

LA POLÍTICA ESTATAL DE REGULACIÓN DEL TRABAJO EN LA UNIÓN ECONÓMICA EUROASIÁTICA Y LOS NUEVOS DESAFÍOS SOCIALES*

STATE LABOR REGULATION POLICY IN THE EURASIAN
ECONOMIC UNION AND NEW SOCIAL CHALLENGES

POLITIQUE NATIONALE DE RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL
DANS L'UNION ÉCONOMIQUE EURASIENNE ET NOUVEAUX
DÉFIS SOCIAUX

Marianna ABRAMOVA**
Vladimir YAKUNIN***

RESUMEN: La estabilidad en la sociedad en mucho depende del estado del mercado laboral, que actualmente sufre significativos cambios de carácter tecnológico y social. El análisis de estos cambios basado en los materiales del mercado laboral de la Unión Económica Euroasiática (en adelante: UEEA o Unión) causa un interés científico particular. La Unión fue creada en 2015, conformada por Armenia, Bielorrusia, Kazajistán, Kirguistán y Rusia. En este proyecto, la importancia clave se encuentra en la migración laboral interregional que influye en todas las demás áreas de la integración regional. Los autores analizan el convenio sobre la formación de la UEEA, el acuerdo sobre la jubilación de los empleados de los estados-miembros de la UEEA, los acuerdos bilaterales interestatales

* Recibido el 25 de abril de 2021 y aceptado para su publicación el 1 de septiembre de 2021.

** Ph.D en historia, máster en derecho; docente en la Universidad Estatal de Moscú (Lomonosov), Facultad de Ciencias Políticas, cátedra de política estatal.

*** Doctor en ciencias políticas; profesor en la Universidad Estatal de Moscú (Lomonosov), Facultad de Ciencias Políticas; jefe de la cátedra de política estatal; autor de más de 150 artículos y 50 libros; profesor *honoris* en la Universidad de Pekín (Beijing); condecorado con las órdenes estatales de Francia, Austria, Italia, España, Serbia, Armenia, Kazajistán y Rusia; recibió el reconocimiento popular euroasiático “Embajador de la amistad”, en 2017.



Revista Latinoamericana de Derecho Social
Núm. 34, enero-junio de 2022, pp. 77-113

entre los países-participantes, la legislación nacional migratoria. Los autores también prestan atención a los nuevos desafíos sociales en el mercado regional laboral (tecnologías digitales, los problemas demográficos, la movilidad laboral de nuevos grupos juveniles, la precarización de la ocupación, etcétera.). Se llega a la conclusión de que la posible adhesión de otros países exsoviéticos la UEEA en mucho dependerá no solo de la libre migración laboral sino también de las garantías de los derechos sociales de los trabajadores en el mercado laboral regional.

Palabras clave: UEEA, mercado laboral, migración, derechos sociales, jubilación.

ABSTRACT: Social stability is largely determined by the labor market which is currently undergoing significant technological and social changes all over the world. Of particular scientific interest is the analysis of these changes on the materials of the labor market of the Eurasian Economic Union (hereinafter-the EAEU, or the Union). It was created in 2015 by Armenia, Belarus, Kazakhstan, Kyrgyzstan and Russia. Inter-regional labor migration, which leads to all other areas of regional integration, is of key importance in this project. The authors analyze the Treaty on the formation of the EAEU, the Agreement on Pension Provision for Workers of the EAEU member States, bilateral interstate agreements between the participating countries, and the national migration legislation. The authors' attention is also drawn to new social challenges in the regional labor market (digital technologies, demographic problems, labor mobility of new groups of young people, precarization of employment, etcétera.). It is concluded that the possible accession of other post-Soviet countries to the EAEU bloc will be largely determined in the future not only by the freedom of labor migration, but also by the guarantees of social rights of workers in the regional labor market.

Keywords: EAEU, labor market, migration, social rights, pension.

RÉSUMÉ: La stabilité de la société est largement déterminée par l'état du marché du travail, qui subit actuellement d'importants changements technologiques et sociaux dans le monde. L'analyse de ces changements sur les matériaux du marché du travail de l'Union Économique Eurasienne (ci-après — l'UEE ou l'Union) présente un intérêt scientifique particulier. Il a été créé en 2015 dans le cadre de l'Arménie, de la Biélorussie, du Kazakhstan, du Kirghizistan et de la Russie. La migration de main-d'œuvre interrégionale, qui dirige tous les

autres domaines d'intégration régionale, est d'une importance capitale dans ce projet. Les auteurs analysent le Traité sur la formation de l'UEE, l'Accord sur le régime des pensions pour les travailleurs des États membres de l'UEE, les Accords bilatéraux interétatiques entre les pays participants, la législation nationale sur la migration. L'attention des auteurs de l'article est également attirée par les nouveaux défis sociaux du marché du travail régional (technologies numériques, problèmes démographiques, mobilité de la main-d'œuvre de nouveaux groupes de jeunes, précarisation de l'emploi, etcétera). Il est conclu que l'éventuelle adhésion à l'avenir d'autres pays post-soviétiques au bloc de l'UEE sera largement déterminée non seulement par la liberté de migration de main-d'œuvre, mais aussi par la garantie des droits sociaux des travailleurs sur le marché du travail régional.

Mots-clés: UEE, marché du travail, migration, droits sociaux, pension.

SUMARIO: I. *Introducción.* II. *Formación y desarrollo de la Unión Económica Euroasiática.* III. *Particularidades de la regulación jurídica del mercado laboral en la Unión Económica Euroasiática.* IV. *Jubilación de los trabajadores en los países de la Unión Económica Euroasiática: formación de enfoques generales jurídicos.* V. *Libre migración laboral en la Unión Económica Euroasiática: nuevos desafíos y riesgos.* VI. *Conclusión.* VII. *Bibliografía.*

La esfera laboral cambia y cambia a pasos agigantados, como nunca antes. Particularmente como resultado del surgimiento de las nuevas tecnologías. Además de las tecnologías hay otras cosas, como son los cambios demográficos, los cambios climáticos, la globalización.¹

Guy Ryder, director general de la OIT

I. INTRODUCCIÓN

En los años 90 e inicios de los 2000 la migración en el espacio postsoviético era muy alta. Su objetivo era la búsqueda de empleo. El paso a una

¹ “Los antiguos conceptos sobre el trabajo no corresponden a las nuevas realidades”. Entrevista del 19 de marzo de 2019, disponible en <https://tass.ru/intervjews/6217994>.

economía de mercado por todas partes no era sencillo y, de manera objetiva, las diferencias existentes en el potencial económico y en los recursos naturales de las exrepúblicas soviéticas solamente agravaban la diferencia de los ingresos de sus habitantes. En aquel entonces, primero Rusia y luego Kazajistán fueron el centro de atracción para millones de ciudadanos de la exURSS, que se veían obligados a buscar trabajo fuera de sus países para evitar caer en la miseria y en el hambre en condiciones de cesantía masiva.² Esta situación inició un mecanismo de migración laboral entre los estados postsoviéticos.³ El régimen sin visa para el ingreso que existía entre la mayoría de los países postsoviéticos, junto con el complicado procedimiento para la obtención del permiso oficial para emplearse, condujo a que la mayoría de los migrantes se empleara en Rusia y en Kazajistán ilegalmente, sin documentos legales y contratos de trabajo. A su vez, esta amplia migración ilegal condujo a que Rusia y Kazajistán, de hecho, perdieran el control estatal de los procesos migratorios.

Los intentos periódicos y espontáneos para recrudescer las reglas de empleo de los migrantes no surtían efecto alguno, por cuanto el mercado laboral ilegal se había convertido en un factor estructural que, a fines de los años 90 garantizaba el desarrollo de toda una serie de áreas de la economía de los países receptores. Por ejemplo: en Rusia el área de la construcción, servicios, comercio y servicios municipales, en Kazajistán el área de la construcción y la agricultura. Más bien, se obtuvo un efecto reverso en respuesta al complicado reglamento de empleo legal y los migrantes con mayor frecuencia elegían el sector ilegal del mercado para emplearse.⁴ La regulación jurídica de la migración laboral se convertía en una necesidad imperiosa.

Es así, como en el año 2015, con la creación de la UEEA se comenzó a formar el mercado laboral legal, surgieron actas jurídicas normativas que

² Al comparar el crecimiento general de la cesantía en los países postsoviéticos en los años 1992-2008 habría que indicar que en todo ese periodo el mayor aumento se dio en Kirguistán en 37,3 veces. En Rusia en 2,6 veces; en Bielorrusia en el 55,4%; en Kazajistán en el 43,6%; en Armenia en el 32,7%, Mercado Laboral de los Países de la CEI, 1998, p. 115; Estadísticas de la CEI en el 2009, p. 179.

³ Sobre los procedimientos análogos de la migración laboral entre los miembros del bloque de integridad TLCAN (Tratado de Libre Comercio de América del Norte): Kurczyn Villalobos, Patricia y Pastrana González, Miguel Ángel, “Los trabajadores migrantes mexicanos en Canadá”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 22, 2016, pp. 161-201. DOI: <http://dx.doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2016.22>.

⁴ Serdyukov, K. N., “El entendimiento de la esencia del fenómeno de la migración laboral de la población”, *Noticias de la Universidad de Saratov*, Nueva Serie Sociología. Politología, t. 19, 2019, pp. 289-295. DOI: <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2019-19-3-289-295>.

regulaban la migración laboral. Ya en el año 2018 la UEEA llegó a ocupar el segundo puesto en el mundo en la esfera de la integración siguiendo a la Unión Europea (en adelante UE) y superando a la Asociación de Naciones del Sudeste Asiático (ASEAN) y a MERCOSUR.⁵

En la UEEA se declaró la libre movilización de mercancías, servicios, capitales y fuerza de trabajo. Precisamente, la libre movilización de la fuerza de trabajo o la integración laboral internacional tiene un significado clave. El modelo de la integración euroasiática se basaba en la experiencia de la UE, sin embargo, en el proceso de su formación se fue alejando de este prototipo. Si, por ejemplo, en la UE la libre movilización de la fuerza de trabajo se concedía a los ciudadanos de los países que formaban parte de esta por un periodo de tiempo determinado hasta cuando se nivelaran más o menos las condiciones económicas y se unificara el formato de las garantías sociales concedidas a los ciudadanos, en la UEEA la libre movilización de los recursos laborales se concede al país de inmediato a su ingreso a la Unión. Al mismo tiempo, en el modelo de la UEEA, a diferencia de la UE, predomina el nivel de gerencia estatal, se mantiene un gran número de restricciones no arancelarias para el comercio mutuo, así como la membresía independiente de los estados en la Organización Mundial de Comercio en diversas condiciones.

De esta manera, a un primer plano en el modelo de integración de la UEEA está la formación de un mercado laboral regional. En determinado sentido la migración laboral es el motor que arrastra a todas las demás esferas de la integración regional. La posible adhesión de otros países postsoviéticos al bloque de la UEEA, en mucho será determinada por las posibilidades de sus ciudadanos a emplearse en el mercado laboral regional y por las garantías sociales a sus ciudadanos.

Al mismo tiempo en los años 2019-2021 el mercado laboral regional de la UEEA se enfrentó con nuevos desafíos sociales y riesgos. La diferencia demográfica de los países y la diferenciación del nivel salarial convirtió la migración en un mecanismo de distribución previa del trabajo como factor de producción regional. Al analizar las particularidades de la regulación jurídica del mercado laboral en la UEEA y al examinar las tendencias de desarrollo de los mercados laborales nacionales de los países-participantes de la UEEA y los

⁵ La Unión Económica Euroasiática. Cifras y Hechos. Integración y Macroeconomía, 2020, disponible en: http://www.eurasiancommission.org/ru/Documents/3264_%D0%95%D0%AD%D0%9A_%D0%A6%D0%98%D0%A4%20-%20%D0%98%D0%BD%D1%82%D0%B5%D0%B3.%20%D0%B8%20%D0%BC%D0%B0%D0%BA%D1%80%D0%BE%D1%8D%D0%BA-%D0%BA%D0%B0.pdf.

nuevos desafíos sociales; las tecnologías digitales, la robótica, el desbalance demográfico, la movilización laboral de la nueva generación de jóvenes, la precarización de la ocupación, la difusión del trabajo a distancia en el mundo postpandémico, etc. los autores de este artículo se impusieron estas tareas.

