

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE ABOGADO

PRECARIZACIÓN LABORAL POSTPANDEMIA DE INMIGRANTES VENEZOLANOS  
EN EL ECUADOR

DIEGO PAUL MASABANDA PILATAXI

DIRECTORA: DRA. GRACIELA MONESTEROLO LENCIONI

Quito, D.M., 2023

## Resumen

Sobre la base de su normativa interna e instrumentos internacionales de los cuales es suscriptor, Ecuador ha demostrado teóricamente ser un Estado garante de derechos en igualdad para todas las personas que se encuentran en su territorio. No obstante, existe una brecha entre lo teórico y lo práctico, como se puede evidenciar en la realidad del ámbito laboral de las personas en condición de movilidad humana. Esta investigación se direccionó a identificar las condiciones laborales de los inmigrantes venezolanos/as en el Ecuador y si se ajustan o no a la ley. Para esto, se inicia con un análisis teórico del trabajo formal y un análisis normativo de los derechos laborales mínimos de los trabajadores dependientes del sector privado en el Ecuador. Se procede a examinar el tema de la precarización laboral, sus causas y consecuencias. Particularmente en el tema de trabajadores migrantes, se analizó el fenómeno de la migración, el esfuerzo del Estado ecuatoriano por garantizar los derechos de este grupo poblacional y puntualmente la normativa laboral de trabajadores migrantes en el país. Finalmente se estableció el grupo objetivo y la muestra de investigación, para la aplicación de un estudio de campo integrado por encuestas, que permitieron obtener datos estadísticos que se validaron y examinaron obteniendo resultados y conclusiones sobre la comprobada precarización laboral de inmigrantes venezolanos/as en el Ecuador.

**Palabras Clave:** Trabajo formal, precarización laboral, condiciones laborales, inmigrantes.

## Abstract

Based on its national legislation and international instruments to which it is a signatory, Ecuador has theoretically demonstrated that it is a State that guarantees equal rights for all persons within its territory. However, there is a gap between theory and practice, as can be seen in the reality of the work environment of people in conditions of human mobility. This research was focused on identifying the working conditions of Venezuelan immigrants in Ecuador and check whether they are in compliance with the law. To this end, we begin with a theoretical analysis of formal labor and a normative analysis of the minimum labor rights of dependent workers in the private sector in Ecuador. We proceed to examine the issue of labor precariousness, its causes and consequences. Particularly about migrant workers were analyzed the phenomenon of migration, the efforts of the Ecuadorian State to guarantee the rights of this population group and, specifically, the labor regulations for migrant workers in the country. Finally, the focus group and the research sample were established for the application of a field study composed of surveys, which allowed obtaining statistical data that were validated and examined to obtain results and conclusions on the proven labor precariousness of Venezuelan immigrants in Ecuador.

**Keywords:** Formal job, labor precariousness, work conditions, immigrants.

## Índice de contenido

Resumen.....	II
Abstract.....	II
Índice de contenido.....	III
Índice de figuras.....	III
Introducción.....	5
SECCIÓN I. Trabajo formal vs. precarización laboral.....	7
1.1 Trabajo formal.....	7
1.1.1 Definición.....	7
1.1.2 Derechos laborales mínimos de trabajadores dependientes del sector privado ...	9
1.1.3 Principios y garantías del trabajo formal dependiente en el sector privado .....	15
1.2 Precarización laboral.....	16
1.2.1 Definición.....	16
1.2.2 Causas y Efectos.....	18
SECCIÓN II. Trabajo de inmigrantes venezolanos en el Ecuador en el contexto postpandemia.....	19
2.1 Definición de migración.....	19
2.2 Movilidad migratoria venezolana hacia Ecuador y su actual regularización.....	20
2.3 Normativa de trabajadores migrantes en Ecuador.....	25
2.4 Condiciones laborales de inmigrantes venezolanos en Ecuador.....	27
2.4.1 Estudio de campo.....	28
SECCIÓN III. Conclusiones y recomendaciones.....	44
3.1 Conclusiones.....	44
3.2 Recomendaciones.....	46
Referencias.....	47
Referencias de normas jurídicas.....	50
Anexos.....	51

