca determinar si existe una asociación estadística entre las variables y en qué magnitud ocurre. Los estudios correlacionales son ampliamente utilizados en ciencias sociales, económicas y de la salud para analizar patrones y tendencias.

En la misma línea, Babbie (2021) destaca que la correlación es una herramienta poderosa para la predicción de fenómenos, aunque no implica una relación causal directa. Este autor resalta la importancia de utilizar ²³⁹ coeficientes de correlación, como el de Pearson o Spearman, para considerar ⁴⁷ la fuerza y dirección del vínculo entre variables.

⁴⁷ 3.1.2. *Diseño de investigación*

En el presente estudio se ha ¹⁰⁷ aplicado el diseño no experimental de enfoque correlacional, debido que el objetivo es analizar la relación entre las variables sin ⁶⁸ intervenir o alterarlas. La investigación se basa en el análisis de estudios anteriores, teorías vigentes y el marco normativo pertinente a los institutos procesales tratados en este trabajo académico.

¹²³ 3.1.3. *Método de investigación*

En esta tesis se utiliza el método hipotético-deductivo, que implica extraer suposiciones o predicciones (hipótesis) del conocimiento teórico existente. Estas hipótesis se someten a prueba para determinar si se confirman o se descartan. Este enfoque emplea ¹⁴⁸ un razonamiento deductivo, que parte de principios generales para llegar a conclusiones específicas.

El método hipotético-deductivo es un enfoque de investigación científica que permite generar conocimiento a partir de la formulación de hipótesis y su posterior contrastación con la realidad. Se basa en la lógica deductiva, lo que significa que ⁹⁴ parte de principios generales o teorías para llegar a conclusiones específicas, las cuales deben ser verificadas ⁹⁴ mediante la observación y la experimentación. Este método es fundamental en el desarrollo del conocimiento científico, ya que busca explicar los fenómenos a través de la validación empírica.

3.2. Ámbito temporal y espacial

- Ámbito temporal:

Este estudio se lleva a cabo en el año 2024, un período en el que la situación laboral de los trabajadores inmigrantes en el Perú ha adquirido una gran importancia debido al aumento del flujo migratorio en los últimos años.

La crisis económica y social en países vecinos ha generado un incremento significativo en la llegada de ciudadanos extranjeros, especialmente venezolanos, al mercado laboral peruano. En este contexto, es fundamental analizar la vulneración de sus derechos esenciales en el ámbito laboral y las políticas implementadas durante este año para garantizar su protección.

- Ámbito espacial:

El estudio abarca el territorio nacional del Perú, considerando que la problemática del derecho laboral de los trabajadores inmigrantes y la vulneración de sus derechos fundamentales no se limita a una región específica, sino que afecta a diversas ciudades del país. Lima, como capital y principal centro económico, concentra la mayor cantidad de inmigrantes en el sector laboral.

3.3. Variables

Una variable de investigación se comprende como un término de referencia a la relación a la causalidad y los efectos; por lo que representa una atribución medible que se transforma sus resultados al ser aplicado como un experimento.

3.3.1. Variable independiente

Guerra (2001) sostiene que es una variable que el investigador manipula o considera como causa para observar su efecto en otra variable.

3.3.2. Variable dependiente

Valdés (2007) señala que es el atributo que se ve influido por la variable independiente; representa el efecto o resultado que se estudia.

Tabla 1

Variables, dimensiones e indicadores

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable independiente: Derechos fundamentales laborales	¹⁴⁰ Derecho a la igualdad y a la no discriminación laboral	- Percepción de la falta igualdad en el acceso a empleo - Percepción de discriminación laboral - Mecanismos para denunciar actos de discriminación laboral
	Derecho a condiciones equitativas laborales	- Cumplimiento de salario - Diferencias salariales entre migrantes y nacionales - Promedio de horas - Pago de horas extras
	² Derecho a la seguridad social	- Acceso a beneficios sociales - Acceso afiliación a pensiones - Acceso a seguro de salud
Variable Dependiente: Condición de los Inmigrantes	Condición migratoria	- Condición migratoria irregular - Condición migratoria regular
	Situación laboral	- Empleo formal e informal - Duración de contrato laboral - Rotación de personal

3.3.3. Definición de variables

- **Definición nominal:**

V.I. Derechos fundamentales laborales: López, (2018) enfoca el derecho al trabajo dentro de un marco de igualdad y no discriminación.

V.D. Condición de los inmigrantes: De acuerdo con la OIM (2020) referencia a la ¹¹³ situación social, económica, legal y política en la que se están las personas que han llegado a un país distinto al suyo con el propósito de residir de manera temporal o permanente.

- **Definición operacional:** Las variables han sido medidas por 5 ¹ dimensiones y 15 indicadores analizados mediante el uso de la escala de Likert con 5 niveles de respuesta reconocida como totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

⁷ 3.4. Población y muestra

3.4.1. Población

Teniendo en cuenta que la presente investigación tiene enfoque cuantitativo; por tanto, la población sometida al instrumento son trabajadores inmigrantes que residen ¹⁹⁰ en el Perú específicamente en el departamento de Lima, los cuales se comprende población de la siguiente manera:

- Trabajadores inmigrantes de centros comerciales como Mega plaza, Jockey Plaza, Mall del Sur Atocongo, Mall Plaza San Juan de Lurigancho: 50 personas
- Trabajadores inmigrantes del emporio Comercial de Gamarra: 85 personas

3.4.2. Muestra

La muestra del presente estudio conocida como prueba muestral, es una parte de la población que representa al estudio; la muestra debe adquirirse de la población que si desee aplicar el cuestionario, la cual debe ser definida sobre la base de la población representativa.

Se presenta la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2 (N-1) + Z^2 pq}$$

Donde:

- n = tamaño de la muestra.
- N = tamaño de la población.
- Z = nivel de confianza del 95%, asumiendo el valor 1.96.
- P = proporción esperada, siendo del %
- e= error permitido (por ejemplo, 0.05 para un 5%).

Es así como se aplica la siguiente muestra y se reemplaza los valores

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)(135)}{(0.5)^2 (135) + (1.96)^2 (0.5)(0.5)}$$

$$n = 100$$

Es así, que se reemplazará los valores se obtiene que la muestra es de 100 trabajadores inmigrantes, a quienes se empleará el instrumento de recolección de datos.

3.5. Instrumento de Recolección de datos

El instrumento de recolección de datos es un recurso de investigación que permite obtener y desarrollar el estudio.

De acuerdo con Bunge (2000) afirman que los instrumentos de investigación sirven a los investigadores a fin de adquirir información precisa y confiable respecto a su tema de investigación y poder arribar a conclusiones válidas.

En consecuencia, se utiliza los siguientes instrumentos:

- Cuestionario/Encuesta
- Escala de Likert

3.5.1. Confiabilidad del instrumento

Martínez y Juárez (2020) la describe la confiabilidad del instrumento como una propiedad psicométrica relacionada con la ausencia de error en la medición, reflejando el grado de estabilidad de las puntuaciones obtenidas en sucesivas aplicaciones del mismo instrumento.

Esta investigación utiliza ⁴⁰ el coeficiente alfa de Cronbach, un indicador empleado para evaluar la fiabilidad de la ¹²⁶ consistencia interna de una escala. Este coeficiente mide el grado en que los ítems de un instrumento están correlacionados entre sí, y también se puede considerar como una forma de medir la presencia de un constructo, concepto o factor en cada ítem (Oviedo y Campos, 2005, p.575).

Es así como para tener ⁶ la confiabilidad del instrumento se utilizó la estadística de alfa de Cronbach la cual permitirá que se deba utilizar una unidad de análisis para asegurar que se efectúa mediciones constantes y estables.

Es así como del reemplazo de valores en la fórmula del alfa de Cronbach que es **0.7321** que llegaría a ser el coeficiente de confiabilidad del cuestionario la cual posee **excelente confiabilidad**, la misma que se ha ejecutado en el (Anexo E).

3.6. Procedimientos

En esta investigación se ha regido de acuerdo ⁷⁶ con los siguientes procedimientos:

1. **Recolección de información teórica y descriptiva**

- Investigación y búsqueda de material bibliográfico mediante sistemas virtuales, artículos, blogs en línea y normas nacionales e internacionales.
- Búsqueda de antecedentes legales en repositorios digitales nacionales e internacionales.

2. **Recolección y procesamiento de información empírica**

- **Primer paso:** ³Recolección de datos a través de encuestas realizadas a los trabajadores inmigrantes en el Perú.
- **Segundo paso:** Codificación de los datos estadísticos obtenidos.
- **Tercer paso:** Los datos de las encuestas serán organizados y representados en tablas y gráficos.
- **Cuarto paso:** Se emplearán herramientas como Google Forms y Excel para recolectar y procesar la información estadística y gráfica.

³² 3.7. Análisis de datos

²⁵⁸ En la presente investigación los datos serán recopilados y filtrados para analizar la información relacionadas al tema y su problemática; en el caso de las encuestas se aplicarán teniendo en cuenta la escala de Likert, la misma que permite sintetizar objetivamente los resultados de estudio, las mismas que serán consignadas en los resultados y discusión de resultados de esta investigación.

3.8. Consideraciones éticas

Las consideraciones éticas de la investigación son lineamientos que permiten garantizar el respeto, profesionalidad, honestidad y transparencia de los datos utilizados.

Es así, que el presente estudio ha tenido en cuenta la estructura del plan de tesis comprendidos en el Anexo I del Reglamento ¹ General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Aunado a ello, se ha optado por aplicar el formato APA séptima edición, procurando citar debidamente las investigaciones nacionales e internacionales entre otras; las mismas que se ha adecuado estrictamente a lo dispuesto por la ²⁵² Guía para la presentación de trabajos de investigación emitido por la Oficina de Repositorio Científico – Biblioteca Central de la mencionada casa de estudios.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis de los resultados

La encuesta tuvo 15 preguntas las cuales fueron estructuradas con relación a las variables, indicaciones, y dimensiones, con respuesta de opción múltiple de acuerdo con la escala de Likert, buscando tomar conocimiento del nivel de aceptación o rechazo de los encuestados con referencia a los planteamientos sobre el tema de estudio.

Además, la encuesta se realizó a 100 trabajadores inmigrantes que residen en Perú, quienes han dado respuestas a través de la encuesta por Google Forms. En ese sentido, los datos extraídos de los cuestionarios fueron procesados mediante MicrosoftExcel.

4.1.1. Pregunta 1

¿Considera usted que no tiene las mismas oportunidades de acceso a empleo que los trabajadores nacionales?

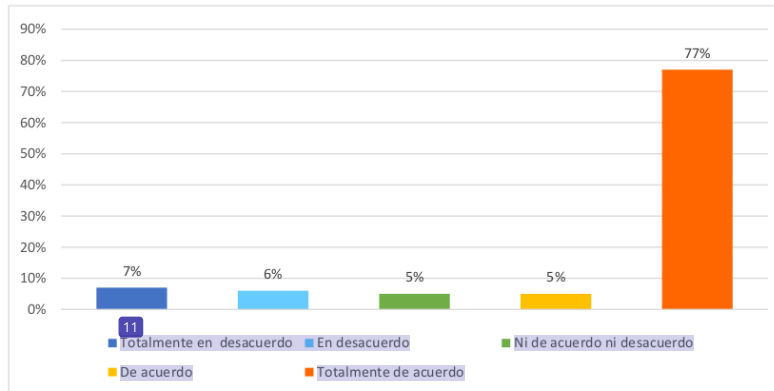
Tabla 2

Percepción de la falta igualdad en el acceso a empleo

	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	7	7%
En desacuerdo	6	6%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	5%
De acuerdo	5	5%
Totalmente de acuerdo	77	77%
Total	100	100%

Figura 3

Percepción de la falta igualdad en el acceso a empleo



Interpretación: Respecto a la pregunta si los migrantes consideran que no tienen las mismas opciones de acceso a empleo que los trabajadores nacionales, el 7 % de los encuestados han respondido que están totalmente en desacuerdo, así mismo, el 6 % está en desacuerdo, el 5 % ni de acuerdo ni desacuerdo y el otro 5 % está de acuerdo, también el 77 % señala que están totalmente de acuerdo lo que refleja en mayoría un alto índice de que los migrantes consideran que no tienen las mismas oportunidades que los trabajadores nacionales.

4.1.2. Pregunta 2

¿Ha experimentado discriminación laboral por ser migrante?

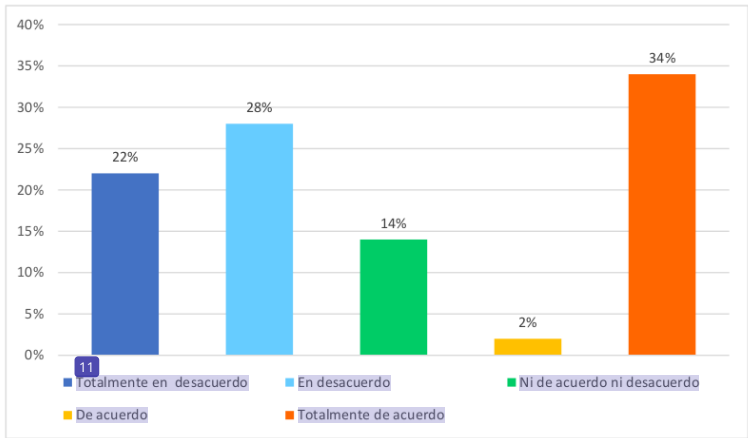
Tabla 3

Percepción de discriminación laboral

Respuestas	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	22	22%
En desacuerdo	28	28%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	14%
De acuerdo	2	2%
Totalmente de acuerdo	34	34%
Total	100	100%

Figura 4

Percepción de discriminación laboral



Interpretación: En referencia a la pregunta 2, si han experimentado algún tipo de discriminación laboral por ser migrante, se obtiene que el 22 % está totalmente en desacuerdo, el 28 % está en desacuerdo, el 14 % no está de acuerdo ni en desacuerdo, el 2 % está de acuerdo, y el 34 % están totalmente de acuerdo que hay un alto índice de migrantes que están de acuerdo con haber experimentado discriminación por ser migrantes.

4.1.3. Pregunta 3

¿Conoce usted los mecanismos para denunciar actos de discriminación en el trabajo?

