

## **La ciudadanía laboral en la CAN y MERCOSUR: un análisis sobre derechos, movilidad y normas laborales en procesos de integración regional<sup>1</sup>**

*Labor citizenship in the Andean Community and MERCOSUR: an analysis of rights, mobility, and labor standards in regional integration processes*

*Luciane Klein Vieira<sup>2</sup>*

*Eduardo Andrés Calderón Marengo<sup>3</sup>*

*Gabriel Ravelo-Franco<sup>4</sup>*

- 
- 1 Este artículo contempla resultados parciales del proyecto de investigación denominado “*A dimensão público e privada da integração: os impactos do Estatuto da Cidadania do MERCOSUL na agenda do bloco e na vida dos cidadãos mercosulinos*”, desarrollado en el período 2021-2029 en la Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS, Brasil.
  - 2 Doutora em Direito Internacional e Mestre em Direito Internacional Privado pela Universidad de Buenos Aires – UBA. Mestre em Direito da Integração Econômica, pela Universidad del Salvador e Université Paris I – Panthéon/Sorbonne. Professora Permanente do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Vale do Rio dos Sinos - UNISINOS. Professora Adjunta da Faculdade de Direito da Universidad de Buenos Aires (UBA). Diretora para o MERCOSUL do Instituto Brasileiro de Política e Direito do Consumidor (BRASILCON). Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6376329705906021>
  - 3 Licenciado em Direito pela Universidad Centroamericana (UCA), especialista em Direito Econômico, Mestre em Direito dos Negócios Internacionais pela Universidad Iberoamericana da Cidade do México, Doutor em Direito pela Universidad Externado de Colombia. Pesquisador de pós-doutorado na Universidad Pública de Navarra (Espanha) e na Universidad Americana (UAM). Professor Titular da Universidad Cooperativa de Colombia (CIFAD). Professor do Mestrado em Direito da Universidad de Guadalajara. Professor de Metodologia da Pesquisa na Universidad Continental (Peru). Professor do Programa de Doutorado em Direito da Universidad Americana (Nicarágua) e professor visitante da Universidad Pública de Navarra.
  - 4 Advogado e mestre em Direito Penal. É Professor da Faculdade de Direito

**Resumen:** Este artículo examina la evolución y desarrollo de la ciudadanía laboral en el contexto de la Comunidad Andina de Naciones (CAN) y el Mercado Común del Sur (MERCOSUR). A partir del concepto de ciudadanía laboral, entendido como el conjunto de derechos y deberes de los trabajadores dentro de un espacio económico regional, se analiza la implementación de marcos normativos que garantizan la libre movilidad laboral y la protección de derechos fundamentales, tales como la igualdad de trato, la no discriminación y el acceso a la seguridad social. Se exploran las distintas categorías de trabajadores migrantes y las normativas que permiten su integración en los mercados laborales de los respectivos países miembros. El estudio también aborda los desafíos relacionados con la implementación de políticas laborales coherentes en las regiones integradas y las tensiones derivadas de los flujos migratorios. Para el desarrollo de lo planteado, la investigación que se presenta es cualitativa, con el empleo de los métodos de trabajo normativo descriptivo y comparativo, siendo las técnicas de investigación bibliográfica y documental. Como conclusión, se afirma la necesidad de fortalecer los mecanismos de integración regional para asegurar la plena efectividad de la ciudadanía laboral y promover una mayor cohesión social y económica entre los Estados miembros.

**Palabras clave:** Migración laboral, Comunidad Andina, MERCOSUR, movilidad de trabajadores.

---

da Universidade Continental, da qual também integra o Comitê de Acreditação para a Qualidade. É pesquisador da Rede Interdisciplinar Ibero-americana de Pesquisadores e Pesquisadoras – Núcleo Sociojurídico. Professor do Mestrado em Direito Penal e Processual Penal da Universidad Técnica Particular de Loja (Equador) e do Mestrado em Direito Penal e Processual Penal da Universidade Continental. É pesquisador credenciado junto ao Sistema Nacional de Ciência, Tecnologia e Inovação Tecnológica do Peru.

**Abstract:** This article examines the evolution and development of labor citizenship in the context of the Andean Community of Nations (CAN) and the Southern Common Market (MERCOSUR). Based on the concept of labor citizenship, understood as the set of rights and duties of workers within a regional economic space, the article analyzes the implementation of regulatory frameworks that guarantee free labor mobility and the protection of fundamental rights, such as equal treatment, non-discrimination, and access to social security. The article explores the different categories of migrant workers and the regulations that allow their integration into the labor markets of the respective member countries. The article also addresses the challenges related to the implementation of coherent labor policies in the integrated regions and the tensions arising from migratory flows. For the development of the above, the research presented is qualitative, using descriptive and comparative normative work methods, using bibliographic and documentary research techniques. In conclusion, the article affirms the need to strengthen regional integration mechanisms to ensure the full effectiveness of labor citizenship and promote greater social and economic cohesion among member states.

**Keywords:** Labor migration, Andean Community, MERCOSUR, worker mobility

## 1. Conceptos y percepción de la ciudadanía laboral

La ciudadanía laboral se define como el conjunto de derechos y deberes que poseen los trabajadores dentro de un territorio o bloque económico. Este concepto abarca no

solo el derecho al trabajo, sino también a la seguridad social, condiciones laborales justas y la posibilidad de moverse libremente en búsqueda de mejores oportunidades laborales. La percepción de la ciudadanía laboral varía según el contexto socioeconómico y cultural de cada región, pero en general, se considera un pilar fundamental para el desarrollo integral de los Estados.

Pérez-Soria y Cadena Inostroza<sup>5</sup> examinan las teorías tradicionales sobre ciudadanía, así como las propuestas más actuales que abordan la incorporación de grupos sociales históricamente excluidos. En su análisis, destacan la tensión existente entre el concepto de ciudadanía circunscrito al territorio nacional y la realidad de la movilidad humana. Las autoras argumentan que es fundamental desarrollar enfoques más inclusivos que aseguren la plena protección de los derechos de quienes residen en países distintos al de su origen, lo que pone en entredicho los fundamentos del Estado Nación. A pesar de que la ciudadanía garantiza derechos a los ciudadanos nacionales, limita los derechos de los inmigrantes, ya que estos se definen en función de la pertenencia a una comunidad política específica. Por ello, proponen la creación de nuevos marcos que reconozcan plenamente los derechos de migrantes y refugiados, lo que supone una reconsideración profunda de las bases del Estado Nación.

En este contexto, la ciudadanía debe evolucionar para reconocer la movilidad humana como una realidad intrínseca del mundo moderno. La migración internacional, impulsada por factores económicos, políticos y sociales, exige una reconfiguración de los derechos y deberes de los ciudadanos más allá de las fronteras nacionales. Las políticas migratorias deben ser diseñadas para proteger los derechos humanos

---

5 PÉREZ-SORIA; CADENA INOSTROZA, 2002, p. 183.

de los migrantes, facilitando su integración y participación plena en la sociedad de acogida.

Así las cosas, la ciudadanía laboral, entendida como el conjunto de derechos y deberes que poseen los trabajadores en un espacio económico determinado, ha adquirido relevancia en el contexto de la integración regional. La noción de ciudadanía laboral trasciende las fronteras nacionales, promoviendo la protección de los trabajadores migrantes y facilitando su integración en los mercados laborales regionales. Este concepto se fundamenta en la premisa de que los derechos laborales deben ser universales y no discriminatorios, garantizando la igualdad de oportunidades y condiciones de trabajo dignas para todos los ciudadanos.

Según García Díez, la ciudadanía laboral se basa en la introducción de nuevos presupuestos socioeconómicos que incluyen la solidaridad, la sostenibilidad, el bienestar, la equidad y una visión amplia de la actividad económica que no se restringe al trabajo mercantil.<sup>6</sup> Esta visión propone una economía que valore no solo el crecimiento material, sino también el bienestar social y la equidad, reconociendo la importancia de la producción doméstica y otras formas de trabajo no mercantiles. La ciudadanía laboral debe ser reinterpretada desde una perspectiva que incorpore estas actividades excluidas y valore la contribución económica de todas las formas de trabajo, mercantiles y no mercantiles. La inclusión de estas actividades en el análisis económico es fundamental para una comprensión completa del funcionamiento económico y social de una sociedad. Esta nueva interpretación de la ciudadanía laboral busca superar las limitaciones del enfoque mercantilista y promover una economía más justa y sostenible.