## Índice de figuras

<b>Figura 1.</b> Actividad laboral 2021- 2023.....	30
<b>Figura 2.</b> Género del encuestado/a.....	30
<b>Figura 3.</b> Edad del encuestado/a.....	30
<b>Figura 4.</b> Tiempo de permanencia en el Ecuador.....	31

<b>Figura 5.</b> Forma de ingreso al Ecuador.....	31
<b>Figura 6.</b> Registro de permanencia migratoria.....	32
<b>Figura 7.</b> Condición migratoria actual .....	32
<b>Figura 8.</b> Proceso de Regularización migratoria.....	32
<b>Figura 9.</b> Conocimiento de derechos laborales .....	33
<b>Figura 10.</b> Contrato de trabajo .....	33
<b>Figura 11.</b> Tipo de contrato.....	34
<b>Figura 12.</b> Pluralidad de contratos .....	34
<b>Figura 13.</b> Remuneración básica unificada.....	35
<b>Figura 14.</b> Jornada laboral máxima permitida .....	35
<b>Figura 15.</b> Recargos por jornada nocturna o jornada extra fuera de horario regular .....	36
<b>Figura 16.</b> Descanso obligatorio semanal .....	36
<b>Figura 17.</b> Descanso durante la jornada laboral.....	36
<b>Figura 18.</b> Descanso obligatorio en días festivos y religiosos .....	37
<b>Figura 19.</b> Remuneraciones adicionales (décimo tercero y décimo cuarto) .....	37
<b>Figura 20.</b> Participación en el reparto de utilidades.....	38
<b>Figura 21.</b> Libertad de organización .....	38
<b>Figura 22.</b> Continuidad laboral (1 año).....	38
<b>Figura 23.</b> Vacaciones anuales.....	39
<b>Figura 24.</b> Fondo de reserva .....	39
<b>Figura 25.</b> Seguridad social .....	40
<b>Figura 26.</b> Afiliación a la seguridad social .....	40
<b>Figura 27.</b> Salud y seguridad ocupacional .....	41
<b>Figura 28.</b> Trato a trabajadores migrantes .....	41
<b>Figura 29.</b> Solvencia económica y necesidades básicas .....	41
<b>Figura 30.</b> Relación laboral anterior .....	42
<b>Figura 31.</b> Causal de terminación de relación laboral .....	42
<b>Figura 32.</b> Formalización mediante acta de finiquito .....	43
<b>Figura 33.</b> Derechos considerados en la liquidación .....	43
<b>Figura 34.</b> Pago de valores por terminación laboral .....	43

## Introducción

Actualmente, el Ecuador tiene una gran afluencia migratoria de ciudadanos venezolanos/as en su territorio. Esto ha generado de a poco una debacle en el sector laboral, ya que resulta sencillo para empleadores establecer relaciones laborales informales con estos, por su necesidad y desespero de alcanzar idealmente una decorosa y decente vida en el país. El conflicto surge con el desacato de las condiciones laborales mínimas establecidas en la normativa vigente y, a su vez, la transgresión de los derechos de los extranjeros.

El planteamiento del problema según lo manifiesta Gómez Bastar (2012, p.26) es la guía de estudio que permite llevar a cabo los objetivos definidos en el plan de indagación, por lo que resulta importante tener en cuenta varios aspectos al momento de plantear la problemática a estudiar: la descripción, la formulación y los elementos del problema.

Basado en lo anterior, se define como problema central de esta investigación, la eventual precarización de las personas trabajadoras en el Ecuador, específicamente por su condición de migrantes y su realidad en el entorno laboral como la ausencia de seguridad y garantías en las condiciones mínimas de trabajo. Específicamente el objeto del presente estudio son los inmigrantes venezolanos/as que se encuentran en el Ecuador en el contexto postpandemia, período que se toma en cuenta, ya que el propósito es analizar e investigar la situación en el contexto temporal más actual.