Tabla 4

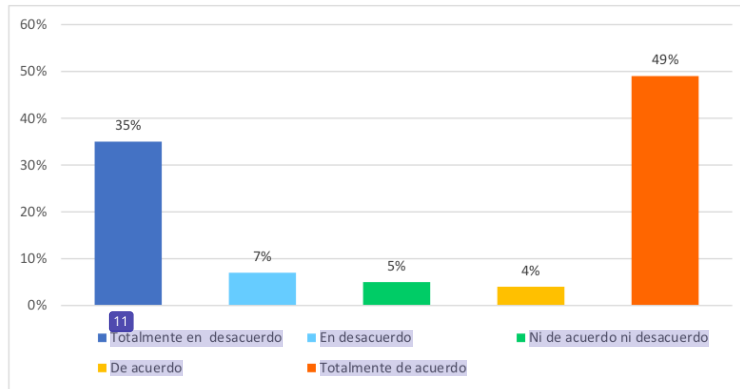
Mecanismos para denunciar actos de discriminación laboral

Respuestas	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	35	35%
En desacuerdo	7	7%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	5%

De acuerdo	4	4%
Totalmente de acuerdo	49	49%
Total	100	100%

Figura 5

Mecanismos para denunciar actos de discriminación laboral



Interpretación: En alusión a la incógnita planteada, si los migrantes tienen conocimiento de los mecanismos para denunciar actos de segregación, se evidencia de acuerdo con la figura que el 35 % está totalmente en desacuerdo, el 7 % está en desacuerdo, por otro lado, el 5 % no está de acuerdo ni en desacuerdo, el 4 % está de acuerdo, y el 49 % está totalmente de acuerdo. De ese modo, podemos ver reflejado que los migrantes sí tienen conocimientos para denunciar actos discriminatorios en el ámbito laboral.

4.1.3. Pregunta 4

¿Considera usted que su salario cumple con el mínimo legal establecido?

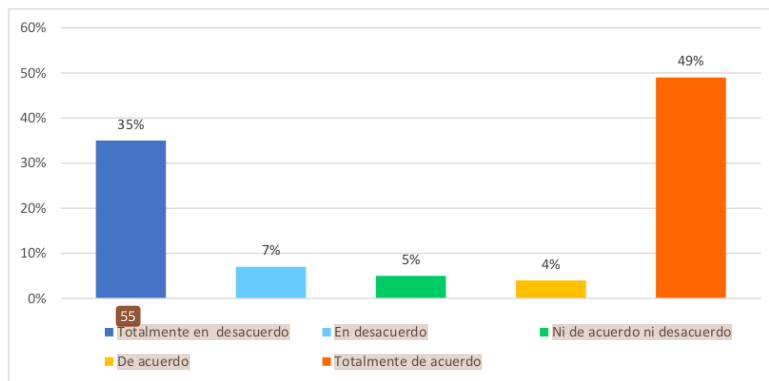
Tabla 5

Pregunta 4

Respuestas	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	5	5%
En desacuerdo	2	2%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	6%
De acuerdo	12	12%
Totalmente de acuerdo	75	75%
Total	100	100%

Figura 6

Cumplimiento de salario



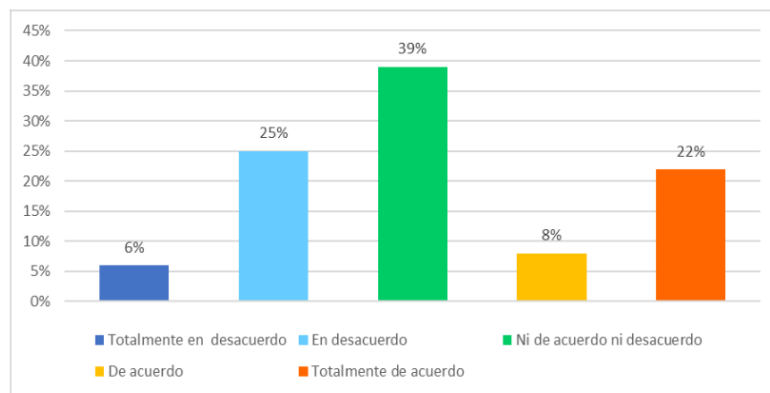
Interpretación: Respecto a la pregunta, si consideran que el salario que perciben cumple con el mínimo legal pactado, se demuestra que el 5 % están **totalmente en desacuerdo**, el 2 % **está en desacuerdo**, el 6 % **no está de acuerdo ni en desacuerdo**, el 12 % **está de acuerdo** y el 75 % **está totalmente de acuerdo**. En ese sentido, por mayoría los migrantes sostienen que su salario sí cumple con el mínimo legal establecido.

4.1.5. Pregunta 5

¿Considera usted que existen diferencias salariales entre migrantes y los ciudadanos nacionales?

Tabla 6*Diferencias salariales entre migrantes y nacionales*

¹ Respuestas	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	6	6
En desacuerdo	25	25%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	39	39%
De acuerdo	8	8%
Totalmente de acuerdo	22	22%
Total	100	100%

Figura 7*Diferencias salariales entre migrantes y nacionales*

Interpretación: En referencia a la pregunta, si consideran que existen diferencias salariales entre migrantes y los ciudadanos nacionales, se obtuvo que el 6 % ⁵ está totalmente en desacuerdo, el 25 % está en desacuerdo, y el 39 % está ni de acuerdo ni en desacuerdo, así mismo, el 8 % está de acuerdo, y el 22 % está totalmente de acuerdo. A partir de los resultados, podemos decir que se refleja que la gran mayoría está de acuerdo ni en desacuerdo que hay brechas salariales entre los migrantes y los ciudadanos nacionales.

4.1.6. Pregunta 6

¿Trabajo más horas de las establecidas en su contrato?

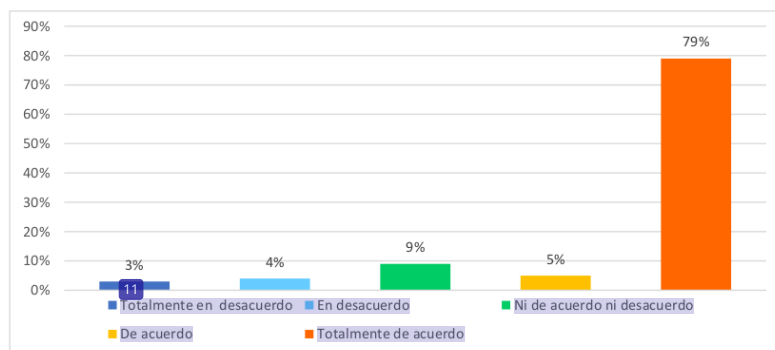
Tabla 7

Promedio de horas

¹ Respuestas	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	3	3%
En desacuerdo	4	4%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	9%
De acuerdo	5	5%
Totalmente de acuerdo	79	79%
Total	100	100%

Figura 8

Promedio de horas



Interpretación: En alusión a la pregunta, si trabajaron más horas en su contrato, el 3 % señalaron que están ²totalmente en desacuerdo, el 4 % están en desacuerdo, el 9 % no está de acuerdo ni en desacuerdo, el 5 % está de acuerdo y el 79 % están totalmente de acuerdo. A partir de los porcentajes obtenidos, podemos decir que la mayoría afirma que trabajaron más horas con alusión al contrato pactado.

4.1.7. Pregunta 7

¿El empleador no cumple con el pago por horas extras trabajadas?

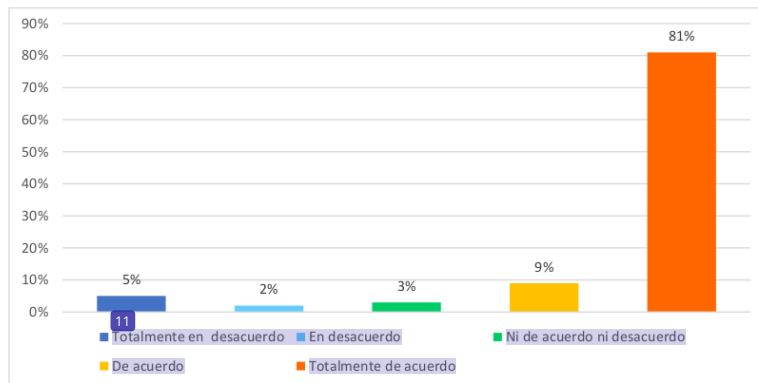
Tabla 8

Cumplimiento de pago de horas extras

Respuestas	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	5	5%
En desacuerdo	2	2%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	3%
De acuerdo	9	9%
Totalmente de acuerdo	81	81%
Total	100	100%

Figura 9

Cumplimiento de pago de horas extras



Interpretación: En referencia a la pregunta, si el empleador no cumple con el pago por horas extras trabajadas, se obtuvo que el 5 % están **totalmente en desacuerdo**, el 2 % está en **desacuerdo**, el 3 % no está de acuerdo ni en desacuerdo, el 9 % está de acuerdo, y el 81 % de los trabajadores inmigrantes están totalmente que el empleador no cumple con el pago por horas extras trabajadas.

4.1.8. Pregunta 8

¿Usted ha no la logrado acceder a beneficios sociales como CTS, asignación familiar, bono por escolaridad, entre otros?

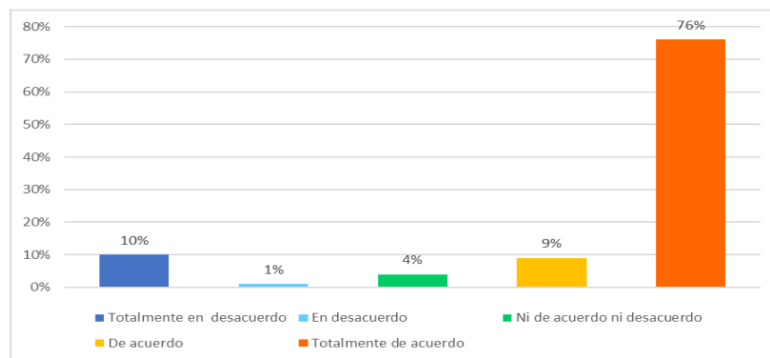
Tabla 9

Acceso a beneficios sociales

Respuestas	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	10	10%
En desacuerdo	1	1%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	4%
De acuerdo	9	9%
Totalmente de acuerdo	76	76%
Total	100	100%

Figura 10

Acceso a beneficios sociales



Interpretación: Con referencia a la pregunta, si los migrantes no han logrado acceder a beneficios sociales como las CTS, asignación familiar, bono por escolaridad, entre otros, señalan que el 10 % están totalmente en desacuerdo, el 1 % están en desacuerdo, el 4 % están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 9 % están de acuerdo y el 76 % está totalmente de acuerdo. En ese sentido, podemos evidenciar que la gran mayoría señalan que no han logrado acceder a los beneficios sociales.

4.1.9. Pregunta 9

¿Usted no podido ser afiliado(a) a un sistema de pensiones?

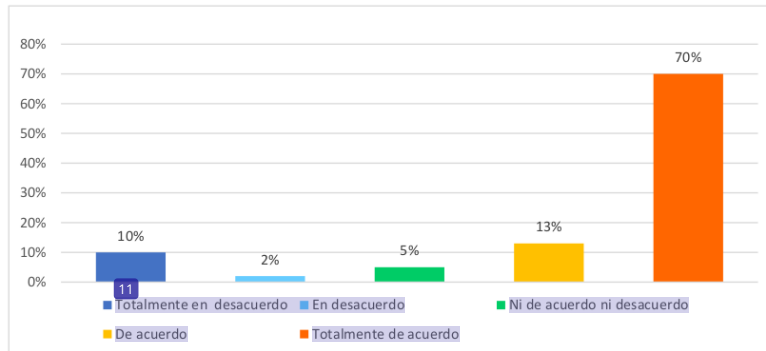
Tabla 10

Pregunta 9

Respuestas	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	10	10%
En desacuerdo	2	2%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	5%
De acuerdo	13	13%
Totalmente de acuerdo	70	70%
Total	100	100%

Figura 11

Acceso afiliación a pensiones



Interpretación: En alusión a la pregunta, si usted no ha podido ser afiliado(a) a un sistema de pensiones, se tiene como respuesta que el 10 % están totalmente en desacuerdo, el 2 % están en desacuerdo, el 55 % no está de acuerdo ni en desacuerdo, por otro lado, el 13 % está de acuerdo y el 70 % está totalmente de acuerdo que los migrantes no han podido ser afiliados a un sistema de pensiones.

4.1.10. Pregunta 10

¿Usted no cuenta con seguro de salud proporcionado por su empleador?

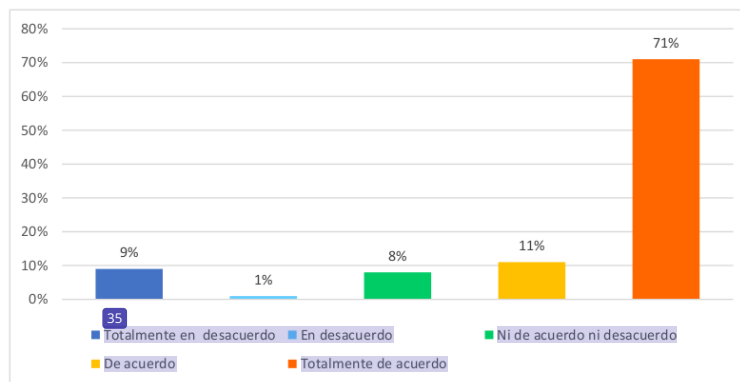
Tabla 11

Acceso a seguro de salud

Respuestas	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	9	9%
En desacuerdo	1	1%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	8%
De acuerdo	11	11%
Totalmente de acuerdo	71	71%
Total	100	100%

Figura 12

Acceso a seguro de salud



Interpretación: Respecto a la pregunta, si cuenta con seguro de salud proporcionado por su empleador, se evidencia que el 9 % está totalmente en desacuerdo, el 1 % está en desacuerdo, el 8 % no está de acuerdo ni en desacuerdo, el 11 % está de acuerdo y el 71 % sostienen que su empleador no les proporciona un seguro de salud. De ese modo, podemos decir que por gran mayoría los migrantes no cuentan con seguro proporcionado por su empleador.