II. FORMACIÓN Y DESARROLLO DE LA UNIÓN ECONÓMICA EUROASIÁTICA

La UEEA es una unión de integración joven, creada en el espacio postsoviético en el año 2015 con el objetivo de ayudar a los países-participantes de esta a realizar su potencial económico, a crear las condiciones para elevar la capacidad competitiva económica de la región. Por etapas se superan las barreras en el mercado de servicios, se han lanzado mercados únicos de fármacos y artículos de medicina, se forma el mercado de energía eléctrica, se desarrolla el orden digital de integración. La UEEA, en el espacio postsoviético, es la mayor unión regional de integración con un producto bruto interno global de 2.2 billones de dólares USA.⁶ El volumen de comercio mutuo en la Unión, en el 2020 fue de 54.7 mil millones de dólares USA.⁷ Por su volumen son las economías de Rusia y de Kazajistán.

La creación de la UEEA es un serio logro después de algunos “intentos fracasados de integración” en los años 1990-2000.

La primera experiencia fue la creación en 1991 de la Comunidad de Estados Independientes (en adelante, la CEI),⁸ que parcialmente frenara el proceso de desintegración postsoviético. En el marco de la CEI, hasta la actualidad, se desarrolla la cooperación multilateral en la esfera de la economía, el comercio, la seguridad, la ciencia, la educación, el turismo, las relaciones sociolaborales y otras.⁹ De manera activa funciona el centro antiterrorista, el Consejo de directores de las estructuras migratorias.¹⁰ Sin embargo, la CEI

⁶ Vinokurov, E. Yu y Tsukarev, T. V., “La economía de la UEEA: orden del día”, *Integración Económica Euroasiática*, núm. 4 (29) noviembre de 2015, p. 11.

⁷ Funcionamiento de los Mercados Internos de la Unión Económica Euroasiática, disponible en <https://barriers.eaeunion.org/ru-ru/Pages/home.aspx>.

⁸ Parte de esta unificación son Azerbaiyán, Armenia, Bielorrusia, Kazajistán, Kirguistán, Moldova, Rusia, Ucrania, Tayikistán, Turkmenistán (miembro asociado), Uzbekistán.

⁹ Jaritonova, N. I., “Los procesos de integración en el espacio postsoviético: economía vs. política”, *Boletín de Ciencias Sociales Srednirski*, núm. 3, 2017, p. 134.

¹⁰ Ogneva, V. V. y Melnikov, A. V., “Los institutos regionales en el espacio postsoviético:

resolvía las tareas de un “divorcio civilizado” de las repúblicas de la exURSS, más que su eficiente unificación.

La intervención del presidente de Kazajistán, Nursultán Nazarbaev en marzo de 1994 en la Universidad Estatal de Moscú “Lomonosov”¹¹ podría ser llamada como el punto de partida del proyecto de integración regional. Su informe contenía una idea de integración completamente nueva para aquella época, cuyo sentido era la creación de una Unión Euroasiática basada en la economía.

Sin embargo, para la realización práctica de esta idea fueron necesarios veinte años de trabajo de expertos y políticos-prácticos. Es así como en el año 1995, Rusia y Bielorrusia firmaron el acuerdo sobre la Unión aduanera.¹² De inmediato se unieron a este Kazajistán, en 1996 Kirguistán, y en 1999 Tayikistán. Pero, una vez más, no se pudo lograr la formación de una unión de integración de libre comercio y con una legislación unificada que armonizase con su actividad económica exterior. Los problemas políticos internos de aquel periodo no permitieron la unión económica de estos países postsoviéticos.

El siguiente hito en la vía hacia la integración devino en el 2000, cuando Rusia, Bielorrusia, Tayikistán y en el 2006, Uzbekistán, acordaron crear la Comunidad Económica Euroasiática (en adelante, CoEEA).¹³ Este acuerdo preveía la creación de organismos subnacionales: del Consejo Interestatal, del Comité de Integración, de la Asamblea Interparlamentaria y del Tribunal de la Comunidad. Como resultado, se activó la cooperación comercial-económica, especialmente en el área aduanero. La CoEEA colocó los cimientos para el paso a un nuevo nivel de integración.

En 2007, Rusia, Bielorrusia y Kazajistán firmaron el Convenio sobre la creación de un territorio aduanero único y la formación de una Unión aduanera sobre la base de la CoEEA. En ese marco se creó una gran base jurídica de cooperación multilateral basada en 215 convenios y acuerdos que abarcaban las más diversas esferas: desde el comercio hasta las inversiones, desde

búsqueda de un algoritmo óptimo para unificar los intereses de las partes”, *La Gran Eurasia: desarrollo, seguridad, cooperación*, núm. 1-2, 2018, pp. 293-297.

¹¹ Nazarbaev, N. A., *La Unión Euroasiática: desde la idea hacia la historia del futuro*, 27 de octubre de 2011, disponible en www.tsouz.ru.

¹² Acuerdo de los países de la CEI de 20 de enero de 1995 “Sobre la Unión Aduanera”, disponible en: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_6257/.

¹³ Convenio sobre la Institucionalidad de la Comunidad Económica Euroasiática (redacción del 6 de octubre de 2007, con cambios del 10 de octubre de 2014. Firmado en Astana el 10 de octubre de 2000), disponible en http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_106656/.

altas tecnologías hasta vínculos humanitarios.¹⁴ El éxito de la Unión Aduanera en mucho estaba garantizado por la crisis del 2008-2009, que estimuló a los países a unirse.

Para liquidar el control aduanero en las fronteras internas se necesitaron algunos años. Esto se dio el 1o. de julio de 2011, y en noviembre del mismo año fue adoptada la Declaración sobre la integración económica euroasiática.¹⁵ Comprendiendo el peligro real de abandonar el proyecto de integración euroasiático sin plasmarlo en condiciones de la agudización de las relaciones internacionales después de la crisis ucraniana de febrero de 2014, Rusia, Bielorrusia y Kazajistán, el 29 de mayo de 2014 firman el Convenio sobre la Unión Económica Euroasiática (en adelante Convenio sobre la UEEA o Convenio). En 2015 a este Convenio se unieron Armenia y Kirguistán. El “Trio Euroasiático” se transformó en el “Quinteto Euroasiático”. El Código aduanero de la UEEA entró en vigor el 1o. de enero de 2018.

Hoy en día, la estructura institucional de la UEEA está formada y labora de manera activa. El principal organismo es el Consejo Supremo Económico Euroasiático. Este elabora y aprueba la estrategia y el vector de desarrollo de la integración. Las decisiones y disposiciones del Consejo Supremo son adoptadas por consenso. El Consejo Supremo Económico Euroasiático está conformado por los jefes de los cinco estados-miembros.¹⁶

El otro organismo, el Consejo interparlamentario, representado por los jefes de Gobierno de los estados-miembros realiza la labor para plasmar y controlar el cumplimiento del Convenios sobre la UEEA, también aprueba el proyecto presupuestario.¹⁷ Las decisiones y las disposiciones de este organismo también son adoptadas por consenso.

Comenzó a trabajar a tiempo completo la Comisión Económica Euroasiática (en adelante, CEEA) que es un organismo subnacional de regulación de la Unión, compuesto por el Consejo y el Colegio. Las principales tareas de la CEEA es crear las condiciones para el funcionamiento y desarrollo de la Unión, elaborar propuestas en la esfera de la integración económica.¹⁸ En el

¹⁴ La Comunidad Económica Euroasiática cesa en sus Actividades debido a la Creación de la Unión Económica Euroasiática, disponible en <https://news.tut.by/politics/419123.html>.

¹⁵ Declaración sobre la Integración Económica Euroasiática, 18 de noviembre de 2011, disponible en <http://www.kremlin.ru/supplement/1091>.

¹⁶ Convenio sobre la Unión Económica Euroasiática, artículo 10, disponible en http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_163855.

¹⁷ *Ibidem*, artículo 11.

¹⁸ *Ibidem*, artículo 18.

marco de la CEEA se formó el Departamento de migración laboral y de defensa social, que se ocupa de unificar los derechos en la esfera de la defensa de los migrantes laborales y de los miembros de sus familias, así como de la elaboración de proyectos de las correspondientes actas jurídicas.

Presentan interés hacia la UEEA tanto países como unificaciones de integración y organizaciones internacionales. En el 2020, a Uzbekistán y a Cuba se les otorgó el estatus de Estados-observadores ante la UEEA. Es también interesante saber que ese mismo estatus lo tienen Perú y Chile. Los Memorandos de mutua comprensión en el área de la cooperación económica se llevan a la práctica junto con la Secretaría de la Comunidad Andina de Naciones, el Sistema Económico Latinoamericano (SELA) y el grupo MERCOSUR. Además, se estudia la formalización de las relaciones con la Secretaría de Integración Económica Centroamericana y con la Asociación Latinoamericana de Integración (ALADI).

Habría que mencionar otros organismos de importancia de la UEEA. El Tribunal de la Unión - organismo judicial especializado que se encarga de examinar las discrepancias sobre temas vinculados a la plasmación de los acuerdos internacionales en el marco de la Unión y las resoluciones de los organismos de la Unión. Los Estatutos¹⁹ determinan el estatus, la conformación, la competencia, el orden de funcionamiento y de formación del Tribunal. Los mecanismos financieros de la integración euroasiática se realizan a través del Banco de Desarrollo Euroasiático (en adelante EDB, por sus siglas en inglés) y el Fondo Euroasiático para Estabilización y Desarrollo (en adelante EFSD, por sus siglas en inglés). El EDB realiza los proyectos que eleven el comercio mutuo y las inversiones transnacionales. El EFSD responde por la regulación anticrisis y la estabilización financiera en la región.

El derecho de la Unión está conformado por el Acta constitutiva de la UEEA, los convenios internacionales suscritos en el marco de la Unión, los convenios internacionales de la UEEA suscritos con terceras partes, las resoluciones y disposiciones del Consejo Supremo Económico Euroasiático, del Consejo intergubernamental y del Comité Económico Euroasiático, adoptados en el marco de sus poderes.²⁰ La UEEA profundiza la integración de “arriba hacia abajo”, es decir la base institucional se forma a ritmos más eficientes que la integración en los mercados comunes. La sincronización de los procesos de integración exige la adopción inmediata de medidas para eliminar

¹⁹ *Ibidem*, artículo 19.

²⁰ *Ibidem*, artículo 6.

las barreras en los mercados de la UEEA y la introducción de mecanismos subnacionales para estimular el comercio mutuo y las inversiones, de lo que depende directamente el desarrollo del mercado laboral.

III. PARTICULARIDADES DE LA REGULACIÓN JURÍDICA DEL MERCADO LABORAL EN LA UNIÓN ECONÓMICA EUROASIÁTICA

Antes que todo, señalaremos, que las Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) ratificadas por los países-miembros de la UEEA determinan los principios fundamentales para la regulación jurídica del mercado laboral en la Unión.²¹

Sin embargo, mayor interés tienen las actas jurídicas normativas que regulan los temas de la migración de la fuerza de trabajo en el territorio de la UEEA. Estas podrían ser divididas en tres categorías: Los Convenios multilaterales y Actas en el marco de la UEEA; Los Acuerdos bilaterales interestatales entre los países-participantes; y, la Legislación nacional migratoria de los países-participantes. De esta manera, el mercado laboral de la UEEA se regula tanto a nivel regional como nacional.