Por tratarse de un problema social presente, la investigación resulta útil para reconocer el escenario de trabajo en el que se desarrollan los trabajadores inmigrantes venezolanos/as, y si éste se enmarca o no en la normativa vigente e identificar así las circunstancias que incurren en una imprevista precarización laboral. Además, resulta viable al desarrollarse en el entorno de la regularización de los ciudadanos venezolanos/as, proceso que empezó en septiembre del 2022 por parte del gobierno de Ecuador y se espera que se desarrolle hasta el año en curso, el cual tiene como intención brindar estabilidad y protección jurídica a los ciudadanos dentro de la nación ecuatoriana.

Como vemos, la gran afluencia migratoria y la inobservancia de las condiciones laborales mínimas son aspectos que muestran una clara realidad del estado ecuatoriano, de no estar sistemáticamente presto para recibir a todos aquellos ciudadanos/as que han migrado al país, ni mucho menos está preparado para ofrecer la seguridad jurídica que debería brindar a dicho grupo poblacional.

Para lograr la finalidad de esta investigación se analizan conceptos y teorías sobre el trabajo formal y la precarización laboral, se examina además normativa interna e internacional sobre el fenómeno de la migración y específicamente sobre migrantes trabajadores. Para la recolección de información sobre los hechos sociales planteados, se utiliza la técnica de investigación de campo, dirigida concretamente a los ciudadanos venezolanos/as que trabajan en el sector privado bajo relación de dependencia, con el fin de examinar la dinámica y estructura en las peculiaridades de la vida económica y laboral de estos en el Ecuador.

Teniendo en cuenta a Gómez Bastar (2012, p.31) la hipótesis es aquel postulado que se lo considera como cierto desde un inicio, aunque su resultado sea desconocido, es decir que se plantea una posible respuesta o especulación al problema de investigación. Este mismo autor la define también como aquella proposición que genera el investigador como punto inicial del proceso de investigación, a través del cual, y con los resultados obtenidos se la puede validar o refutar.

Para este estudio, se considerará como punto de inicio la siguiente hipótesis:

La eventual precarización laboral de los inmigrantes venezolanos en el Ecuador en el contexto post pandemia se debe a múltiples factores como la inobservancia de los derechos y condiciones mínimas de trabajo establecidas en la normativa legal vigente.

En concordancia con lo anterior, es necesario también abordar una pregunta de investigación, que este caso será la siguiente: ¿Cuáles son los factores y las condiciones laborales que generan una eventual precarización laboral de los inmigrantes venezolanos en Ecuador en el contexto post pandemia?

## SECCIÓN I. Trabajo formal vs. precarización laboral

### 1.1 Trabajo formal

#### 1.1.1 Definición

A lo largo de la historia, el trabajo siempre ha representado ser un eje trascendental para el progreso del ser humano y por tanto de la sociedad. Según Giraldo (2022, p.11) Latinoamérica se incorporó por primera vez al mercado mundial a inicios del siglo XX, desarrollando su propio capitalismo dependiente, realizando abundantes expropiaciones de tierras y trasladando la mano de obra de trabajadores del sector agrícola y minero hacia las emergentes industrias. Esto representó la fase inicial de una nueva clase social que ha ido adquiriendo características singulares con el paso del tiempo: el trabajador asalariado.

Es importante iniciar realizando algunas precisiones conceptuales. Al respecto conviene definir en primer lugar el concepto de trabajo, que para Giraldo (2022, p.10) basado en una visión neoclásica, consiste en la mano de obra que posee un valor denominado salario; mientras que según la visión marxista es una actividad propia del humano que le permite transformar la naturaleza y apropiarse de ella para satisfacer sus necesidades. Este mismo autor sostiene que el trabajo representa el medio por el cual el hombre desarrolla su capacidad física o intelectual para alcanzar una vida digna mediante la productividad de bienes o servicios que a su vez permitan cubrir sus necesidades materiales.