4.1.11. Pregunta 11

¿Considera usted que la condición migratoria regular favorece al acceso a un empleo y oportunidades laborales de extranjeros?

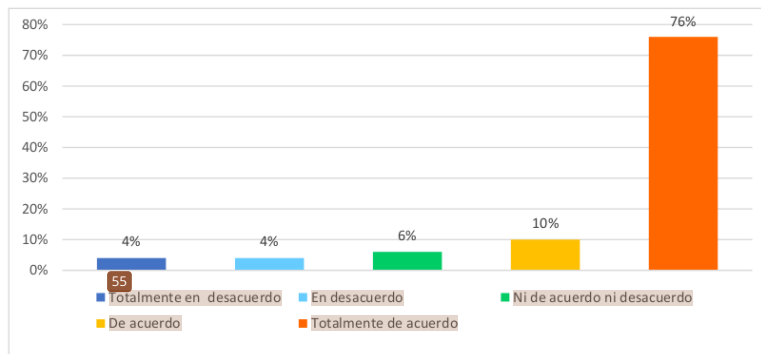
Tabla 12

Condición migratoria irregular

Respuestas	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	4	4%
En desacuerdo	4	4%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	6%
De acuerdo	10	10%
Totalmente de acuerdo	76	76%
Total	100	100%

Figura 13

Condición migratoria irregular



Interpretación: Respecto a la pregunta, si considera que la condición migratoria regular favorece el acceso a un empleo y oportunidades laborales a extranjeros, se obtuvo que el 4 % está totalmente en desacuerdo, el 4 % está en desacuerdo, el 6 % no está de acuerdo ni en desacuerdo, el 10 % está de acuerdo y el 76 % están totalmente de acuerdo. De ese modo,

podemos decir que por mayoría consideran la condición migratoria si influye en el acceso a un empleo y oportunidades laborales a extranjeros.

4.1.12. Pregunta 12

¿Considera que la condición migratoria irregular afecta negativamente el acceso a un empleo formal?

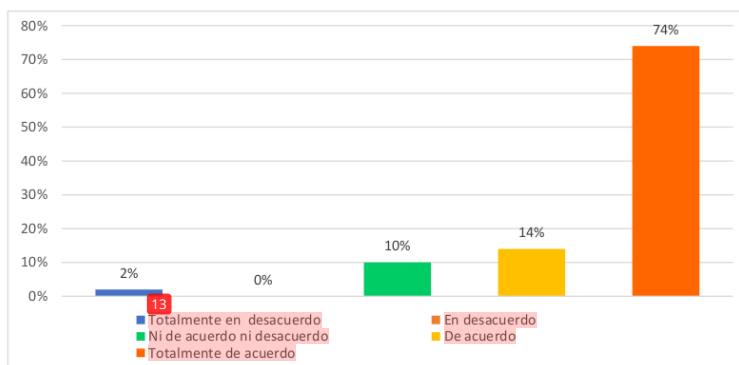
Tabla 13

Condición migratoria regular

Respuestas	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	2	2%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	10%
De acuerdo	14	14%
Totalmente de acuerdo	74	74%
Total	100	100%

Figura 14

Condición migratoria regular



Interpretación: A partir de la pregunta, si consideran que la condición migratoria irregular afecta negativamente el acceso a un empleo formal, el 2 % consideran que está

totalmente en desacuerdo, el 10 % no están de acuerdo ni en desacuerdo, el 14 % están de acuerdo, el 0 % en desacuerdo, y el 74% están totalmente de acuerdo. De ese modo, se refleja por mayoría que hay un alto índice de migrantes que están totalmente de acuerdo que la condición migratoria irregular afecta negativamente el acceso a un empleo formal.

4.1.13. Pregunta 13

¿Considera que los trabajadores extranjeros acceden de forma más celer a un empleo informal, debido a que no cuestionan su estatus migratorio?

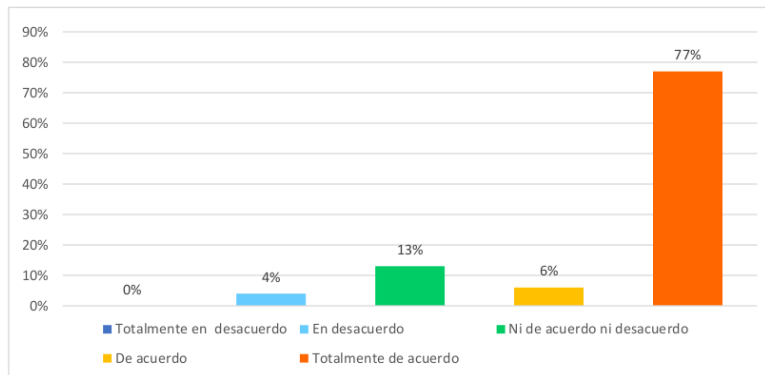
Tabla 14

Empleo formal e informal

4	Respuestas	Frecuencia	%
	Totalmente en desacuerdo	0	0%
	En desacuerdo	4	4%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	13%
	De acuerdo	6	6%
	Totalmente de acuerdo	77	77%
	Total	100	100%

Figura 15

Empleo formal e informal



Interpretación: A partir de la pregunta planteada, si considera que los trabajadores extranjeros acceden de forma más célere a un empleo informal, debido a que no cuestionan su estatus migratorio, el 4 % están en desacuerdo, el 13 % no est n de acuerdo ni en desacuerdo, el 6 % están de acuerdo, y el 77 % están totalmente de acuerdo en que los trabajadores extranjeros acceden de forma más célere a un empleo informal, debido a que no cuestionan su estatus migratorio.

4.1.14. Pregunta 14

 Considera usted que la duración del contrato le asegura estabilidad laboral al trabajador extranjero?

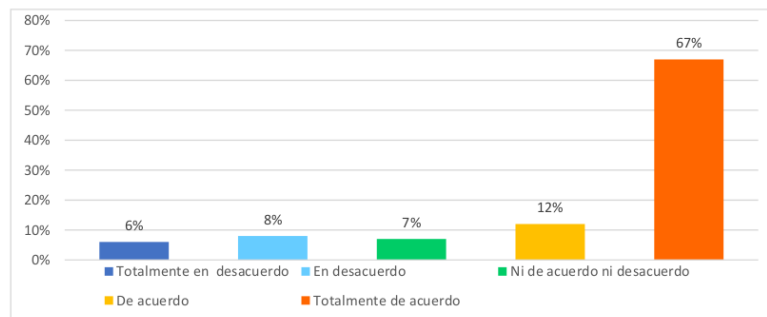
Tabla 15

Duración de contrato laboral

Respuestas	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	6	6%
En desacuerdo	8	8%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	7%
De acuerdo	12	12%
Totalmente de acuerdo	67	67%
Total	100	100%

Figura 16

Duración de contrato laboral



Interpretación: De acuerdo con la pregunta, si consideran que la duración del contrato le asegura estabilidad laboral al trabajador extranjero, se tuvo que el 6 % ²¹ están totalmente en desacuerdo, el 8 % están en desacuerdo, el 7 % no están de acuerdo ni en desacuerdo, el 12 % están de acuerdo, y el 67 % de los trabajadores inmigrantes están totalmente de acuerdo en que la duración del contrato de trabajo les permite asegurar su estabilidad laboral.

4.1.15. Pregunta 15

¿Considera que hay mayor rotación de trabajadores inmigrantes en los centros laborales?

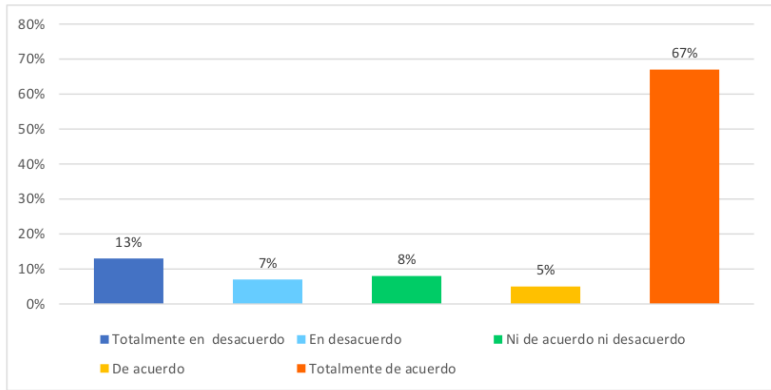
Tabla 16

Rotación de personal

1 Respuestas	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	13	13%
En desacuerdo	7	7%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	8%
De acuerdo	5	5%
Totalmente de acuerdo	67	67%
Total	100	100%

Figura 17

Rotación de personal



Interpretación: En alusión a la pregunta, si considera que hay mayor rotación de trabajadores inmigrantes en los centros laborales, el 13 % están totalmente en desacuerdo, el 7 % están en desacuerdo, el 8 % no están de acuerdo ni en desacuerdo, el 5 % están de acuerdo, y el 67 % están totalmente de acuerdo. De ese modo, podemos decir que la mayoría está de acuerdo en sostener que se refleja una mayor rotación de trabajadores inmigrantes en los centros laborales.

4.2. Prueba de normalidad

H₀: Los datos del puntaje de los trabajadores inmigrantes en el Perú siguen una distribución normal.

H₁: Los datos de la respuesta fisiológica siguen una distribución normal no siguen una distribución normal.

4.2.1. Nivel de significancia.

$$\alpha = 0.05$$

4.2.2. Estadística de prueba.

Se aplica el Kolmogorov-Smirnov, ya que: $n > 50$

4.2.3. Regla de decisión.

- Si $p > \alpha$: Se acepta Hipótesis nula
- Si $p \leq \alpha$: Se rechaza Hipótesis nula

4.2.4. Cálculo de la estadística de prueba.

- $K-S = 1.25$
- $p = 0.089$
- $\alpha = 0.05$

4.2.5. Conclusión.

Como $p\text{-valor} = 0.089 > 0.05$, entonces se acepta la hipótesis nula (H_0).

Por ende, se puede afirmar que los datos del puntaje de los trabajadores inmigrantes en el Perú siguen una distribución normal.

10

La afirmación se realiza con un nivel de significancia del 5%.

Tabla 17

Test de normalidad

Prueba		Statistic	p
Puntaje	Shapiro- Wilk	0.958	0.003
	Kolmogorov- Smirnov	0.125	0.089
	Anderson - Darling	1.44	<.001

Nota. Extraído de Jamovi.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo con la hipótesis general planteada, en referencia a las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes que repercute en la afectación de su derecho fundamental al trabajo en el Perú en el año 2024. Podemos señalar que es una problemática verdadera, lo cual se ve ejemplificado en las respuestas de los encuestados al señalar que el 77% de los trabajadores inmigrantes consideran que están totalmente de acuerdo que no tienen las mismas oportunidades de acceso a empleo.

Asimismo, como señala Chelius (2009), explica que la discriminación laboral hacia migrantes está atravesada por estigmas de peligrosidad, informalidad y falta de competencias, lo cual los encasilla en nichos laborales precarios y vulnerables a la explotación.

Por otro lado, Aragonés (2006) vincula la discriminación laboral con las políticas neoliberales que convierten al migrante en un “trabajador de segunda”, sin garantías ni derechos laborales, reforzando la exclusión social y económica. En ese sentido, los trabajadores inmigrantes no solo consideran que se ven perjudicados por no tener las mismas condiciones laborales que los trabajadores nacionales, sino también son discriminados y atraviesan por barreras diferenciadas que se crean al no tener el mismo acceso a las condiciones de empleo en comparación con los trabajadores nacionales. Es así, que la discriminación se ve evidenciado en un 34 % de acuerdo con la respuesta de los migrantes lo cual han pasado, siendo una muestra directa de la discriminación persistente en diversos ámbitos de la sociedad, pero especialmente en el trabajo.

En esa línea, D'Aubeterre (2010) argumenta que las mujeres migrantes se insertan en el mercado laboral bajo condiciones desiguales, especialmente en sectores como el trabajo doméstico y de cuidados. Estas mujeres enfrentan discriminación no solo por su nacionalidad, sino también por su género y condición socioeconómica. Asimismo, Stefoni (2002) afirma que

las prácticas laborales excluyen sistemáticamente a los migrantes mediante estigmatización, subvaloración de credenciales educativas, y relegación a empleos informales o manuales, asimismo crea consigo ²²⁰ la falta de oportunidades laboral para las personas migrantes las cuales tienen una idea de poder buscar mejores opciones de crecimiento personal, laboral, etc, al poder migrar a otro país.

Por consiguiente, este ánimo de salir adelante de las personas extranjeras muchas veces genera un interés en aceptar cualquier tipo de empleo lo cual en diversas situaciones no se da en las condiciones adecuadas, siendo así la vulneración de sus derechos. Ante ello, es necesario que las personas puedan tener conocimiento acerca de los mecanismos legales para poder denunciar cualquier tipo de explotación laboral que pueden atravesar, con ello, hago alusión a la tercera pregunta planteada, en referencia a los mecanismos para denunciar actos de discriminación en el trabajo. De acuerdo con los resultados obtenidos se ve reflejado que el 49 % de migrantes sí tiene conocimiento para poder denunciar actos de discriminación laborales.

De esa forma, Rojas, (2015) plantea que los migrantes, lejos de ser ignorantes del sistema que los explota, estos desarrollan una comprensión aguda de sus derechos (o su ausencia) y la usan como base para movilizaciones y denuncias.

De igual modo, Sandoval (2008) argumenta que los migrantes no solo visibilizan la explotación que sufren, sino que generan formas colectivas de resistencia, haciendo uso de su experiencia cotidiana y conocimientos compartidos. Como podemos evidenciar a partir de los aportes de los dos autores, si bien es cierto los empleadores conocen de los mecanismos para denunciar, sin embargo, muchos de ellos no lo hacen por factores como subordinación o intimidación en alusión a alguna amenaza de despido.

De forma similar, en mención a la hipótesis dos, lo cual refiere a los diversos factores que contribuyen en la brecha en el cumplimiento de los derechos laborales entre los

trabajadores inmigrantes en comparación con los trabajadores nacionales, en el Perú, 2024. Podemos hacer referencia a la pregunta planteada, si los migrantes consideran que su salario cumple el mínimo legal establecido.