El principal instrumento jurídico que regula el mercado laboral euroasiático es el Convenio sobre la UEEA y numerosos Anexos a él. La parte XXVI del Convenio se llama “Migración laboral” y contiene definiciones de conceptos relativos a las relaciones laborales, determina los principios fundamentales del mercado laboral unificado, los derechos y obligaciones del migrante laboral, así como las principales vías de cooperación en la esfera de la migración laboral.

Partiendo del Convenio, podríamos resaltar los siguientes tipos de relaciones jurídicas sobre la regulación de la migración laboral a nivel de la Unión: entre los Estados-miembros (firma de tratados públicos internacionales); entre los organismos estatales competentes de los países-miembros (firma de actas y acuerdos); entre el empleador (solicitante de servicios o trabajos) de uno de los estados-miembros y el empleado de otro estado-miembro de la UEEA

²¹ Por ejemplo: La Convención núm. 102 de la OIT sobre las Normas Mínimas de Garantía Social de 1952; La Convención de la OIT núm. 143 sobre el Abuso en el Área de la Migración y sobre la Garantía a los Empleados-Migrantes de Igualdad de Posibilidades y Tratamiento de 1975; La Convención de la OIT núm. 157 sobre la Determinación de un Sistema de Mantenimiento de los Derechos en el Área de la Garantía Social de 1982. *Recopilación de documentos internacionales jurídicos para regular la migración*, Moscú, OIM, 1994.

(firma de contratos); entre un organismo estatal de empleo de un país y el empleado de otro país de la UEEA (firma de un contrato de trabajo). Como partes o entidad física intervienen solo los ciudadanos de la UEEA, ya que las disposiciones del Convenio actualmente no se extienden a los ciudadanos de otros estados.

El Convenio sobre la UEEA determina importantísimos conceptos que caracterizan el proceso de regulación legal en la UEEA, en general. Por ejemplo: por armonización de la legislación se entiende el acercamiento de la legislación de los estados-miembros, encaminada a establecer la regulación jurídica normativa en determinadas áreas; por unificación de la legislación se entiende el acercamiento de la legislación de los estados-miembros, encaminada a establecer los mecanismos de regulación jurídica en determinadas áreas; por política coordinada se entiende una política que prevé la práctica de cooperación de los estados-miembros sobre la base de enfoque comunes, aprobados en el marco de la Unión; por política acordada se entiende una política aplicada por los estados-miembros en diversas áreas y que prevé la armonización de la regulación jurídica.²²

El Convenio declara la política acordada de los cinco países-participantes de la UEEA en la esfera de la regulación de la migración laboral, cuyo objetivo es contribuir a la selección organizada y a la atracción de trabajadores de los estados-miembros para que realicen cierta actividad laboral en los estados de la UEEA.²³ La cooperación en la esfera de la migración laboral en el marco de la Unión se realiza de las siguientes formas: acuerdo de enfoques y principios comunes en la esfera de la migración laboral; intercambios de actas normativas jurídicas y de información; aplicación de medidas, orientadas a evitar la difusión de información falsa; intercambio de experiencia, cursos de entrenamientos, de estudios y seminarios; cooperación en el marco de los organismos consultivos.

Un serio alcance de la técnica jurídica del Convenio es la elaboración de nuevas definiciones. Esto pone en orden la terminología y capacita la armonización de la legislación nacional de los estados-miembros. Por ejemplo: se recalcan tres tipos de estados, que participan en la formación del mercado laboral: “Estado de ingreso”, “Estado de residencia permanente” y “Estado empleador”.²⁴

²² Convenio sobre la Unión Económica Euroasiática..., *cit.*, artículo 2o.

²³ *Ibidem*, artículo 96.

²⁴ *Idem*.

El empleador puede ser una entidad jurídica o física que le conceda al migrante de un estado-miembro trabajo sobre la base de un contrato firmado entre ellos en el orden y las condiciones, previstas por la legislación del Estado empleador. Al mismo tiempo, por primera vez, se integra el concepto de “Solicitante de trabajo (servicio)” que se sobreentiende a una entidad física o jurídica que concede al migrante de un estado-miembro trabajo sobre la base de la firma de un contrato civil legal en el orden y las condiciones, previstas por la legislación del estado empleador.²⁵ De esta manera, en la UEEA se permite la actividad laboral tanto en el marco de un contrato de trabajo como en el marco de un contrato civil legal, lo que amplía significativamente las posibilidades de los migrantes para encontrar trabajo en el mercado laboral de la Unión.

En los países de la UEEA se emplea un documento especial: “la tarjeta migratoria (o - tarjeta)” que contiene los datos relativos al ciudadano del estado-miembro que ingresa al territorio de otro estado-miembro, y sirve para el registro y control de su estadía temporal en el territorio del Estado de ingreso. El ciudadano que ingresa al territorio de un estado de la UEEA con el fin de emplearse está obligado a presentar esta tarjeta, si no está prevista otra cosa por un convenio internacional de los estados-miembros de la Unión. Al mismo tiempo, si el ciudadano ingresa con un documento que permita poner el sello de los organismos de control fronterizo sobre el paso de la frontera estatal por un plazo no mayor a los 30 días a partir de la fecha de ingreso, en este caso el ciudadano es libre de presentar o no la tarjeta migratoria (tarjeta).²⁶ De esta manera, el procedimiento de registro de los migrantes laborales que ingresan se facilita sustancialmente y no necesita de una etapa preparatoria de registro.

Se integran las siguientes definiciones en las relaciones jurídicas laborales: “El trabajador del estado-miembro” es una persona, ciudadano de un estado-miembro que legalmente reside y legalmente realiza una actividad laboral en el territorio del estado-empleador y que no es ciudadano del mismo y en el cual no reside permanentemente, y “el miembro de familia” es una persona casado/a con el trabajador del estado-miembro, así como los menores de edad y otras personas que sean consideradas miembros de familia de acuerdo

²⁵ *Idem.*

²⁶ *Idem.*

con la legislación del estado empleador y que dependan del trabajador de un Estado-miembro.²⁷

El Convenio no solo regula los temas vinculados con la actividad laboral en el territorio de los países de la UEEA, sino también los temas de la garantía social (seguro social). Por este se entiende el seguro obligatorio en caso de incapacidad laboral o por maternidad, seguro obligatorio en caso de alguna desgracia en el sitio de trabajo o de enfermedades profesionales, así como el seguro médico obligatorio.²⁸ De esta manera, los migrantes laborales en los países de la UEEA no están sujetos de sí mismo, sino que tienen una serie de derechos sociales en el territorio del estado empleador. Esto eleva la calidad de su vida y, en general, contribuye a la estabilidad política. Esto permite hablar de una regulación más amplia por parte de la Ley laboral de la UEEA que de relaciones jurídicas migratorias.

El Convenio regula diversos aspectos de la actividad laboral de los trabajadores de los países de la UEEA.²⁹ El primero y el más importante es que el trabajador de uno de los estados de la UEEA no tiene la necesidad de solicitar el permiso de trabajo al estado empleador. Los empleadores y/o el solicitante de trabajos/servicios de un estado-miembro están en el derecho de invitar a ciudadanos de los estados-miembros sin considerar el mercado laboral nacional. Al mismo tiempo, no se necesita el permiso de trabajo en el estado empleador y, los títulos de formación profesional concedidos por los centros de educación de los estados de la UEEA son reconocidos sin necesidad de realizar el procedimiento de reconocimiento de documentos de formación profesional.

Al mismo tiempo, el propio artículo 97 del Convenio prevé la posibilidad de introducir limitaciones, determinadas tanto en el Convenio como en la legislación de los estados-miembros, con el objetivo de garantizar la seguridad nacional (incluida las esferas estratégicas de la economía) y el orden social. Las limitaciones o restricciones pueden referirse a la realización de cualquier actividad laboral por parte de trabajadores de los estados-miembros, del tipo de ocupación y del territorio de ingreso. Por ejemplo: Hay ciertas limitaciones/restricciones establecidas para ocupaciones en el área de la pedagogía, jurisprudencia, medicina y farmacéutica. Para estas áreas es indispensable pasar el procedimiento determinado por el estado empleador para el reconocimien-

²⁷ *Idem.*

²⁸ *Ibidem*, artículo 97.

²⁹ *Idem.*

to de los documentos de formación profesional. El propio procedimiento para permitir trabajar en estas áreas se realiza de acuerdo con la legislación del estado empleador. Los documentos de nivel y grado científicos concedidos por los organismos correspondientes de los estados-miembros, son reconocidos de acuerdo con la legislación del estado empleador. Los empleadores y solicitantes de trabajos/servicios están en el derecho de pedir la traducción notariada de los documentos de formación profesional al idioma del estado empleador, así como, en caso de necesidad de verificar estos documentos, enviar solicitudes a las organizaciones educativas que hayan concedido estos documentos, incluyendo la revisión de las bases informativas de datos para obtener la respuesta correspondiente.

El periodo de residencia temporal del trabajador y de los miembros de su familia en el territorio del estado empleador lo determina el plazo de vigencia del contrato de trabajo o del convenio civil-jurídico. Si el periodo de residencia no excede los 30 días, en ese caso los ciudadanos que arriben de países miembros de la UEEA estarán exentos de registrarse (registro de control). Si el periodo supera los 30 días es indispensable realizar el procedimiento de registración. En caso de una ruptura anticipada del contrato de trabajo o del convenio civil-jurídico, el trabajador de un estado-miembro tiene derecho a emplearse o a firmar un nuevo contrato de trabajo o convenio civil-jurídico en el término de 15 días sin necesidad de abandonar el territorio del estado empleador.³⁰

De esta manera, la actividad laboral está regulada por la legislación del estado empleador considerando las disposiciones del Convenio, y el mercado laboral de la UEEA está regulado por las normas jurídicas internacionales, nacionales y por las normas de la UEEA, lo que potencialmente garantiza una flexibilidad y movilización para la regulación legal.

El artículo 98 del Convenio regula los derechos y deberes del trabajador en el territorio de la UEEA. De tal forma el trabajador tiene derecho a ingresar a los sindicatos profesionales al igual que los ciudadanos del estado empleador. Además del derecho a realizar una actividad profesional de acuerdo con su especialidad y calificación, indicadas en los documentos de educación, el trabajador y los miembros de su familia poseen toda una serie de derechos civiles. Entre ellos, el derecho a la propiedad privada, uso y disposición de sus bienes; el derecho a la defensa de sus bienes (propiedades); el derecho a la libre transferencia de dinero.

³⁰ *Idem.*

La garantía social de los trabajadores y de sus familias se realiza en las mismas condiciones y orden que para los ciudadanos de estado empleador. La experiencia laboral de los trabajadores se considera como experiencia laboral general para los fines de seguridad social.

El derecho de los trabajadores de los estados-miembros y de los miembros de sus familias a recibir ayuda médica (en caso extremo y de urgencia) u otra ayuda médica se regula de acuerdo con el Anexo núm. 30 del Convenio sobre la UEEA,³¹ así como por la legislación del estado empleador y los acuerdos internacionales en los que este estado participe. Tanto a los trabajadores como a los miembros de sus familias se les concede ayuda médica urgente (en caso extremo y de urgencia) independientemente de la existencia o no del seguro médico. La compensación de los gastos corridos por la organización médica se realiza por medio de los medios presupuestarios del estado empleador en concordancia con el sistema de financiamiento de la salud.

El trabajador tiene derecho a recibir de parte de los organismos estatales del estado empleador y del empleador toda información relativa a sus derechos laborales. A pedido del trabajador, el empleador (o el solicitante de trabajo/servicios está en la obligación de, gratuitamente, concederle un certificado y/o una copia legalizada donde se indique la profesión (especialidad, calificación y cargo), el periodo de trabajo y el nivel salarial.

Un importantísimo derecho de los trabajadores migrantes de la UEEA es el derecho de sus hijos a asistir a las instituciones preescolares y a recibir la educación básica de acuerdo con la legislación del estado empleador.

