



REVISTA DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

PUBLICACIÓN ESPECIALIZADA DEL EQUIPO TÉCNICO INSTITUCIONAL DE IMPLEMENTACIÓN
DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO DEL PODER JUDICIAL

Vol. 5, n.º 5, enero-junio, 2022, 155-170

ISSN: 2708-9274 (En línea)

DOI: 10.47308/rdpt.v5i5.578

LA MIGRACIÓN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA DIGNIDAD HUMANA: UNA PROBLEMÁTICA DEL TRABAJADOR MIGRANTE

LABOR MIGRATION AND ITS IMPACT ON HUMAN DIGNITY: A PROBLEM OF THE MIGRANT WORKER

ROSA ISABEL TORRES CADILLO

Corte Superior de Justicia del Santa
(Chimbote, Perú)

Contacto: rtorresc@pj.gob.pe

<https://orcid.org/0000-0002-9484-7119>

RESUMEN

La migración representa un problema permanente no solo para los extranjeros, sino también para el país destino, puesto que el migrante encarna una persona en búsqueda de trabajo y oportunidades, que muchas veces por necesidad opta por cualquier tipo de trabajo (precario), incluso con una remuneración irrisoria. A esta situación se le adiciona la estigmatización y la discriminación de la persona migrante trabajadora, debido a su condición, lo que genera un impacto negativo en su dignidad, ya que muchas veces es humillada,

insultada y maltratada. Esta es la realidad del día a día de los migrantes trabajadores en nuestro país.

Palabras clave: migración; discriminación; dignidad laboral; derechos.

ABSTRACT

Migration is a permanent problem not only for foreigners, but also for the destination country, because the migrant represents a person in search of work and opportunities, who often, by necessity, opts for any kind of (precarious) work, even with a derisory remuneration. This situation is compounded by the stigmatization and discrimination of migrant workers, due to their status, which has a negative impact on their dignity, as they are often humiliated, insulted and abused. This is the daily reality of migrant workers in our country.

Key words: migration; discrimination; labor dignity; rights.

Recibido: 22/04/2022 Aceptado: 20/05/2022

1. INTRODUCCIÓN

La migración masiva de los ciudadanos venezolanos en el Perú generó un impacto en la economía y el escenario laboral en nuestro país. En efecto, según Andina (2018), el Organismo Internacional para las Migraciones (OIM), de las Naciones Unidas, reveló que el abandono de su territorio natal obedece a la situación económica de su país (57.9 %) y a la falta de empleo (10.9 %), alimentos y medicina (18.7 %). Asimismo, la gran mayoría de migrantes residentes en Lima labora en tres segmentos: i) ocupaciones elementales (42.3 %), como cocineros y asistentes de cocina, operarios de limpieza, transportistas, ambulantes y peones de construcción; ii) comercio y servicios (30.2 %), como vendedores de productos o prestadores de servicios; y iii) solo el 9.1 % cuenta con trabajo formal, esto es, contrato o recibos.

No cabe duda de que la capacidad para satisfacer necesidades es uno de los factores relevantes para la sociedad en general; sin embargo, el trabajo humano, al estar relacionado con el esfuerzo, implica que debe conducirse en plena armonía con la dignidad de quien lo ejerce, puesto que es la garantía del respeto de su propia humanidad (Torres, 2017). Por otro lado, según Olga (2018), el trabajo se está tornando tan frívolo que podría vulnerar la dignidad del ser humano, ya que se puede contemplar i) crecimiento del empleo vulnerable, en especial en países en desarrollo; ii) desigualdades de género; iii) abuso en los trabajadores jóvenes; y iv) desplazamiento del sector formal al sector de servicios en pésimas condiciones laborales.