A partir de ello, se obtuvo como resultado que el 75 % opina que su salario sí cumple con el mínimo legal que la ley exige. Sin embargo, Pautassi (2010) establece que el pago del salario mínimo no es garantía de justicia si no hay mecanismos de fiscalización efectivos, especialmente para trabajadores migrantes, quienes por desconocimiento o miedo a la deportación aceptan sueldos por debajo de lo legal.

La OIT (2015) en sus informes denuncia que la falta de protección legal y de mecanismos de denuncia deja a los migrantes en una situación de desventaja en referencia a los nacionales, especialmente en sectores como la construcción, agricultura y trabajo doméstico.

Como es de evidencia, a partir de las citas estipuladas, el cumplimiento del sueldo mínimo de los migrantes no es una garantía para señalar que nos encontramos ante una igualdad de condiciones con los trabajadores nacionales, ya que, no todos los trabajadores migrantes reciben el sueldo mínimo o muchos de ellos no expresan por miedo a despidos. También, esta problemática, tiene gran relación respecto a las diferencias salariales entre migrantes y los ciudadanos nacionales, lo que nos lleva a poder responder la pregunta cinco.

A partir de la pregunta realizada, se dio como resultados que el 39 % de los encuestados se encuentran en un equilibrio al señalar que no se encuentran de acuerdo ni en desacuerdo. De esa forma, podemos entender que las situaciones por las que atraviesa cada migrante al encontrar un empleo son diversas, especialmente en el tema salarial, debido que algunos sí reciben sus pagos de forma completa y para otros no sucede lo mismo.

En ese sentido, Zárate (2012) muestra que esta diferencia salarial es tolerada institucionalmente y que las inspecciones laborales casi nunca se aplican en defensa de los trabajadores migrantes. Esto se puede dar debido que el organismo jurídico siempre actúa en principio en protección del interés del trabajador nacional y pocas veces se desarrollan mecanismos legales hacia extranjeros, sumado a ello, se sitúan los trabajos informales o formales en los cuales cada uno de ellos se encuentran.

Siendo así que en algunos casos muchos de ellos no tienen los beneficios que el Derecho laboral regula con la finalidad de trabajar en condiciones dignas y garantías que toda persona merece, de modo que no siempre hay un contrato laboral establecido donde se regule las protecciones mínimas del trabajador. Con ello, podemos hacer mención a la pregunta seis, donde se le consultó a los encuestados si trabajan más horas de las establecidas en su contrato, por lo que se obtuvo como resultado que el 79 % manifestó que está de acuerdo que trabajan más horas establecidas que el contrato estipulado, de manera que muchos dueños de los establecimientos laborales realizan este tipo de subordinación y segregación hacia las personas migrantes, aprovechándose de la mano de obra con salarios injustos, condiciones no dignas, y explotación laboral.

Aunado a ello, Zárate (2012) afirma que la explotación laboral en el campo mexicano es sistemática y afecta especialmente a migrantes indígenas o centroamericanos. De igual manera, Sandoval (2008) plantea que la explotación laboral es una forma de control estructural basada en el estatus migratorio y la vulnerabilidad legal.

Es así como, a partir de las citas mencionadas, la explotación laboral se manifiesta como una forma enquistada en la sociedad y vulneración de la legalidad, donde se causa desprotección hacia la población migratoria, cuyos casos se evidencian en diversas informalidades y desnaturalización de lo que se estipula en el contrato de trabajo.

Siguiendo el mismo orden de ideas, la pregunta siete, cuestiona si el empleador no cumple con el pago por horas extras trabajadas. A partir de ello, se obtuvo que el 81 % consideran que el empleador no realiza el cumplimiento con pagar las horas extras trabajadas, de manera que, una vez más se ve ejemplificado las brechas salariales y las desigualdades hacia este sector de los ciudadanos. Por tanto, podemos decir que las diferencias sociales se ven efectuadas en distintos ámbitos que atraviesan los migrantes con el objetivo de buscar mejores oportunidades de crecimiento para su realización personal.

De hecho, en alusión a la hipótesis tres, se establece que ²⁰ los trabajadores inmigrantes tienen el acceso limitado a la seguridad social debido a su estatus migratorio irregular o la falta regulación específica sobre sus derechos en el Perú, 2024.

Por tanto, a partir de la hipótesis establecida, se realizó la pregunta ocho en referencia al acceso de los migrantes a los beneficios sociales como CTS, asignación familiar, bono por escolaridad, entre otros. Lo cual se obtuvo que el 76 % manifestó que están de acuerdo que no han tenido acceso a los beneficios sociales, por ende, se evidencia una desprotección completa al no garantizar los derechos laborales que les corresponde y así agravar la situación de los migrantes en la condición en la que se encuentran.

Aguirre (2013) argumenta que los migrantes son objeto de explotación sistemática debido a su vulnerabilidad legal y económica, también en la medida que las políticas de cada país no garantizan de manera efectiva la igualdad de trato. En esa misma línea, Aguirre (2013) explica que los migrantes, por su estatus irregular, enfrentan discriminación y violencia estructural, lo que genera un ciclo de explotación laboral sin precedentes. Además, se enfrentan a una profunda desprotección social y laboral.

Por consiguiente, en mención a la pregunta nueve, si los migrantes no han podido ser afiliado(a) a un sistema de pensiones, se establece que el 70 % están totalmente de acuerdo que

no han podido ser afiliados a un sistema de pensiones. Siendo así que, muchos de ellos enfrentan dificultades para acceder a pensiones o beneficios de jubilación debido a su estatus migratorio, las barreras legales y la falta de continuidad en sus empleos debido a la movilidad.

También, la OIT (2017) ha sido una de ²⁴¹ las principales organizaciones que fomentan la inclusión de los migrantes en los sistemas de pensiones nacionales y en sistemas de protección social transnacionales, a través de instrumentos como ²³ el Convenio 118 sobre igualdad de trato en materia de seguridad social, de esa manera, este convenio promueve la portabilidad de las pensiones para los migrantes, permitiendo que los derechos adquiridos en un país sean reconocidos en otros.

Aunado a ello, Rojas (2011) argumenta que la falta de acuerdos internacionales sobre pensiones entre ²³⁰ los países latinoamericanos y los Estados Unidos contribuye a la exclusión de los migrantes del sistema de pensiones, dejándolos vulnerables a la pobreza en la jubilación.

Lo mencionado tiene relación respecto a la pregunta diez, en cuanto al seguro de salud proporcionado por su empleador, si no lo tienen. Como resultado se obtuvo que un total de 71 % señalaron que están totalmente de acuerdo que no cuentan con el seguro de salud de parte del empleador.

A partir de lo desarrollado, como se muestra en el resultado es un reflejo de un alto índice de migrantes que no tienen un seguro de salud contra algún accidente por el cual puedan atravesar, situándose en desprotección de su integridad.

Caffarena, (2011) expresa que el sistema de salud en Chile debería garantizar el acceso universal, pero el estatus migratorio sigue siendo una barrera, especialmente para los migrantes de países vecinos, de modo que la autora propone que se implementen políticas inclusivas que permitan a todos los migrantes tener acceso a un seguro de salud. También, Rios (2015)

argumenta que, si bien el sistema de salud argentino es universal, los migrantes enfrentan exclusión práctica debido a barreras administrativas y la desinformación acerca de sus derechos. Aboga por un sistema de salud que sea más accesible y eficiente para los migrantes.

Por otra parte, en alusión a la hipótesis cuatro, se tiene como enfoque, si los inmigrantes con estatus migratorio regular tienen mayores posibilidades de acceder a empleos formales y condiciones laborales equitativas que aquellos con estatus irregular en el Perú, 2024.

A partir de la hipótesis señalada, se desprende la pregunta once, la cual cuestiona si considera que la condición migratoria regular favorece al acceso a un empleo y oportunidades laborales de extranjeros.

Al respecto se obtuvo un porcentaje de aprobación del 76 % de forma que los migrantes consideran que la condición migratoria regular sí favorece el acceso del empleo y brinda mejores condiciones laborales a los extranjeros. Asimismo, podemos decir que la condición migratoria regular es fundamental para que los migrantes puedan acceder a ²⁴⁶ una serie de derechos, servicios y oportunidades en los países receptores, lo que facilita su integración y acceso a mejores condiciones de vida y empleo. Igualmente, un estatus migratorio regular permite a los migrantes acceder a oportunidades de trabajo formales, servicios de salud, educación y otros beneficios sociales, lo cual mejora significativamente sus perspectivas de vida.

Sumado a ello, la condición migratoria regular permite que los migrantes trabajen legalmente en el país receptor. Esto les da la oportunidad de acceder a empleos en el mercado laboral formal, donde se respetan sus derechos ¹⁰ laborales, como el salario mínimo, las horas de trabajo, el seguro social, entre otros.

De igual manera, la pregunta anterior planteada guarda estrecha relación con la pregunta doce, la cual establece si considera que la condición migratoria irregular afecta negativamente el acceso a un empleo formal. A partir de la pregunta planteada, el 74 % está totalmente de acuerdo, que las personas con una condición irregular afectan el acceso a un empleo formal y las demás garantías, debido que no ¹⁴ gozan de las mismas condiciones que los trabajadores nacionales.

Seguidamente, en referencia a la última hipótesis, que estipula que los inmigrantes que trabajan en el sector informal perciben menos beneficios laborales y son más susceptibles a jornadas laborales excesivas y salarios por debajo del mínimo legal en el Perú, en 2024.

Se señala la pregunta trece, la cual cuestiona si considera que los trabajadores extranjeros acceden de forma más célere a un empleo informal, debido a que no cuestionan su estatus migratorio. A partir de la pregunta, el 77 % de los encuestados está totalmente de acuerdo que los extranjeros acceden de manera más célere a los empleos informales, de manera que no cuestionan su estatus migratorio.

Sin embargo, esta problemática genera situaciones de vulnerabilidad que indirectamente se ven reflejados, de modo que si un migrante accede a un empleo irregular no goza de las protecciones que tiene un empleo formal, pudiendo ser víctima de cualquier tipo ¹⁴ de despido o de vulneración a sus derechos.

De esa manera, podemos decir ¹⁴ que la situación irregular laboral de los migrantes constituye una de las formas más profundas de desprotección en el ámbito laboral y social, ya que como sabemos muchos de los migrantes no cuentan con los documentos legales o se encuentran en situación migratoria irregular cuyas personas enfrentan una serie de vulnerabilidades que incluyen la explotación laboral, violaciones de derechos humanos, condiciones de trabajo precarias, y la dificultad ⁹⁰ para acceder a servicios básicos como salud.

educación y seguridad social. Esta desprotección se ve reflejada en la falta de garantías legales para exigir condiciones laborales justas, lo que aumenta la precariedad de su vida y trabajo.

Torres (2022) indica que hasta 2019, la tasa de informalidad laboral alcanzó el 70 %, lo que representa una cifra preocupante que coloca al país entre los primeros lugares de América Latina. Asimismo, el autor menciona que una de las causas del elevado índice de informalidad laboral es la migración venezolana, que aporta mano de obra a bajo costo. (p. 166).

Aunado a ello, se puede hacer alusión a la pregunta catorce, que se consultó, si considera usted que la duración del contrato le asegura estabilidad laboral al trabajador extranjero. Ante ello, se obtuvo como resultado que el 67 % de los encuestados respondieron que están totalmente de acuerdo que la estabilidad de un extranjero en un trabajo se ve reflejado a partir de la estipulación del contrato, sin embargo, no debemos dejar de considerar que aunque exista un contrato de por medio, la protección del ordenamiento jurídico en mayoría brindar más mecanismos legales para las personas que son de la misma nacionalidad en el país que se encuentran, dejando de lado a la persona extranjera, y en condiciones menos favorables si se busca impugnar algún tipo de vulneración.

Carrillo y Díaz (2023) indican que la falta de documentación entre los migrantes les impide hacer valer sus derechos laborales y formalizar su empleo, dificultando así su capacidad para desempeñar un rol social y funcional de calidad. Esta situación se agrava cuando los corredores migratorios ilegales no son manejados de forma humanitaria, lo que aumenta y contribuye a la violación de los derechos laborales en el ámbito de la informalidad laboral. (p.8)

Por último, se puede señalar la pregunta quince, referente a la cuestión, si considera que hay mayor rotación de trabajadores inmigrantes en los centros laborales, a partir de la pregunta planteada, se tiene que el 67 % están totalmente de acuerdo que se da rápidamente los cambios de trabajadores inmigrantes en alusión a los puestos de los centros laborales, pudiendo evidenciar que ²⁵ la mano de obra de los inmigrantes está relegada y que gozan de una protección legal de parte del Derecho de Trabajo, siendo así que no tienen plazos establecidos laborales o fijos, sino que se constituye de manera temporal, situando una vez más a los inmigrantes como individuos desprotegidos.

VI. CONCLUSIONES

Primera. La primera conclusión a partir de la hipótesis general es que, en el Perú, durante el año 2024, los trabajadores inmigrantes continúan enfrentando barreras significativas de discriminación laboral, lo que dificulta su acceso a oportunidades de empleo en condiciones justas y equitativas. Esta discriminación se refleja tanto en los procesos de selección como en la asignación de empleos informales o precarios, donde muchas veces se vulneran derechos básicos. Pese a ciertos avances normativos, las políticas actuales aún no son suficientes para garantizar la igualdad de trato.

Segunda. Por consiguiente, en alusión a la primera hipótesis delimitada se puede concluir que el 34% de los encuestados está "totalmente de acuerdo" en haberla experimentado, y el 77% señala falta de igualdad en el acceso a empleos. Esto confirma que la discriminación actúa como barrera estructural para la integración laboral formal de los inmigrantes. Mas aún persiste una marcada brecha en ⁵⁰ el cumplimiento de los derechos laborales entre trabajadores inmigrantes y nacionales. Esta diferencia ^{se} explica por factores como la informalidad laboral, la falta de regularización migratoria, el desconocimiento ⁶ de los derechos por parte de los inmigrantes y la débil ¹⁸⁸ fiscalización estatal. De manera que las condiciones señaladas ^{colocan} a los trabajadores extranjeros en una situación de mayor vulnerabilidad, limitando su acceso a condiciones laborales justas y equitativas.