El artículo 98 del Convenio también establece una lista de obligaciones de los trabajadores de los países de la UEEA. Entre estas se encuentra la obligación de los trabajadores a respetar las leyes del estado empleador, a respetar la cultura y las tradiciones de sus pueblos, ser responsables por la violación de las leyes de acuerdo con la legislación nacional.³² Además, los trabajadores están obligados a cancelar los impuestos, regulados de acuerdo con tratados internacionales y con la legislación del estado empleador, considerando las disposiciones del Convenio sobre la UEEA.

Tal como se indica antes, la regulación de los problemas de la migración laboral está complementada también por tratados bilaterales y acuerdos de los países-miembros de la UEEA. En primer lugar, se trata de los Convenios

³¹ Protocolo sobre la Prestación de Ayuda Médica a los Trabajadores de los Países-Miembros y a los Miembros de sus Familias, disponible en http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_163855/97dj3682a3327ccddbf7b2f784c62b37359b64/#dst106442.

³² Convenio sobre la Unión Económica Euroasiática..., *cit.*, artículo 98.

sobre la amistad, la cooperación y ayuda mutua, que fueran firmados por las exrepúblicas soviéticas en los años 1990: en 1992 tales Acuerdos fueron suscritos por Rusia, Kazajistán y Kirguistán; y en 1997 por Rusia y Armenia. Sin embargo, considerando que estos acuerdos tenían un carácter general, en lo posterior se necesitó un trabajo adicional para concretizar las normas del derecho laboral.

La regulación jurídica bilateral trata, principalmente, de la estadia de los ciudadanos de la UEEA en sus territorios. En 2013, entre Bielorrusia y Kazajistán se firmó el Acuerdo sobre el orden de estadia mutua de los ciudadanos de ambos países. El acuerdo prevé que los ciudadanos puedan residir, sin necesidad de registro, por un periodo de hasta 30 días, y el Acuerdo entre los gobiernos de estos dos países sobre la readmisión.³³ En el año 2014 se firmó el Acuerdo entre el Gobierno de Armenia y el Gobierno de Rusia sobre el orden de estadia de sus ciudadanos en sus territorios.³⁴ Este documento prevé que los ciudadanos puedan residir, sin necesidad de registro, por un periodo de hasta treinta días.

El vínculo más estrecho en el mercado laboral, dentro del bloque de la UEEA, es entre Rusia y Bielorrusia debido a que ya en 1999 estos países habían firmado el Convenio sobre la creación de un Estado Único, de acuerdo con el cual “en el estado único rige la ley laboral unificada, la legislación en el área de la defensa social de la población y de la garantía de jubilación”.³⁵ Estos dos países ya antes habían hecho intentos por unificar la legislación social. Es así como en 2006 fue suscrito el Convenio bilateral “sobre la cooperación en el área de la garantía social”, que incluía definiciones de los conceptos: “subsidio para familias con hijos”, “subsidio familiar por maternidad”, “subsidio en caso de invalidez o enfermedad profesional”, “experiencia laboral (de seguro)”.³⁶ Hace poco se impuso la tarea de crear un Código laboral modelo

³³ Readmisión: es el acuerdo de un estado a recibir de regreso a su territorio a sus ciudadanos, y, en ciertos casos, a extranjeros que antes se encontraban o residían en este Estado.

³⁴ Acuerdo entre el Gobierno de la Federación de Rusia y el Gobierno de la República de Armenia sobre el orden de estadia de ciudadanos de la Federación de Rusia en territorio de la República de Armenia, y de ciudadanos de la República de Armenia en el territorio de la Federación de Rusia, de 11 de junio de 2014, disponible en http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_167138.

³⁵ Artículo 31 del Convenio entre la Federación de Rusia y la República de Bielorrusia, de 8 de diciembre de 1999, “Sobre la creación de un Estado Único”, disponible en http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_25282/d2b1de30ada6b440bc42be970c66d987da9508c6/.

³⁶ Acuerdo entre la Federación de Rusia y la República de Bielorrusia, de 24 de enero de

para el periodo 2021–2022.³⁷ Además, desde el año 2013, entre Bielorrusia y Rusia rige el Acuerdo intergubernamental sobre la readmisión.³⁸ Sin embargo, indicaremos que las dificultades del desarrollo político del modelo bilateral de integración en el marco de un Estado Único obstaculizan el proceso de unificación de la legislación de Rusia y Bielorrusia.

El Acuerdo intergubernamental entre Kirguistán y Rusia de 2015 también prevé la estadía de sus ciudadanos en sus territorios sin necesidad de registro durante 30 días.³⁹ De acuerdo con la legislación de Kirguistán los ciudadanos extranjeros que gozan del régimen sin visa, incluidos los migrantes de Armenia y Bielorrusia, si su periodo de estadía no supera los sesenta días, están libres de registro alguno en los organismos correspondientes. Para los ciudadanos de Kazajistán este periodo es de 90 días.

En 2015 Rusia realizó enmiendas en la legislación administrativa para elevar el control de los migrantes: dos violaciones a la ley significaban para el migrante la extradición del país empleador y la prohibición de ingreso al mismo por un periodo que va desde los tres años y medio hasta los diez años, dependiendo de la gravedad de las violaciones a la ley.⁴⁰ Como resultado, el flujo de inmigrantes laborales registrados en Rusia se redujo en más de dos veces, en comparación con 2014.⁴¹ El tema de los inmigrantes que hubiesen violado la ley y que cayeran en la denominada “lista negra” es objeto de regulación jurídica interestatal en la UEEA. Los principales motivos de violación de la ley era el registro tarde en el servicio de migración, la obtención tardía de

2006, “Sobre la cooperación en el área de la garantía social”, disponible en <https://legalacts.ru/doc/dogovor-mezhdurfi-respublikoi-belarus-ot-24012006-0/>.

³⁷ En la Asamblea Parlamentaria de Bielorrusia y Rusia se examinan los temas para las primeras legislaciones modelos de actas del Estado Único, disponible en <http://duma.gov.ru/news/50530/>.

³⁸ Acuerdo entre el Gobierno de la Federación de Rusia y el Gobierno de la República de Bielorrusia sobre la readmisión, del 15 de noviembre de 2013, “Base de datos de las legislaciones de los países de la CEP”, disponible en http://www.base.spininform.ru/show_doc.fvxc?rgn=6656519.

³⁹ Acuerdo entre la Federación de Rusia y la República de Kirguistán sobre el orden de estancia de los ciudadanos de la Federación de Rusia en el territorio de la República de Kirguistán y de los ciudadanos de la República de Kirguistán en el territorio de la Federación de Rusia, de 15 de junio de 2015, disponible en http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_182081.

⁴⁰ Código de la Federación de Rusia sobre las Violaciones Administrativas de la Ley del 30 de diciembre de 2001, número 195-FZ, disponible en http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/.

⁴¹ “Desde el inicio del año el flujo de migrantes a Rusia se ha reducido en el 70%”, 9 de enero de 2015, disponible en <https://www.rbc.ru/society/09/01/2015/54afd32b9a79476fc9793d1d>.

patentes y otros documentos, indispensables para el empleo de los migrantes. Por primera vez, el instrumento denominado “lista negra” surgió en 2013 y se refería a los migrantes de Kirguistán que conformaban los mayores grupos. A la “lista negra” en un corto, relativamente, periodo fueron a dar cerca de 32 mil ciudadanos de Kirguistán.⁴² En un principio, la mayoría de los migrantes no sospechaba de la existencia de la “lista negra”. La gente se enteraba de que tenían prohibido el ingreso al territorio de Rusia, ya en uno de los aeropuertos rusos. Este hecho fue causa para que, en 2015, en el aeropuerto de la ciudad de Osh, Kirguistán, se abriera un Centro de Migración, en el cual los migrantes podían, antes de viajar a Rusia, gratuitamente revisar si estaban en la “lista negra”.

Al caer en la “lista negra”, algunos ciudadanos trataban de cambiar sus datos de pasaporte (nombre, apellido) para poder ingresar nuevamente a Rusia. Sin embargo, ahora para cambiar de nombre o apellido el ciudadano tiene que presentar su número de identificación de contribuyente individual y sus huellas digitales, lo que en adelante hará imposible el cambio de nombre o apellido. Desde ese entonces se ha creado un sistema único de información y, ahora en el sitio oficial de la Dirección Principal para asuntos de migración del Ministerio del Interior de Rusia,⁴³ los ciudadanos de los países de la UEEA pueden revisar si se encuentran en la “lista negra” de la policía de Rusia. Para esto es indispensable llenar un formulario y enviarlo. La respuesta es casi inmediata.

Como habíamos señalado antes, el tercer tipo de actas jurídicas-normativas que regulan la migración laboral en el bloque de la UEEA es la legislación nacional. La política migratoria de los países-integrantes de la UEEA está regulada por sus actas nacionales y se forma de acuerdo con sus intereses nacionales. La legislación nacional migratoria de cada uno de los países-participantes de la UEEA se diferencia sustancialmente. Sin embargo, ahora deviene clara la tendencia de interactuar dentro de la Unión. Por esta razón las legislaciones nacionales migratorias de los cinco países de la UEEA se encuentran en serio estudio y se adaptan a las condiciones del Convenio sobre la UEEA.

Debido al significativo volumen de la legislación nacional de cada uno de los países-participantes de la UEEA, nosotros nos limitaremos a una descripción breve de las principales actas jurídicas normativas.

⁴² “Sobre la ‘lista negra’ de los migrantes desde Kirguistán”, disponible en <https://zagrاندок.ру/миграция-в-рф/миграционны-учет/черный-список-кыргызстана.html>.

⁴³ Ministerio del Interior de la Federación de Rusia (página web oficial), disponible en https://мвд.рф/мвд/structure1/Glavnie_upravljenija/guvm.

Es así como en Rusia rigen leyes y las actas subjurídicas que regulan la política migratoria del país: La Ley federal “Sobre el orden de salida de la Federación de Rusia y entrada a la Federación de Rusia”,⁴⁴ la Ley federal “Sobre la situación legal de los ciudadanos extranjeros en la Federación de Rusia”,⁴⁵ la Ley federal “Sobre el control migratorio de los ciudadanos extranjeros y personas sin ciudadanía en la Federación de Rusia”.⁴⁶

Las vías estratégicas de la política estatal en el área de la regulación migratoria se encuentran expuestas en “La concepción de la política estatal migratoria de la Federación de Rusia para los años 2019-2025”, que fuera aprobada por Decreto del presidente en el año 2018.⁴⁷ Las principales vías u orientaciones para el perfeccionamiento de los mecanismos legales de la política migratoria es abastecer la sencillez, la transparencia de los procedimientos y el entendimiento de las condiciones: de la entrada a la Federación de Rusia, incluido el trámite de visas; la obtención del derecho a residir en la Federación de Rusia incluso con el objetivo de realizar actividades laborales; la obtención de la ciudadanía rusa; el perfeccionamiento de los mecanismos para la realización del programa estatal para la prestación de ayuda a la repatriación a Rusia de los connacionales, residentes en el extranjero, incluyendo, la corrección de las condiciones de la repatriación voluntaria de los especialistas (incluidos empleados científicos, pedagógicos, ingenieros, médicos), trabajadores del agro, empresarios, inversores y personalidades de la cultura y el arte considerando sus expectativas y necesidades, así como el apoyo a las organizaciones rusas que atraen empleados extranjeros partiendo de la situación real en el mercado laboral ruso y las tendencias de sus cambios considerando las necesidades de la economía nacional e intereses de sus ciudadanos; el desarrollo de los mecanismos de la atracción organizada de trabajadores extranjeros.⁴⁸

⁴⁴ Ley Federal “Sobre el orden de salida de la Federación de Rusia y de ingreso a la Federación de Rusia”, de 15 de agosto de 1996, núm. 114-FZ, disponible en http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_11376/.