Según numerosas normas internacionales, entre ellas el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado en 1966 por la Asamblea General de Naciones Unidas, el trabajo es considerado para el ser humano un derecho fundamental, libremente escogido y aceptado, el cual constituye el cimiento de otros derechos y la base de una vida digna. Así mismo, se considera que para el progresivo cumplimiento de este derecho es necesario que cada Estado, mediante su legislación interna, se oriente a reglar el desarrollo económico y la obligatoriedad del trabajo formal (Comisión Coordinadora de la Política del Ejecutivo de Guatemala en Materia de Derechos Humanos [COPREDEH], 2011).

En tal sentido, el trabajo es contemplado y definido en el artículo 33 de la Constitución ecuatoriana, como “un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía” (CRE, 2008). Al mismo tiempo, prescribe que corresponde al Estado ecuatoriano asegurar a la clase trabajadora, el resguardo de su dignidad, la garantía de una vida decente, una remuneración justa y su desenvolvimiento en un trabajo escogido y aceptado de forma libre.

Respecto a la garantía específica del derecho al trabajo, la Constitución ecuatoriana, en el artículo 325 dispone que el Estado será el responsable de esta. Seguidamente, el artículo 326 plantea los principios que respaldan el derecho al trabajo, como, por ejemplo, el impulso al pleno empleo en manos del estado, la prohibición de menoscabar a través de leyes posteriores o eludir voluntariamente los derechos laborales, la magnitud de los preceptos legales y su aplicación en el sentido más favorable para el trabajador, el hecho de llevar a cabo el trabajo en un ambiente propicio y seguro, la autonomía para organizarse y la libertad de escoger el trabajo en el cual desempeñarse. Principios que tienen correlación con lo establecido en los artículos 2, 3, 4 y 7 del Código del trabajo. Es esencial también considerar lo que expresa el artículo 327: “La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa” (CRE, 2008), impidiendo todo modo de precarización, tal como la intermediación laboral o cualquier otra estructura que vulnere los derechos de los trabajadores.

Ahora bien, el trabajo puede ser formal o informal. Varela, Castillo y Ocegueda (2013, p.115) sostienen que el trabajo formal es aquel que está sujeto a regulaciones y, por lo tanto, logra que el trabajador posea completa seguridad, estabilidad y goce de todos los beneficios y prestaciones sociales, así como también de una modalidad de contratación que estabiliza la relación laboral. Mientras que, el trabajo informal es definido por los mismos autores como aquella relación laboral que carece de un contrato y, por lo tanto, se desconocen las obligaciones de las partes, generando así inestabilidad e inseguridad jurídica.

Es evidente que lo óptimo para una estabilidad laboral, es que la misma se plasme y formalice en un contrato laboral, respetando la legislación aplicable. Esto permitirá a su vez, que el trabajador sea merecedor de un ingreso digno, mantenga estabilidad en su puesto de trabajo, cumpla con un horario legal, goce de todos los beneficios y prestaciones sociales, entre otras condiciones de las cuales se configura el trabajo formal. Sin embargo, se puede llegar a creer que, como ventaja del trabajo informal, para la sociedad, este contribuya a la disminución del desempleo, por la facilidad de acceso a los mismos, y a su vez, desacelere aparentemente el empobrecimiento; no obstante, priva al Estado del importe significativo del cobro de impuestos u otros ingresos, por ejemplo, al evadir el empleador su deber de solventar los aportes al seguro social u otras prestaciones y beneficios de ley. Pese a esto, hoy en día el Estado ecuatoriano ha demostrado muy poco esfuerzo por encarar el trabajo informal que se ha visto en crecimiento durante los últimos años, perjudicando en gran medida a las personas trabajadoras para quienes el trabajo formal queda en una simple ilusión.

### 1.1.2 Derechos laborales mínimos de trabajadores dependientes del sector privado

En toda relación laboral formal, surgen tanto derechos como obligaciones para las partes, empleador y trabajador. Específicamente, se analizará los derechos que surgen para el trabajador y las condiciones mínimas que deben efectuarse para el verdadero ejercicio de estos. Para este apartado, se tomará en cuenta la Constitución, en adelante CRE, misma que regula a modo general los derechos laborales, así como también, el cuerpo normativo que regula específicamente el marco legal laboral del sector privado, es decir, el Código del Trabajo, en adelante CT.