Tercera. Respecto a la segunda hipótesis específica, es posible señalar que muchos trabajadores inmigrantes enfrentan un acceso limitado a la seguridad social, principalmente debido a su estatus migratorio irregular y a la ausencia de una regulación específica que garantice plenamente sus derechos en esta materia. Los principales factores identificados son la informalidad es así como un 79% trabaja horas extras no pagadas, la falta de fiscalización estatal 81% no recibe pago por horas extras y la discriminación salarial 75% percibe diferencias

salariales frente a nacionales. Esta situación los deja expuestos a riesgos laborales sin protección adecuada, afectando su bienestar y vulnerando principios fundamentales de igualdad y dignidad. Por ende, es necesario que el Estado impulse políticas de regularización accesibles y normativas claras que aseguren la inclusión ³³ de todos los trabajadores, sin distinción de nacionalidad o situación migratoria.

Cuarto. En esa misma línea, respecto a la tercera hipótesis, se observa que los inmigrantes con estatus migratorio regular cuentan con mayores posibilidades de acceder a empleos formales y a condiciones laborales más equitativas, en comparación con aquellos en situación irregular. Del 76% de los encuestados no accede a beneficios sociales (CTS, bonos), y el 71% carece de seguro de salud proporcionado por empleadores. Esto confirma que el estatus migratorio irregular limita ² el acceso a la seguridad social, perpetuando la exclusión y la precariedad. Es así como la regularización migratoria no solo facilita el acatamiento de los derechos laborales, sino que también reduce la vulnerabilidad frente a la explotación y la informalidad.

Quinta. La cuarta hipótesis, el 76% considera que la regularización migratoria favorece el acceso a empleos formales, mientras que el 74% afirma que la irregularidad dificulta dicho acceso. Esto demuestra que la regularización es un factor clave para proteger derechos laborales, aunque persisten brechas incluso en empleos formales. Los inmigrantes que se desempeñan en el sector informal atraviesan situaciones laborales precarias, con escaso acceso a beneficios como seguro de salud, vacaciones o pensiones. Además, son más propensos a sufrir jornadas laborales excesivas y recibir salarios inferiores al mínimo legal. Esta situación demuestra una clara vulneración de sus derechos laborales y evidencia ⁸ la necesidad urgente de políticas públicas que fomenten la formalización y protección efectiva ¹² de los trabajadores migrantes, sin tomar en cuenta su origen o condición migratoria.

Sexta. Por último, de acuerdo con la hipótesis quinta se concluye que el 74% de los inmigrantes están totalmente de acuerdo que la condición migratoria afecta negativamente el acceso a un empleo formal; esto además se relaciona con los resultados en los cuales los encuestados reflejan que, pese a ello, hay una mayor rotación de personal inmigrante; por lo que tener un contrato trabajo no les asegura la estabilidad laboral.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1. Se recomienda al Estado Peruano implementar marcos legales que permita garantizar la igualdad de condiciones laborales independientemente del estatus migratorio.
- 6.2. Se recomienda al Estado mediante el ⁹²Ministerio de Desarrollo e inclusión Social y Ministerio de Trabajo promover campañas de erradicación de discriminación ¹⁸³laboral y fomentar el respeto a los derechos fundamentales de los inmigrantes.
- 6.3. Se recomienda al Estado ³supervisar y fiscalizar laboralmente el cumplimiento de las garantías y ⁶respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores inmigrantes.
- 6.4. Se recomienda modificar el ³Reglamento de la Ley de Migraciones (Decreto Supremo N.º 007-2023-IN) para garantizar acceso a seguridad social incluso con documentos vencidos, basado en el principio de protección universal de la OIT.
- 6.5. Se recomienda con otros países miembros de la Comunidad Andina establecer acuerdos bilaterales o regionales que permitan la movilidad laboral y garantice derechos laborales para trabajadores inmigrantes según dispone la Decisión 546 de la Comunidad Andina.

IV. REFERENCIAS

- Aguirre, C. (2013) *Migración y derechos laborales en América Latina*. Editorial Siglo XXI.
- ³ Aguirre, F. y Arroyo, A. (2020) *Régimen laboral de trabajadores inmigrantes y consecuente vulneración de derechos fundamentales*. [Tesis de pregrado, Universidad Andina del Cusco] Repositorio Institucional de la Universidad Andina del Cusco.
- Ahumada, M. (2017) *La emigración en América Latina: Factores y perspectivas*. Editorial CEPAL.
- Alvarado, J. (2022). *El impacto de Sunafil sobre la informalidad laboral*.
- Aragónés, A. (2006). Migración internacional y derechos humanos. ¹⁹⁶ *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 48(197), p.87–108.
- ⁴⁷ Arias, F. (2012) *El proyecto de Investigación*. 6ta. edición. Editorial Episteme.
- Arroyo, A. y ¹⁷ Montoya, R. (2017) Trabajo y Derechos Humanos. Algunos retos contemporáneos. ¹⁷ <https://biblioteca.corteidh.or.cr/tablas/34039.pdf>
- Aruj, R. (2008). Causas, consecuencias, efectos e impacto de las migraciones en Latinoamérica. *Papeles de población*, ¹⁷ 14(55), p.95-116. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252008000100005&lng=es&tlng=es
- ⁵⁶ Babbie, E. (2013). *The practice of social research* (13th ed.). Cengage Learning.
- Barboza, L. (2025) *Análisis de la implementación de los convenios de la OIT y la CIPTMF frente a la protección de los derechos laborales de los trabajadores migrantes*. [Tesis ⁷⁴

de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo] Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/14017>

Bermúdez, M. (2017). *Migración en América Latina: Causas, políticas y perspectivas*.

Editorial UNA Castro, M. (2015). *Movilidad y migración en América Latina*. Ediciones Siglo XXI.

² Bernal, C. (2010) Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. (3raed.). Colombia: Pearson Educación.

¹⁷³ Bobbio, N. (1991) *El tiempo de los derechos*. Editorial Sistema.

²⁰⁴ Bunge, M. (2000). *La investigación científica*. Siglo XXI Editores.

Caffarena, C. (2011). La exclusión sanitaria de los migrantes ²¹⁹ en Chile: Un desafío para la integración. *Revista Chilena de Salud Pública*, 25(3), p.123-134.

²² Camacho, I. (2013). Los derechos de los trabajadores migrantes. *Revista latinoamericana de derecho social*, (17), 197-258. Epub 30 de enero de 2020. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702013000200197&lng=es&tlng=es

⁷⁰ Carrillo, P. y Díaz, J. C. Derechos laborales de los migrantes en situación irregular. *Justicia*, 28(44). <https://doi.org/10.17081/just.28.44.6713>

Castro, I. (2022) *Análisis de la implementación de los convenios ²⁵ de la OIT y la CIPTMF frente a ⁴³ la protección de los derechos laborales de los trabajadores migrantes*. [Tesis de Maestría Universidad Católica De Santa María] Repositorio Institucional de la Universidad Católica de Santa María. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/11972>

Castro, S. (2006) ¹⁸ El concepto de racionalización en la teoría social, 1998, disponible en:
<http://www.javeriana.edu.co/pensar/sotrosSSI.html>

⁶⁹ Castles, S., de Haas, H., y Miller, M. J. (2014). *The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World* (5.ª ed.). Palgrave Macmillan.

²³ Catalán, B. (2024) *Fenómenos migratorios y su relación con el derecho al trabajo: Caracterización y análisis de sus efectos, marco normativo vigente y legislativos asociados a la incorporación de migrantes internacionales al mercado laboral chileno en la última década*. [Tesis de pregrado, Universidad de Chile] Repositorio Digital por la Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/199849>

¹⁵ Centro de Estudios Constitucionales. (2012). *El principio de igualdad y su aplicación en el derecho constitucional*. Corte Suprema de Justicia de Costa Rica.

² CEUPE. (2023). *¿Qué son las oportunidades laborales?*
<https://www.ceupe.com/blog/oportunidades-laborales.html>

Chelius, L. (2009). Los otros mexicanos: Un estudio sobre la discriminación hacia los migrantes. Plaza y Valdés.

⁷² Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2021). *Panorama laboral de América Latina y el Caribe 2021*. CEPAL.

¹⁰¹ Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2021). *Migración y desarrollo en América Latina y el Caribe*. <https://www.cepal.org/es/temas/migracion>

⁸⁴ Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH). (2019). *Cartilla de derechos humanos en el trabajo*. CNDH México. Recuperado de <https://www.cndh.org.mx>

Correas, V. (2000) ¹⁸ *La sociología del derecho laboral*. Crítica Jurídica, Curitiba-Paraná, Brasil, núm. 17.

⁴¹ Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH). (2017). ¹¹⁹ *Igualdad y no discriminación en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos*.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2017). *Migración y ²⁴⁵ derechos humanos*. <https://biblioteca.corteidh.or.cr/tablas/r35476.pdf>

¹⁰⁸ Creswell, J. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publicaciones.

Creswell, J., y Poth, C. ¹²¹ (2018). *Indagación cualitativa y diseño de investigación: Elegir entre cinco enfoques* (4ª ed.). Sage.

⁹⁶ Cronbach L.J., Schoneman P y Mckie, D. (1965) Coeficiente alfa para la prueba estratificada-paralela. *Educ Psychol Meas*, (25), p. 291-312.

De la Cueva, M. (2006). *El derecho del trabajo: Su autonomía y principios fundamentales*. Porrúa.

⁶³ Dedios, M. C. y Ruiz, F. R. (2023) *Migración reciente hacia el Perú: situación, respuesta de política y oportunidades*, PNUD América Latina y el Caribe: *Serie de Documentos de política Pública*, p.24.

Dirección del Trabajo de Chile. (2015). *La discriminación laboral y sus implicancias legales*. Santiago de Chile.

⁷⁸ Dorronsoro, J. (1999) El trabajo a través de la historia. La concepción del trabajo, *cuaderno de materiales*, núm. 9, [http:// www.filosofia.net/materiales/num/numero9.htm](http://www.filosofia.net/materiales/num/numero9.htm)

Doce, I. (2011) ⁴⁶ *Protección laboral mínima de los trabajadores migrantes en el orden público internacional*” [Tesis de doctor, Universidad de Vigo] ¹⁶² Repositorio Institucional por la Universidad de Vigo. <http://hdl.handle.net/11093/299>

¹⁰⁹ Eguiguren, F. (2016) Principio de igualdad y derecho a la no discriminación. *IUS ET VERITAS*, (52), 354-358.

Escobar, A. (2009). *Emigración y redes transnacionales en América Latina*. Editorial Pontificia Universidad Javeriana.

⁹ Estrada, P. (2022) “*Nuevos paradigmas del trabajo informal: caso los migrantes venezolanos frente a los derechos laborales en el sector empresarial de Riobamba*” [Trabajo de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo] ⁹¹ Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Chimborazo.

García, J. (2008) *Extranjeros en España: régimen jurídico*. Tirant lo Blanch.

Gil, E., y Gil, A. (2009). *Los trabajadores migrantes y la OIT*. Editorial Jurídica.

González, F. (2013). *Emigración en América Latina: Causas y consecuencias*. Editorial Fondo de Cultura Económica.

² Guerra, P. (2001) Sociología del trabajo, 2a. ed., *Fundación de Cultura Universitaria*.

⁴⁹ Hernández Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill

Hernández Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2022). *Metodología de la investigación* (7ª ed.). McGraw-Hill.

⁴⁷ Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2020). *Estadísticas de migración venezolana en el Perú*. Instituto Nacional de Estadística e Informática.
<https://www.inei.gob.pe>

⁶⁴ International Labour Organization. (2015). Global Wage Report 2014/15: Wages and income inequality. ILO. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_324678/lang-en/index.htm

¹³⁸ Kerlinger, F., y Lee, H. (2002). *Foundations of behavioral research* (4th ed.). Wadsworth Thomson Learning.

¹¹¹ Lee, E. S. (1966). *A theory of migration*. *Demography*, 3(1), p.47-57.

León, A., y Vargas, J. (2015). *Migración y desarrollo en América Latina*. Redalyc.
¹⁶⁷ <https://www.redalyc.org/journal/280/28063431024/28063431024.pdf>

²⁷ Levine, E. (2010). *Políticas migratorias y movilidad laboral en estados unidos, españa y singapur: Tres casos claves en la migración internacional contemporánea*.

López, A. (2010). La migración laboral de colombianos y los derechos laborales en América Latina. Editorial CEREC. (Sessen).

López, S. (2018). *Emigración y políticas públicas en América Latina*. Editorial FCE.

³⁹ Mamani, S. (2023) *Régimen laboral de trabajadores inmigrantes y los derechos fundamentales en la normativa peruana*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada San Carlos- Puno]
 Repositorio Institucional de la Universidad Privada San Carlos- Puno.
<http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/503>

Martínez, A. (2018). *Migración y políticas públicas en América Latina*. Editorial PNUD.

- Martínez, M. G., y Juárez, L. G. (2020) Análisis de validez de constructo y confiabilidad de un instrumento para evaluar la formación en sostenibilidad en educación superior. *Entreciencias: Diálogos en la Sociedad del Conocimiento*, 8(22), p.1-15. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-80642020000100306
- Méndez, L. (2019). *El impacto de los convenios de la OIT sobre retribución, tiempo de trabajo, seguridad y salud y terminación del contrato en el derecho español: puntos críticos*.
- Molina, M., y González, A. (2017). *Políticas migratorias en América Latina: Retos y perspectivas*. Elsevier. <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-latinoamericana-derecho-social-89-articulo-los-derechos-trabajadores-migrantes-S1870467013719791>
- Moreno, A. (2006) La teoría del valor. *Reflexiones*. <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/eco/tevalor.htm>
- OIT. (2023). *Trabajo decente*. <https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-decente>
- Olea, M. (1984). *Derecho del trabajo*. Editorial Civitas.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). La situación laboral y la mejora de las condiciones de trabajo. <https://www.ilo.org>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Trabajo decente y condiciones laborales equitativas. <https://www.ilo.org>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *El futuro del trabajo en la economía informal*. OIT.

²⁰ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *Trabajo decente y la formalización de la economía informal*. OIT.

⁹⁸ Organización Internacional para las Migraciones (OIM). (2020). *Condición migratoria y derechos de los inmigrantes*.

⁷ Organización Internacional para las Migraciones. (2019). *Fundamentos de la migración*.