⁴⁵ Ley Federal “Sobre la situación de los ciudadanos extranjeros en la Federación de Rusia”, de 25 de julio de 2002, núm. 115-FZ, disponible en http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37868/.

⁴⁶ Ley Federal “Sobre el control migratorio de los ciudadanos extranjeros y personas sin ciudadanía en la Federación de Rusia”, de 18 de julio de 2006, núm. 109-FZ, disponible en https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61569/.

⁴⁷ Decreto del presidente de la Federación de Rusia “Sobre la concepción de la política estatal migratoria de la Federación de Rusia para los años 2019-2025”, de 31 de octubre de 2018, núm. 622, disponible en <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71992260/>.

⁴⁸ *Idem*.

Una especial atención en la presente concepción se presta a la creación de condiciones para la adaptación social y cultural de los ciudadanos extranjeros considerando su edad, profesión, particularidades nacionales, culturales y otras. Con este fin se adoptarán medidas de lucha contra el surgimiento de segregaciones espaciales (regionales, territoriales), contra la formación de enclaves étnicos y la marginación de los ciudadanos extranjeros que se encuentran en el territorio de Rusia. A los ciudadanos extranjeros, independientemente de su estado migratorio, de su nivel de ingreso, se le garantiza el acceso a la información completa y de calidad sobre las posibilidades de emplearse en el territorio de Rusia. Prioritariamente se financiará la repatriación de los connacionales a residir permanente en Rusia en territorios de prioridad de desarrollo poblacional. Entre otros tipos de actas subjurídicas en Rusia están los Decretos del Gobierno de la Federación de Rusia y las actas subjurídicas del Ministerio del Interior.⁴⁹

Mencionaremos algunas leyes de otros países-miembros de la UEEA que regulan su política migratoria. En Kirguistán es la Ley “Sobre la migración externa”,⁵⁰ en Armenia es la Ley “Sobre los extranjeros”,⁵¹ en Kazajistán es la Ley “Sobre la migración de la población”.⁵² Una situación compleja existe en Bielorrusia donde rige la Ley “Sobre la migración laboral externa”,⁵³ sin embargo, a inicios del 2021, el gobierno de Bielorrusia declaró el programa de su gestión hasta el 2025, en cuyos marcos se prevé una corrección compleja de la legislación sobre la migración.⁵⁴ El objetivo de la presente corrección es frenar la emigración de los bielorrusos, antes que nada, de la juventud,⁵⁵ con-

⁴⁹ *Idem.*

⁵⁰ Ley de la República de Kirguistán “Sobre la migración externa”, de 17 de julio del 2000, núm. 61, disponible en <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/350/100?mode=tekst>.

⁵¹ Ley de la República de Armenia “Sobre las personas extranjeras”, de 25 de diciembre de 2006, disponible en <http://www.parliament.am/legislat/Aon.php?sel=show&ID=2861&lang=rus>.

⁵² Ley de la República de Kazajistán “Sobre la migración de la población”, de 22 de julio de 2011, núm. 477-IV, disponible en https://online.zakon.kz/document/?doc_id=31038298#pos=3-108.

⁵³ Ley de la República de Bielorrusia “Sobre la migración laboral externa”, de 30 de diciembre de 2010, núm. 225-3, disponible en https://kodeksy-by.com/zakon_rb_o_vneshej_trudovoj_migratsii.htm.

⁵⁴ “En Bielorrusia cambiarán las leyes migratorias para evitar la ‘fuga de cerebros’”, disponible en <https://ex-press.by/rubrics/obsbestvo/2020/12/02/v-belarusi-izmenyat-migracionnyye-zakony-chtoby-predotvratit-utechku-mozgov>.

⁵⁵ El jefe del Departamento de lo Civil y de Migración del Ministerio del Interior de Bielorrusia, Alexei Begun, indicó, en octubre de 2020, que en mes y medio solamente a Polonia han emigrado diez mil personas, otras tres mil viajaron a Ucrania. Además, la gente sale a Letonia

cederle a la migración externa un carácter reversible y evitar la denominada fuga de cerebros. Estas son las nuevas tendencias para la regulación jurídica del mercado laboral de la UEEA. Se piensa que en el futuro estas se consolidarán aún más.

IV. JUBILACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LOS PAÍSES DE LA UNIÓN ECONÓMICA EUROASIÁTICA: FORMACIÓN DE ENFOQUES GENERALES JURÍDICOS

La jubilación de los trabajadores en la UEEA es una excepción en la regulación jurídica del mercado laboral, ya que está regulada por la legislación del estado de residencia permanente, así como por un tratado internacional entre los estados-miembros. Este tratado es el Convenio sobre la jubilación de los trabajadores de los estados-miembros de la UEEA (en adelante Convenio de 2019), que fue suscrito por los países-miembros de la UEEA en San Petersburgo el 20 de diciembre de 2019⁵⁶ y entró en vigor el 1o. de enero de 2021. La firma de este documento devino un importantísimo logro de la regulación jurídica del mercado laboral de la UEEA. Este documento fue elaborado durante más de cinco años. El Convenio de 2019 prevé iguales derechos de jubilación de los trabajadores-migrantes de los países de la UEEA, que se forma gracias a los aportes de jubilación, en las mismas condiciones y en el mismo orden que los derechos de jubilación de los ciudadanos del estado empleador. El Convenio de 2019 también regula el mecanismo para la formación de la pensión, las condiciones de exportación de la pensión, los derechos de los miembros de la familia a la jubilación, etcétera.

El tema de la jubilación representa una especial complejidad debido a las diferencias existentes entre los países de la UEEA tanto en el mecanismo de los aportes para la jubilación como en la formación de los fondos de jubilación, en la edad de jubilación y en el monto de la pensión. Por ejemplo: la edad de jubilación en Armenia es a los 65 años para los hombres y 63 para las mujeres; en Rusia, 65 para los hombres y 60 para las mujeres; en Kazajistán, 63 para los hombres y 60 para las mujeres; en Kirguistán, 63 para los

y Lituania, disponible en <https://ex-press.by/rubrics/obshhestvo/2020/12/02/v-belarusi-izmenyat-mi-gracionnye-zakony-chtoby-predotvratit-utechku-mozgov>.

⁵⁶ Convenio de Jubilación de los Trabajadores de los Estados-Miembros de la Unión Económica Euroasiática, disponible en http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_342834/#dst0.

hombres y 58 para las mujeres. En Bielorrusia, a partir del 1o. de enero de 2022 los hombres se jubilarán a los 63 y las mujeres a los 58 años.⁵⁷ Incluso el concepto de aportes de jubilación se diferencia en las legislaciones de los países-participantes.

El Acuerdo logrado en el año 2019 sobre la jubilación se basa en el principio territorial-proporcional y prevé el establecimiento y pago de pensiones a los ciudadanos de los estados-miembros y a los miembros de sus familias por parte de cada una de las partes contratantes partiendo de los años de trabajo, realizados en su territorio después de la entrada en vigor del convenio. Al mismo tiempo, por los años de trabajo realizados antes de la entrada en vigor del Convenio, la pensión se designa y se paga de acuerdo con la legislación de los estados-miembros de la Comunidad de Estados Independientes⁵⁸ y para Bielorrusia y Rusia, en correspondencia con el Convenio de cooperación en el área de la garantía social del 24 de enero de 2006.⁵⁹

Objetivo del Convenio de 2019 son la jubilación por edad, por discapacidad, por pérdida del apoderado; el pago fijo adicional a la pensión, aumento del pago fijo a la pensión y pago adicional a la pensión; así como la pensión acumulativa y otros pagos de las acumulaciones de jubilación. Todo otro tipo de pensiones y subsidios se designan y se pagan de acuerdo con la legislación del estado de residencia del trabajador y su familia.

El derecho a la jubilación de acuerdo con el Convenio de 2019 lo tienen los ciudadanos de los estados-miembros y sus familias que se rijan a la legislación de uno de los estados-miembros y que residan en uno de estos territorios. No se puede negar al trabajador y a los miembros de su familia la designación y pago de la pensión basándose en la residencia de estos en territorio de otro estado-miembro.⁶⁰ El monto de la pensión no puede ser disminuido, su pago

⁵⁷ “En Bielorrusia está por finalizar la reforma para aumentar la edad de jubilación”, disponible en <https://yandex.ru/turbo/gomel.today/s/2021/02/01/305274.html>.

⁵⁸ Acuerdo sobre las garantías de los derechos de los ciudadanos de los estados-participantes de la Comunidad de Estados Independientes en el área de la jubilación (firmado en Moscú el 13 de marzo de 1992) disponible en http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_4013/.

⁵⁹ Tratado entre la Federación de Rusia y la República de Bielorrusia “Sobre la cooperación en el área de la jubilación”, de 24 de enero de 2006, disponible en <https://legalacts.ru/doc/dogovor-mezhdu-rf-i-respublikoi-belarus-ot-24012006-o/>.

⁶⁰ Artículo 3o. del Acuerdo sobre la jubilación de los trabajadores de los estados-miembros de la Unión Económica Euroasiática, disponible en http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_342834/#dst0.

no puede ser retenido o detenido basándose en el lugar de residencia del trabajador (miembro de familia) en el territorio de otro estado-miembro.⁶¹

De acuerdo con el artículo 7o. del Convenio de 2019, cada estado determina el derecho a la jubilación en correspondencia con su legislación partiendo de los años de labor realizados en su territorio, considerando las disposiciones del Convenio. Si los años de experiencia laboral, realizados en el territorio de un estado-miembro no son suficientes para obtener el derecho a la jubilación, en ese caso se considerará los años de experiencia laboral realizados en territorios de otros estados-miembros de acuerdo con la legislación de cada uno de estos estados-miembros, a excepción de los casos cuando los años de experiencia laboral coinciden en tiempo. El derecho a la jubilación, a excepción de la pensión acumulativa, así como pensiones laborales (de seguro) por discapacidad o por pérdida del apoderado puede ser válido en caso de que el trabajador tenga no menos de 12 meses de experiencia laboral, realizados en el territorio de un estado-miembro, y que, de acuerdo con la legislación de este, el trabajador (miembro de familia) pretenda a la pensión. El derecho a la pensión acumulativa, así como a la pensión por discapacidad o por pérdida del apoderado se determina de acuerdo con la legislación del estado-miembro. De acuerdo con el artículo 8 del Convenio, cada estado-miembro designa el monto de la pensión considerando los derechos de jubilación obtenidos de acuerdo con su legislación y en el orden establecido por la legislación de este estado-miembro, así como considerando las disposiciones del Convenio de 2019.

El Convenio de 2019 es un importante paso para armonizar la unificación de la legislación en materia de la jubilación. Es así, como por primera vez en el derecho social de los países de la UEEA aparece el concepto “pensiones acumulativas”. En Armenia bajo este concepto se entiende la pensión acumulativa obligatoria; en Kazajistán los pagos de las pensiones provienen del fondo único acumulativo de jubilación formado con los aportes a la jubilación; en Rusia la pensión acumulativa y otros pagos se realizan por concepto de los aportes a la jubilación.⁶²

La diferencia en los conceptos nacionales de “aportes a la jubilación” también fue prevista en el Convenio de 2019 e incluía diversas definiciones; impuestos y/u otros aportes, que conceden el derecho a la jubilación (Armenia); aportes de seguro para la jubilación obligatoria (Bielorrusia); aportes para la

⁶¹ *Ibidem*, artículo 4o.

⁶² *Ibidem*, artículo 1o.

jubilación al fondo único acumulativo (Kazajistán); aportes de seguro al Fondo de jubilación y al Fondo Estatal Acumulativo de Jubilación (Kirguistán); aportes de seguro para la jubilación obligatoria (Rusia).⁶³

Los artículos del 10 al 13 del Convenio de 2019 regulan la cooperación de los organismos correspondientes de los estados de la UEEA encargados del intercambio de información, documentos, datos personales de los trabajadores y los miembros de sus familias para determinar y cancelar las pensiones.

Haciendo un resumen del análisis realizado, indicaremos que junto con las características positivas podríamos señalar una serie de defectos de la regulación jurídica del mercado laboral de la UEEA. Es así como, en ocasiones se observa un doblaje de normas, el trabajo para la unificación de la legislación se realiza de manera lenta debido al deseo de cada uno de los países a defender y mantener sus propios intereses socioeconómicos en la esfera de la migración laboral.

Aparte vale la pena hablar de la diferencia en los enfoques teóricos generales a pesar de que todos los países de la UEEA pertenecen a la familia jurídica romano-alemana. Las diversas escuelas científicas, en las que se formaron los expertos de los países de la UEEA, influyeron en que, en las leyes y tratados se reflejen diversas definiciones de numerosos conceptos del derecho laboral. Esto crea una colisión y dificulta significativamente su aplicación jurídica. En general, los defectos y las controversias de la regulación jurídica del mercado laboral en la UEEA tienen un gran carácter objetivo y se explican por las diferencias sustanciales en el nivel de desarrollo de los sistemas nacionales económicos.

V. LIBRE MIGRACIÓN LABORAL EN LA UNIÓN ECONÓMICA EUROASIÁTICA: NUEVOS DESAFÍOS Y RIESGOS

En el 2021 la población de todos los países de la UEEA era 184.9 millones de personas, y su población económicamente activa era 94.3 millones. El nivel de desempleados alcanzaba el 5%.⁶⁴ Al mismo tiempo la situación demográfica es tensa. Un crecimiento natural de la población de enero a marzo de 2020 comparado con el correspondiente periodo en el 2019 se dio solamente en Kazajistán en el 5,7%. En Armenia este índice disminuyó en el 55,2%; en

⁶³ *Idem.*

⁶⁴ Unión Económica Euroasiática (página web oficial), disponible en <http://www.eaunion.org/#about>.

Kirguistán, en el 16,8%.⁶⁵ En Bielorrusia y en Rusia el número de fallecidos superó el número de nacidos. Las consecuencias de la pandemia COVID-19 solamente han empeorado estos datos demográficos y la demanda en el mercado laboral de la UEEA va a aumentar.

Para el 1o. de junio, en territorio de la Federación de Rusia se encontraban 10.13 millones de extranjeros (al 1 de junio de 2018, 9,63 millones, y al 1o. de junio de 2017, 9,96 millones).⁶⁶ En 2019, la mayor cantidad de migrantes laborales de los países de la UEEA llegó a Rusia desde Kirguistán y Bielorrusia.

Sin embargo, en un futuro próximo la situación va a cambiar. Después del conflicto armado con Azerbaiyán, en noviembre de 2020, a Armenia le espera la mayor migración de los últimos 30 años.⁶⁷ Los expertos consideran que a Armenia la amenaza una crisis demográfica debido a que la emigración de la población será muy duradera por la amenaza de que empiece nuevamente una guerra. El mayor flujo (cerca del 89%) de los migrantes laborales armenios se dirigió a Rusia.⁶⁸ En febrero de 2021 se reiniciaron los vuelos con Rusia, el valor de los pasajes se elevó en cinco veces. La diputada del parlamento de Armenia, Naira Zograbián, comentó: “Ayer se comunicó conmigo un ciudadano de Armenia y me dijo ‘Yo no puedo pagar el valor total del pasaje, ¿Usted no podría hablar con el piloto para que yo y mi esposa podamos volar a Rusia en la sección de las aeromozas por la mitad del valor de los pasajes?’ Me duele escuchar y ver eso”, reconoció la diputada.⁶⁹ La particularidad del desarrollo de la economía de Armenia se encuentra en el crecimiento acelerado de una parte de los medios personales de la población en la economía, del 18% en el año 2020 hasta el 70% en el 2008.⁷⁰ Esto está vinculado con la numerosa

⁶⁵ Comisión Económica Euroasiática, Información-Expresa, 28 de mayo de 2020, disponible en http://www.eurasiancommission.org/ru/act/integr_i_makroec/dep_stat/econstat/Documents/Express_Demography/expressdemogr202003.pdf.

⁶⁶ Crecimiento Migratorio. Datos Anormales, 22 de julio de 2019, disponible en <http://economytimes.ru/kursulya/migracionnyy-prirost-anomalnye-pokazateli>.

⁶⁷ “Los armenios abandonan Armenia. Rusia abrió sus fronteras”, 3 de febrero de 2021, disponible en <https://www.russiapost.su/archives/239113>.

⁶⁸ Vardomsky, L. B., “Relaciones económicas exteriores y la elección euroasiática de Armenia”, en *id.* y Pylin, A. G. (red. resp.), *Las relaciones económicas exteriores de los países postsoviéticos en el contexto de la integración euroasiática: Recopilación I*, Moscú, Instituto de Economía de la Academia de Ciencias de Rusia, 2014, pp. 125 y 126.

⁶⁹ “Naira Zograbián: Lo he visto con mis ojos, en Armenia empieza una migración nunca vista a la Federación de Rusia”, 1 de febrero de 2021, disponible en <https://vestikavkaz.ru/material/336699>.

⁷⁰ *La CEI en el 2008. Estadística anual del Comité Interestatal Estadístico de la CEI*, Moscú, 2009, p. 247.

diáspora armenia en el exterior que ayuda a sus familiares enviándoles dinero. Esta tendencia solo va a aumentar. Sin embargo, reconociendo el significativo papel de las transferencias de dinero en calidad de un recurso de inversión en el desarrollo de la Economía, Armenia, a pesar de todo, cifra sus esperanzas en su participación en la UEEA, antes que nada, ampliando la cooperación económica y la creación en la república de nuevas plazas de producción y el aumento de lugares de trabajo. Esto podría ser un estímulo para el regreso de numerosos migrantes laborales armenios a su patria.

En realidad, por un lado, el empleo de ciudadanos en el extranjero disminuye la cesantía, concede a la gente la posibilidad de tener un ingreso, abastece un flujo de transferencias bancarias al país y con esto mejora la situación de las familias de los emigrantes y disminuye la pobreza. Los expertos llaman esto “dividendo demográfico”.⁷¹

Sin embargo, por otra parte, la significativa emigración laboral influye en la reducción de la población del país-donante. Emigran los especialistas mejor calificados y esto conduce al empeoramiento del capital humano.⁷² Precisamente en la legislación de Armenia y de Bielorrusia se ve con más claridad la tendencia de consolidar las medidas, orientadas a repatriar a sus ciudadanos. Sin embargo, mientras no se logre una estabilidad política no se puede esperar que disminuya la emigración de estos países.

Además de la inestabilidad política, de la caída de la producción económica y el crecimiento del desempleo, ante los países de la UEEA, en los años 2019-2021 surgieron nuevos desafíos. Las condiciones de la mentalidad tecnológica, la entrada a una economía mundial digital, la salida a un mercado laboral de nuevas generaciones con formaciones online, así como el paradigma post-pandémico de las relaciones sociolaborales, estos factores de la nueva realidad son los desafíos que hay que enfrentar y encontrar respuesta en el marco del mercado laboral de la UEEA.

La juventud (de entre 15 a 24 años) es el grupo poblacional más vulnerable en el mercado laboral en formación de la UEEA. Al mismo tiempo, es precisamente la juventud la que conforma la mayoría de los migrantes. Es así como la creciente migración juvenil desde Kirguistán a Rusia cambia la situación

⁷¹ Barsukov, V. N., “Del dividendo demográfico al envejecimiento de la población: tendencia mundial del sistema transitorio”, *Cambios económicos y sociales: hechos, tendencias, pronóstico*, t. 12, núm. 4, 2019, pp.167-182, DOI: [10.15838/esc.2019.4.64.11](https://doi.org/10.15838/esc.2019.4.64.11)

⁷² Sardaryan, A. P. y Petrochenko, A. A., “Estado actual y problemas del mercado laboral en los países de la UEEA”, *Noticias de la Universidad de Saratov*, Nueva Serie Economía, Gerencia, Derecho, t. 18, 2018, pp. 19-27, DOI: [10.18500/1994-25402018-18-1-19-27](https://doi.org/10.18500/1994-25402018-18-1-19-27).

confesional, profesional y cultural en el mercado laboral de Rusia. Actualmente cerca de 800 mil ciudadanos de Kirguistán se encuentran en el extranjero, de los cuales alrededor de 640 a 650 mil están en Rusia, donde se han creado cerca de 100 diásporas de Kirguistán.⁷³ En el futuro, esta tendencia podría conducir a la agudización de la situación sociopolítica en Rusia, donde más y más se expande el “envejecimiento demográfico de los rusos basado en la creciente cantidad de jóvenes de Kirguistán.

De los serios problemas del desempleo juvenil en todo el mundo escriben también los expertos mexicanos.⁷⁴ En la UEEA se observan procesos similares. En 2016 en la UEEA con un nivel de cesantía general del 8%, el nivel de desempleo juvenil era el 18,6% y, en Armenia alcanzaba el 40%.⁷⁵ En primer lugar, emigra la juventud profesional. Sin embargo, los puestos disponibles en la UEEA se encuentran, principalmente, en la esfera de servicios, comercio, sector estatal (médicos, profesores, profesiones obreras), donde el salario medio es bajo, lo que por supuesto desalienta a la juventud y cae en cierta apatía social. Contribuir al empleo de la juventud ocupa un primer lugar entre las tareas de la política estatal, sin cuya resolución se hace imposible el desarrollo de la UEEA. La Unión podría dar un apoyo eficiente en esta esfera, coordinar la contribución de los empleadores con los institutos de educación superior. De la importancia de tales enfoques en la denominada época de la “Cuarta Revolución Industrial” escriben conocidos expertos latinoamericanos.⁷⁶ En un futuro próximo la salida al mercado laboral de la UEEA de los representantes de la generación Z (así denominada la gente digital)⁷⁷ puede complicar la situación. Estos son nuevos especialistas con perspectivas y, ya ahora, se ve que es una juventud más móvil. Se puede suponer que en el futuro les inte-

⁷³ “Las autoridades de Kirguistán mencionaron la cantidad de migrantes a Rusia”, 14 de septiembre de 2018, disponible en <https://www.interfax.ru/russia/629250>.

⁷⁴ García Viña, Jordi, “La situación del empleo de los jóvenes y una propuesta de políticas públicas para afrontar el desempleo juvenil”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 30, enero-julio de 2020, pp. 65-94, DOI: <http://dx.doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2020.30>.

⁷⁵ Petrochenko, A. A., “Problemas del empleo de la juventud en los países de la Unión Económica Euroasiática”, *Noticiero de la Universidad Estatal de Volgogrado*, Serie 3 Economía, Ecología, t. 20, núm. 1, 2018, p. 128.

⁷⁶ Mendizábal Bermúdez, G. y Escalante Ferrer, A. E., *Formación universitaria, trabajo y género en la cuarta revolución industrial*, México, Porrúa-Universidad Autónoma del Estado de Morelos, 2019, 330 pp.

⁷⁷ Brazhnikov P. P., “Teoría de las generaciones en la política de especialistas y su vinculación con la competencia de los empleadores en el mercado laboral”, *Orientaciones y gestión*, t. 14, núm. 2, 2016, pp. 194-201, DOI: [10.7256/2307-9118.2016.2.16909](https://doi.org/10.7256/2307-9118.2016.2.16909).

resará mucho y mucho más el trabajo a distancia y la posibilidad de no estar “atado” en un determinado lugar. Para frenar este contingente de empleados, los empleadores tienen que cambiar; en particular, considerar la concretización de los objetivos del trabajo, premiar el logro de resultados intermedios, pagarles de acuerdo con el rating, premiarlos de acuerdo con su aporte personal, incluyendo la atracción de sus conocidos a los sitios de trabajo libres y obtener por esta labor bonos materiales, etcétera.