La crisis del desempleo trajo consigo el fenómeno de la precarización laboral, gobernada por inestabilidad, ausencia de un trabajo indefinido, inexistencia de libertad sindical, inseguridad laboral, falta de cobertura en seguridad social, remuneración paupérrima y represión por la defensa de los derechos. Tal es así que el riesgo de ser víctima de la precarización laboral lo sufren las minorías, las mujeres y los inmigrantes, puesto que a ellos se les encomienda las labores de mayores riesgos (condiciones laborales peligrosas), así como la posición de ser personal de reemplazo. Recordemos que la precarización laboral es responsable de la transformación de las condiciones de protección laboral; ha deshumanizado las relaciones laborales en función del fantasma de las nuevas tecnologías, rompiendo cualquier vínculo entre los miembros del centro de labores, lo cual se manifiesta en la tercerización de servicios, la subcontratación y el aumento de trabajadores a corto plazo e independientes (Méndez, 2016).

Las jornadas extenuantes, a las que incluso se añaden otros trabajos para cubrir los gastos del hogar, describen un escenario que debilita las relaciones familiares y sociales. A ello se adiciona el trabajo infantil (realidad constante en familias pobres), que trae consigo que los niños se expongan a múltiples riesgos (salud y seguridad) y abusos. Asimismo, la precarización laboral cristaliza la tendencia de la explotación

(disfrazada por algún tecnicismo normativo), condición que quebranta los derechos y la dignidad de los trabajadores; también genera un impacto psicológico en el trabajador, en su imagen y autoestima, lo cual termina minando su salud mental (Méndez, 2016).

Así, la llegada indiscriminada de migrantes al país trajo consigo la percepción de mayor oferta de mano de obra barata, el aumento de oferta de trabajadores (migrantes desesperados) y una mayor competencia entre los trabajadores con sueldos paupérrimos. Obviamente, esto generará un crecimiento exponencial de desempleo por la oferta de mano de obra barata del inmigrante. Es importante tener presente que los migrantes que cuentan con mayor capacidad y especialización en los trabajos podrán mejorar su condición laboral; sin embargo, la realidad es otra, debido al incremento de la demanda laboral de trabajadores con baja educación y dedicados a las habilidades manuales (Urria, 2020).

2. LAS RELACIONES LABORALES

El espacio de interacción entre los trabajadores debe construirse de la manera más óptima posible; por ello, resulta imprescindible mantener la mejor relación entre ellos, puesto que ahí se modelan i) los valores sociales (como optimizar los beneficios, la solidaridad de grupo, la libertad); ii) los intereses personales (bienestar para la familia) y colectivos (mayores ganancias para la empresa); iii) las normas básicas, formales e informales que definen las relaciones colectivas; y iv) las técnicas para concretar acuerdos (consulta y resolución de conflictos, métodos de negociación, organización del trabajo, entre otros). En puridad, la importancia de mantener con éxito las relaciones laborales tendrá un impacto positivo en la organización, ya que ello implica mayor productividad, menos conflicto y mayor rentabilidad. Por tanto, no importa de qué nacionalidad sea el trabajador, lo que importa es cómo se relaciona con su entorno, sus compañeros y

su empleador. Por otra parte, desde la perspectiva del trabajador, este desconoce con quién trabajará, si sus nuevos compañeros serán inmigrantes y si trabajará con ellos. Este escenario implica la posibilidad de prejuicios cuando ingresan nuevos trabajadores extranjeros, situación que posibilita el maltrato y la discriminación, y que daña las buenas relaciones laborales (Nava, 2012).

2.1. Actitudes y valores institucionales

Todo ser humano está rodeado de normas axiológicas como la lealtad, el respeto, la verdad, el bien, la disciplina, la prudencia, la belleza, la honestidad, la virtud, la felicidad, etc. Empero, estos valores son relevantes para una convivencia, como son las relaciones laborales, las cuales deben ser compatibles con las creencias y la cultura de cada trabajador (local o extranjero). Recordemos que los valores son susceptibles a los cambios (así lo evidencia la historia), y su función es regir la conducta de las personas, la misma que se modifica de acuerdo con la sociedad. La perspectiva social implica que cada valor permite diferenciar los valores tradicionales de los valores modernos. Ahora bien, con respecto a los valores laborales considerados como atributos del trabajo, y que ameritan profundo respeto en el ámbito profesional, podemos afirmar que son considerados importantes para la persona y, por lo tanto, deben ser respetados en el espacio profesional. Ello se traduce como una conducta proba hacia la organización y sus compañeros y la plena satisfacción de todos (Nava, 2012).

De otro lado, se sabe de la existencia de los conflictos en el centro de labores, producto de las divergencias de valores entre los compañeros y frente a la institución. Por ello, es imperativo mantener vigente el respeto en las relaciones laborales tanto con el compañero de trabajo (nacional o extranjero) como con el empleador, porque desafortunadamente somos proclives a la marginación, el maltrato y la estigmatización, que se incrementan aún más si se trata de un inmigrante (Nava, 2012).

2.2. El *mobbing* laboral

Son comunes los enfrentamientos entre las personas que trabajan en la misma organización, ya sea por el exceso de una broma, por una ofensa o por problemas personales. El escenario se agrava cuando se replican las hostilidades o cuando se ignora a una persona. Recordemos que el término *mobbing* significa ‘acosar u hostigar’, así como el acoso laboral, que consiste en aquellas acciones, miradas, palabras, señales corporales, entre otras conductas, que ejecutan una o más personas (acosadores); o en la práctica de violencia de forma dolosa con el propósito de humillar y afectar a otro (trabajador), ya sea psicológica o físicamente. Ahora bien, el acoso laboral presenta cuatro fases: i) origen del conflicto, que, por lo general, se da por cosas irrelevantes; ii) presencia de cambios, desde indirectas hasta terror psicológico; iii) el asunto se hace público, en ese sentido, el *mobbing* no se mantiene oculto por mucho tiempo, debido a la identificación de los cambios que advierte el personal; y iv) el *mobbing* laboral culmina con el despido o influye para que su víctima renuncie (Nava, 2012).

Según Nava (2012), las causas más frecuentes del *mobbing* laboral hacia alguien son los celos y la envidia, ya sea porque destaca, por su capacidad laboral, por el aprecio de sus compañeros o superiores; también se produce por discriminación, racismo e incluso por xenofobia (como el caso de los ciudadanos venezolanos). Asimismo, las empresas podrían fomentar el *mobbing* por medio de cambio del personal, relaciones deficientes entre los trabajadores y la dirección (una figura superior), problemas de liderazgo, paupérrimo nivel moral que motiva el acoso, trabajos estresantes y rutinarios, sobrecarga laboral o escaso apoyo social.

Para Nava (2012), las conductas de *mobbing* laboral que se manifiestan contra el trabajador acosado son la prohibición de comunicación con sus compañeros de labores; la negación de respuestas a sus preguntas (escritas u orales); la actitud contradictoria de sus compañeros; ser

evitado por sus compañeros al momento de trabajar; un trato hostil y grosero hacia su persona; la provocación hasta conseguir una reacción descontrolada de su parte; comentarios maliciosos permanentemente; que sus órdenes no sean acatadas, en caso se trate de supervisor; ser denigrado frente a sus superiores; que sus propuestas sean rechazadas sin que sea escuchado; ser ridiculizado por su aspecto físico; ver limitadas su actividad e influencia; ser culpado de los errores de los demás; recibir información errada; ser rechazado en su intento de llevar cursos de formación; recibir siempre tareas dependientes; ser controlado y vigilado de modo militar; ver cambiado su lugar de labores sin previo aviso; que su trabajo se manipule dolosamente; que sus permisos de trabajo sean rechazados. En resumen, se le destruye moralmente, lo que le orilla a padecer posibles efectos físicos.

3. LA MIGRACIÓN INTERNACIONAL

La migración trajo consigo efectos de gran envergadura no solo en el ámbito social, personal y cultural, sino también en lo normativo, en especial en el sector laboral. Ello implica la modernización y el intercambio de información y experiencias; es decir, todo obliga al Estado a coordinar en el plano externo medidas de cooperación internacional entre los Estados, como la revisión de sus leyes, lo cual trajo consigo algunos cambios que impactarán en la restricción o la vulneración de algunos derechos y libertades de los migrantes (sin tomar en cuenta si son regulares o irregulares) (Hernández, 2015). En el contexto latinoamericano reciente, la cantidad de migrantes venezolanos va en crecimiento debido a la crisis que atraviesa su país.

Los sistemas jurídicos no han ignorado tal realidad, por lo mismo que al incorporar en la norma la problemática de los migrantes deben contener el respeto de sus derechos fundamentales, así como la obligación de cumplir las leyes del país donde residen. En efecto, la migración siempre presenta divergencias desde el punto de vista sociológico,

político, económico y jurídico; sin embargo, se debe tener en cuenta que el respeto de los derechos fundamentales de los migrantes reside en los principios elementales que consagra la comunidad internacional (Hernández, 2015).

4. LA DIGNIDAD Y SU CARÁCTER INHERENTE AL DERECHO AL TRABAJO, SEA EJERCIDO POR PERSONA NACIONAL O EXTRANJERA

4.1. La dignidad de la persona en la actualidad

La dignidad humana ha adquirido importancia en los sistemas normativos de los países en aras de neutralizar la barbarie ejecutada en el pasado. Debemos entender que es un objeto de liberación racional que construye la normatividad a modo de principios, valores y derechos. Cabe destacar que la defensa de la dignidad humana implica valores constitucionales y adquiere todo su potencial de transformación y cambio cuando se percibe, se conoce, se estudia y se otorga un sentido institucional y de apertura a la promoción de la persona humana en nuevas condiciones culturales, sociales y políticas que permitan su desarrollo en dignidad (Gómez, 2021).

La positivización de la dignidad humana en los preceptos constitucionales proyecta derechos y libertades de carácter universal, como la igualdad, la libertad y la fraternidad, que se extienden en los extranjeros; es decir, la política de dignidad humana apuesta por los más desfavorecidos, cuya salvaguarda es deber del Estado (Gómez, 2021).

4.2. La dignidad y la dimensión sociolaboral de la persona en los instrumentos normativos internacionales

La dignidad es una institución jurídica presente en los preceptos normativos constitucionales e internacionales; empero, su aplicación ha propiciado un gran debate. En efecto, desde la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) siempre se procuró la defensa

de los intereses de los migrantes. Para ello se elaboraron normas internacionales específicas que abordan la mano de obra del migrante y la protección de los trabajadores migrantes (por convenios de 1949 y 1975), así como las recomendaciones y las declaraciones que representan un parámetro de interpretación para los operadores del derecho. En puridad, la dignidad humana siempre ha estado ligada a los derechos sociales y laborales (Gómez, 2021).

Por su parte, las Naciones Unidas señalan que los derechos fundamentales del hombre, su dignidad y su valor como persona, en igualdad de derechos de hombres y mujeres, son obligaciones cuya regulación y protección debe ser velada por las naciones. Así, se evidencia en toda su dimensión social que se generan las condiciones necesarias que materialicen la justicia y las libertades, en fiel cumplimiento de las obligaciones de los países al derecho internacional. En consecuencia, la libertad, la justicia y la paz son partes integradoras del reconocimiento de la dignidad, intrínseca en el ser humano. Por ello, se destaca que el primer artículo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos señale que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. En resumen, la dignidad contiene una esfera social que conduce a la existencia digna del ser humano (Gómez, 2021).

4.3. Dignidad, trabajo y extranjería

Los instrumentos internacionales procuran salvaguardar y mantener vigente la dignidad del trabajador, para lo cual existe el derecho del trabajo, ya que este último es la fuente de sustento de las personas y de su autonomía en la sociedad. Por ende, toda forma de discriminación en el trabajo, así como la falta de respeto de su multiculturalidad, significa la vulneración a la dignidad humana. Como se sabe, toda crisis financiera, social, económica y laboral de un país trae consigo la migración de millones de extranjeros. Este escenario propicia que, de algún modo, se vean recortados los derechos y las libertades de

los migrantes, razón suficiente para que soporten cualquier oferta de trabajo que les permita subsistir. Esta condición se agrava por la preferencia de mano de obra local o nacional sobre los extranjeros, para dejar a los migrantes trabajos en los que se les recorta sus derechos, con lo cual se vulnera la dignidad de los extranjeros, quienes por necesidad aceptan cualquier tipo de trabajo, aunque este represente un peligro para su integridad y dignidad. En ese sentido, resulta asertivo sostener que la dignidad del migrante siempre se encuentra en permanente peligro y vulneración por su condición, más aún si es un extranjero ilegal, debido a que siempre se le verá como una mano de obra barata (Gómez, 2021).

La reducción de la inversión privada y del gasto social es el caldo de cultivo perfecto para incrementar el desempleo. A ello se adicionan la flexibilidad laboral, la precariedad, la inestabilidad y la fragmentación de la prestación laboral, los contratos temporales, la reducción de los salarios, el trabajo bajo presión, las altas horas de trabajo y el despido, además de características que alteran la dignidad laboral del trabajador, propias de la explotación laboral. Asimismo, se suman la discriminación, el *mobbing* y el trato despreciable a los migrantes, a quienes se les restringe el acceso a la formalidad que brinda el sistema normativo por su misma condición de migrante (Gómez, 2021).

5. EL INSTRUMENTO ANDINO DE MIGRACIÓN LABORAL

Para Rosas (2014), el derecho a la libre circulación de los trabajadores se conoce como el derecho a la migración laboral, reconocido por la Comunidad Andina (en adelante CAN) por medio de la Decisión 116, Instrumento Andino de Migración Laboral, que, en resumen, estipula sobre el principio de igualdad, el ejercicio de los derechos sindicales y los contratos colectivos, todo ello con sujeción a la legislación nacional del país donde se inmigra. Asimismo, el país que recibe a los inmigrantes, como el caso de Perú, está obligado a i) implementar una política

laboral migratoria, lo cual implica disponer de oficinas de migración laboral adscritas al Ministerio de Trabajo; ii) controlar y seguir las actividades de los trabajadores migrantes en el país; y iii) establecer las pautas y los límites con respecto a la contratación de migrantes. Ante la presencia masiva de migrantes venezolanos en el país es imperativo atender estos tópicos.

La Decisión 545, Instrumento Andino de Migración Laboral —que reemplaza a la derogada Decisión 116—, de la CAN (2003), por su parte, hace referencia a que «se reconoce el principio de igualdad de trato y de oportunidades a todos los trabajadores migrantes andinos en el espacio comunitario» (artículo 10). Esta directiva pretende que los extranjeros sean tratados como los nacionales, con base en el principio de igualdad contemplado en la Constitución y en la legislación interna. En tal sentido, según Rosas (2014), la referida norma reconoce ciertos derechos y libertades: i) el principio de igualdad de trata y oportunidades de los migrantes, que prohíbe cualquier tipo de discriminación; ii) el derecho al cumplimiento de las normas laborales y la supervisión de su condición laboral; iii) el derecho a la sindicalización y la negociación colectiva; iv) el acceso a los sistemas de seguridad social; v) el derecho al pago de las prestaciones sociales al migrante andino; vi) la protección a la familia del trabajador migrante andino; vii) la libertad de transferencia de su dinero, de conformidad con la legislación vigente; viii) la libertad de transferencia de sumas adeudadas por el trabajador migrante a título de una obligación alimentaria; ix) el derecho a que las rentas provenientes de su trabajo solo sean gravadas en el país donde las obtuvo; x) el derecho al libre acceso ante las instancias administrativas y judiciales competentes para ejercer y defender sus derechos; xi) la protección de sus derechos laborales, independientemente de su situación migratoria; y (xii) el derecho a la información, para el trabajador migrante y su familia, sobre las condiciones de empleo y de vida en el país de inmigración.

6. LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES EN EL PERÚ

La legislación interna sobre los trabajadores migrantes comprende al Decreto Legislativo n.º 1236, de Migraciones (2015), que reemplazó al Decreto Legislativo n.º 703, Ley de Extranjería (1991); el Decreto Legislativo n.º 689, Ley de Contratación de Extranjeros (1991), y su reglamento dado por la Resolución Ministerial n.º 021-93-TR (1993); la Ley n.º 27891, Ley del Refugiado (2002); la Ley n.º 28950, Ley Contra la Trata de Personas y el Tráfico Ilícito de Migrantes (2007); y la Ley n.º 27840, de Asilo (2002). Se suman las normas de la CAN y el Mercado Común del Sur (Mercosur), cuyos acuerdos preceptúan la incorporación laboral de los migrantes entre los países miembro. Todo en su conjunto debe ser compatible con los lineamientos internacionales con respecto a la migración laboral (Culqui, 2015).

Según Culqui (2015), el Decreto Legislativo n.º 1236 dispuso una nueva política migratoria, cuyos principios impactaron en los derechos laborales de los migrantes, como el principio de integración del migrante, de no discriminación del migrante irregular, de libre tránsito, de respeto a sus derechos fundamentales, de interés superior del niño y adolescente, y de reciprocidad y formalización migratoria.

7. LOS MIGRANTES EN LA INFORMALIDAD LABORAL

El problema de la informalidad laboral viene en crecimiento por la llegada de la pandemia y también por las crisis global y política. La tasa de informalidad laboral, hasta el 2019, estuvo representada por el 70 %, cifra preocupante que nos pone en los primeros lugares en América Latina. Asimismo, una de las razones del alto índice de informalidad laboral es la migración venezolana, debido a su mano de obra barata.

A pesar de la existencia de una legislación que regula al trabajador migrante (Decreto Legislativo n.º 689 y su reglamento dado por el Decreto Supremo n.º 014-92-TR, modificado por el Decreto Supremo n.º 023-2001-TR), en la que se establecen límites a la contratación de extranjeros en el país, tanto en la remuneración (30 % de la planilla de sueldos y salarios) como en el personal (20 % del total de servidores, empleados y obreros), los ciudadanos venezolanos cuentan con el permiso temporal de permanencia (PTP), un régimen especial y transitorio que facilita a la empresa a contratarlos e incluso exonera de cualquier restricción laboral implementada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

La informalidad es el pan de cada día y se ha agudizado con la llegada de la pandemia. No obstante, lo anecdótico es que, a pesar de que el trabajador migrante tenga la oportunidad de trabajar de manera formal, con todos los beneficios de ley, no siempre opta por este trabajo, debido a los descuentos que se le aplica. El trabajo informal les resulta muy atractivo por su fácil acceso y su independencia, y porque no es pasible de descuentos. Por tanto, el PTP no garantiza un empleo formal, y las flexibilizaciones del proceso administrativo para la contratación de ciudadanos venezolanos mucho menos aseguran que las empresas incrementen sustancialmente la contratación formal de estos. Otro factor que facilita la informalidad es la escasa fiscalización laboral por parte de las autoridades para que verifiquen el fiel cumplimiento de las normas laborales, puesto que existen malos empleadores que se aprovechan de las necesidades de los migrantes y los contratan bajo condiciones paupérrimas, como un salario por debajo de mínimo vital y la exigencia de extensas jornadas de trabajo (Vera y Jiménez, 2020).