³ Ortega, (2021) *Estándares normativos de la protección de los trabajadores migrantes aplicados por la organización internacional del trabajo, el sistema interamericano de derechos humanos y el modelo migratorio en Argentina y Perú como elementos para la construcción de una política migratoria en Colombia*. [Tesis de posgrado, Universidad Pontificia Católica del Perú] Repositorio Institucional de la Universidad Pontificia Católica del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/23533>

⁴⁰ Oviedo, H. C. y Campos, A. (2005) Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, Vol XXXIV, (4), p.572-580.

¹⁶ Pacheco, L. (2012). La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer: un esfuerzo internacional de protección social. *Revista IUS*, 6(29), 108-129. Recuperado en 27 de marzo de 2025, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472012000100008&lng=es&tlng=es

¹⁹ Paredes, E. (2022). *Análisis de la relación entre los convenios internacionales suscritos por el Ecuador y la legislación nacional, respecto del establecimiento de garantías y derechos laborales para trabajadores migrantes internacionales residentes en el país*. [Tesis de postgrado, Centro de Altos Estudios Nacionales] Repositorio Digital por el Instituto de altos estudios Nacionales. <http://repositorio.iaen.edu.ec/handle/24000/6461>

Pari, N. (2022) ⁴⁵ *La incidencia del Decreto Legislativo N.º 689 en los Derechos Laborales del Trabajador Extranjero, Arequipa* – 2022. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Institucional de la Universidad Cesar Vallejo. <https://core.ac.uk/download/pdf/543574425.pdf>

Pautassi, L. (2010). Políticas laborales y migración en América del Sur: Avances y obstáculos. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 11, 97–124.

Peces-Barba, G. (2003). *Curso de derechos fundamentales*. Civitas.

Pérez, C. (2016). *Emigración latinoamericana: Impactos y retos*. Editorial ²²⁸ de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Pluxee. (2023). ¹⁰³ *¿Qué es la igualdad de oportunidades para los trabajadores?* Recuperado de <https://www.pluxee.co/blog/igualdad-oportunidades-trabajadores/>

Poma, G. (2024) ⁶ *Cumplimiento de los derechos fundamentales de los inmigrantes radicados en Tumbes, 2023*. ⁷³ [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Tumbes] Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Tumbes. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/65185>

⁷ Popper, K. (1934). *La lógica de la investigación científica*. Tecnos.

Portes, A., y Haller, W. (2015). *The informal economy*. The Oxford Handbook of Economic Sociology.

³¹ Ramírez, E. (1992). *Demografía general. Teoría, métodos y comportamientos*. Venezuela: Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de los Andes.

³ Río, E. (1999) El trabajo como factor de identidad. La concepción del trabajo, *Cuaderno de materiales*, 1(9), ¹⁸ <http://www.filo sofia.net/materiales/num/numero9.htm>

Ríos, P. (2015). Exclusión y acceso a la salud: La situación ²² de los migrantes en Argentina. *Revista Latinoamericana de Estudios Sociales*, 8(2), p.56-70.

Rojas, L. (2015). Migración femenina, trabajo doméstico y derechos laborales en México. *Revista CIDOB d'Afers Internacionals*, (109), p.129–151.

⁴² Saco, M. y Campos, D. (2013) *En búsqueda de un sistema de fiscalización y supervisión laboral adecuado: a propósito de la creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral*.

Sánchez, J. (2004). *La inmigración en América Latina: Desafíos y oportunidades*. Fondo de Cultura Económica.

Sandoval, M. (2008). Migración y resistencia: Las respuestas de los migrantes centroamericanos frente a la exclusión social. *Revista Mexicana de Sociología*, 70(1), p.69–99.

⁴⁸ Sen, A. (1999). *Development as freedom*. Oxford University Press.

Stefoni, C. (2002). Migración y trabajo en Chile: ²¹¹ los trabajadores peruanos en el sector de la construcción. *Revista de Ciencias Sociales*, 12(1), p. 45–62.

⁴⁴ Torres, R. I. (2022). La migración laboral y su incidencia en la dignidad humana: una problemática del trabajador migrante. *Revista De Derecho Procesal Del Trabajo* 5(5), ⁴⁴ p. 155-170. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v5i5.578>

- Tokman, V. (2010). ¹⁸⁴ *El sector informal en América Latina: Dos décadas de debates*. Fondo de Cultura Económica.
- Tribunal Constitucional del Perú. (2021). *Sentencia 785/2021*
- Valdés, P. (2006) ¹⁸ *Tiempo, disciplina de trabajo y capitalismo industrial, conferencia en torno a E. P. Thompson, Curso de Cambio Social y Cultural*.
- Vargas, J. (2016). *Migración y derechos laborales: Un análisis comparado*. Editorial Académica.
- Vargas, Z. (2009) ¹⁶ *La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. Universidad de Costa Rica San Pedro, Montes de Oca, Costa Rica Educación*, vol. 33, núm. 1, p. 155-165
- Zapata, F. (2010). *Migración internacional en América Latina: Retos y perspectivas*. Ediciones Abya Yala.
- D'Aubeterre, M. (2010). Trabajo y migración femenina: Experiencias de mujeres migrantes en el servicio doméstico. *Revista Migraciones Internacionales*, 5(1), p. 33-62.
- Zárate, M. (2012). ²² *Condiciones laborales de los jornaleros agrícolas migrantes en México. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 17(27), p. 113-134.

V. ANEXOS

Anexo A: Lista de Abreviaturas

- DDFF – Derechos Fundamentales
- ³⁶ OIT – Organización Internacional del Trabajo
- SUNAFIL – Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
- ²⁰ CEPAL – Comisión Económica para América Latina y el Caribe
- IRCA – Ley ^{de} Reforma ^y Control ^{de} la Inmigración (Siglas ^{en} ingles)
- CHIRLA - The Coalition for Humane Immigrant Rights
- DDHH – Derechos Humanos
- ¹⁶⁸ CIDH – Corte Interamericana de Derechos Humanos
- TC – Tribunal Constitucional
- ONU – Organización ^{de} Naciones Unidas
- CTT – Contrato de trabajo transnacional
- ³ INEI - Instituto Nacional de Estadística e Informática
- CEUPE - Centro Europeo ^{de} Postgrado

Anexo B: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODO
Problema general 3 ¿De qué manera las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes repercuten en la afectación al derecho fundamental del trabajo en el Perú, 2024?	Objetivo general 3 Determinar de qué manera las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes repercuten en la afectación al derecho fundamental del trabajo en el Perú, 2024.	Hipótesis general 3 Las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes repercuten en la afectación de su derecho fundamental al trabajo en el Perú, 2024.	Variable Independiente: Derechos Fundamentales laborales	56 Derecho a la igualdad y a la no discriminación laboral	- Percepción de la falta igualdad en el acceso a empleo - Percepción de discriminación laboral - Mecanismos para denunciar actos de discriminación laboral	Tipo de investigación: Cuantitativa Nivel de investigación: Correlacional Diseño: Descriptivo y explicativo Método: Hipotético - deductivo Unidad de análisis: 350 inmigrantes Muestra: 100 muestras. Instrumentos: Cuestionario - Encuesta
Problema específicos 56 1. ¿Existe una relación significativa entre la percepción de discriminación laboral y el acceso a empleos formales entre los inmigrantes en el Perú, 2024? 2. ¿Qué factores contribuyen al incumplimiento de condiciones laborales equitativas para los inmigrantes en el Perú, 2024? 3. ¿Existe una relación entre la	Objetivos específicos 56 1. Determinar el derecho a la igualdad de oportunidades y el trato no discriminatorio hacia los inmigrantes y su relación al acceso de oportunidades de empleo en el Perú, 2024. 2. Evaluar los factores que contribuyen a la brecha en el cumplimiento de las condiciones laborales equitativas para los inmigrantes en el Perú, 2024. 3. Determinar cómo el acceso de los inmigrantes a los sistemas	Hipótesis específicas 1. Los trabajadores inmigrantes enfrentan barreras de discriminación laboral que afecta significativamente en el acceso de oportunidades de empleo en el Perú, 2024. 2. Los factores que contribuyen en la brecha en el cumplimiento de los derechos laborales entre los trabajadores inmigrantes con los trabajadores nacionales, en el Perú, 2024.				

condición laboral de los inmigrantes en el sector formal e informal y su acceso a la seguridad social en el Perú, 2024?	de seguridad social se relaciona con la condición laboral de los inmigrantes en el Perú, 2024.	3. Los trabajadores inmigrantes tienen limitado acceso a la seguridad social debido a su estatus migratorio irregular o la falta de regulación específica sobre sus derechos en el Perú, 2024.		Derecho a la seguridad social	- Acceso a beneficios sociales - Acceso a filiación a pensiones - Acceso a seguro de salud	Escala de Likert 2 Confiabilidad del instrumento:
4. ¿Qué impacto tiene la regularización migratoria sobre el respeto de los derechos laborales fundamentales de los inmigrantes en el Perú, 2024?	4. Determinar el impacto de la condición migratoria y su relación con el acceso de los trabajadores inmigrantes a empleos formales y su respeto de sus derechos laborales fundamentales en el Perú, 2024.	4. Los inmigrantes con estatus migratorio regular tienen mayores posibilidades de acceder a empleos formales y condiciones laborales equitativas que aquellos con estatus irregular en el Perú, 2024.	Variable Dependiente: Condición de los Inmigrantes	Condición migratoria	- Condición migratoria irregular - Condición migratoria regular	Alfa de Cronbach sostiene excelente confiabilidad del instrumento.
5. ¿Existe relación de la situación laboral del empleo informal de los trabajadores inmigrantes con la falta de beneficios laborales, jornada laboral excesiva y en salarios por debajo del mínimo legal en el Perú, 2024?	5. Determinar si la situación laboral de empleo informal de los trabajadores inmigrantes se relaciona directamente con la falta de beneficios laborales, jornada laboral excesiva y en salarios por debajo del mínimo legal en el Perú, 2024.	5. Los inmigrantes que trabajan en el sector informal perciben menos beneficios laborales y son más susceptibles a jornadas laborales excesivas y salarios por debajo del mínimo legal en el Perú, 2024.		Situación laboral	- Empleo formal e informal - Duración de contrato laboral - Rotación de personal	

Anexo C: Operacionalización de variables

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Definición operacional	Indicadores	Ítems
Variable Independiente Derechos fundamentales laborales	López, (2018) enfoca el derecho al trabajo dentro de un marco de igualdad y no discriminación. Considera que este derecho debe ir acompañado de la protección de la dignidad humana y condiciones laborales adecuadas. Además, destaca que el derecho al trabajo implica la libertad de elección profesional y la igualdad de oportunidades para acceder a empleos, sin que el origen social, género, raza, ni otra condición puedan influir en las posibilidades del trabajador	¹⁵⁷ Derecho a la igualdad y a la no discriminación laboral	Según la Corte IDH, (2017) señala que, a nivel internacional, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que la igualdad y la no discriminación son principios fundamentales en la protección de los derechos humanos. En este sentido, instrument ⁵³ como la <i>Declaración Universal de Derechos Humanos</i> ⁵⁴ el <i>Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos</i> ⁵⁵ prohíben la discriminación por motivos de raza, color, ¹⁵⁸ o, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. Estas normativas establecen el marco de protección para garantizar la igualdad de derechos en el ámbito laboral y evitar prácticas discriminatorias.	- Percepción de la falta igualdad en el acceso a empleo - Percepción de discriminación laboral - Mecanismos para denunciar actos de discriminación laboral	1, 2 y 3.
		Derecho a condiciones equitativas laborales	¹⁵⁹ acuerdo con la OIT (2019) alude a la garantía de que todos los trabajadores, independientemente de su género, origen étnico, nacionalidad, estatus migratorio o cualquier otra característica personal, disfruten de condiciones de trabajo justas, dignas y no discriminatorias. Este derecho incluye la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, el acceso a condiciones de seguridad y salud en el trabajo, la prohibición de la explotación laboral, el respeto a las horas de trabajo, el derecho a la negociación colectiva y la protección frente al despido injustificado.	- Cumplimiento de salario - Diferencias salariales entre migrantes y nacionales - Promedio de horas - Cumplimiento de pago de horas extras	4, 5, 6 y 7.
		Derecho a la seguridad social	¹⁶⁰ La OIT (2018) sostiene que el derecho a la seguridad social es un derecho fundamental que asegura a los individuos el acceso a sistemas de protección social que proporcionan beneficios en situaciones de necesidad, como enfermedad, maternidad,	- Acceso a beneficios sociales - Acceso afiliación a pensiones	8, 9 y 10.

			accidentes de trabajo, vejez, invalidez o desempleo. Este derecho busca garantizar que las personas, especialmente aquellas en situaciones de vulnerabilidad, puedan contar con una red de apoyo económico y acceso a servicios médicos y de salud.	- Acceso a seguro de salud	
Variable Dependiente Condiciones de los Inmigrantes	De acuerdo con la OIM (2020) referencia a la situación económica, legal y política en la que se encuentran las personas que han llegado a un país distinto al suyo con el propósito de residir de manera temporal o permanente. Esta condición incluye aspectos como el estatus migratorio, los derechos laborales, el acceso a servicios de salud, educación y vivienda, y las experiencias de discriminación o integración en la sociedad receptora.	Condicción migratoria	La OIM (2020) señala que la condición migratoria se refiere al estatus legal y social de una persona en relación con su situación migratoria en un país determinado. Este estatus puede variar según el tipo de visa, permiso de residencia, o la legalidad de la permanencia en el país receptor. La condición migratoria influye directamente en los derechos y oportunidades de los inmigrantes, incluyendo el acceso a servicios públicos, empleo, educación, salud y seguridad social.	- Condición migratoria irregular - Condición migratoria regular	11 y 12.
		Situación laboral	La OIT (2018) sostiene que la situación laboral hace referencia a las condiciones específicas en las que un trabajador se encuentra en su lugar de empleo, abarcando aspectos como el tipo de trabajo realizado, el contrato laboral, el ambiente laboral, el salario, la estabilidad del empleo, las oportunidades de crecimiento y el cumplimiento de los derechos laborales. Esta situación puede estar influenciada por factores como el estatus migratorio, la formalidad del empleo, las políticas laborales del país y las condiciones del sector en el que el trabajador se desempeña.	- Empleo formal e informal - Duración de contrato laboral - Rotación de personal	13, 14 y 15

202

Anexo D: Instrumento de recolección de datos

Universidad Nacional
Federico Villarreal

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Escuela de Derecho

CUESTIONARIO:

Con mucho respeto me dirijo a ustedes a fin de solicitar su colaboración con la contestación de la siguiente encuesta, respecto al trabajo de tesis titulada: *"Protección de los derechos fundamentales laborales de los inmigrantes en el Perú, 2024"*. Datos que me servirán para la ejecución de mi tesis:

Instrucciones: Marca la respuesta que se acerca más a tu opinión de acuerdo con el siguiente recuadro.