Un factor nuevo y destructor en el mercado laboral es la creciente juventud de la categoría NEET.⁷⁸ El surgimiento de este grupo causa alarma entre los empleadores debido a la percepción que este grupo tiene del trabajo y de su estatus profesional. La juventud que no estudia y no trabaja está expuesta a riesgos de marginación, a la pobreza, al aislamiento y a la exclusión social.⁷⁹ En un futuro, tal juventud puede ser utilizada como material de protesta de cualquier movimiento político, incluso, radical.⁸⁰ En Rusia, la situación podría complicarse por el aumento de los jóvenes inmigrantes kirguizios, que representan cierta competencia en el mercado laboral.

El grupo NEET junto con los empleados inestables (precariado)⁸¹ forman una potencial base de inestabilidad sociopolítica en la región de la UEEA.⁸² Los expertos señalan el aumento del precariado en el futuro mercado laboral. Este fenómeno tiene varias formas: gente con salarios bajos, con contratos de trabajo a corto plazo, etc.; diversos tipos de ocupación, en los cuales el em-

⁷⁸ El término NEET (Not in Employment, Education or Training) fue determinado en 2010 por el Comité Europeo de Estadísticas: es gente joven entre los 15 y 24 años, sin empleo o, económicamente no activos, que no estudian y no cursan preparación o recalcificación profesionales. “Young people neither in employment nor in education and training by sex, age and labor status (NEET rates)”, *Eurostat*, disponible en http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfse_20&lang=en.

⁷⁹ Varshavskaya, E. Ya., “La juventud aislada de la esfera del empleo y la educación en los países de la UE y en Rusia”, *Problemas de la estadística*, núm. 4, 2015, pp. 40-47.

⁸⁰ Bulánova, M. B. y Kostenko, V. V., “NEET-juventud: Potencial de protesta y la realidad”, *Noticiero de la Universidad Estatal Rusa de Humanidades*, Serie Filosofía, Sociología, Historia del Arte, núm. 1, 2019, pp. 120-129, DOI: 10.28995/2073-6401-2019-1-120-129.

⁸¹ Kuchenkova, A. V., “La precarización de la ocupación: para la metodología y los métodos de medición”, *Noticiero de la Universidad de Rusia de la Amistad de los Pueblos*, Serie Sociología, t. 19, núm. 1, 2019, pp. 134-143.

⁸² Odegov, Yu. G. y Babínina, L. S., “La ocupación inestable como un posible factor del empleo de la potencia laboral de la juventud de Rusia”, *Monitoreo de la opinión pública: Cambios económicos y sociales*, núm. 4, 2018, pp. 386-409, disponible en <https://doi.org/10.14515/monitring.2018.4.20>.

pleado se encuentra en una situación indefensa y restringida; la inestabilidad de la ocupación de los empleados, en general.⁸³

Queda un gran trabajo en el estudio de este nuevo fenómeno en el mercado laboral de la UEEA para comenzar a considerar los riesgos de la precarización en el proceso de la unificación de la legislación laboral.⁸⁴

La tecnología digital que se extiende más y más también va a cambiar las necesidades en el mercado laboral: probablemente, baje la demanda del trabajo de bajo nivel de los migrantes, que poco a poco irán siendo reemplazados por la robotecnia. Sin embargo, es posible que estos procesos tomen muchos años.

Más reales se ven los nuevos riesgos y los desafíos de los fenómenos económicos recesivos, vinculados con la pandemia COVID-19.⁸⁵ El corte de las comunicaciones aéreas condujo a una baja económica y a la estagnación en el mercado laboral de la UEEA durante todo el año 2020. Elevar los ritmos del desarrollo económico estimularía también el desarrollo en el mercado laboral. Tal es la principal tarea de los países de la UEEA en un futuro próximo.

VI. CONCLUSIÓN

El análisis realizado permite hacer las siguientes conclusiones: la UEEA representa en sí un modelo de integración económica, en el cual la creación de un mercado laboral regional sería, no solamente, objetivo estratégico, sino que se crearía un sistema *sui generis* para su regulación jurídica. En el Convenio sobre la UEEA de 2015 se formularon los principios básicos de este sistema, que después fueron detallados en el Acuerdo sobre la jubilación de los trabajadores de los estados-miembros de la UEEA de 2019. Las particularidades de estas actas es la presencia de una serie de nuevas definiciones generales del derecho laboral, el suficientemente, alto nivel de la técnica jurídica y otras. El hecho jurídico de la aparición de relaciones laborales de derecho

⁸³ Toshenko, Zh. T., *Precariado: desde la clase prototipo hacia una nueva clase*, Moscú, Ciencia, 2018.

⁸⁴ Mramornova, O. V. *et al.*, “Surgimiento y desarrollo del precariado en la Federación de Rusia y en la República de Kazajistán: Análisis comparativo”, *Noticias de la Universidad de Saratov*, 3a. ed., Nueva Serie Economía, Gerencia, Derecho, t. 18, 2018, pp. 259-263, DOI: [10.18500/1994-2540-2018-18-3-259-266](https://doi.org/10.18500/1994-2540-2018-18-3-259-266).

⁸⁵ Camacho Solís, Julio Ismael, “El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del COVID-19”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 32, enero-junio de 2021, pp. 125-155, DOI: <http://dx.doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2021.32.15312>.

en la UEEA es, no solamente un tratado (contrato) sino también un tratado civil-jurídico sobre la prestación de servicios (trabajos). Un gran logro de la regulación jurídica son las garantías sociales de los migrantes laborales (jubilación, servicio médico y el derecho a la educación de sus hijos).

Al mismo tiempo, durante la investigación se encontraron también defectos de la regulación jurídica del mercado laboral en la UEEA. Queda mucho por hacer para incorporar las normas del Convenio sobre la UEEA en la legislación nacional de los países-participantes y su realización. Se necesita crear un espacio social único eficiente, en cuyo marco se garantice los derechos de los ciudadanos, igualdad de derecho para emplearse, derecho al pago del trabajo, a la defensa social, etc. Sobre la necesidad de estos imperativos en las condiciones de la globalización del mercado laboral mundial escribe la conocida experta mexicana Patricia Kurczyn Villalobos.⁸⁶

El mercado único laboral no solo debe abastecerse de un movimiento permanente de recursos laborales en el territorio de la UEEA sino que debe perseguir el objetivo de suministrar recursos laborales a aquellos proyectos o a determinadas ciudades, regiones por el plazo requerido para el logro de un determinado resultado económico sin pérdidas adicionales en el trámite de documentación o el cumplimiento de procedimientos engorrosos.

Es importante entender, que solamente el trámite legislativo del mercado laboral único sin la simplificación de la parte técnica de su funcionamiento no puede de manera radical influir en el crecimiento del bienestar de la población. Para que la existencia del mercado laboral único tenga una base económica, es indispensable arrancar proyectos conjuntos, atractivos para los trabajadores de algunos estados-miembros, invertir en el capital humano y crear sitios de trabajo atractivos para los, cualitativamente, nuevos trabajadores, especialmente para las nuevas generaciones de la juventud. Al invertir en estas esferas, los estados-miembros crearán una base para su crecimiento económico en el futuro.

Sin embargo, queda un tema abierto. Están estos preparados a dar este paso, si este presupone no solo significativos gastos financieros, sino también retractarse de una parte de la soberanía en las esferas, que ellos consideran de importancia estratégica. De la solución a este problema en mucho depende la situación real de los trabajadores de los países-miembros de la Unión y sus posibilidades para realizar, sin barrera alguna, la actividad laboral en cualquier

⁸⁶ Kurczyn Villalobos, Patricia *et al.*, *Derecho laboral globalizado*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2007.

estado de la UEEA.⁸⁷ Solo entonces la migración laboral dará un efecto positivo y devendrá estímulo para la ulterior ampliación de la conformación de la UEEA.⁸⁸

Al exitoso desarrollo del mercado laboral en la UEEA contribuirá la atención que le preste la política estatal a los problemas existentes y a los nuevos riesgos sociales. Se trata de aumentar la distancia entre la demanda y la oferta de fuerza de trabajo calificada en el desarrollo hipertrófico de la esfera de servicios, en la agudización de los problemas de ciertos grupos sociodemográficos para el empleo, especialmente, de las nuevas generaciones de la juventud.

El principal flujo de migrantes se dirige a Rusia, lo que aumenta el desbalance del mercado laboral. Indicaremos también, que en los últimos tiempos los empleadores dentro de la propia Rusia prefieren a los potenciales trabajadores de los países de la UEEA, ya que su empleo no exige significativas pérdidas. Crece también la migración laboral ilegal desde otros países postsoviéticos y que no integran la UEEA (Uzbekistán, Tayikistán). Estos procesos pueden conducir a elevar la inestabilidad sociopolítica en Rusia, considerando también las diversidades confesionales.

De tal manera el mercado laboral único de la UEEA exige un monitoreo jurídico permanente, en cuya base se determinarán los principales vectores para perfeccionar la política estatal en esta área, lo que en perspectiva contribuirá a la adhesión de nuevos y potenciales participantes a la UEEA.

VII. BIBLIOGRAFÍA

Acuerdo de los Países de la CEI de 20-01-1995 “Sobre la Unión Aduanera”, disponible en: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_6257/.

Acuerdo entre el Gobierno de la Federación de Rusia y el Gobierno de la República de Armenia sobre el Orden de Estadía de Ciudadanos de la Federación de Rusia en Territorio de la República de Armenia y de Ciudadanos de la República de Armenia en el Territorio de la Federación de Rusia, 11 de junio de 2014, disponible en: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_167138.

⁸⁷ Vorónina, N. A., “La migración laboral externa en las condiciones de la integración euroasiática. Aspectos legales”, *Trabajos del Instituto de Estado y Derecho de la Academia de Ciencias de Rusia*, 2017, núm. 1, pp. 94-112.

⁸⁸ Aliev, S. B., *La migración laboral y la garantía social de los trabajadores en la Unión Económica Euroasiática*, Moscú, Comisión Económica Euroasiática, 2016, p. 120.

- Acuerdo entre el Gobierno de la Federación de Rusia y el Gobierno de la República de Bielorrusia sobre la readmisión, 15 de noviembre de 2013, Base de datos de las legislaciones de los países de la CEI, disponible en: http://www.base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=6656519.
- Acuerdo entre la Federación de Rusia y la República de Bielorrusia, 24 de enero de 2006, “Sobre la Cooperación en el Área de la Garantía Social”, disponible en: <https://legalacts.ru/doc/dogovor-mezhdu-rf-i-respublikoi-belarus-ot-24012006-0/>.
- Acuerdo entre la Federación de Rusia y la República de Kirguistán sobre el Orden de Estancia de los Ciudadanos de la Federación de Rusia en el Territorio de la República de Kirguistán y de los Ciudadanos de la República de Kirguistán en el Territorio de la Federación de Rusia, 15 de junio de 2015, disponible en: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_182081.
- Acuerdo sobre la Jubilación de los Trabajadores de los Estados-Miembros de la Unión Económica Euroasiática, disponible en: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_342834/#dst0.
- Acuerdo sobre las Garantías de los Derechos de los Ciudadanos de los Estados-Participantes de la Comunidad de Estados Independientes en el Área de la Jubilación (firmado en Moscú el 13-03-1992), disponible en: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_4013/.
- ALÍEV, S. B., *La migración laboral y la garantía social de los trabajadores en la Unión Económica Euroasiática*, Moscú, Comisión Económica Euroasiática, 2016.
- BARSUKOV, V. N., “Del dividendo demográfico al envejecimiento de la población: Tendencia mundial del sistema transitorio”, *Cambios económicos y sociales: hechos, tendencias, pronóstico*, 2019, t. 12, núm. 4, disponible en: DOI: 10.15838/esc.2019.4.64.11.
- BRAZHNIKOV, P. P., “Teoría de las generaciones en la política de especialistas y su vinculación con la competencia de los empleadores en el mercado laboral”, *Orientaciones y gestión*, 2016, julio (t. 14, núm. 2), disponible en: DOI: 10.7256/2307-9118.2016.2.16909.
- BULÁNOVA, M. B. y KOSTENKO, V. V., “NEET- juventud: Potencial de protesta y la realidad”, *Noticiero Universidad Estatal Rusa de Humanidades*, Serie Filosofía. Sociología. Historia del Arte, 2019, núm. 1, disponible en: DOI: 10.28995/2073-6401-2019-1-120-129.
- CAMACHO SOLÍS, Julio Ismael, “El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del COVID-19”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 32, enero-junio de 2021, DOI: <http://dx.doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2021.32.15312>.