---

6 GARCÍA DÍEZ, 2003, p. 167.

En América Latina, la situación ha sido diferente debido a que el nuevo modo de producción capitalista no logró absorber toda la masa de trabajadores que demandaban empleo. La formalización de derechos sociales y la provisión de protección social por parte del Estado de bienestar no se materializaron plenamente, resultando en una ciudadanía laboral parcial y segmentada. La crisis de la ciudadanía laboral europea en los años setenta, marcada por cambios políticos y económicos, también afectó a América Latina, donde los estados de bienestar estaban en construcción. Este contexto creó una ciudadanía laboral recortada, que reforzó la exclusión social al ser accesible solo para una pequeña porción de la población con empleos formales.<sup>7</sup>

Ante ese escenario, la ciudadanía laboral se fortalece en los procesos de integración regional; sin embargo, en América Latina, aún se presentan numerosas falencias para poder garantizarla. Los mecanismos de los Estados no se han desarrollado de forma coherente para integrarla, a pesar de que se ha demostrado que la ciudadanía laboral permite el desarrollo económico de los países.

## **1.1. Laboralidad como instrumento de desarrollo económico del Estado**

La laboralidad es fundamental para el desarrollo económico de los Estados, ya que el trabajo no solo proporciona ingresos sino también inclusión social y estabilidad económica. Seyidzade y Rajabov señalan que los procesos de migración laboral han adquirido proporciones globales, afectando diversas esferas de la vida pública y trayendo tanto

---

7 RÚA CASTAÑEDA; VÉLEZ ORREGO, 2010, p. 90.

ventajas como desafíos para los países de origen y destino.<sup>8</sup> La migración laboral internacional se ha convertido en una parte integral de las relaciones económicas internacionales, contribuyendo significativamente al desarrollo económico mediante la transferencia de remesas y la reducción de la presión sobre los mercados laborales locales. Sin embargo, también puede llevar a la fuga de cerebros y la pérdida de capital humano cualificado en los países de origen, lo cual puede tener efectos negativos a largo plazo en el desarrollo económico y social de estos países.<sup>9</sup>

En el contexto de los países de destino, la llegada de trabajadores migrantes puede suplir la escasez de mano de obra y fomentar el crecimiento económico. Los trabajadores migrantes a menudo aceptan empleos no prestigiosos y mal remunerados que no son atractivos para la población local, lo que permite a las empresas reducir costos de producción y aumentar la competitividad de los bienes nacionales en el mercado global. Empero, es importante gestionar adecuadamente estos flujos migratorios para maximizar los beneficios y minimizar los problemas asociados, como el aumento de la competencia en el mercado laboral local y los posibles conflictos sociales.<sup>10</sup>

La laboralidad, o la capacidad de los individuos para acceder y mantener un empleo digno, es fundamental para el desarrollo económico de cualquier Estado. Los bloques económicos regionales, como la CAN y el MERCOSUR, han reconocido esta realidad y han implementado políticas que promueven la creación de empleo y la mejora de las condiciones laborales. Estas políticas no solo buscan reducir el desempleo, sino también fomentar el desarrollo de habilidades

---

8 SEYIDZADE; RAJABOV, 2021, p. 666.

9 SEYIDZADE; RAJABOV, 2021, p. 668.

10 SEYIDZADE; RAJABOV, 2021, p. 672.

y competencias que son esenciales para la competitividad económica en un mercado globalizado.

El rol de los Estados en la promoción de la laboralidad incluye la implementación de marcos normativos que garanticen condiciones justas y seguras para los trabajadores, así como la promoción de la educación y la formación profesional para aumentar la empleabilidad de la fuerza laboral. La laboralidad, por tanto, no solo se ve como una cuestión de derechos individuales, sino también como una estrategia de política pública para el desarrollo socioeconómico.

La migración internacional también juega un rol importante en el crecimiento económico y empresarial de los países de origen y destino. Giraldo Ciro y otros identifican una vinculación directa entre el flujo migratorio laboral y el desarrollo empresarial, fundamentada en el movimiento de capitales que genera beneficios para las empresas locales.<sup>11</sup> Este fenómeno implica que los flujos migratorios, impulsados por la búsqueda de mejores oportunidades laborales y económicas, contribuyen al dinamismo económico y a la expansión de las empresas, tanto en los países emisores como en los receptores. Añaden los autores que las empresas buscan constantemente beneficios a través de su expansión hacia el extranjero, aprovechando la mano de obra barata y las materias primas menos costosas en los países en desarrollo.<sup>12</sup>

La laboralidad, entendida como la capacidad y oportunidad de los ciudadanos para integrarse y contribuir al mercado laboral, juega un papel fundamental en el desarrollo económico del Estado. Este concepto se relaciona estrechamente con la maximización del capital humano y el fortalecimiento de la economía a través del empleo productivo y el incremento en la generación de ingresos.

---

11 CIRO *et al*, 2020, p. 34.

12 CIRO *et al*, 2020, p. 34.

Por ejemplo, en el contexto colombiano, la migración laboral ha sido un fenómeno significativo que ha impactado diversos sectores de la economía. La llegada de migrantes árabes, por ejemplo, ha sido uno de los flujos migratorios más grandes en la historia del país. Los inmigrantes árabes se dedicaron inicialmente al comercio ambulante, actividad que les permitió acumular capital y establecer pequeños negocios. Con el tiempo, estos negocios crecieron, permitiendo a los inmigrantes convertirse en importadores y exportadores, y participar activamente en la industrialización de las regiones donde se asentaron. Este éxito económico no solo facilitó su integración social, sino que también les permitió ganar reconocimiento y acceder a la participación política, evidenciando su contribución al desarrollo económico y social del país.<sup>13</sup> Tal realidad igualmente se ve replicada en otros países de la región.

Siendo así, el análisis de la integración laboral de las personas migrantes revela que la inserción en el mercado laboral es vital para su integración social y económica. Las investigaciones han demostrado que las condiciones de empleo, la estabilidad laboral y las redes sociales desempeñan un papel esencial en la trayectoria de los migrantes. En Colombia, la integración laboral ha sido desigual y se ha visto influenciada por factores socioculturales como el estatus migratorio y la formalidad del empleo.<sup>14</sup>

La externalización de las fronteras es un proceso que ha ganado importancia en las políticas migratorias de la región. Este fenómeno implica que los controles migratorios no solo se ejerzan en los límites territoriales de los países, sino que se desplieguen a través de acuerdos y cooperaciones internacionales, permitiendo un control más eficiente

---

13 DÍAZ-RICO, 2022, p. 242.

14 NAVARRETE-SUÁREZ; MASFERRER, 2019, p. 108.

y coordinado de los flujos migratorios. La externalización, el cruce de frontera y las fronteras de permanencia son tres puntos de apoyo fundamentales para entender el régimen de fronteras en Sudamérica. Estas dinámicas reflejan cómo las políticas de control migratorio se adaptan y evolucionan para manejar la complejidad de los movimientos migratorios en la región<sup>15</sup>.

En síntesis, teniendo en cuenta que la garantía de la laboralidad como factor de desarrollo económico de los Estados y su relación con la migración de personas en los sistemas de integración, debe realizarse una adecuada gestión de estos flujos migratorios.<sup>16</sup> Esto permitirá maximizar los beneficios y minimizar los problemas asociados, como el aumento de la competencia en el mercado laboral local y los posibles conflictos sociales.

## 1.2. Migraciones laborales: ¿libertad o movilidad?

Las políticas migratorias actuales tienen como objetivo controlar las fronteras sin considerar adecuadamente la protección de los derechos humanos. A pesar de que las Naciones Unidas establecen que cualquier persona debe tener acceso a los derechos humanos, independientemente de su nacionalidad o condición de apátrida, migrante, solicitante de asilo o refugio, las políticas de seguridad que criminalizan a los migrantes no solo obstaculizan el acceso a estos derechos, sino que también han demostrado ser ineficaces para detener la migración irregular. El enfoque securitario de la migración no considera la contribución significativa de la población migrante tanto a los países de origen, a través de remesas, como al país de residencia, participando en su

---

15 ALVITES BAIADERA, 2019, p. 135.

16 HETMANTSEVA *et al*, 2021, p. 63.

desarrollo económico, cultural y social. La Agenda 2030 recomienda un nuevo enfoque que permita a los migrantes desarrollar su potencial y maximizar las oportunidades que la migración ofrece a los individuos y a las sociedades de acogida y países de origen.

Las migraciones contemporáneas deben analizarse considerando la función de las fronteras nacionales, ya que un migrante es esencialmente alguien que sale, cruza y entra a través de estas fronteras. A diferencia del viajero, el migrante busca establecer su residencia en un país diferente al de origen, y este proceso implica la regulación de la salida, el tránsito, la entrada y la eventual residencia, hasta ser reconocido como parte de la comunidad del país de destino. La adquisición de la nacionalidad culmina formalmente este proceso.

Existe consenso en definir el derecho a la libre circulación como fundamental para la libertad personal, permitiendo elegir el lugar de residencia como una condición esencial para desarrollar el potencial de cada persona. Este derecho implica la capacidad de cruzar fronteras nacionales y establecer residencia en un país extranjero, aunque sigue siendo controversial, ya que los derechos humanos aún dependen de la condición de nacional. La teoría del derecho a migrar tiene raíces en el período helenístico y se desarrolló notablemente durante el Renacimiento y la Ilustración. Francisco de Vitoria defendió un derecho universal a emigrar y establecer residencia en cualquier lugar del mundo (*ius migrandi*). John Locke, un siglo y medio después, reafirmó esta libertad, vinculándola al trabajo de la tierra como título de propiedad. Durante la Revolución Francesa, se reconocía el derecho a cualquier persona que contribuyera al bien colectivo, independientemente de su nacionalidad de origen, tal como lo establece la Constitución francesa de 1793.

El interés por garantizar la libre circulación sufrió un declive con el surgimiento de los Estados nacionales modernos, pero recobró importancia después de la Segunda Guerra Mundial con la promulgación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) en 1948. Este documento incluyó el derecho a migrar como parte de los derechos humanos fundamentales. En particular, el artículo 13 de la DUDH reconoce el derecho de toda persona a desplazarse y residir libremente en cualquier Estado, así como a salir de cualquier país, incluido el propio. Durante los debates que precedieron a su adopción, se alcanzó un consenso sobre el propósito esencial de dicho artículo: erradicar la discriminación. Además, se sostuvo que el derecho a emigrar estaría incompleto sin garantizar también las posibilidades de inmigración y tránsito, elementos considerados cuestiones de interés internacional que exigen la cooperación entre los Estados miembros de las Naciones Unidas.

Con algunas excepciones, la mayoría de las constituciones contemporáneas no establecen el derecho a inmigrar, aunque generalmente protegen los derechos de los emigrantes. Así, la configuración actual del derecho a la libre circulación prioriza la condición de nacional sobre la de ser humano. Este marco ignora que la migración, como acto de cruzar fronteras, excede por definición la soberanía estatal. Los derechos de los migrantes requieren reconocimiento más allá de su condición de nacionales vinculados a un territorio y comunidad que han abandonado físicamente, aunque mantengan una conexión emocional. La falta de reconocimiento pleno del derecho a la libre circulación define a quienes cruzan fronteras como sujetos sin plenos derechos, representando uno de los fracasos más paradójicos del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, cuyo propósito inicial fue acordar un conjunto mínimo de derechos para

todos los seres humanos, sin importar su nacionalidad o lugar de residencia

El derecho humano a migrar se entiende como la facultad de las personas para desplazarse libremente y establecerse en el país de su elección. Sin embargo, este derecho no implica un acceso irrestricto a cualquier territorio, ya que los Estados mantienen la potestad de regular la entrada y permanencia de extranjeros en su territorio. En América Latina, la situación es diversa: mientras algunos países han reconocido explícitamente el derecho a migrar en sus legislaciones, otros lo han omitido o lo han condicionado a regulaciones internas y tratados internacionales.

Las legislaciones latinoamericanas han buscado alinear sus políticas migratorias con los principios internacionales de derechos humanos, como la igualdad y la no discriminación. La jurisprudencia del Sistema Interamericano de Derechos Humanos y el Sistema Universal de Derechos Humanos establece que las restricciones a la movilidad deben ser proporcionales y no deben vulnerar los derechos fundamentales de los migrantes. Estas decisiones deben basarse en criterios objetivos y no discriminatorios, respetando siempre la dignidad humana y los derechos fundamentales de los migrantes.<sup>17</sup> En este mismo sentido, Kerwin aboga por sistemas y políticas centrados en las personas que promuevan la libertad, los derechos y la dignidad de los trabajadores y migrantes, fortaleciendo las comunidades de acogida.<sup>18</sup>

La regularización migratoria juega un papel central en la continuidad de las trayectorias laborales. La rapidez con la que se accede a la regularización migratoria puede determinar la entrada a empleos que ofrecen mejores condiciones de salario, horarios, prestaciones laborales y posibilidades de

---

17 FEDDERSEN; PASCUAL; RODRÍGUEZ-ATERO, 2022, p. 50.

18 KERWIN, 2020, p. 111.

ascenso social. En México, la estructura del mercado laboral, caracterizada por una alta presencia de informalidad, también afecta el tipo de empleo al que acceden los migrantes. Sin embargo, incluso en la informalidad, el estatus migratorio puede permitir que los migrantes ocupen posiciones que les otorguen mayor autonomía y beneficio económico.<sup>19</sup>

Como se verifica, la movilidad laboral es fundamental para la integración económica regional, pero enfrenta restricciones significativas. Pijnenburg<sup>20</sup> destaca que los acuerdos migratorios, como los establecidos entre la Unión Europea y terceros países, a menudo no garantizan adecuadamente los derechos socioeconómicos de los migrantes (p. 170). La movilidad laboral debe ir acompañada de medidas que aseguren condiciones de trabajo dignas y acceso a servicios sociales para evitar la explotación y el abuso. Atendiendo lo anterior, se pretende analizar cómo se ha integrado la ciudadanía laboral en los procesos integración regional de la Comunidad Andina de Naciones (CAN) y el Mercado Común del Sur (MERCOSUR) con especial énfasis en las políticas migratorias para la libre circulación de los ciudadanos.

## 2. Ciudadanía laboral en la Comunidad Andina

Según Mendoza Fantinato, la Ciudadanía Laboral andina abarca un extenso conjunto de derechos laborales fundamentales. Entre estos, se incluye el principio de trato como nacional, lo que implica que los trabajadores provenientes de los países miembros tienen acceso a los mismos derechos que los ciudadanos locales al establecer una relación laboral de dependencia. Asimismo, se asegura el acceso a derechos

---

19 NAVARRETE-SUÁREZ, 2024, p. 14.

20 PIJNENBURG, 2023.

como la seguridad social, la portabilidad de prestaciones sociales y servicios médicos, junto con la igualdad de trato y oportunidades a lo largo de todo el territorio perteneciente a la CAN.<sup>21</sup>

Siendo así, la normativa de la CAN abarca varios aspectos esenciales. El ingreso y la permanencia del trabajador andino se realizarán en coordinación con los organismos nacionales competentes y con observancia de la legislación comunitaria vigente.

Para promover la movilidad laboral y proteger los derechos de los trabajadores migrantes, la CAN ha desarrollado un marco normativo. Este marco incluye directivas y acuerdos que buscan eliminar las barreras a la movilidad y garantizar la igualdad de trato para todos los trabajadores dentro de la región, lo que se verá a continuación.

## 2.1. La integración de la Comunidad Andina

La Comunidad Andina de Naciones ha cumplido más de 50 años de integración, un hito que invita a reflexionar sobre su complejidad, cohesión y coherencia organizativa. Según Tremolada Álvarez, la integración económica se basa en la cooperación interestatal mediante reglas y órganos que gestionan intereses comunes, implicando la cesión de competencias nacionales a estructuras supranacionales.<sup>22</sup> Este proceso ha llevado a la creación de un marco jurídico autónomo que impone obligaciones válidas y eficaces sin necesidad de consentimiento posterior de los Estados miembros.

La CAN ha logrado institucionalizar un ordenamiento jurídico con tres niveles normativos: derecho primario

---

21 MENDOZA FANTINATO, 2024, p. 3.

22 TREMOLADA ÁLVAREZ, 2020, p. 412.

(Acuerdo de Cartagena y protocolos), derecho secundario legislativo (decisiones del Consejo Andino de Ministros y la Comisión) y derecho secundario administrativo (resoluciones de la Secretaría). Este marco asegura la preeminencia y aplicabilidad directa de sus normas, integrándose automáticamente en los ordenamientos jurídicos nacionales y prevaleciendo sobre las normas internas en caso de conflicto (Tremolada Álvarez, 2020, p. 420).

Sobre este punto, Cárdenas Rodríguez y Acosta Sánchez destacan que la Comunidad Andina, como organización internacional, desempeña un papel significativo en la vida contemporánea de los ciudadanos de sus países miembros.<sup>23</sup> Esta organización ha surgido como resultado de un proceso de integración en constante evolución, que se desarrolla junto con diversas iniciativas nacionales e internacionales. Áreas clave como la inversión extranjera, la transferencia tecnológica, los derechos de propiedad intelectual, la normativa en materia de competencia, la regulación sanitaria, los estándares de calidad y las telecomunicaciones han sido abordadas a través de su marco legislativo comunitario. Como se verifica, la CAN ha expedido regulaciones en diversas áreas, demostrando su capacidad para adaptarse y evolucionar frente a los desafíos regionales.<sup>24</sup>

Además de la función legislativa, adquiere especial relieve para la integración el rol del Tribunal de Justicia de la Comunidad Andina (TJCAN), quien emite interpretaciones prejudiciales que guían las decisiones judiciales nacionales, incluyendo las emitidas por tribunales arbitrales. Este sistema garantiza que las normas andinas prevalezcan sobre las leyes nacionales, integrándose automáticamente en los ordenamientos jurídicos de los países miembros. Es justa-

---

23 CÁRDENAS RODRÍGUEZ; ACOSTA SÁNCHEZ, 2020, p. 362.

24 CÁRDENAS RODRÍGUEZ; ACOSTA SÁNCHEZ, 2020, p. 385.

mente la labor del TJCAN que ha dado lugar a la creación de principios fundamentales a la integración, los cuales se relacionan con el derecho laboral de la región.

## **2.2. Principios fundamentales en los países andinos y su relación con el derecho laboral andino**

Los Estados que integran la CAN han demostrado un firme compromiso con los principios fundamentales del derecho laboral, especialmente aquellos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Entre estos principios se destacan la libertad de asociación y negociación colectiva, la erradicación del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en el ámbito laboral.

Cada uno de los países miembros de la CAN ha ratificado la totalidad de los convenios fundamentales de la OIT, lo que evidencia su dedicación a fomentar condiciones laborales equitativas y justas. Por ejemplo, los Convenios 87 y 98, que regulan respectivamente la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, así como el derecho a la negociación colectiva, constituyen pilares esenciales para garantizar que los trabajadores puedan organizarse y negociar colectivamente con sus empleadores de manera efectiva y protegida.<sup>25</sup>

Además, la CAN ha implementado normativas internas que reflejan estos principios fundamentales. Por ejemplo, el TJCAN, que también es el órgano encargado de resolver controversias laborales que surgen dentro del marco del Sistema Andino de Integración (SAI), utiliza los principios generales del derecho laboral reconocidos por la OIT y aque-

---

25 VILAR RUBIANO, 2022, p. 7.

llos que son comunes a los países miembros. Esta estructura asegura que las decisiones judiciales sean coherentes con los estándares internacionales y promuevan un entorno laboral justo y equitativo.<sup>26</sup>

La integración de estos principios en las normativas laborales de la CAN no solo facilita la movilidad laboral entre los países miembros, sino que también promueve un entorno de trabajo que respeta los derechos fundamentales de los trabajadores. Este compromiso con los principios laborales internacionales es esencial para el desarrollo económico y social de la región, asegurando que los beneficios de la integración económica se distribuyan de manera equitativa entre todos los trabajadores.

### **2.3. Directivas andinas sobre movilidad laboral y su integración a los Estados**

La CAN ha establecido legislación comunitaria sobre las migraciones regionales y los migrantes, pese a que haya sido instituida inicialmente a partir de metas de integración comercial. A pesar de los avances, persisten obstáculos políticos y legales para la regularización de la condición de los migrantes y su acceso a derechos sociales. Entre las razones se encuentran el desalineamiento de normas internas de los países con respecto a los acuerdos multilaterales y la baja participación de la sociedad en la toma de decisiones.<sup>27</sup>

En el bloque, las directivas sobre movilidad laboral establecen los principios y procedimientos para la libre circulación de trabajadores. Estas directivas buscan armonizar las legislaciones nacionales de los Estados miembros, faci-

---

26 VILAR RUBIANO, 2022, p. 15.

27 SACCHETTA RAMOS MENDES, 2016, p. 77.

litando el reconocimiento mutuo de títulos y calificaciones profesionales, y asegurando la protección de los derechos laborales y sociales de los trabajadores migrantes.

En ese sentido, la CAN ha desarrollado un marco normativo para promover la movilidad laboral, incluyendo directivas para eliminar barreras y asegurar la igualdad de trato. Por ejemplo, la Decisión n° 397 creó la Tarjeta Andina de Migración en 1996, que constituye el único instrumento de control migratorio y estadístico de uso obligatorio para el ingreso y salida de personas del territorio de los países miembros.<sup>28</sup> Además, en 2001, la Decisión n° 504 introdujo el Pasaporte Andino, diseñado para facilitar la circulación de personas y reforzar la identificación internacional de la Comunidad Andina.<sup>29</sup>

Por otro lado, la CAN ha implementado diversas políticas para la gestión de las fronteras y la documentación necesaria para la entrada y salida del territorio de los Estados miembros. Estas políticas incluyen resoluciones como la 501, 502, 503 y 504, que regulan aspectos específicos de la movilidad humana y la documentación migratoria.<sup>30</sup> Además, la CAN ha adoptado formularios comunes para el ingreso y egreso de personas, como la Tarjeta Andina de Migración (TAM), lo que facilita un control más eficiente y coordinado de los movimientos migratorios.<sup>31</sup>

En la Comunidad Andina, se han realizado directivas para fomentar la movilidad laboral y eliminar barreras, pero es imperativo asegurar que estas políticas protejan efectivamente los derechos de los trabajadores migrantes. Pijenburg sugiere que los Estados deben tomar medidas

---

28 SACCHETTA RAMOS MENDES, 2016.

29 SACCHETTA RAMOS MENDES, 2016.

30 ALVITES BAIADERA, 2019, p. 140.

31 ALVITES BAIADER, 2019, p. 140

razonables para evitar violaciones previsibles de los derechos humanos resultantes de acuerdos migratorios. Los ejemplos de la Unión Europea con Turquía y Libia demuestran que, sin una implementación adecuada, estos acuerdos pueden conducir a condiciones socioeconómicas adversas para las personas en movimiento.<sup>32</sup> Tataryn sostiene que la gestión eficaz de la migración laboral debe centrarse en los aspectos prácticos de la relación laboral, considerando las dinámicas reales del mercado laboral y la participación de todos los actores, independientemente de su estatus legal o categoría de empleo.<sup>33</sup>

El derecho a la libre circulación de los trabajadores, también denominado derecho a la migración laboral, cuenta con el reconocimiento formal de la Comunidad Andina a través del Instrumento Andino de Migración Laboral. La Decisión n° 545, que sustituye a la anterior Decisión n° 116, establece principios fundamentales como la igualdad de trato, el ejercicio de derechos sindicales y la formalización de contratos colectivos, todo ello enmarcado dentro de la legislación nacional del país receptor.<sup>34</sup> Según la autora, esta directiva busca garantizar que los trabajadores migrantes andinos sean tratados en igualdad de condiciones que los ciudadanos locales, conforme al principio de igualdad consagrado en las constituciones y normativas internas de los Estados miembros. Asimismo, las directrices de la CAN reconocen múltiples derechos y libertades esenciales para los migrantes, como la igualdad de trato y oportunidades, la no discriminación, el derecho a la sindicalización, la negociación colectiva, el acceso a sistemas de seguridad social y la protección de sus derechos laborales, independientemente

---

32 PIJNENBURG, 2023.

33 TATARYN, 2020.

34 TORRES CADILLO, 2022.

de su estatus migratorio. Este marco normativo tiene como propósito asegurar que los trabajadores migrantes gocen de condiciones laborales y de vida equivalentes a las de los nacionales, promoviendo así su integración social y económica dentro de la región.

### **2.3.1. Decisión n° 441**

La Decisión n° 441 del Consejo Consultivo Laboral Andino, adoptada el 26 de julio de 1998, durante el Nonagésimo Quinto Período Extraordinario de Sesiones de la Comisión en Cartagena de Indias, establece la creación y las funciones de una entidad consultiva dentro del Sistema Andino de Integración. Este órgano, conformado por delegados de alto nivel designados por las organizaciones laborales de cada país miembro, tiene como propósito principal emitir opiniones sobre programas y actividades vinculadas al proceso de integración subregional andina. Dichas opiniones pueden ser solicitadas por el Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, la Comisión o la Secretaría General, o bien ser propuestas de manera autónoma por el Consejo.

Entre sus funciones específicas se incluyen la participación en reuniones de expertos gubernamentales y grupos de trabajo sectoriales cuando sea requerido, así como la intervención con derecho a voz en las sesiones del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores y de la Comisión de la Comunidad Andina. Las deliberaciones y acuerdos alcanzados por el Consejo se registran en actas, y corresponde a la Secretaría General incorporarlos en las propuestas presentadas a la Comisión.

El proceso de designación de los delegados requiere que las organizaciones laborales de cada país determinen el método de elección de sus representantes, quienes ocupan el

cargo por un período anual y deben ser oficialmente acreditados ante la Secretaría General de la Comunidad Andina. La presidencia del Consejo es rotativa, con una duración de un año, respetando el orden de prelación de los órganos del Sistema Andino de Integración. Además, la Decisión n° 441 deroga la previa Decisión 188, consolidando el marco operativo actualizado del Consejo Consultivo Laboral Andino.

### 2.3.2. Decisión n° 545

La Decisión n° 545, adoptada por el Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, durante su Decimoprimera Reunión en Quirama, Antioquia, Colombia, el 25 de junio de 2003, introduce el Instrumento Andino de Migración Laboral. Este marco normativo tiene como propósito regular la libre circulación y la permanencia de los ciudadanos andinos en la subregión cuando desempeñen actividades laborales bajo una relación de dependencia.

El ámbito de aplicación de esta decisión abarca a los trabajadores migrantes andinos, excluyendo específicamente aquellos empleos relacionados con la administración pública y las actividades consideradas incompatibles con la moral, el orden público, la vida, la salud o la seguridad nacional. El documento define conceptos clave como País Miembro, País de Emigración, País de Inmigración y Trabajador Migrante Andino, entre otros, estableciendo un vocabulario uniforme para su implementación en los países integrantes de la Comunidad Andina.

La normativa clasifica a los trabajadores migrantes andinos en cuatro categorías principales: trabajadores con desplazamiento individual, trabajadores de empresa, trabajadores de temporada y trabajadores fronterizos. Los trabajadores con desplazamiento individual son aquellos que

se trasladan a otro País Miembro con fines laborales, ya sea porque han firmado un contrato de trabajo o cuentan con una oferta de empleo en el País de Inmigración. Los trabajadores de empresa son nacionales andinos que son enviados por la empresa para la cual laboran a otro País Miembro, por un período que supera los 180 días. Los trabajadores de temporada se trasladan a otro País Miembro para realizar labores de carácter cíclico o estacional, como actividades agrarias, pecuarias o forestales. Finalmente, los trabajadores fronterizos son aquellos que, manteniendo su residencia habitual en un País Miembro, cruzan de manera continua al área fronteriza de otro País Miembro para desempeñar su trabajo.

El ingreso y permanencia de estos trabajadores debe coordinarse entre los organismos nacionales competentes de los países miembros, observando la legislación comunitaria o nacional vigente. Se garantiza el principio de igualdad de trato y oportunidades, prohibiéndose cualquier tipo de discriminación basada en nacionalidad, raza, sexo, credo, condición social u orientación sexual. Asimismo, los trabajadores migrantes andinos tienen derecho a sindicalizarse, negociar colectivamente y gozar de medidas destinadas a la protección de sus familias, la transferencia de fondos, el acceso a sistemas de seguridad social y el pago de prestaciones sociales.

La decisión también establece una cláusula de salvaguardia que permite a los países miembros establecer excepciones temporales al principio de igualdad de acceso al empleo en caso de perturbaciones graves en el empleo que afecten zonas geográficas, sectores o ramas de actividad económica. Estas medidas deben ser comunicadas y justificadas ante la Secretaría General de la Comunidad Andina.

En ese ámbito, las Oficinas de Migración Laboral de los países miembros tienen múltiples funciones, incluyendo la

ejecución de políticas migratorias laborales, supervisión de condiciones laborales, expedición de documentación para trabajadores migrantes y organización de campañas de información y orientación. Además, se promueve la creación de una red de cooperación para facilitar la libre circulación de trabajadores en la región y se obliga a los países miembros a proporcionar información necesaria a los trabajadores migrantes.

A su vez, el programa de liberalización establece compromisos para reconocer la libertad de circulación de los trabajadores migrantes andinos y no adoptar nuevas restricciones a este derecho. Se detallan plazos específicos para la implementación de diversas facilidades migratorias y laborales, con fechas límite hasta el 31 de diciembre de 2005.

En suma, la Decisión n° 545 busca promover una mayor integración y protección de los derechos de los trabajadores migrantes andinos, facilitando su movilidad y asegurando condiciones laborales justas y equitativas en la región andina. Esta normativa establece un marco integral para la gestión de la migración laboral, considerando las particularidades de los flujos migratorios y garantizando la igualdad de derechos y oportunidades para los trabajadores migrantes en la CAN.

### **2.3.2. Decisión n° 878**

El Estatuto Migratorio Andino, detallado en la Decisión n° 878, adoptado el 12 de mayo de 2024, establece un marco normativo integral para regular la circulación y residencia de los ciudadanos andinos y residentes permanentes extracomunitarios dentro de los países miembros de la CAN. En materia de migración laboral, garantiza derechos que facilitan la integración de los trabajadores migrantes en el mercado laboral de los países miembros.

El Estatuto consagra el principio de igualdad de trato y oportunidades para todos los ciudadanos andinos, asegurando que no sean discriminados por razones de nacionalidad, raza, sexo, credo o condición social. Este principio se extiende al ámbito laboral, donde los trabajadores migrantes deben recibir el mismo trato que los nacionales del país de acogida. Los ciudadanos andinos y sus familiares, una vez obtenida la residencia temporal o permanente, tienen derecho a un trato nacional, lo que incluye acceso a condiciones laborales justas, seguridad social y la posibilidad de sindicalización.

La normativa facilita la movilidad laboral mediante la eliminación de restricciones y barreras administrativas. Los ciudadanos andinos pueden ingresar a cualquier país miembro como turistas sin necesidad de visa, y si deciden establecerse, pueden solicitar la residencia temporal, que les permite permanecer y trabajar hasta por dos años. Esta residencia puede ser gestionada incluso si el solicitante ya se encuentra en el país de destino, y se exoneran las multas o sanciones que puedan haberse acumulado por irregularidades migratorias anteriores. Además, los trabajadores con residencia temporal pueden acceder a cualquier actividad laboral en las mismas condiciones que los nacionales.

Es importante destacar que el Estatuto Migratorio Andino aborda de manera detallada los aspectos relacionados con la circulación y residencia de los ciudadanos andinos, con el objetivo de facilitar su movilidad y promover la integración regional. La libre circulación se define como un derecho fundamental que permite a los ciudadanos andinos ingresar a cualquier país miembro sin necesidad de visa, simplemente presentando un documento de identificación válido. Este derecho asegura una estancia inicial de 90 días, prorrogables por otros 90, sin exceder los 180 días calendarios continuos o discontinuos en el mismo año.

El proceso de residencia temporal está diseñado para ser accesible y flexible. Los ciudadanos andinos pueden solicitar esta residencia en las sedes consulares del país de destino o directamente en el territorio del país miembro, sin importar su condición migratoria previa. La residencia temporal andina permite a los migrantes establecerse en el país receptor por un periodo de hasta dos años, con derechos laborales y sociales equivalentes a los de los ciudadanos locales. Esta medida incluye la posibilidad de acceder a cualquier tipo de actividad laboral, tanto por cuenta propia como ajena, en igualdad de condiciones.

Para obtener la residencia temporal, los solicitantes deben presentar documentación que incluya un documento de viaje válido, certificados de antecedentes penales del país de origen y del país de residencia, y una manifestación escrita del propósito de establecer su residencia temporal. Estos documentos deben estar legalizados conforme a la Convención de La Haya sobre la Apostilla, o certificados por la oficina consular del país de origen. Esta residencia temporal puede renovarse y, posteriormente, convertirse en una residencia permanente, ofreciendo así una vía clara hacia una integración más duradera.

La residencia permanente andina proporciona una estabilidad a largo plazo, permitiendo a los ciudadanos andinos y sus familiares residir indefinidamente en otro país miembro. Los requisitos para esta residencia incluyen la presentación de documentación similar a la de la residencia temporal, así como la acreditación de medios de vida lícitos que aseguren la subsistencia del solicitante y su familia. Con esta residencia, los ciudadanos andinos tienen derecho a los mismos beneficios sociales, económicos y culturales que los nacionales del país de acogida.

El Estatuto también contempla la implementación de ventanillas especiales en los puestos de control migratorio

para facilitar la atención de los ciudadanos andinos y sus familiares, asegurando un trato preferente y eficiente en sus movimientos migratorios. Esta medida es parte de un esfuerzo mayor para crear un entorno favorable que promueva la movilidad segura, ordenada y regular dentro de la CAN.

En términos de protección de los migrantes, el Estatuto destaca la importancia de la no discriminación y la igualdad de trato, prohibiendo cualquier forma de criminalización por razones migratorias. Además, se garantiza el derecho a la reunificación familiar, permitiendo que los miembros de la familia de los ciudadanos andinos, que no ostenten la nacionalidad de un país miembro, obtengan una residencia con la misma vigencia que la del titular. El derecho a la educación para los hijos de los migrantes es también prioritario, asegurando su acceso en igualdad de condiciones con los nacionales, independientemente de la situación migratoria de sus padres.

El intercambio de información migratoria entre los países miembros, regulado por la Decisión 750, facilita la gestión de los flujos migratorios y contribuye a la seguridad y el orden público. Este sistema permite compartir datos sobre movimientos migratorios, alertas e impedimentos, lo que es necesario para una coordinación efectiva en la aplicación del Estatuto.

Así, el Estatuto Migratorio Andino establece un marco comprehensivo que no solo protege a los derechos laborales de los trabajadores migrantes, sino que también facilita su circulación y residencia dentro de la Comunidad Andina. A través de una serie de medidas que promueven la igualdad, la integración y la protección, el Estatuto busca construir una comunidad más cohesionada y equitativa, donde la movilidad de personas contribuya al desarrollo y fortalecimiento de la región.

Una vez analizada la legislación andina referente al ejercicio de la ciudadanía, veamos a continuación cómo el tema está tratado en el MERCOSUR.

### 3. La ciudadanía laboral en el MERCOSUR

El Mercado Común del Sur (MERCOSUR) fue creado por el Tratado de Asunción el 26 de marzo de 1991 y se propone a alcanzar las cuatro libertades de circulación (mercaderías, servicios, capitales y personas) entre Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay. En los últimos años, ha sufrido ampliaciones, en virtud del ingreso de Venezuela (2012) - país que se encuentra actualmente suspendido desde el 2017 por aplicación del Protocolo de Ushuaia sobre Compromiso Democrático - y Bolivia (2024).

Pese a que la dimensión social de la integración no haya sido objeto del Tratado constitutivo, tal como suele ocurrir con los procesos de integración en sus primeros años de existencia<sup>35</sup>, la preocupación con esa variable se hizo presente en el bloque unos años después y se ha fortalecido sobre todo con la aprobación de instrumentos jurídicos en materia de Derechos Humanos, que tuvieron como eje central la dignidad de la persona humana, la igualdad y la no discriminación.

---

35 NEGRO, 2013, p. 45-46.

### 3.1. Los principios fundamentales en los países del MERCOSUR y su relación con el derecho laboral

Argentina, Bolivia, Brasil, Paraguay, Uruguay y Venezuela mantienen en común la membresía a la OIT. En ese sentido, los respectivos derechos domésticos han realizado la internalización de las principales orientaciones de la organización internacional referida, específicamente en virtud de la adhesión que ha habido a una infinidad de convenios internacionales.

La preocupación de la OIT en términos de establecimiento de un estándar global de protección a la parte vulnerable de la relación laboral, representada principalmente por principios como la libertad sindical, eliminación del trabajo forzado, abolición del trabajo infantil, eliminación de la discriminación en el empleo y salud y seguridad del trabajador, ha integrado la agenda del bloque.

De ese modo, siguiendo a esos parámetros, el MERCOSUR ha buscado atender a las exigencias que devienen de la implementación de los principios referidos y del concepto de trabajo decente desarrollado por la OIT, el cual intenta promocionar de forma armónica y equilibrada el logro de cuatro objetivos estratégicos, a saber: promoción de derechos y principios fundamentales del trabajo, creación de nuevos empleos de calidad, protección social y diálogo social.<sup>36</sup>

A la luz de las orientaciones de la OIT y, considerando que la libre circulación de personas es uno de los objetivos previstos en el art. 1º del Tratado de Asunción, que creó el MERCOSUR, la movilidad laboral adquiere especial relieve. Para hacerla posible, pese a que aún no haya sido implemen-

---

36 BELTRAMELLI NETO, BONAMIN, VOLTANI, 2019, p. 3.

tada en la región la libertad referida, fueron aprobadas algunas normas que directamente influyen la circulación de trabajadores, a saber: el Acuerdo Multilateral de Seguridad Social (1997), la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR (en 1998, revisada en 2015), el Acuerdo sobre Residencia (2002) y el Estatuto de la Ciudadanía del MERCOSUR (2021). En ese sentido, veamos, a continuación, cuáles son las principales contribuciones de cada una de las normas señaladas.

### **3.2. Las principales fuentes normativas del MERCOSUR en materia laboral**

Como se ha adelantado, uno de los grandes desafíos que la región tiene por delante es justamente implementar la libertad de circulación de personas y, aquí, específicamente, los derechos que son consecuencia de esa movilidad *intra* zona. Sin embargo, el bloque ha desarrollado algunas normativas importantes para brindar protección al trabajador que se desplaza hacia otro Estado Parte para fines laborales, construidas a partir de los principios de igualdad y no discriminación, conforme a los postulados de la OIT, antes referidos.

#### **3.2.1. El Acuerdo Multilateral de Seguridad Social**

El Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del MERCOSUR fue aprobado por la Decisión n° 19/1997 del Consejo del Mercado Común (CMC) y está vigente entre los cuatro socios fundadores del MERCOSUR desde el 1° de junio de 2005. Tiene como objeto contribuir para la promoción del desarrollo económico con justicia social, a fin de mejorar las condiciones de vida de los habitantes de la región. Asimismo,

incorpora las orientaciones de la OIT contempladas en el Convenio n° 118 sobre la igualdad en el trato de nacionales y extranjeros en materia de Seguridad Social, pese a que solamente Brasil y Uruguay lo hayan ratificado.

En su art. 2º, apartado 1, el Acuerdo define que los derechos de seguridad social serán reconocidos “a los trabajadores que presten o hayan prestado servicios en cualquiera de los Estados Partes reconociéndoles, así como a sus familiares y asimilados, los mismos derechos y estando sujetos a las mismas obligaciones que los nacionales de dichos Estados”. En igual medida, el Acuerdo extiende tales derechos a los trabajadores de cualquier otra nacionalidad que residan en el territorio de un Estado Parte del MERCOSUR y en él hayan prestado servicio, implementando, por lo tanto, los criterios de igualdad y no discriminación.

Entre otros derechos, con la finalidad de reconocer el período laboral desempeñado en otro Estado Parte, el Acuerdo, en su art. 7, apartado 1 determina que “los períodos de seguro o cotización cumplidos en los territorios de los Estados Partes serán considerados, para la concesión de las prestaciones por vejez, edad avanzada, invalidez o muerte.” Tal reconocimiento garantiza la movilidad de los trabajadores, una vez que permite que el período de seguro, pago en virtud de trabajo desempeñado en un Estado Parte, pueda ser considerado para fines de jubilación o pensión por muerte, en otro Estado Parte.<sup>37</sup>

### 3.2.2. La Declaración Sociolaboral

En virtud de algunas críticas que el bloque ha recibido a mediados de los años 90, derivadas de la falta de preocupa-

---

37 HERMES, 2019, p. 141.

ción con la dimensión social<sup>38</sup> y, específicamente, laboral, en 1998 fue aprobado un instrumento de *soft law*, construido a la luz del trabajo de armonización de legislaciones y bajo las principales orientaciones contempladas en las normativas de la OIT. Así, se dio a conocer la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR, resultado de la labor del Subgrupo de Trabajo (SGT) n° 10 (Asuntos laborales, empleo y seguridad social), dependiente del Grupo Mercado Común (GMC). El documento referido contempla tanto derechos individuales (arts. 1 a 7) como colectivos (arts. 8 a 13) del trabajador, contruidos a partir del principio de igualdad y no discriminación, abarcando, igualmente, derechos a la eliminación del trabajo forzado y del trabajo infantil, la libertad de asociación, libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva, derecho de huelga, entre otros. Además, la Declaración deja en claro la preocupación respecto del desempleo,<sup>39</sup> en la medida en que los artículos siguientes prevén expresamente el compromiso de los Estados Partes en fomentar el empleo y crear mecanismos de protección contra el desempleo, tales como el desarrollo de recursos humanos y formación profesional. En igual medida, también está orientada a fomentar la protección de la salud y seguridad del trabajo, así como el derecho a la seguridad social.

En 2015, fue realizada la revisión del texto de 1998, que resultó en la aprobación de una nueva Declaración Sociolaboral del MERCOSUR, que mantuvo la estructura y los derechos consagrados en la anterior, habiendo añadido la preocupación con la promoción de empresas sostenibles como herramienta para el alcance del trabajo decente, el desarrollo sostenible y la innovación que deben mejorar los niveles de vida y las condiciones sociales. Otra novedad

---

38 IRIGOYEN PEDUZZI, 2005, p. 1.

39 CORDEIRO, 2000, p. 139.

de la nueva Declaración fue traer de forma específica y no genérica, como en el texto anterior, cuáles son los derechos individuales del trabajador, en sus artículos 11 a 15, entre los cuales están la limitación de las horas de trabajo, vacaciones y descansos, licencias, remuneración contra el despido arbitrario, etc.<sup>40</sup>

### 3.2.3. Los Acuerdos sobre Residencia

El Acuerdo sobre Residencia para Nacionales de los Estados Partes del MERCOSUR y el Acuerdo de Residencia para Nacionales de los Estados Partes del MERCOSUR, Bolivia y Chile, ambos de 2002, tienen como objetivo facilitar la regularización migratoria de los ciudadanos de estos países, promoviendo la libre circulación de personas dentro de la región. Estos acuerdos se fundamentan en el Tratado de Asunción (1991) y el Protocolo de Ouro Preto (1994), documentos clave en la integración regional, y están dirigidos a fortalecer los lazos entre los Estados Partes y Asociados mediante la armonización de sus legislaciones migratorias.

El principal propósito de los Acuerdos es regularizar la situación migratoria de los nacionales de los Estados Partes y Asociados que desean residir en el territorio de otro Estado Parte. Para ello, se prevé un procedimiento de solicitud de residencia que requiere la acreditación de la nacionalidad, la presentación de documentos de identidad, certificados de antecedentes judiciales y otros requisitos, como la prueba de aptitud psicofísica si lo exige la legislación del Estado de recepción (Art. 1 y Art. 4). Además, los Acuerdos establecen un mecanismo para la transformación de la residencia temporaria en permanente, sujeto a la presentación de documentos

---

40 ELSNER, VIEIRA, 2020, p. 18.

adicionales dentro de los 90 días antes del vencimiento de la residencia temporaria (Art. 5).

Además, los Acuerdos contemplan la concesión de una residencia temporaria de hasta dos años, que puede ser transformada en permanente previa solicitud y presentación de la documentación requerida (Art. 4 y 5). Este proceso facilita la adaptación de los migrantes, permitiéndoles obtener primero una residencia temporaria y luego una permanente, una vez que cumplen los requisitos establecidos por la autoridad migratoria.

Los nacionales de los Estados Partes y Asociados que obtengan residencia en otro Estado Parte gozan de los mismos derechos y libertades civiles, sociales, culturales y económicas que los ciudadanos del país de recepción. Esto incluye el derecho a trabajar, acceder a actividades económicas, entrar y salir del país, así como el acceso a la educación para los hijos de los inmigrantes (Art. 9). Esta disposición es esencial para garantizar la igualdad de trato y oportunidades a los migrantes dentro de la región.

Los Acuerdos también prevén la posibilidad de reunión familiar y permiten así que los miembros de la familia de un migrante, que no posean la nacionalidad de un Estado Parte o Asociado, obtengan una residencia de igual vigencia que la del migrante del cual dependen, siempre que presenten la documentación correspondiente (Art. 9). Esta medida busca proteger la unidad familiar y facilitar la integración de los migrantes.

También se establecen mecanismos de cooperación entre los Estados Partes y Asociados para detectar y sancionar el empleo ilegal de inmigrantes y prevenir el tráfico de personas (Art. 10). Las sanciones se aplicarán a aquellos que empleen inmigrantes en condiciones irregulares, aunque estas medidas no afectarán los derechos adquiridos por los

trabajadores como resultado de su labor.

Los Acuerdos mencionan el compromiso de combatir el tráfico de personas y asegurar la seguridad regional mediante un enfoque colaborativo entre los Estados Partes. Se destaca la importancia de la cooperación en la elaboración de medidas preventivas y en la armonización de las legislaciones nacionales para fortalecer la integración y la seguridad regional.

### 3.2.4.El Estatuto de la Ciudadanía

La Decisión n° 64/2010 del CMC aprobó un Plan de Acción, con el objetivo de profundizar la dimensión social y ciudadana del proceso de integración. Para ello, los diversos comités técnicos y subgrupos de trabajo deberían, en el plazo de 10 años, condensar todos los derechos y beneficios de los nacionales y residentes de los Estados Partes del MERCOSUR en un único documento, que debería ser presentado cuando de la celebración de los 30 años del MERCOSUR.<sup>41</sup>

De hecho, en 26 de marzo de 2021, se aprobó el Estatuto de la Ciudadanía del MERCOSUR, en formato de norma de *soft law*, como un instrumento dinámico que se va actualizando en la medida que nuevas normas del bloque entren en vigencia y contemplen derechos y garantías a los nacionales y residentes de los Estados Partes. El objetivo del instrumento aprobado es generar, paulatinamente, en la zona integrada, la noción de ciudadanía mercosureña, de una identidad MERCOSUR, creada a partir de valores e intereses comunes.

En ese sentido, el Estatuto está organizado bajo 10 ejes temáticos distintos, a partir de una perspectiva transversal de derechos humanos, igualdad y no discriminación. Siendo

---

41 VIEIRA, 2024, p. 278.

así, trata de temas como circulación de personas, integración fronteriza, cooperación judicial y consular, seguridad social, educación, transporte, comunicaciones, defensa del consumidor, derechos políticos y acceso del ciudadano a los órganos del MERCOSUR, y en lo que nos interesa, trabajo y empleo.

Con relación a ese eje temático, el Estatuto reitera los derechos y beneficios de los trabajadores que están contemplados en la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR de 2015.

## Conclusiones

El análisis de la ciudadanía laboral en la CAN y en el MERCOSUR revela que los marcos normativos implementados en estos bloques regionales representan avances significativos para la protección de los derechos laborales de los migrantes. La adopción de principios como la igualdad de trato y la no discriminación refuerza la integración de los trabajadores migrantes en los mercados laborales de los países miembros, permitiendo una mayor cohesión social y económica en la región.

Sin embargo, persisten desafíos en la plena implementación de estas normativas, especialmente en la armonización de legislaciones nacionales con los acuerdos multilaterales. Además, otro gran desafío es que las normas aprobadas resulten de aplicación obligatoria, sobre todo en el caso del MERCOSUR, en virtud de que varias iniciativas en materia laboral no pasan de instrumentos de *soft law*, por lo tanto, desprovistos de vinculación jurídica. A pesar de los esfuerzos realizados, la efectiva protección de los derechos de los trabajadores migrantes y sus familias aún enfrenta obstáculos, particularmente en lo que respecta al acceso equitativo a los sistemas de seguridad social y la protección frente a riesgos laborales.

Es necesario fortalecer los mecanismos de cooperación entre los Estados miembros, promover la coordinación entre las autoridades nacionales y comunitarias, y fomentar políticas más integrales que no solo faciliten la movilidad laboral, sino que también garanticen condiciones laborales justas y seguras para todos los trabajadores, sin importar su origen. En este sentido, la ciudadanía laboral debe evolucionar para adaptarse a la creciente movilidad humana en un mundo globalizado, para promover así la inclusión y el desarrollo socioeconómico en la región.

## Referencias

ALVITES BAIADERA, Angélica Paola. Migraciones internacionales, fronteras y Estados. ¿Cómo interpretar el régimen de frontera desde América del Sur? **Desafíos**, v. 31, n.1, p. 123-156, 2019. Disponible en: <https://revistas.uosario.edu.co/index.php/desafios/article/view/6231>. Consultado el 16 mayo 2025.

BELTRAMELLI NETO, Silvio; BONAMIM, Isadora Rezendes; VOLTANI, Julia de Carvalho. Trabalho decente segundo a OIT: uma concepção democrática? Análise crítica à luz da teoria do contrato social. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da Universidade Federal de Santa Maria**, v. 14, n.1, 2019. Disponible en: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/33853/pdf>. Consultado el 12 jun. 2025.

CÁRDENAS RODRÍGUEZ, Laura Catalina; ACOSTA SÁNCHEZ, Juan Felipe. **Comunidad Andina**. En E. Prieto-Ríos & R. Urueña (Eds.), *Debates contemporáneos de derecho internacional económico: una mirada desde Colombia*, p. 359-386. Editorial Universidad del Rosario, 2020. [https://editorial.uosario.edu.co/debates-contemporaneos-de-](https://editorial.uosario.edu.co/debates-contemporaneos-de)

-derecho-internacional-economico-editorial-universidad-del-rosario.html

CIRO, Yorledy Giraldo; MARRUGO ESPINOSA, Marilyn; MAZA ÁVILA, Francisco Javier. Migración internacional y crecimiento empresarial: una revisión de la literatura. **Revista de Jóvenes Investigadores Ad Valorem**, v.3, n.1, p. 33-45, 2020. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8016511.pdf>. Consultado el 12 jun. 2025.

CONSEJO ANDINO DE MINISTROS DE RELACIONES EXTERIORES. (27 de junio de 2003). Instrumento Andino de Migración Laboral [Decisión 545], del 27 de junio de 2003. Disponible en: <https://www.comunidadandina.org/DocOficialesFiles/Gacetas/Gace938.pdf>. Consultado el 10 jun. 2025.

CONSEJO CONSULTIVO LABORAL ANDINO. Decisión 441, del 31 de julio de 1998. Disponible en: <https://www.comunidadandina.org/DocOficialesFiles/Gacetas/gace358.pdf>. Consultado el 10 jun. 2025.

CORDEIRO, Wolney de Macedo. **A regulamentação das relações de trabalho individuais e coletivas no âmbito do Mercosul**. São Paulo: LTr, 2000.

DÍAZ-RICO, Jhojan Alejandro. Migración, trabajo y nación. El lugar de Colombia en los estudios sobre las migraciones a América Latina. **Anuario de Historia Regional y de las Fronteras**, v. 27, n.2, p. 219-258, 2022. Disponible en: <https://revistas.uis.edu.co/index.php/anuariohistoria/article/view/13447>. Consultado el 10 jun. 2025.

ELSNER, Larissa de Oliveira; VIEIRA, Luciane Klein. A aplicação da Declaração Sociolaboral pelo Tribunal Administrativo Trabalhista do MERCOSUL. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, v. 65, n. 3, p. 9-35, set./dez. 2020.

Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/64037>. Consultado em: 28 abr. 2025.

FEDDERSEN, Mayra, PASCUAL, Tomas, & RODRÍGUEZ-ATERO, Macarena. El derecho humano a migrar en los ordenamientos jurídicos latinoamericanos. **Revista Chilena de Derecho**, v.49, n.2, p.43-70, 2022. Disponível em: <https://revistachilenadederecho.uc.cl/index.php/Rchd/article/view/53325/43803>. Consultado em 10 jun. 2025.

GARCÍA DÍEZ, Susana. La ciudadanía laboral: una reinterpretación socioeconómica de las fronteras del sistema nacional de cuentas. **Cuadernos de Relaciones Laborales**, v.21, n.1, p.167-178, 2003. Disponível em: <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0303120167A/32400>. Consultado em 10 jun. 2025.

HERMES, Manuellita. **Livre Circulação de Trabalhadores e Seguridade Social** – Estudo comparado entre União Europeia e MERCOSUL. Rio de Janeiro: Lumem Juris, 2019.

HETMANTSEVA, Nina D.; KIRIIAK, Oksana V.; KOZUB, Iryna G. The Phenomenon of Labor Migration as a Determining Factor of Global Problems. **Białostockie Studia Prawnicze**, v.26, n.1, p. 63-73, 2021. Disponível em: <https://sciendo.com/article/10.15290/bsp.2021.26.01.05>. Consultado em 10 jun. 2025.

IRIGOYEN PEDUZZI, Maria Cristina. Aplicabilidade da Declaração Sociolaboral do Mercosul nos Estados-Partes. **Encontro de Cortes Supremas do MERCOSUL**, Brasília, v. 3, p. 1-9, 2005. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/imprensa/pdf/peduzzi.pdf>. Consultado em: 13 abr. 2025.

KERWIN, Donald. International migration and work: Charting an ethical approach to the future. **Journal on Migration and Human Security**, v.8, n.2, p.111-133,

2020. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2331502420913228>. Consultado el 10 jun. 2025.

MENDOZA FANTINATO, Guido. **La Ciudadanía Laboral Andina: Derechos laborales fundamentales reconocidos por la Comunidad Andina**. 2024. Disponible en: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5\\_uibd.nsf/C924BA28C1CE4994052581FD006AEA88/\\$FILE/La\\_Ciudadania\\_Laboral\\_Andina.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/C924BA28C1CE4994052581FD006AEA88/$FILE/La_Ciudadania_Laboral_Andina.pdf). Consultado el 10 jun. 2025.

MERCADO COMÚN DEL SUR (MERCOSUR). **Acuerdo sobre residencia para nacionales de los estados partes del Mercosur, Bolivia y Chile**. Disponible en: <https://www.mercosur.int/documento/acuerdo-residencia-nacionales-estados-partes-mercosur-bolivia-chile/>. Consultado el 10 jun. 2025.

NAVARRETE-SUÁREZ, Johana. Migración latinoamericana en México: Cambios y continuidades en la incorporación laboral. **Estudios Demográficos y Urbanos**, v.39, n.2, 2024. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/educm/v39n2/2448-6515-educm-39-02-e2195.pdf>. Consultado el 10 jun. 2025.

NAVARRETE-SUÁREZ, Johana; MASFERRER, Claudia. Heterogeneidad de la integración laboral en Colombia: diferencias según el sexo y la pertenencia étnica de desplazados forzados y otros migrantes internos. **Revista Latinoamericana de Población**, v. 14, n. 26, p. 89-123, 2019. Disponible en: <https://revistarelap.org/index.php/relap/article/view/49>. Consultado el 10 jun. 2025.

NEGRO, Sandra. Caracterización y clasificación de los esquemas de integración. In: NEGRO, Sandra (Dir.) **Derecho de la Integración**. Manual. 2. ed. Buenos Aires/Montevideo: BdeF, 2013.

PÉREZ-SORIA, Judith; CADENA INOSTROZA, Cecilia. Ciudadanía y movilidad humana: los derechos de las personas más allá de la pertenencia al Estado nación. **Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales**, v. 67, n. 246, p 183-204, 2022. Disponible en: <https://www.revistas.unam.mx/index.php/rmcpys/article/view/75100>. Consultado el 10 jun. 2025.

PIJNENBURG, Annick. Migration Deals Seen through the Lens of the ICESCR. **International Journal of Refugee Law**, n.35, p.151-170, 2023. Disponible en: <https://academic.oup.com/ijrl/article/35/2/151/7222888>. Consultado el 10 jun. 2025.

RÚA CASTAÑEDA, Sohely; VÉLEZ ORREGO, Ana Teresa. La ciudadanía laboral: debates actuales de su sentido clásico. **Controversia**, n.194, p. 87-118, 2010. Disponible en: <https://revistacontroversia.com/index.php/controversia/article/view/112>. Consultado el: 10 jun. 2025.

SACCHETTA RAMOS MENDES, José. ¿Puertas abiertas?: migraciones regionales, derecho e integración en la Comunidad Andina de Naciones y en el Mercosur. **Cadernos CRH**, vol.29, n. 3, p.77-92, 2016. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/YhGzhc8sP3y7KXWZGSSwPmt/?format=pdf&lang=pt>. Consultado el 10 jun. 2025.

SECRETARÍA GENERAL DE LA COMUNIDAD ANDINA. **Estatuto Migratorio Andino**. [Decisión 878] del 12 de mayo de 2021. Disponible en: <https://www.comunidadandina.org/DocOficialesFiles/Gacetas/Gace938.pdf>. Consultado el 10 jun. 2025.

SEYIDZADE, Afat; RAJABOV, Eltaj. The Main Causes and Consequences of Migration and Emigration of Labor Resources and Methods of Their Regulation. **Economic**

**and Social Development, International Scientific Conference on Economic and Social Development**, n.70, p.666-673, 2021. Disponible en: <https://www.proquest.com/openview/fdaf797fe65d2d82bb9540db227c868f/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2033472>. Consultado el 10 jun. 2025.

TATARYN, Anastasia. Re-conceptualizing labor law in an era of migration and precarity. **Law, Culture and the Humanities**, v.16, n.3, p.477-498, 2020. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/1743872116683381>. Consultado el 10 jun. 2025.

TORRES CADILLO, Rosa Isabel. La migración laboral y su incidencia en la dignidad humana: una problemática del trabajador migrante. **Revista de Derecho Procesal del Trabajo**, v.5, n.5, p. 155-170, 2022. Disponible en: <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/578/761>. Consultado el 10 jun. 2025.

TREMOLADA ÁLVAREZ, Eric. Luces y sombras de una integración cincuentenaria. Reflexiones acerca de la Comunidad Andina. In: TREMOLADA ÁLVAREZ, Eric (Ed.), **Conjuntos geopolíticos, regionalización y procesos de integración en el siglo XXI** - Colección IUS COGENS, v. 8, p. 413-427, 2020. Disponible en: <https://www.jstor.org/stable/j.ctv1rcf29x.15>. Consultado el 10 jun. 2025.

VIEIRA, Luciane Klein. A Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia e o Estatuto da Cidadania do MERCOSUL: convergências e divergências. In: VICHINKESKI TEIXEIRA, Anderson; STRECK, Lenio Luiz; SEVERO ROCHA, Leonel (Orgs.) **Constituição, Sistemas Sociais e Hermenêutica**. Anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito da UNISINOS. Mestrado e Doutorado. Nº 20. Blumenau: Dom Modesto, 2024. p. 267-293.

VILAR RUBIANO, Fabián Enriue. Derecho laboral andino.

**DIXI**, v.24, n.1, p.1-17, 2022. Disponible en: <https://revistas.ucc.edu.co/index.php/di/article/view/4238>. Consultado el 10 jun. 2025.

---

*Recebido em: 16/06/2025*

*Aprovado em: 23/08/2025*

**Luciane Klein Vieira**

*E-mail: lucianekleinvieira@yahoo.com.br*

**Eduardo Andrés Calderón Marengo**

*E-mail: eduardo.calderon@campusucc.edu.co*

**Gabriel Ravelo-Franco**

*E-mail: gravelo@continental.edu.pe*