Totalmente en desacuerdo	De acuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente en acuerdo
1	2	3	4	5

N.º	ITEMS	ESCALA				
DIMENSIÓN 1: Derecho a la igualdad y a la no discriminación laboral		1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que no tiene las mismas oportunidades de acceso a empleo que los trabajadores nacionales?					
2	¿Ha experimentado discriminación laboral por ser migrante?					
3	¿Conoce usted los mecanismos para denunciar actos de discriminación en el trabajo?					
DIMENSIÓN 2: Derecho a condiciones equitativas laborales		1	2	3	4	5
4	¿Considera usted que su salario cumple con el mínimo legal establecido?					
5	¿Considera usted que existen diferencias salariales entre migrantes y los ciudadanos nacionales?					
6	¿Trabajo más horas de las establecidas en su contrato?					
7	¿El empleador no cumple con el pago por horas extras trabajadas?					
DIMENSIÓN 3: Derecho a la seguridad social		1	2	3	4	5

8	¿Usted ha no la logrado acceder a beneficios sociales como CTS, asignación familiar, bono por escolaridad, entre otros?					
9	¿Usted no podido ser afiliado(a) a un sistema de pensiones?					
10	¿Usted no cuenta con seguro de salud proporcionado por su empleador?					
DIMENSIÓN 4: Condición migratoria		1	2	3	4	5
11	¿Considera usted que la condición migratoria regular favorece al acceso a un empleo y oportunidades laborales de extranjeros?					
12	¿Considera que la condición migratoria irregular afecta negativamente el acceso a un empleo formal?					
DIMENSIÓN 5: Situación laboral		1	2	3	4	5
13	¿Considera que los trabajadores extranjeros acceden de forma más célere a un empleo informal, debido a que no cuestionan su estatus migratorio?					
14	¿Considera usted que la duración del contrato le asegura estabilidad laboral al trabajador extranjero?					
15	¿Considera que hay mayor rotación de trabajadores inmigrantes en los centros laborales?					

Anexo E: Confiabilidad del instrumento (Alfa de Cronbach)

60

Utilizando la siguiente formula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

α :	Coficiente de confiabilidad del cuestionario	→	0.7321
k :	Número de ítems del instrumento	→	15
$\sum_{i=1}^k S_i^2$:	Sumatoria de las varianzas de los ítems.	→	22.761
S_T^2 :	Varianza total del instrumento.	→	71.858

Tabla de rango de ² confiabilidad del instrumento:

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad Nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad Baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy Confiable
0.72 a 0.99	Excelente Confiabilidad
1	Confiabilidad Perfecta

Por lo tanto; de acuerdo con el reemplazo de valores en la formula del alfa de Cronbach que es **0.7321** que llegaría a ser el coeficiente de confiabilidad del cuestionario este posee **Excelente Confiabilidad**.

Anexo F: Base de datos de encuesta

MUESTRA	ITEMS														
	V.1. Derechos fundamentales laborales										V.2. Condición de los inmigrantes				
	58 D.1. Derecho a la igualdad y no discriminación			D.2. Derecho a condiciones equitativas laborales				D.3. Derecho a la seguridad social			D.4. Condición migratoria		D.5. Situación laboral		
	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	P.9	P.10	P.11	P.12	P.13	P.14	P.15
E1	2	5	5	5	2	5	5	2	1	1	4	4	5	1	5
E2	2	2	3	1	5	5	5	1	2	1	2	5	5	1	5
E3	1	5	5	1	5	5	2	1	1	4	2	3	5	4	5
E4	4	2	5	3	4	1	1	1	1	5	4	5	3	3	3
E5	4	2	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	4	4	2
E6	2	3	5	4	3	2	4	3	1	3	3	3	3	4	4
E7	5	3	5	2	2	3	3	4	3	1	5	3	2	4	3
E8	3	5	5	4	4	3	5	1	2	4	4	1	3	2	1
E9	3	1	5	1	3	5	5	2	5	5	3	3	3	2	5
E10	2	3	5	1	4	4	5	1	5	1	3	5	3	2	3
E11	1	1	3	2	2	4	5	1	5	5	3	3	3	5	3
E12	3	1	5	3	2	1	3	4	4	2	3	4	3	3	5
E13	3	5	5	5	1	5	5	1	1	1	5	3	3	1	5
E14	3	1	5	4	3	3	1	4	4	4	1	5	3	4	1
E15	1	2	5	3	3	2	1	3	3	3	3	4	4	4	5
E16	3	1	5	3	5	1	5	1	1	1	5	5	3	3	5
E17	5	2	1	5	2	3	4	4	4	5	5	4	5	5	1
E18	5	2	1	5	2	4	5	5	5	5	5	2	3	5	1
E19	5	2	1	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2
E20	5	2	1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
E21	5	2	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	1
E22	5	3	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2
E23	5	2	1	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	3
E24	4	3	1	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	1
E25	5	3	1	4	3	3	5	5	4	4	5	3	3	5	3
E26	5	1	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
E27	5	3	1	5	3	5	5	5	5	4	4	5	2	4	2
E28	5	2	1	5	3	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5
E29	1	5	1	1	5	5	5	5	1	1	1	5	5	4	5
E30	5	2	1	5	1	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5
E31	5	3	1	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5
E32	5	1	4	5	2	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5
E33	5	2	1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
E34	5	2	1	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
E35	5	2	1	5	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
E36	5	2	1	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
E37	5	2	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
E38	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E39	5	5	2	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4

E40	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3
E41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E42	5	2	1	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3
E43	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5
E44	5	2	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E45	5	5	5	5	1	4	4	5	5	3	2	3	2	4	3
E46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
E47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E48	4	1	1	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E49	5	2	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5
E50	5	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2
E51	5	1	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E52	5	2	2	5	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5
E53	5	3	5	3	3	5	5	5	4	3	5	4	2	3	5
E54	5	1	1	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
E55	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E56	5	4	2	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	2
E57	5	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E58	5	5	3	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5
E59	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1
E60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E61	5	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	59
E62	5	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E65	5	5	1	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2
E66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E67	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5
E68	5	5	5	5	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5
E69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E70	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	1
E71	5	5	1	4	3	5	4	5	5	5	5	5	2	3	1
E72	5	5	1	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
E73	5	5	1	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	2	1
E74	5	5	1	5	5	5	4	3	4	3	4	1	3	2	2
E75	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	5
E76	4	2	1	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5
E77	5	3	1	5	3	2	5	4	4	5	2	4	3	2	5
E78	5	5	1	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	2	5
E79	5	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4
E80	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
E81	5	1	1	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E82	5	1	5	4	3	5	3	3	5	5	5	4	5	2	5
E83	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
E84	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	2	5	4	2	5
E85	5	3	5	5	5	4	4	3	3	4	5	5	5	2	5
E86	5	1	1	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5

E87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
E88	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
E89	5	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
E90	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E91	2	3	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
E92	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5
E93	1	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5
E94	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
E95	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E96	5	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
E97	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	5	5
E98	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E99	5	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
E100	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3

INFORME DE ORIGINALIDAD

29%

INDICE DE SIMILITUD

26%

FUENTES DE INTERNET

14%

PUBLICACIONES

15%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Nacional Federico
Villarreal

Trabajo del estudiante

2%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

2%

3

hdl.handle.net

Fuente de Internet

2%

4

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

5

Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la
Vega

Trabajo del estudiante

1%

6

repositorio.untumbes.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

repositorio.unfv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

8

cdn.www.gob.pe

Fuente de Internet

1%

9

dspace.unach.edu.ec

Fuente de Internet

<1%

10

www.coursehero.com

Fuente de Internet

<1%

11

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

12

repositorio.uchile.cl

Fuente de Internet

<1 %

13

tesis.pucp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

14

tesis.ucsm.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

15

www.corteidh.or.cr

Fuente de Internet

<1 %

16

Submitted to Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD, UNAD

Trabajo del estudiante

<1 %

17

repositorio.utem.cl

Fuente de Internet

<1 %

18

nanopdf.com

Fuente de Internet

<1 %

19

Submitted to Universidad Tecnica De Ambato-
Direccion de Investigacion y Desarrollo , DIDE

Trabajo del estudiante

<1 %

20

pt.slideshare.net

Fuente de Internet

<1 %

21

Submitted to Universidad de San Martin de
Porres

Trabajo del estudiante

<1 %

22

latam.redilat.org

Fuente de Internet

<1 %

23

adapt.it

Fuente de Internet

<1 %

24

repositorio.usmp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

25

www.insumisos.com

Fuente de Internet

<1 %

26	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.iaen.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
29	Submitted to Universidad Autonoma de Chile Trabajo del estudiante	<1 %
30	jzb.com.es Fuente de Internet	<1 %
31	ejecutortolima.gov.co Fuente de Internet	<1 %
32	repositorio.unfv.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1 %
33	revistas.unisimon.edu.co Fuente de Internet	<1 %
34	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1 %
36	dokumen.pub Fuente de Internet	<1 %
37	Culqui Fernandez, Angela. "Los derechos laborales de los trabajadores migrantes en el Peru", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2021 Publicación	<1 %
38	publications.iom.int Fuente de Internet	<1 %
39	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

40	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
41	Submitted to Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC Trabajo del estudiante	<1 %
42	ciencialatina.org Fuente de Internet	<1 %
43	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
44	revistas.pj.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
45	Submitted to UTEC Universidad de Ingenieria & Tecnologia Trabajo del estudiante	<1 %
46	Submitted to Universidad Pública de Navarra Trabajo del estudiante	<1 %
47	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	<1 %
48	www.iksadamericas.org Fuente de Internet	<1 %
49	Submitted to Universidad EAN Trabajo del estudiante	<1 %
50	www.mintra.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
51	directorio.cd hdf.org.mx Fuente de Internet	<1 %
52	repositorio.bausate.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
53	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

54	Fuente de Internet	<1 %
55	editorialfunglode.com Fuente de Internet	<1 %
56	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
57	www.tecnologia-ciencia-educacion.com Fuente de Internet	<1 %
58	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 32 (2016)", Brill, 2018 Publicación	<1 %
59	Submitted to Ministerio de Defensa Trabajo del estudiante	<1 %
60	Submitted to Universidad de Guayaquil Trabajo del estudiante	<1 %
61	revistes.ub.edu Fuente de Internet	<1 %
62	www.cels.org.ar Fuente de Internet	<1 %
63	Gino Alexis Condori Quispe. "Actos complementarios necesarios para conservar la adquisición por transferencia de predios inscritos en el registro de la propiedad de Perú", Boletín Mexicano de Derecho Comparado, 2024 Publicación	<1 %
64	Submitted to New Mexico State University Trabajo del estudiante	<1 %
65	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
66	documentop.com Fuente de Internet	

<1 %

67

insyde.org.mx

Fuente de Internet

<1 %

68

theibfr.com

Fuente de Internet

<1 %

69

Submitted to CORPORACIÓN UNIVERSITARIA
IBEROAMERICANA

Trabajo del estudiante

<1 %

70

Submitted to Pontificia Universidad Católica
de Chile

Trabajo del estudiante

<1 %

71

recursosbiblioteca.icap.ac.cr

Fuente de Internet

<1 %

72

"Emerging Economies During and After the
Great Recession", Springer Science and
Business Media LLC, 2016

Publicación

<1 %

73

repositorio.unac.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

74

repositorio.unjbg.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

75

www.zapala.com

Fuente de Internet

<1 %

76

es.slideshare.net

Fuente de Internet

<1 %

77

nautilo.iib.unam.mx

Fuente de Internet

<1 %

78

repositorioinstitucional.buap.mx

Fuente de Internet

<1 %

79

www.colibri.udelar.edu.uy

Fuente de Internet

<1 %

80	Condor, Karim Rocío Arzapalo. "Factores que Contribuyen y Limitan la Implementación de la Estrategia Multisectorial Barrio Seguro – Perú, en el Distrito de San Martín de Porres, en los Años 2021 – 2022, a Partir del Análisis de las Percepciones de los Actores Claves Sobre su Participación y Articulación en el Territorio", Pontificia Universidad Católica del Peru (Peru), 2024 Publicación	<1 %
81	Rodriguez Nguma, Maria Esther. "A Cross-cultural Study of Leaders' Emotional Intelligence.", Our Lady of the Lake University, 2019 Publicación	<1 %
82	Submitted to Universidad Rey Juan Carlos Trabajo del estudiante	<1 %
83	www.profamilia.org.co Fuente de Internet	<1 %
84	dspace.pucesi.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
85	www.ciudad-derechos.org Fuente de Internet	<1 %
86	cinu.un.org.mx Fuente de Internet	<1 %
87	repositorio.epnewman.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
88	www.acnur.org Fuente de Internet	<1 %
89	Submitted to Universidad Rafael Landívar Trabajo del estudiante	<1 %
90	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

91	repositorio.unj.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
92	"Experiencias y lecciones aprendidas en la lucha contra la COVID-19", Universidad del Pacifico, 2023 Publicación	<1 %
93	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 15 (1999)", Brill, 2002 Publicación	<1 %
94	editorial.inudi.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
95	usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
96	Submitted to Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología Trabajo del estudiante	<1 %
97	diputadosmorena.org.mx Fuente de Internet	<1 %
98	repo.sibdi.ucr.ac.cr:8080 Fuente de Internet	<1 %
99	repositorio.eesppsantarosacusco.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
100	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
101	Submitted to ITESM: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey Trabajo del estudiante	<1 %
102	Mauricio Renteria, Saúl Elguera. "La brecha salarial de clase en ocupaciones destacadas del Perú", Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 2025 Publicación	<1 %