- Código de la Federación de Rusia sobre las Violaciones Administrativas de la Ley del 30-12-2001 número 195-FZ, disponible en: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/.
- Comisión Económica Euroasiática. Información-Expresa de 28 de mayo de 2020 disponible en: http://www.eurasiancommission.org/ru/act/integr_i_makroec/dep_stat/econstat/Documents/Express_Demography/expressdemogr202003.pdf.
- Convenio de Jubilación de los Trabajadores de los Estados-Miembros de la Unión Económica Euroasiática, disponible en: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_342834/#dst0.
- Convenio entre la Federación de Rusia y la República de Bielorrusia, 8 de diciembre de 1999 “Sobre la Creación de un Estado Único”, disponible en: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_25282/d2b1de30ada6b440bc42be970c66d987da9508c6/.
- Convenio sobre la Institucionalidad de la Comunidad Económica Euroasiática (redacción del 06-10-2007, con cambios del 10-10-2014) (firmado en Astana el 10-10-2000), disponible en: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_106656/.
- Convenio sobre la Unión Económica Euroasiática (Firmado en Astaná el 29-05-2014), disponible en: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_163855.
- Crecimiento Migratorio: Datos Anormales de 22.07.2019, disponible en: <http://economytimes.ru/keurs-rulya/migracionnyy-prirost-anomalnye-pokazateli>.
- Declaración sobre la Integración Económica Euroasiática. 18 de noviembre de 2011, disponible en: <http://www.kremlin.ru/supplement/1091>.
- Decreto del presidente de la Federación de Rusia, 31 de octubre de 2018, núm. 622, “Sobre la Concepción de la Política Estatal Migratoria de la Federación de Rusia para los Años 2019-2025”, disponible en: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71992260/>.
- Desde el inicio del año el flujo de migrantes a Rusia se ha reducido en el 70%, 9 de enero de 2015, disponible en: <https://www.rbc.ru/society/09/01/2015/54afd32b9a79476fc9793d1d>.
- En Bielorrusia cambiarán las leyes migratorias para evitar la “fuga de cerebros”, disponible en: <https://ex-pess.by/rubrics/obshestvo/2020/12/02/v-belarusi-izmenyat-migracionnye-zakony-chtoby-predotvratit-utecku-mozgov>.
- En Bielorrusia está por finalizar la reforma para aumentar la edad de jubilación, disponible en: <https://yandex.ru/turbo/gomel.today/s/2021/02/01/305274.html>.

- En la Asamblea parlamentaria de Bielorrusia y Rusia se examinan los temas para las primeras legislaciones modelos de actas del Estado Único, disponible en: <http://duma.gov.ru/news/50530/>.
- Eurostat, “Young people neither in employment nor in education and training by sex, age and labor status (NEET rates)”, disponible en: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfse_20&lang=en.
- Funcionamiento de los mercados internos de la Unión Económica Euroasiática, disponible en: <https://barriers.eaeunion.org/ru-ru/Pages/home.aspx>.
- GARCÍA VIÑA, Jordi, “La situación del empleo de los jóvenes y una propuesta de políticas públicas para afrontar el desempleo juvenil”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 30, enero-julio de 2020, DOI: <http://dx.doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2020.30>
- JARITONOVA, N. I., “Los procesos de integración en el espacio postsoviético: economía vs. política”, *Boletín de ciencias sociales sredniruski*, 2017, núm. 3.
- Jefe de la OIT: Los antiguos conceptos sobre el trabajo no corresponden a las nuevas realidades. Entrevista del 19 de marzo de 2019, disponible en: <https://tass.ru/interviews/6217994>.
- KUCHENKOVA, A. V. “La precarización de la ocupación: para la metodología y los métodos de medición”, *Noticiero de la Universidad de Rusia de la Amistad de los Pueblos. Serie: Sociología*, 2019, t. 19, núm. 1.
- KURCZYN VILLALOBOS, Patricia *et al.*, *Derecho laboral globalizado*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2007.
- KURCZYN VILLALOBOS, Patricia y PASTRANA GONZÁLEZ, M. Á., “Los trabajadores migrantes mexicanos en Canadá”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 22, 2016, DOI: <http://dx.doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2016.22>.
- La CEI en el 2008. Estadística anual del Comité Interestatal Estadístico de la CEI. Moscú, 2009.
- La Comunidad Económica Euroasiática cesa en sus actividades debido a la creación de la Unión Económica Euroasiática, disponible en: <https://news.tut.by/politics/419123.html>.
- La Unión Económica Euroasiática. Cifras y hechos. Integración y macroeconomía. 2020, disponible en: http://www.eurasiancommission.org/ru/Do%u0095%AD%09A_%0A6%098%D0%A4%20-%20%098%D0BD%D1%82%D0B5%D0B3.%20%D0B8%20%D0BC%D0B0%D0BA%D1%80%D0BE%D1%8D%D0BA-%D0BA%D0B0.pdf.

- Las autoridades de Kirguistán mencionaron la cantidad de migrantes a Rusia, 14 de septiembre de 2018, disponible en: <https://www.interfax.ru/russia/629250>.
- Ley de la República de Armenia “Sobre las Personas Extranjeras”, 25 de diciembre de 2006, disponible en: <http://www.parliament.am/legislat/Aon.php?sel=show&ID=2861&lang=rus>.
- Ley de la República de Bielorrusia “Sobre la Migración Laboral Externa”, 30 de diciembre de 2010, núm. 225-3, disponible en: https://kodeksy-by.com/zakon_rb_o_vmeshnej_trudovoj_migratsii.htm.
- Ley de la República de Kazajistán, 22 de julio de 2011, núm. 477-IV, “Sobre la Migración de la Población”, disponible en: https://online.zakon.kz/document/?doc_id=31038298#pos=3;-108.
- Ley de la República de Kirguistán, 17 de julio del 2000, núm. 61, “Sobre la Migración Externa”, disponible en: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ruru/350/100?mode=tekst>.
- Ley Federal “Sobre el Control Migratorio de los Ciudadanos Extranjeros y Personas sin Ciudadanía en la Federación de Rusia”, 18 de julio de 2006, núm. 109-FZ, disponible en: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61569/.
- Ley Federal “Sobre el Orden de Salida de la Federación de Rusia y de Ingreso a la Federación de Rusia, 15 de agosto de 1996, núm. 114-FZ, disponible en: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_11376/.
- Ley Federal “Sobre la Situación de los Ciudadanos Extranjeros en la Federación de Rusia”, 25 de julio de 2002, núm. 115-FZ, disponible en: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37868/.
- Los armenios abandonan Armenia. Rusia abrió sus fronteras, 3 de febrero de 2021, disponible en: <https://www.russiapost.su/archives/239113>.
- MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, G. y ESCALANTE FERRER, A. E., *Formación universitaria, trabajo y género en la cuarta revolución industrial*, México, Porrúa-Universidad Autónoma del Estado de Morelos, 2019.
- Mercado laboral de los países de la CEI, Moscú, 1998.
- Ministerio del Interior de la Federación de Rusia, disponible en: https://mvd.pfpl/mvd/structure1/Glavnie_upravljenija/guvm.
- MRAMORNOVA, O. V. *et al.*, “Surgimiento y desarrollo del precariado en la Federación de Rusia y en la República de Kazajistán: Análisis comparativo”, 3a. ed., Universidad de Saratov, 2018, t. 18, DOI: 10.18500/1994-2540-2018-18-3-259-266.

- NAZARBAEV, N. A. “La Unión Euroasiática: desde la idea hacia la historia del futuro”, 27 de octubre de 2011, disponible en: www.tsonz.ru.
- ODEGOV, YU. G. y BABININA, L. S. “La ocupación inestable como un posible factor del empleo de la potencia laboral de la juventud de Rusia”, *Monitoreo de la opinión pública: cambios económicos y sociales*, 2018, núm. 4, disponible en: <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.4.20>.
- OGNEVA, V. V. y MELNIKOV, A. V. “Los institutos regionales en el espacio postsoviético: búsqueda de un algoritmo óptimo para unificar los intereses de las partes”, *La Gran Eurasia: desarrollo, seguridad, cooperación*, 2018, núm. 1-2.
- PETROCHENKO, A. A. “Problemas del empleo de la juventud en los países de la Unión Económica Euroasiática”, *Noticiero de la Universidad Estatal de Volgogrado*, 2018, t. 20, núm. 1.
- Protocolo Sobre la Prestación de Ayuda Médica a los Trabajadores de los Países-Miembros y a los Miembros de sus Familias*, disponible en: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_163855/97df3682a3327ccddbef7b2f784c62b37359b64/#dst106442.
- Recopilación de documentos internacionales jurídicos para regular la migración*, Moscú, OIM, 1994.
- SARDARIAN, A. P. y PETROCHENKO, A. A., “Estado actual y problemas del mercado laboral en los países de la UEEA”, Universidad de Saratov, 2018, t. 18, DOI: [10.18500/1994-25402018-18-1-19-27](https://doi.org/10.18500/1994-25402018-18-1-19-27).
- SERDIUKOV, K. N., “El entendimiento de la esencia del fenómeno de la migración laboral de la población”, Universidad de Saratov, 2019, t. 19, DOI: <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2019-19-3-289-295>.
- Sobre “la lista negra” de los migrantes desde Kirguistán, disponible en: <https://zagrandoe.ru/migraciya-v-rf/migracionnyi-uchet/chernyj-spisok-kyrgyzstana.html>.
- TOSHENKO, ZH. T., *Precariado: desde la clase prototipo hacia una nueva clase*, Moscú, Ciencia, 2018.
- Tratado entre la Federación de Rusia y la República de Bielorrusia, 24 de enero de 2006 “Sobre la Cooperación en el Área de la Jubilación” disponible en: <https://legalacts.ru/doc/dogovor-mezhdu-rf-i-respublikoi-belarus-ot-24012006-o/>.
- Unión Económica Euroasiática, disponible en: <http://www.eaunion.org/#about>.
- VARDOMSKY, L. B., “Relaciones económicas exteriores y la elección euroasiática de Armenia”, *Las relaciones económicas exteriores de los países postsoviéticos en el contexto de la integración euroasiática: Recopilación / Red*, responsables: VAR-

- DOMSKY L. B., PYLIN A. G., Moscú, Instituto de Economía de la Academia de Ciencias de Rusia, 2014.
- VARSHAVSKAYA, E. Ya., “La juventud aislada de la esfera del empleo y la educación en los países de la UE y en Rusia”, *Problemas de la estadística*, 2015, núm. 4.
- VINOKUROV, E. Yu y TSUKAREV, T. V., “La economía de la UEEA: orden del día”, *Integración económica euroasiática*, núm. 4 (29) noviembre, 2015.
- VORÓNINA, N. A. “La migración laboral externa en las condiciones de la integración euroasiática. Aspectos legales”, *Trabajos del Instituto de Estado y Derecho de la Academia de Ciencias de Rusia*, 2017, núm. 1.
- ZOGRABIAN, Naira, Lo he visto con mis ojos—en Armenia empieza una migración nunca vista a la Federación de Rusia, 1o. de febrero 2021, disponible en: <https://vestikavkaza.ru/material/336699>.