8. CONCLUSIONES

Los trabajadores migrantes siempre buscarán el reconocimiento jurídico de su dignidad en el ámbito laboral; por tanto, es apremiante considerar esto como una oportunidad de intercambio que permita cristalizar sus aspiraciones. Para ello, el migrante debe contar con el marco normativo que le facilite integrarse en todos los campos sociales, económicos y laborales. Así, es imprescindible no estigmatizarlo, mucho menos hostigarlo o discriminarlo. Como se recuerda, la migración casi siempre se produce por razones económicas, y su incorporación al mercado laboral del país donde reside resulta difícil. Ahora bien, por parte del Estado, es necesario optimizar los controles en las fronteras, de modo que el ingreso de migrantes no continúe en manos de organizaciones criminales que generan todo tipo de explotación.

La concesión de derechos de los migrantes debe abordarse en todas las esferas del ser humano. Ello también implica mejorar el control y el ingreso de migrantes al país, puesto que a la fecha el flujo migratorio sigue siendo indiscriminado e incontrolable, y se cuenta con miles de migrantes en la condición de ilegales. Por otra parte, a cada Estado le asiste el reto jurídico-político de atender el problema de las condiciones laborales de los migrantes, dado que su dignidad laboral está en permanente vulneración.

9. RECOMENDACIONES

Se recomienda la implementación de estudios que permitan identificar y determinar el estado real de los trabajadores extranjeros en el país, de modo que se facilite la elaboración de un informe objetivo que permita generar una propuesta de iniciativa legislativa que aborde eficazmente el problema de los trabajadores extranjeros en el país, en cuya normativa se deben materializar las recomendaciones del derecho internacional referidas a la dignidad y los derechos fundamentales de los extranjeros.

REFERENCIAS

- Andina (2018, 14 de marzo). ¿En qué trabajan los venezolanos que residen en Lima? *Andina*. <https://andina.pe/agencia/noticia-ac/ncia/andina.pe/agencia/noticia-en-trabajan-los-venezolanos-residen-lima-703099.aspx>
- Comunidad Andina (2003). Decisión 545, Instrumento Andino de Migración Laboral. Antioquia: 25 de junio de 2003. <https://www.comunidadandina.org/StaticFiles/DocOf/DEC545.pdf>
- Culqui, Á. (2015). *Los derechos laborales de los trabajadores migrantes en el Perú* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/6904>
- Gómez, I. R. (2021). *Inmigración laboral y dignidad* [Tesis doctoral, Universitat Jaume I]. <http://repositori.uji.es/xmlui/handle/10803/671561>
- Hernández, C. E. (2015). *Derechos fundamentales y migración internacional* [Tesis doctoral, Universidad de Castilla-La Mancha]. <https://ruidera.uclm.es/xmlui/handle/10578/10131>
- Méndez, M. E. (2016, 28 de abril). La precarización del trabajo y su impacto en las personas. *Iberoamérica Social*. <https://iberoamericasocial.com/la-precarizacion-del-trabajo-y-su-impacto-en-las-personas/>
- Nava, A. (ed.) (2012). *Respeto a la dignidad humana en el ámbito laboral*. Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. https://piensadh.cd hdf.org.mx/images/publicaciones/material_de_capacitacion/serie_capacitacion_interna/2012_Respeto_Dignidad_Laboral.pdf
- Olga (2018, 25 de abril). La violación de la dignidad del trabajo humano. *HOAC*. <https://www.hoac.es/2018/04/25/la-violacion-de-la-dignidad-del-trabajo-humano/>

- Rosas, H. V. (2014). *Derecho a la migración laboral y el fortalecimiento de la empleabilidad en la comunidad andina* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5865>
- Torres, V. M. (2017, 10 de octubre). El trabajo y la dignidad humana. *Cátedra Carlos Llano*. <https://www.carlosllanocatedra.org/blog-management/el-trabajo-y-la-dignidad-humana>
- Urria, I. (2020). Impacto de la población migrante en el mercado laboral y arcas fiscales entre 2010 y 2019 en Chile. <https://www.migracionenchile.cl/wp-content/uploads/2020/08/MigracionyEconomia.pdf>
- Vera, C. y Jiménez, B. (2020). Migración venezolana e informalidad en el mercado local. https://cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/migracion_venezolana_e_informalidad_en_el_mercado_local.pdf