103	Submitted to National University College - Online Trabajo del estudiante	<1 %
104	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
105	repositorio.comillas.edu Fuente de Internet	<1 %
106	Herrera, Angelica P. "Determinants of long-term care service utilization by Mexican-American family caregivers", Proquest, 20111108 Publicación	<1 %
107	Submitted to Johnson and Wales University Trabajo del estudiante	<1 %
108	Submitted to The Robert Gordon University Trabajo del estudiante	<1 %
109	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
110	Submitted to Universidad Mariano Gálvez de Guatemala Trabajo del estudiante	<1 %
111	ferdi.fr Fuente de Internet	<1 %
112	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
113	Bustamante, Carlos Blancas. "La cláusula de Estado Social en la Constitución: análisis tópico de los derechos fundamentales laborales", Pontificia Universidad Catolica del Peru (Peru), 2023 Publicación	<1 %

114	Submitted to Centro de Altos Estudios Nacionales Trabajo del estudiante	<1 %
115	Oscoco Abarca, Lilian Luisa Condor Caro, Nelsi Roxana. "Análisis de las Estrategias Implementadas a Traves del Proyecto Centro de Jovenes y Empleo Inclusivo Cusco y Su Aporte a la Insercion de los Usuarios de Derecho al Mercado Laboral, Entre los Anos 2016 y 2018", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru) Publicación	<1 %
116	Rosas Chavez, Haydee Victoria. "Derecho a la migracion laboral y el fortalecimiento de la empleabilidad en la comunidad andina.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2020 Publicación	<1 %
117	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1 %
118	Submitted to Universidad San Marcos Trabajo del estudiante	<1 %
119	revistas.uminho.pt Fuente de Internet	<1 %
120	tesis.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
121	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1 %
122	Sergio Carrera. "In Search of the Perfect Citizen?", Brill, 2009 Publicación	<1 %

Submitted to Universidad Andina del Cusco

123

Trabajo del estudiante

<1 %

124

Submitted to Universidad Católica San Pablo

Trabajo del estudiante

<1 %

125

Submitted to Universidad de Deusto

Trabajo del estudiante

<1 %

126

redi.unjbg.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

127

spda.org.pe

Fuente de Internet

<1 %

128

www.becasfaro.net

Fuente de Internet

<1 %

129

www.cnss.gov.do

Fuente de Internet

<1 %

130

www.fundacionluisvives.org

Fuente de Internet

<1 %

131

www.internationaldisabilityalliance.org

Fuente de Internet

<1 %

132

Submitted to Instituto de Empress S.L.

Trabajo del estudiante

<1 %

133

Rachel Ida Buff, Alejandra Oliva. "A is for Asylum Seeker: Words for People on the Move / A de asilo: palabras para personas en movimiento", Walter de Gruyter GmbH, 2020

Publicación

<1 %

134

Submitted to Universidad Militar Nueva Granada

Trabajo del estudiante

<1 %

135

Submitted to Universidad Peruana Los Andes

Trabajo del estudiante

<1 %

136

erradiquemosladiscriminacin.blogspot.com

Fuente de Internet

<1 %

137	oldri.ues.edu.sv Fuente de Internet	<1 %
138	revistaeduysoc.acees.net Fuente de Internet	<1 %
139	www.aurora-israel.co.il Fuente de Internet	<1 %
140	www.fmp.edu.br Fuente de Internet	<1 %
141	www.hrw.org Fuente de Internet	<1 %
142	www.oas.org Fuente de Internet	<1 %
143	"Phraseologie der OSZE und KVAE", Walter de Gruyter GmbH, 1997 Publicación	<1 %
144	doczz.com.br Fuente de Internet	<1 %
145	echo.ilo.org Fuente de Internet	<1 %
146	pesquisa.teste.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
147	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
148	repositorio.upa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
149	threadreaderapp.com Fuente de Internet	<1 %
150	Submitted to uarm Trabajo del estudiante	<1 %
151	uba.edu.ve Fuente de Internet	<1 %

152	www.contraloriasocial.org Fuente de Internet	<1 %
153	www.eljusticiadearagon.com Fuente de Internet	<1 %
154	www.menpa.com Fuente de Internet	<1 %
155	www.socwatch.org.uy Fuente de Internet	<1 %
156	www.sphereproject.org Fuente de Internet	<1 %
157	www2.iidh.ed.cr Fuente de Internet	<1 %
158	Chicoma Bazan, Maria Fernanda. "Factores que influyen en las expectativas de retorno permanente de los emigrantes peruanos residentes en la provincia de Santiago de Chile en los ultimos 20 anos.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2020 Publicación	<1 %
159	Cotrina Cardenas, Aldo Enrique Farfan Crespo, Daniela del Carmen Pando Arellano, Maria Roxana Llaja Salinas, Paul Michael. "Transparencia Corporativa En Empresas Generadoras De energia electrica En El Peru.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2020 Publicación	<1 %
160	Pardo, César Augusto Tasayco. "Criterios para la Implementación de Jornadas Acumulativas", Pontificia Universidad Catolica del Peru (Peru), 2023 Publicación	<1 %

161	Sánchez, José Antonio Mendoza. "Agentes de la Inclusión : Una Evaluación de la Expansión de los Agentes Bancarios Sobre la Dinámica de Remesas en el Perú", Pontificia Universidad Católica del Peru (Peru), 2024 Publicación	<1 %
162	Submitted to Universidad Catolica San Antonio de Murcia Trabajo del estudiante	<1 %
163	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
164	conf-dts1.unog.ch Fuente de Internet	<1 %
165	dl.dropboxusercontent.com Fuente de Internet	<1 %
166	Submitted to ipn Trabajo del estudiante	<1 %
167	repositorio.centrodelaimagen.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
168	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
169	revistas.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
170	southfloridapublishing.com Fuente de Internet	<1 %
171	vbn.aau.dk Fuente de Internet	<1 %
172	www.d1tribunaladministrativodelmagdalena.com Fuente de Internet	<1 %
173	www.iin.oea.org Fuente de Internet	<1 %

174	www.jdsupra.com Fuente de Internet	<1 %
175	www.percepcion.mx Fuente de Internet	<1 %
176	www.petchile.cl Fuente de Internet	<1 %
177	www.refworld.org.es Fuente de Internet	<1 %
178	www.ugtrioja.org Fuente de Internet	<1 %
179	"Health situation of immigrants in Chile around HIV/AIDS : a qualitative analysis of Chile public health policies", Pontificia Universidad Catolica de Chile, 2021 Publicación	<1 %
180	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 36 (2020) (VOLUME I)", Brill, 2022 Publicación	<1 %
181	"Miedo a enfermar y su influencia en el consumo de alcohol durante la primera ola de la pandemia por COVID-19 en Chile", Pontificia Universidad Catolica de Chile, 2009 Publicación	<1 %
182	ECOLOGIA Y TECNOLOGIA AMBIENTAL S.A.C. "MEIA para la Implementación del Proyecto Implementar Línea de Cal, Mejoras Ambientales e Integración de Instrumentos Ambientales en la Planta Condorcocha-IGA0006877", R.D. N° 081-2018-PRODUCE/DVMYPE-I/DIGGAM, 2020 Publicación	<1 %

183 Mejia Alvites, Carlos Enrique. "El Modelo de Relaciones Laborales en la Industria de la Construcción del Perú entre 1992 y 2015.", Pontificia Universidad Católica del Perú - CENTRUM Católica (Peru), 2020

Publicación

<1 %

184 Patricio Solís, Eduardo Chávez Molina, Daniel Cobos. "Class Structure, Labor Market Heterogeneity, and Living Conditions in Latin America", Latin American Research Review, 2022

Publicación

<1 %

185 Reynaldo Lam Peña. "La Política de empleo como garantía del «trabajo decente». Retos para Cuba ante los sujetos económicos no estatales", Derechos en Acción, 2019

Publicación

<1 %

186 Submitted to Universidad Nacional del Centro del Perú

Trabajo del estudiante

<1 %

187 ammonralibreria.com

Fuente de Internet

<1 %

188 catedradh.unesco.unam.mx

Fuente de Internet

<1 %

189 cg2010.espanet-spain.net

Fuente de Internet

<1 %

190 ciervos.idoneos.com

Fuente de Internet

<1 %

191 drummajorinstitute.org

Fuente de Internet

<1 %

192 ei-ie.org

Fuente de Internet

<1 %

escueladeinvestigacion.com

193

Fuente de Internet

<1 %

194

flacso2022.opc.uy

Fuente de Internet

<1 %

195

hrw.org

Fuente de Internet

<1 %

196

ilse.kobv.de

Fuente de Internet

<1 %

197

mikeparkes.eu

Fuente de Internet

<1 %

198

nicas.centramerica.com

Fuente de Internet

<1 %

199

perso.univ-lyon2.fr

Fuente de Internet

<1 %

200

repositorio.upeu.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

201

scm.oas.org

Fuente de Internet

<1 %

202

virtual.urbe.edu

Fuente de Internet

<1 %

203

www.ararteko.net

Fuente de Internet

<1 %

204

www.auctoresonline.org

Fuente de Internet

<1 %

205

www.gdrsaypa.es

Fuente de Internet

<1 %

206

www.iarlj.org

Fuente de Internet

<1 %

207

www.iberomex.com

Fuente de Internet

<1 %

www.imsersomigracion.upco.es

208

Fuente de Internet

<1 %

209

www.informativos.net

Fuente de Internet

<1 %

210

www.izquierdaverde.org

Fuente de Internet

<1 %

211

www.revistauniversitas.org

Fuente de Internet

<1 %

212

www.schornsteinmarkt.de

Fuente de Internet

<1 %

213

www.undp.org.ar

Fuente de Internet

<1 %

214

"Inter-American Yearbook on Human Rights /
Anuario Interamericano de Derechos
Humanos, Volume 18 (2002)", Brill, 2006

Publicación

<1 %

215

"Inter-American Yearbook on Human Rights /
Anuario Interamericano de Derechos
Humanos, Volume 33 (2017)", Brill, 2018

Publicación

<1 %

216

"Inter-American Yearbook on Human Rights /
Anuario Interamericano de Derechos
Humanos, Volume 4 (1988)", Brill, 1991

Publicación

<1 %

217

"Tendencias en la Investigación Universitaria.
Una visión desde Latinoamérica", Alianza de
Investigadores Internacionales SAS, 2020

Publicación

<1 %

218

AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE
SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - AMBIDES
S.A.C.. "EIA-SD del Proyecto Infraestructura de
Disposición Final de Residuos Sólidos No
Municipales Peligrosos y No Peligrosos -

<1 %

Relleno de Seguridad La Joya-IGA0017851",
R.D. N° 00037-2022-SENACE-PE/DEIN, 2022

Publicación

219 Araya, Aleja. "The Contribution of Guarding on Quality of Life Among Chilean People with HIV", Proquest, 2012. <1 %

Publicación

220 Ariza Romero, Linda Victoria. "Planeamiento Estrategico de las Entidades Promotoras e Instituciones Prestadoras de Salud en Colombia.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2020 <1 %

Publicación

221 acrosskarman.wilsoncenter.org <1 %

Fuente de Internet

222 aedwcm.protectedsite.net <1 %

Fuente de Internet

223 alponente.com <1 %

Fuente de Internet

224 docs.google.com <1 %

Fuente de Internet

225 dpi.bioetica.org <1 %

Fuente de Internet

226 extranjeros.mtas.es <1 %

Fuente de Internet

227 filosofia.uazuay.edu.ec <1 %

Fuente de Internet

228 moam.info <1 %

Fuente de Internet

229 new-staging.intracen.org <1 %

Fuente de Internet

230 refubium.fu-berlin.de

Fuente de Internet

<1 %

231

regionysociedad.colson.edu.mx

Fuente de Internet

<1 %

232

repositorio.cepal.org

Fuente de Internet

<1 %

233

repositorio.leon.uia.mx

Fuente de Internet

<1 %

234

repositorio.uap.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

235

repositorio.unsa.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

236

repositorio.uti.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

237

rraae.cedia.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

238

sdgdata.humanrights.dk

Fuente de Internet

<1 %

239

server.istvicenteleon.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

240

tesis.usat.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

241

vitela.javerianacali.edu.co

Fuente de Internet

<1 %

242

www.cubanet.org

Fuente de Internet

<1 %

243

www.december18.net

Fuente de Internet

<1 %

244

www.dol.gov

Fuente de Internet

<1 %

www.eusal.es

245

Fuente de Internet

<1 %

246

www.focuseurolatino.cl

Fuente de Internet

<1 %

247

www.foname.com.br

Fuente de Internet

<1 %

248

www.gw.uni-jena.de

Fuente de Internet

<1 %

249

www.mequieroir.com

Fuente de Internet

<1 %

250

www.redalyc.org

Fuente de Internet

<1 %

251

www.revistapoder.com

Fuente de Internet

<1 %

252

www.slideshare.net

Fuente de Internet

<1 %

253

www.yumpu.com

Fuente de Internet

<1 %

254

"Inter-American Yearbook on Human Rights /
Anuario Interamericano de Derechos
Humanos, Volume 12 (1996)", Brill, 1998

Publicación

<1 %

255

"Inter-American Yearbook on Human Rights /
Anuario Interamericano de Derechos
Humanos, Volume 24 (2008)", Brill, 2012

Publicación

<1 %

256

"Inter-American Yearbook on Human Rights /
Anuario Interamericano de Derechos
Humanos, Volume 29 (2013)", Brill, 2016

Publicación

<1 %

257

"Inter-American Yearbook on Human Rights /
Anuario Interamericano de Derechos

<1 %

Humanos, Volume 38 (2022) (VOLUME I)",
Brill, 2025

Publicación

258 cybertesis.unmsm.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

259 uknowledge.uky.edu <1 %
Fuente de Internet

260 "Inter-American Yearbook on Human Rights /
Anuario Interamericano de Derechos
Humanos, Volume 14 (1998)", Brill, 2001
Publicación

261 "Reconocimiento del Ius Cogens internacional
en el ordenamiento jurídico chileno.",
Pontificia Universidad Católica de Chile, 2013
Publicación

262 Muñoz, Jennifer Jane Seguil. "Los Planes y
Convenios de Formalización – Instrumentos
para Fomentar la Formalidad Laboral en las
Microempresas: Enfoque Legal de
Formalización Laboral.", Pontificia
Universidad Católica del Perú (Peru)
Publicación

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado