



SG/CAAM/XI/INFORME/Rev. 1
24 de enero de 2005
1.14.15

XI REUNIÓN DEL COMITÉ ANDINO DE
AUTORIDADES DE MIGRACION (CAAM)
-FONOCONFERENCIA-
17 de noviembre de 2004
Lima - Perú

INFORME
DE LA XI REUNIÓN DEL COMITÉ ANDINO DE
AUTORIDADES DE MIGRACION (CAAM)
-FONOCONFERENCIA-

INFORME

DE LA XI REUNION DEL COMITÉ ANDINO DE AUTORIDADES DE MIGRACION (CAAM)

-FONOCONFERENCIA-

I

Sede y Participantes

La XI Reunión del Comité Andino de Autoridades de Migración (CAAM) se celebró bajo la modalidad de fonoconferencia desde La Paz, Bogotá, Quito y Lima, el día 17 de noviembre de 2004.

Participaron de la reunión los representantes designados por Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú, quienes fueron debidamente acreditados ante la Secretaría General de la Comunidad Andina por medio de los respectivos Ministerios de Relaciones Exteriores. La delegación de la República Bolivariana de Venezuela manifestó su imposibilidad de participar en esta reunión.

La lista de participantes figura en el **Anexo I del presente Informe**.

La Presidencia de la Reunión estuvo a cargo del Ministerio de Relaciones Exteriores de Perú.

II

Agenda de la Reunión

Al inicio de la reunión, se aprobó como único tema de agenda la revisión del texto de Anteproyecto de Reglamento del Instrumento Andino de Migración Laboral, resultante de la X Reunión del Comité Andino de Autoridades de Migración (Lima, 30 de septiembre y 1 de octubre de 2004).

III

Desarrollo de la Reunión

De acuerdo a la metodología aprobada por todas las delegaciones, se procedió a revisar cada uno de los Capítulos contenidos en la versión del Anteproyecto del Reglamento del Instrumento Andino de Migración Laboral, resultante de la X Reunión del Comité Andino de Autoridades de Migración.

Cada una de las delegaciones manifestó sus comentarios y observaciones a dicha versión, procediéndose a reajustar los textos de algunos artículos allí contenidos. Las delegaciones de Bolivia, Ecuador y Perú presentaron propuestas concretas de redacción alternativa en los artículos 1, 3, 4, 8, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 20, 25, 27 y 30, las cuales fueron remitidas a la Secretaría General y reenviadas por ésta a todas las delegaciones nacionales participantes de la XI Reunión del CAAM.

Según los plazos fijados por la Presidencia del Comité y acogido por todas las delegaciones nacionales participantes, el viernes 19 de noviembre venció el plazo para que las delegaciones nacionales terminen de efectuar, vía correo electrónico, sus últimas observaciones y comentarios a la versión del documento resultante de la fonconferencia del día 17 de noviembre.

Con los comentarios puntuales efectuados por la delegación de Bolivia el día 19 de noviembre, el Anteproyecto de Reglamento del Instrumento Andino de Migración Laboral quedó finalmente consensuado técnicamente, tal como figura en el **Anexo II del presente Informe**.

IV Conclusiones y próximas acciones

Las delegaciones nacionales encomendaron a la Presidencia del CAAM informar a la VIII Reunión del Consejo Asesor de Ministros de Trabajo de la Comunidad Andina los resultados de esta reunión, a fin que se puedan cumplir los próximos pasos establecidos en la Decisión 545 “Instrumento Andino de Migración Laboral” relativos a la aprobación del Reglamento de dicha Decisión vía Resolución de la Secretaría General de la Comunidad Andina.

V Agradecimientos

La Presidencia del CAAM agradeció a las delegaciones asistentes los esfuerzos desplegados para alcanzar el consenso técnico en el Anteproyecto de Reglamento de la Decisión 545 “Instrumento Andino de Migración Laboral”, así como a la Secretaría General de la Comunidad Andina por su participación y apoyo como Secretaría Técnica de esta reunión.

ANEXO I

LISTA DE PARTICIPANTES

XI Reunión del Comité Andino de Autoridades de Migración (CAAM)

17 de noviembre

Lima, Quito y Bogotá: 09:00 a 13:00 hrs.

La Paz y Caracas : 10:00 a 14:00 hrs.

BOLIVIA

1. Dr. Williams Aparicio Rodas
Director General de Trabajo y Seguridad Industrial
Ministerio de Trabajo
2. Dr. Marco Antonio León León
Ministerio de Trabajo
3. Dra. Karen Mujica
Ministerio de Trabajo
4. Jorge Botello
Ministerio de Trabajo

COLOMBIA

1. Carlos Iván Plazas Herrera
Coordinador Grupo de Visas e Inmigración
Ministerio de Relaciones Exteriores
2. Dr. Gabriel Mesa Cárdenas
Jefe de la Oficina de Asesoría de Asuntos Internacionales
Ministerio de Protección Social
3. Dr. Jorge Gallo
Oficina de Asesoría de Asuntos Internacionales
Ministerio de Protección Social
4. Dr. Diego Cadena
Ministerio de Relaciones Exteriores
5. Dr. Santiago Ríos
Ministerio de Protección Social – Migraciones Laborales
6. Dra. Mariela Olguín
Ministerio de Protección Social – Migraciones Laborales

ECUADOR

1. Dra. Galicia Rodríguez
Directora de Empleo
Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos
2. Dr. Jorge León
Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos

PERÚ

1. Embajador Carlos Velasco Mendiola, Subsecretario de Comunidades Peruanas en el Exterior del Ministerio de Relaciones Exteriores.
2. Ministro Eduardo Chávarri, Director General de Asuntos Consulares del Ministerio de Relaciones Exteriores.
3. Dr. Guillermo Miranda, Director General de la Oficina de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo.
4. PNP Diómedes Hernán Díaz Horna, Director General de Migraciones y Naturalización (DIGEMEN).
5. Dr. Mauricio Marín, Director Ejecutivo del DIGEMIN.
6. Dra. Gladis García Paredes, Directora de Política Migratoria – Ministerio de Relaciones Exteriores.
7. Dr. Rubén Espinoza, Dirección de Política Migratoria – Ministerio de Relaciones Exteriores.

SECRETARIA GENERAL DE LA COMUNIDAD ANDINA

Guido Mendoza Fantinato
Gerente del Proyecto Laboral

ANEXO II

**ANTEPROYECTO DE REGLAMENTO DEL INSTRUMENTO ANDINO DE
MIGRACIÓN LABORAL**

**(Aprobado por la XI Reunión del Comité Andino de Autoridades de Migración –
CAAM. Modalidad de Fonoconferencia, 17 de noviembre de 2004)**

Anteproyecto de Reglamento del Instrumento Andino de Migración Laboral

RESOLUCION No. XXXX

Reglamento del Instrumento Andino de Migración Laboral

La Secretaría General de la Comunidad Andina,

VISTOS: La Disposición Transitoria Segunda de la Decisión 545 “Instrumento Andino de Migración Laboral”,

CONSIDERANDO: La opinión del Consejo Asesor de Ministros de Trabajo y del Comité Andino de Autoridades de Migración, en consulta con el Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores,

Resuelve:

Aprobar el siguiente Reglamento del “Instrumento Andino de Migración Laboral”.

Capítulo I Disposiciones Generales

Artículo 1º.- Definiciones generales

Para la aplicación del presente Reglamento se entenderá por :

- a) Decisión: al Instrumento Andino de Migración Laboral aprobado mediante Decisión 545 y sus modificaciones;
- b) Reglamento: el presente documento.
- c) Dependiente: se entenderá como dependiente del trabajador a la persona vinculada a éste por lazos de consanguinidad, adopción o afinidad hasta el segundo grado según el cómputo civil, y que dependan económicamente de éste.
- d) Beneficiario: es beneficiario de los derechos del trabajador migrante andino, su cónyuge o conviviente, hijos, ascendientes y descendientes y los declarados herederos forzosos según la legislación nacional interna del País Miembro.

Los términos y expresiones definidos en el artículo 3º de la Decisión tienen el mismo significado en este Reglamento.

Los plazos establecidos en este Reglamento se contarán en días calendario, salvo expresa mención en contrario.

Artículo 2º.- Autoridades e Instituciones Competentes

El listado de las Autoridades e Instituciones Competentes de cada uno de los Países Miembros que estarán vinculadas con la aplicación de la Decisión se confeccionará de acuerdo a lo señalado por cada una de las legislaciones nacionales en la materia. Dicho listado será comunicado y actualizado permanentemente por los Ministerios de Relaciones Exteriores ante la Secretaría General de la Comunidad Andina, la cual llevará un registro actualizado de dichas designaciones.

Artículo 3º.- Ambito subjetivo

La Decisión incluye en su ámbito de competencia a trabajadores que prestan sus servicios bajo relación de dependencia al amparo de un contrato de trabajo. Los trabajadores autónomos se regulan por la normativa comunitaria en materia de prestación de servicios.

Para efectos de lo señalado en la Decisión, no se incluyen a las siguientes categorías de trabajadores:

- a) El personal itinerante al servicio de empresas de transporte aéreo o terrestre internacional que desempeñen sus actividades en el territorio de dos o más países miembros.
- b) Los miembros del personal de las Misiones Diplomáticas, de las Oficinas Consulares y los funcionarios de los organismos internacionales.
- c) Los funcionarios de la administración pública de un País Miembro, de acuerdo a lo señalado por las legislaciones nacionales en la materia.

Capítulo II

Derechos laborales y de seguridad de los trabajadores migrantes andinos

Artículo 4º.- Configuración de la relación de trabajo

En el espacio comunitario andino, se entiende que se configura una relación de trabajo, cuando se verifican los elementos que determinan la prestación de servicios bajo relación de dependencia, es decir, subordinados y remunerados; configurada dicha relación laboral para cualquier nacional andino, es aplicable la legislación interna del derecho del trabajo y de la seguridad social vigente, en cada uno de los Países Miembros.

Artículo 5º.- Derechos de los trabajadores migrantes andinos.

En el espacio comunitario andino, todo trabajador migrante andino goza, tanto fuera como al interior del centro de trabajo de sus derechos fundamentales, individuales y sociales. En tal sentido, los Países Miembros, por su condición de integrantes de la Organización Internacional de Trabajo, aplican, desarrollan, y garantizan la plena vigencia de los principios contenidos en la Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT de 1998.

Artículo 6º.- Derecho al trabajo y libertad de trabajo

Todo ciudadano comunitario tiene derecho al trabajo y a la libre elección de éste, en igualdad de oportunidades.

Ninguna persona puede ser sometida a esclavitud o servidumbre. Los Países Miembros adoptarán medidas para garantizar la abolición de todo trabajo forzoso u obligatorio.

Artículo 7º.- Trabajo de menores y jóvenes

La edad mínima de admisión en el trabajo es aquella señalada por las legislaciones nacionales de los Países Miembros, en concordancia con lo establecido en el Convenio N° 138 de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 8º.- Condiciones de trabajo equitativas

El trabajador migrante andino tiene derecho a laborar en condiciones que respeten su dignidad, salud, seguridad y bienestar personal y familiar. Dichas condiciones incluyen, como mínimo, los siguientes derechos:

- a) Igualdad de oportunidades e igualdad de trato.
- b) Derecho a una remuneración equitativa y suficiente que asegure al trabajador y a su familia su desarrollo humano.
- c) Derecho a la salud.
- d) Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a lo regulado por la normativa comunitaria y la legislación de los Países Miembros.
- e) Seguridad Social, conforme a lo regulado por la normativa comunitaria y la legislación de los Países Miembros.
- f) A la Formación Profesional.
- g) A la protección en el empleo.
- h) A los derechos colectivos y su ejercicio en los ámbitos nacionales y comunitarios.

Artículo 9º.- Del derecho a la unidad familiar

Los miembros de la familia del trabajador migrante andino señalados en el segundo párrafo del artículo 12º de la Decisión, que no tengan la nacionalidad del País de Inmigración, gozarán del mismo tiempo de permanencia autorizado al trabajador migrante andino del que dependan.

Excepcionalmente, dicha autorización se extenderá cuando, habiendo fallecido el trabajador migrante andino, algún miembro de su familia, o de los beneficiados con la unidad familiar, inicie un procedimiento administrativo o un proceso judicial en el que se demande al empleador, o a un tercero solidario, o a alguna institución de seguridad social, el pago de un determinado beneficio generado por el causante. Dicha excepción estará vigente para el titular de la acción y sus dependientes mientras dure el procedimiento administrativo o el proceso judicial correspondiente.

Artículo 10º.- Derecho a la información

El trabajador migrante andino tiene derecho a ser informado sobre los diversos aspectos vinculados con sus derechos laborales sustantivos y adjetivos, así como aquellos de carácter migratorio.

Las Oficinas de Migración Laboral elaborarán documentos informativos para los trabajadores migrantes andinos sobre sus derechos y obligaciones en el País Miembro en el que se encuentren.

Capítulo III

Disposiciones administrativas y migratorias de los trabajadores andinos

Artículo 11º.- De la regulación interna de los requisitos para la aprobación del contrato de trabajo y el otorgamiento de la calidad migratoria al trabajador migrante andino

Toda disposición legal o regulación de un País Miembro, relativa al establecimiento de requisitos para la aprobación del contrato de trabajo, así como de la calidad migratoria del trabajador migrante andino, deberá enmarcarse en la Decisión 545 y su Reglamento.

Con ello se busca asegurar la libre circulación y establecimiento de los trabajadores migrantes andinos dentro del espacio comunitario.

Artículo 12º.- Contenido mínimo del contrato de trabajo

El contrato de trabajo del trabajador migrante andino deberá contener, como mínimo, la siguiente información:

- a) Identificación, sexo y edad del trabajador.
- b) Identificación del empleador, incluyendo lo pertinente a los asuntos de índole tributario.
- c) Nacionalidad del trabajador.
- d) Clasificación del trabajador migrante de acuerdo al artículo 4º de la Decisión.
- e) Remuneración.
- f) Duración del contrato de trabajo, según las leyes de cada País Miembro.
- g) Actividad económica desarrollada por el empleador.
- h) Actividad o puesto de trabajo a ser ocupado por el trabajador.
- i) Jornada laboral.
- j) Beneficios adicionales que las leyes laborales de los Países Miembros otorguen a sus nacionales.

Artículo 13º.- Aprobación administrativa del contrato de trabajo y la acreditación de la calidad de trabajador migrante andino

Los trabajadores migrantes clasificados en el artículo 4º de la Decisión, para obtener su calidad migratoria de trabajadores ante las autoridades nacionales de migración

correspondientes, deben tener previamente un contrato de trabajo escrito aprobado por la Oficina de Migración Laboral del País de Inmigración.

La aprobación del contrato del trabajo se realiza dentro del plazo que establezca la legislación de cada País Miembro; vencido dicho plazo sin respuesta expresa de la Oficina de Migración Laboral, se aplica el silencio administrativo positivo entendiéndose aprobado dicho contrato de trabajo, quedando habilitado dicho trabajador para el cumplimiento de los siguientes trámites antes las autoridades de migración correspondientes.

La aplicación del silencio administrativo mencionado en el párrafo anterior, se produce sin perjuicio de la atribución de la Oficina de Migración Laboral de fiscalizar posteriormente la autenticidad de la información proporcionada así como la eventual nulidad de la aprobación o pronunciamiento expreso sobre el contrato de trabajo. En este último caso, la Oficina de Migración Laboral correspondiente deberá informar inmediatamente el hecho ante la autoridad de migración competente.

Artículo 14º.- De la calidad migratoria del trabajador

Aprobado el contrato de trabajo, expresa o de manera ficta, conforme lo establecido en el artículo anterior, corresponde a la autoridad migratoria resolver sobre el otorgamiento de la calidad migratoria habilitante.

La autoridad migratoria resuelve la solicitud de otorgamiento de la calidad migratoria dentro del plazo regulado en la legislación de cada País Miembro, vencido dicho plazo opera el silencio administrativo positivo, considerándose otorgada la calidad migratoria solicitada. Ello sin perjuicio de la atribución de fiscalización posterior y de la eventual nulidad de la calidad otorgada de manera ficta.

Artículo 15º.- De la vigencia de la calidad migratoria del trabajador

Se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) La calidad migratoria del trabajador tendrá la vigencia que establezca cada legislación interna, la cual será renovada si se acredita la vigencia del contrato de trabajo, cuya duración se rige por las normas laborales del país de inmigración.
- b) Esta calidad migratoria puede ser recibida, a elección del trabajador, dentro del territorio del País de Inmigración o fuera de él.
- c) Finalizado el contrato de trabajo, la duración de la calidad migratoria del trabajador se extenderá hasta por 60 días adicionales.
- d) La ausencia del trabajador migrante andino en el País de Inmigración hasta por 06 meses consecutivos, originará la pérdida automática de su calidad migratoria.
- e) El inicio, por parte del trabajador migrante andino, de un procedimiento administrativo o proceso judicial motivado en una pretensión generada en el contrato de trabajo, dentro de los 30 días siguientes a la terminación de dicho contrato, prorroga automáticamente la calidad migratoria del trabajador hasta que el empleador o deudor solidario, o la institución de seguridad social correspondiente cumplan con sus obligaciones, de acuerdo con la legislación laboral del País de Inmigración. El inicio de este procedimiento administrativo o proceso judicial deberá ser comunicado, por parte del trabajador migrante andino, a la Oficina de Migración

Laboral correspondiente en un plazo máximo de 5 días. Dicha Oficina, de ser el caso, comunicará a la autoridad de migración el inicio de este procedimiento administrativo o proceso judicial en un plazo no mayor de 5 días, a fin que se proceda con las prórrogas de la calidad migratoria del trabajador.

Artículo 16º.- De la prestación del servicio con aprobación de contrato de trabajo y/o calidad migratoria sustentada en el silencio administrativo

El inicio de la relación laboral efectuada con las aprobaciones o calidades migratorias bajo la modalidad del silencio administrativo reguladas en el presente Reglamento, será considerada para todo efecto migratorio como regular, y no genera sanción administrativa alguna.

Artículo 17º.- Del registro de trabajadores migrantes andinos

La Oficina de Migración Laboral tiene a su cargo el Registro de los Trabajadores Migrantes Andinos, cuya información será consolidada y remitida dentro del primer trimestre de cada año a la Secretaría General de la Comunidad Andina. Este registro es independiente de aquellos registros que por su naturaleza sean de competencia de las oficinas de migración que existan en los Países Miembros.

Los contenidos de la información que se recopile en dicho Registro, así como la que sea remitida a la Secretaría General de la Comunidad Andina, podrá ser ampliada mediante Resolución de dicha Secretaría General, previa opinión favorable del Comité Andino de Autoridades de Migración (CAAM).

Artículo 18º.- Trabajadores con desplazamiento individual

La existencia de las ofertas de empleo contenidas en el artículo 5º de la Decisión permitirá a los trabajadores migrantes andinos celebrar contratos de trabajo en el País de Inmigración y recibir la calidad migratoria de trabajador dentro de dicho país.

Artículo 19º.- Trabajadores de empresa

Los trabajadores de empresas domiciliadas o no domiciliadas o no instaladas en el País de Emigración, que se trasladan a otro País Miembro para efectuar proyectos o actividades empresariales de éstas, puedan efectuar sus actividades laborales dentro de los primeros 180 días, sin requerir calidad migratoria de trabajador, conforme al artículo 6º de la Decisión.

Para obtener la calidad migratoria de trabajador en el País de Inmigración, en caso su empleador no esté domiciliado o instalado en el País de Emigración, deberá presentar a la Oficina de Migración Laboral, además del contrato de trabajo que lo vincula con la empresa matriz, documentación que sustente la existencia de un proyecto empresarial concreto, indicándose el tiempo de duración del mismo.

En caso la empresa tenga sucursal en el País de Emigración, se deberá presentar también el contrato de trabajo celebrado entre dicha sucursal y el trabajador.

Artículo 20º.- Trabajador de temporada

Respecto del artículo 7º de la Decisión, el contrato de trabajo escrito deberá contener, además de lo previsto en los artículos precedentes, lo siguiente:

- a) Actividad a realizar, explicando su naturaleza temporal y la duración determinada o aproximada.
- b) Lugar de alojamiento provisto por la empresa.
- c) Lugar de desarrollo de las actividades.
- d) Declaración jurada del empleador de asumir el gasto del retorno al País de Emigración o un tercer país.
- e) Declaración del trabajador en la que se expresa su voluntad de retornar al País de Emigración o un tercer país, concluido el vínculo laboral y las circunstancias que le posibilitan mantener su estadía en el País de Inmigración.

Para efectos del Artículo 21 de la Decisión, los trabajadores temporales no requerirán obtener la calidad migratoria de trabajador para efectuar sus labores por un período de hasta 90 días, prorrogable por un período igual en un año calendario, siempre y cuando efectúen su registro en la Oficina de Migración Laboral del País de Inmigración y la concesión de la prórroga sea otorgada por la autoridad de migración respectiva.

Artículo 21º.- Trabajador Fronterizo

Respecto del artículo 8º de la Decisión, el contrato de trabajo escrito deberá fijar expresamente, además de lo dispuesto en los artículos precedentes, el lugar del domicilio habitual del trabajador migrante andino en el País de Emigración, el lugar o domicilio del centro de labores en el País de Inmigración, y una referencia explicativa sobre las razones del desplazamiento fronterizo continuo.

Artículo 22º.- Jubilación y su efecto migratorio

La jubilación del trabajador migrante andino en el País de Inmigración le permitirá gozar, al igual que a los miembros de su familia señalados en el segundo párrafo del Artículo 12º de la Decisión que no tengan la nacionalidad del País de Inmigración, de una permanencia autorizada indefinida.

Capítulo IV Cláusula de Salvaguardia

Artículo 23º.- Requisitos para la Cláusula de Salvaguardia

La Cláusula de Salvaguardia regulada en el artículo 16º de la Decisión, es una medida excepcional para solucionar una grave afectación o perturbación en el empleo, vigente al momento de tomarse la medida. La sustentación de la medida debe considerar lo siguiente:

- a) Identificación de la zona geográfica y/o la actividad en donde el empleo está afectado, y proporcionar datos de empleo de otras zonas geográficas o actividades.
- b) Explicación de cómo es que la aplicación de la Decisión y su reglamento contribuye sustantivamente en afectar gravemente el empleo en una zona geográfica o rama de actividad.
- c) Limitar la medida sólo a aquellos ciudadanos comunitarios que solicitan autorización para trabajar en las zonas geográficas o rama de actividad afectadas.
- d) La medida en ningún caso podrá establecer menores derechos para los ciudadanos comunitarios que aquellos establecidos para cualquier trabajador extranjero en el país que solicita o aplica la medida.
- e) Exponer otras posibles medidas, distintas a las migratorias, que hayan sido evaluadas para solucionar la crisis, y las razones por las que se concluye en adoptar la salvaguarda. Los países miembro deben procurar adoptar medidas alternativas a la afectación de la libre circulación de ciudadanos comunitarios.

El Organismo Nacional de Integración del País Miembro será el encargado de comunicar a la Secretaría General de la Comunidad Andina y a los demás Países Miembros sobre la aplicación de la excepción temporal al principio de igualdad de acceso al empleo contenida en el Artículo 16 de la Decisión.

La Secretaría General de la Comunidad Andina podrá proponer medidas o alternativas que permitan superar la situación grave que afecte al País Miembro que estableció dicha excepción temporal.

Capítulo V

Del Comité Andino de Autoridades de Migración y las Oficinas de Migración Laboral

Artículo 24º.- Comité Andino de Autoridades de Migración y Subcomité sobre Asuntos de Migración Laboral

El Comité Andino de Autoridades de Migración (CAAM), a través de su Subcomité sobre Asuntos de Migración Laboral, se encargará de facilitar criterios técnicos que permitan superar las eventuales discrepancias que pudiesen surgir sobre la interpretación o aplicación de la Decisión y del presente Reglamento.

El Comité Andino de Autoridades de Migración (CAAM), a través de su Subcomité sobre Asuntos de Migración Laboral, propondrá a la Secretaría General de la Comunidad Andina los requisitos, documentos o formatos administrativos que se requieran para la mejor aplicación de la Decisión y el Reglamento. Dichos formatos son aprobados por Resolución de la Secretaría General de la Comunidad Andina y publicados en la Gaceta Oficial del Acuerdo de Cartagena.

El Subcomité sobre Asuntos de Migración Laboral debe establecer un cronograma de reuniones presenciales o telemáticas, para el permanente análisis en la ejecución de la

Decisión y el Reglamento. Para ello estará en permanente consulta con el Consejo Asesor de Ministros de Trabajo de la Comunidad Andina.

Artículo 25º.- Oficinas de Migración Laboral

Además de las atribuciones establecidas en la Decisión, las Oficinas de Migración Laboral tienen las siguientes atribuciones:

- a) Actuar como órganos de consulta obligatoria para la formulación de las políticas de gobierno y disposiciones reglamentarias de los Países Miembros, vinculadas con la migración laboral.
- b) Efectuar la supervisión de la situación laboral de los trabajadores migrantes, de acuerdo a lo señalado por la correspondiente legislación nacional en la materia.
- c) Realizar acciones técnicas o de supervisión coordinadas con las Oficinas de Migración Laboral de los otros Países Miembros o las que realicen sus veces.

Capítulo VI Disposiciones Finales

Artículo 26º.- Aplicación jurisdiccional

El Tribunal de Justicia de la Comunidad Andina es competente para conocer sobre los derechos laborales reconocidos en la normativa comunitaria.

A nivel de cada País Miembro, su judicatura conocerá los procesos vinculados a los derechos laborales y migratorios del trabajador migrante andino.

Artículo 27º.- Juez competente y legislación laboral aplicable

A fin de conocer los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral del trabajador migrante andino, es competente la autoridad administrativa de trabajo y el juez del País de Inmigración.

Los jueces de los Países Miembros pueden solicitar interpretaciones pre-judiciales al Tribunal de Justicia de la Comunidad Andina, a efectos de aplicar correctamente la normativa comunitaria en materia laboral y su adecuada vinculación con las normas laborales nacionales.

Artículo 28º.- Aplicación e integración

Las disposiciones de la Decisión y el Reglamento son aplicables, cada una, de manera inmediata de acuerdo al ordenamiento jurídico comunitario, y no dejarán de aplicarse por falta de disposiciones o formalidades administrativas en los Países Miembros.

Artículo 29º.- Interpretación

En caso de duda sobre la interpretación de la normativa comunitaria en materia sociolaboral prevalecerá el criterio que garantice, en cuanto a los aspectos migratorios se refiere, la libre circulación y establecimiento de los ciudadanos comunitarios, y para los aspectos laborales en general, el goce de estos derechos en igualdad de oportunidades y de trato, con plena vigencia del principio protector del trabajador migrante andino.

Igualmente, en la interpretación de los derechos laborales y de seguridad social en el espacio comunitario se deben considerar los Tratados, Cartas Sociales, Declaraciones de Derechos Humanos, así como las Decisiones y Reglamentos comunitarios que los regulan.

Artículo 30º.- Vigencia

El presente Reglamento tendrá la misma vigencia de la Decisión, sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Tercera.

Artículo 31º.- Publicidad de las normas comunitarias sociolaborales

Los Países Miembros publicarán en sus respectivos boletines o diarios oficiales de publicación de normas, las normas comunitarias de carácter sociolaboral, dentro de los 30 días calendarios siguientes a su publicación en la Gaceta Oficial del Acuerdo de Cartagena.

La publicación de las normas comunitarias en dichos boletines o diarios oficiales sólo tiene un efecto de publicidad entre los ciudadanos de los Países Miembros, siendo que la plena vigencia jurídica de las Decisiones y Reglamentos en el ámbito comunitario se produce con su publicación en la Gaceta Oficial del Acuerdo de Cartagena.

Disposiciones Transitorias

Primera.- Con respecto a la Disposición Transitoria Cuarta de la Decisión, las previsiones correspondientes serán adoptadas por cada País Miembro de manera soberana y de acuerdo a su legislación nacional sobre la materia.

No obstante lo anterior, las representaciones diplomáticas y consulares de los Países Miembros en el territorio comunitario se comprometen a suministrar la información que sea requerida por las autoridades nacionales competentes, a fin de apoyar la regularización de la situación migratoria de sus trabajadores nacionales andinos en el territorio del País de Inmigración. Dicho trabajo de apoyo será realizado en coordinación con la Secretaría General de la Comunidad Andina, una vez que la solicitud sea enviada a ésta por las autoridades nacionales respectivas.

Con base en dicha solicitud, la Secretaría General de la Comunidad Andina informará a las representaciones diplomáticas y consulares de los demás Países Miembros, a través de los Coordinadores Nacionales de la Política Exterior Común Andina, a fin de apoyar los trabajos que los Países Miembros determinen sobre el particular.

Segunda.- Mientras los Países Miembros se encuentren en la fase de creación e implementación de sus Oficinas de Migración Laboral, harán las veces de tales aquellas dependencias administrativas que tengan atribuciones para aprobar contratos laborales de trabajadores extranjeros.

Tercera.- Las disposiciones de este Reglamento se adecuarán, para su plena entrada en vigencia, a los plazos del Programa de Liberalización contenido en el Artículo 21 de la Decisión, así como a la Primera Disposición Transitoria de la Decisión para el caso de la República Bolivariana de Venezuela.

* * * *