Según “Trueba citado en Bailón (2004) el derecho laboral es el conjunto de normas, principios e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de la vida humana” (citado por Cordero Guzmán y Berrezueta Orellana, 2020, p.40). Con este planteamiento es importante tener en cuenta que todas las personas indistintamente de sus diferencias tienen derecho a trabajar y que, para garantizar aquello, cada estado debe erigir su propia normativa legal.

A continuación, se expondrán los derechos y las condiciones mínimas laborales, haciendo un análisis normativo de cada una de ellas: contrato laboral, seguridad social, remuneración, remuneraciones adicionales y fondo de reserva, participación en reparto de utilidades, salud y seguridad ocupacional, jornadas máximas de trabajo, descansos, vacaciones, y liquidación e indemnización por la culminación de la relación laboral.

**-Contrato laboral:** Primero, se analiza el medio que da origen al vínculo jurídico entre empleador y trabajador, como objeto de análisis de este estudio, el contrato individual. Para esto, se toma en cuenta lo que expresa el artículo 8 del CT, el cual lo enmarca como aquel “convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre” (Código del Trabajo, 2005). Sobre este mismo tema, el código establece, que el contrato puede ser expreso cuando ambas partes acuerdan verbalmente o por escrito las condiciones de la relación laboral; o puede ser tácito por falta de estipulación expresa de dicha relación, pero que, sin embargo, para este tipo de contrato se consideran como condiciones, aquellas convenidas en la legislación, los acuerdos colectivos y los usos o prácticas consuetudinarias del lugar.

**-Seguridad social:** La CRE determina que toda persona tiene derecho a la seguridad social, el cual es característico por su irrenunciabilidad y por su fin al cuidado de las

necesidades individuales y colectivas. Al mismo tiempo el artículo 34 establece que “el Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social” (CRE, 2008). Como lo define Proaño (2014) (citado por Velasco 2015, p.91) la seguridad social es aquel derecho enmarcado a brindar protección a todos los ciudadanos/as de una nación para afrontar imprevistos de la vida diaria, derivados de la escasez de ganancia a causa de desempleo, enfermedad, incapacidad, invalidez, vejez e incluso la muerte. Para este mismo autor, el seguro social por su parte es el medio y régimen de protección contra aquellos riesgos sociales imprevistos, que da cobertura al trabajador y que es financiada por las aportaciones de empleadores, trabajadores y Estado.

En secuencia con lo declarado en la CRE, en el 2010 fue expedida la Ley de Seguridad Social por la Asamblea Nacional, cuyos fundamentos son: la universalidad, solidaridad y la necesidad absoluta de tener un seguro general, el cual integra el sistema nacional de seguridad social, cuyo objeto es resguardar el derecho a la salud y proveer asistencia social y medios de sostenimiento para la comodidad y tranquilidad individual y colectiva del trabajador (Ley de Seguridad Social, 2010). Para lograr este fin, Ecuador cuenta con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), ente autónomo que compone el plan de seguridad social del país y garante de emplear obligatoriamente el seguro general.

**-Remuneración:** En el artículo 328 de la norma suprema del Ecuador se establece que la remuneración será oportuna y justa, o sea, debe ser equivalente al trabajo que se realiza, de modo que, debe ser apropiada para satisfacer mínimo las necesidades esenciales del trabajador y su ámbito familiar (CRE, 2008). De acuerdo con Raga (2022, s.p) la remuneración es la gratificación o pago íntegro y oportuno que debe recibir una persona, en este caso el trabajador, a cambio de un servicio o trabajo fijado en el contrato, y a la vez, la define como aquella retribución que permite evidenciar el vínculo de subordinación entre empleador y trabajador.

A juicio de Amaya (2022, s.p) la remuneración básica es aquel valor monetario fijo mínimo que recibe un trabajador en general por la labor que presta a su empleador y que además representa una estrategia que busca integrarse con políticas enfocadas en superar la pobreza y la desigualdad. Al respecto, en Ecuador siguiendo la normativa legal, la remuneración básica ha ido aumentando porcentualmente año tras año, para objeto de este estudio, se tomarán en cuenta los valores fijados para el año 2021 en US\$ 400, año 2022 en US\$ 425 y actualmente en US\$ 450 desde el 01 de enero de 2023, de acuerdo con el Decreto Ejecutivo No. 611, expedido el 30 de noviembre de 2022.

**-Remuneraciones adicionales y fondo de reserva:** En Ecuador, basado en la normativa vigente, el trabajador obligatoriamente recibe remuneraciones adicionales, conocidas como décimo tercero y décimo cuarto, así como también, el beneficio del fondo de reserva. El CT expresa en su artículo 111, sobre la décima tercera remuneración, que ésta debe ser pagada mensualmente por el empleador al trabajador, el equivalente a la doceava fracción de las remuneraciones cobradas a lo largo del año calendario, o que por pedido escrito del trabajador puede pagarse acumuladamente hasta el 24 de diciembre de cada año. En este punto, es necesario aclarar que, a lo que se refiere como remuneración recibida durante el año calendario, hace referencia a

Todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio. (Código del Trabajo, 2005, art. 95)

Sobre la décima cuarta remuneración, por su parte, el CT dispone en el artículo 113 que ésta es una bonificación percibida mes a mes por el trabajador, correspondiente a la doceava fracción de la remuneración básica mínima unificada, o que, por solicitud escrita del trabajador, lo puede recibir de forma acumulada. Por último, sobre el beneficio del fondo de reserva, este cuerpo normativo señala en su artículo 196 que el trabajador que ha superado el año de servicios para un mismo empleador posee el derecho a que éste le retribuya un valor de un mes de salario o sueldo por cada año cumplido subsiguiente al primero de sus servicios, derecho que por ninguna razón se pierde y cuyo cálculo por cada año de trabajo se efectúa en base a lo regulado en el artículo 95 de dicha norma (Código del Trabajo, 2005).

**-Participación en el reparto de utilidades:** Otro derecho constitucional reconocido a favor de los trabajadores, en base a lo estipulado en el artículo 328 de la CRE, es la participación en la distribución de las ganancias o productividad líquida de las empresas en las que trabajan. Es importante mencionar en este punto que las utilidades de las que se hablan no forman parte de la remuneración que recibe el trabajador. El Código del Trabajo en el artículo 97 expresa la forma en la que el empleador debe reconocer y distribuir anualmente a todos sus trabajadores el beneficio del 15% de las utilidades líquidas obtenidos por la empresa.

**-Salud y seguridad ocupacional:** El siguiente derecho que conviene analizar es sobre la ejecución de operaciones en seguridad y salud ocupacional, amparado en el Art. 326, numeral 5 de la CRE, el cual establece la obligación al empleador de suministrar las herramientas necesarias para asegurar la protección individual de todos sus trabajadores y

consecuentemente conservar un entorno laboral sin riesgos, garantizando el bienestar íntegro de los mismos. Eventualmente, pueden ocurrir accidentes laborales, para lo cual el CT en el artículo 38 estipula que el riesgo que provenga del trabajo es del cargo del empleador, así como también la indemnización en caso de que el trabajador sufra un perjuicio personal (Código del Trabajo, 2005).

**-Jornadas máximas de trabajo:** Según Saavedra (2011, s.p) la jornada laboral es el espacio o prolongación de tiempo previamente pactado, durante el cual el trabajador se encuentra y se pone a disposición de la otra parte, es decir, el empleador, para el desempeño y prestación de su fuerza laboral. En tal sentido, el CT en el artículo 47, menciona que la jornada límite permitida en Ecuador “será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario” (Código del Trabajo, 2005).

Para Rodríguez (2022, s.p) la jornada ordinaria de trabajo es aquel tiempo que un trabajador emplea al desempeño laboral, mismo que ha sido acordado, o que, a falta de arreglo entre las partes, sería la máxima permitida legalmente. En ese sentido, es importante tener en cuenta que el empleador y trabajador, por convenio, de acuerdo con el artículo 55 del Código del trabajo, pueden exceder el límite fijado de la jornada ordinaria, siempre que se proceda con el permiso del inspector de trabajo. Con esto surge la jornada suplementaria, cuyas horas no pueden rebasar de cuatro en un día, ni de doce en la semana y cuyo recargo se calcula de acuerdo con el momento en el que se lleve a cabo y considerando la remuneración de la hora laboral diurna como base. Así, de acuerdo con el numeral 2 del artículo 55, el trabajador recibirá el pago equivalente a cada una de las horas suplementarias más un 50% de recargo en el caso de que se dé en el día, hasta las 24H00, y percibirá más un 100% de recargo si se desarrolla entre las 24H00 y las 06H00 (Código del Trabajo, 2005).

Por su parte, respecto a la jornada extraordinaria, que surge para solventar emergencias y, por tanto, tener más días de trabajo, el artículo 55 establece que este trabajo que se realice en los días considerados como descanso semanal forzoso, debe ser pagado con el 100% de recargo y de igual forma cuando se trata de días de feriados nacionales. Por último, sobre la jornada nocturna, el CT en el artículo 49, la precisa como aquella en la que el trabajo se “realiza entre las 19H00 y las 06H00 del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un veinticinco por ciento” (Código del Trabajo, 2005).

**-Descansos:** El CT en su artículo 50 expresa que, como descanso forzoso se entenderá a los sábados y domingos, y si en caso de que no se pueda entorpecer el trabajo, por pacto entre las partes se tomará otro tiempo igual de la semana para dicho descanso. Para complementar

lo anterior el artículo 51 señala que el descanso forzoso semanal del cual se habla, lo tendrán todos los trabajadores a la vez, o por turnos, pero que, en cualquier caso, este descanso será de 48 horas consecutivas como mínimo. Así mismo, el artículo 53 establece que éste descanso semanal será remunerado íntegramente, es decir de dos días, según la naturaleza del trabajo o industria (Código del Trabajo, 2005).

El CT en el artículo 65 señala también como días de descanso obligatorio los siguientes: 1 de enero, viernes santo, 1 y 24 de mayo, 10 de agosto, 9 de octubre, 2 y 3 de noviembre, 25 de diciembre y los lunes y martes de carnaval, así como también los que se señalen en las leyes especiales, de acuerdo con cada rama de trabajo y circunscripción territorial. En estas fechas para los efectos de la remuneración, la jornada se tomará como ejecutada siempre que no concuerde con el descanso semanal (Código del Trabajo, 2005).

**-Vacaciones:** De acuerdo con el artículo 69 del CT toda la clase trabajadora goza del derecho anual de una prolongación de tiempo ininterrumpida de quince días de pausa a su labor, incluidos los días no laborables. También, se determina que los trabajadores que presten servicios por más de cinco años al mismo empleador tienen derecho agregado de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes, o bien, percibirán económicamente la remuneración respecto a los días adicionales. En este punto, es importante saber que es facultad del empleador de acuerdo con el artículo 70, decidir si se otorga los días agregados por antigüedad o la cancelación de éstos en numerario. El trabajador según el artículo 75 puede no hacer uso de sus vacaciones hasta por tres años continuos y acumularlas en el cuarto año. Por su parte el artículo 76 indica que, si el trabajador no gozare de las vacaciones, éste tendrá derecho al semejante de las remuneraciones que incumban al tiempo de las no gozadas, sin recargo. Finalmente, sobre el cálculo de la liquidación para el pago de vacaciones es necesario considerar lo establecido en el artículo 71 de este cuerpo normativo (Código del Trabajo, 2005).

**-Liquidación e indemnizaciones por terminación de la relación laboral:** Con la culminación del vínculo laboral, existen también derechos que deben cumplirse cabalmente a favor del trabajador. En este sentido, el CT tiene como fin prevenir prácticas opresivas por parte del empleador, regulando las causales de culminación de la relación laboral, al igual que la liquidación, bonificaciones e indemnizaciones. En este estudio, se tomará en cuenta la terminación por desahucio, por visto bueno y por despido intempestivo, que son precisamente las que generan obligaciones adicionales al empleador para con el trabajador.

El artículo 184 del CT establece como desahucio al aviso escrito mediante el cual el trabajador comunica al empleador, su voluntad de terminar el contrato de trabajo. Al respecto, el artículo 185 señala que el empleador debe bonificar por desahucio al trabajador con el 25%

del equivalente a la última remuneración mensual, por cada año de servicio que se haya prestado al mismo empleador (Código del Trabajo, 2005). En cambio, en el caso del despido intempestivo que ocurre cuando el empleador, sin justa causa, despide a un trabajador, se genera la obligación del empleador a indemnizar al trabajador acorde a las disposiciones señaladas en el artículo 188 de dicho cuerpo normativo.

Otra forma de terminar la relación laboral es mediante solicitud de visto bueno dirigida al inspector de trabajo, quien la concederá o negará, siempre que se cumplan alguna de las causales estipuladas en el artículo 172 del CT para el caso del empleador o del artículo 173 para el caso del trabajador. Consecuentemente, si el visto bueno es aceptado a favor del empleador, no se genera indemnización y solo se deberá pagar liquidación correspondiente al trabajador y si es aceptado a favor del trabajador, éste recibirá el pago de indemnización, pertinente al del despido intempestivo, de acuerdo con la ley.

En cualquiera de los casos señalados anteriormente, el trabajador recibirá obligatoriamente el pago de la liquidación. Para ello, es obligación del empleador registrar el acta de finiquito, instrumento legal, al que se atañen las partes y que oficializa el pago de valores correspondientes a la liquidación o cualquier otro haber laboral al que tiene derecho el trabajador por la culminación de la relación laboral.

Es necesario considerar que todo este estudio estará enmarcado de manera general a los derechos mínimos laborales antes vistos, recogidos a favor de los trabajadores dependientes del sector privado. Sin embargo, es importante advertir y tener en cuenta los Acuerdos Ministeriales MDT-2020-220, MDT-2020-221, MDT-2020-222 y MDT-2020-223 expedidos el 30 de octubre de 2020, a través de los cuales el Ministerio del Trabajo reconoce cuatro nuevas modalidades contractuales: del sector productivo, de turismo y cultural creativo, de contrato joven y de emprendimiento. Cada uno de estos se encuentran reglados con ciertos cambios a las condiciones laborales mínimas antes analizadas, como, por ejemplo, en el aspecto de las jornadas máximas de trabajo y recargos.

Una vez analizados los derechos y las condiciones laborales mínimas, es importante también mencionar las obligaciones que se originan de la relación de trabajo. Al respecto, el CT en el artículo 42 establece taxativamente las obligaciones del empleador que tienen concordancia con los derechos de los trabajadores antes analizados. Así mismo se plantean las prohibiciones del empleador con sus trabajadores, las cuales de igual forma son taxativas y se encuentran en el artículo 44 de dicho cuerpo normativo. Por otro lado, con respecto a las obligaciones del trabajador, las mismas se encuentran específicamente establecidas en el artículo 45 del CT y como complemento en el artículo 46 de ese cuerpo normativo, se

encuentran reguladas las prohibiciones del trabajador para con el empleador (Código del Trabajo, 2005).

### **1.1.3 Principios y garantías del trabajo formal dependiente en el sector privado**

Una vez analizados los derechos laborales regulados en la normativa ecuatoriana, es importante conocer también los principios y garantías que brindan protección y aseguran el pleno ejercicio de estos y de las condiciones laborales mínimas. Es importante tener en cuenta que la Constitución del Ecuador, como se determina incluso en el artículo 424 de la misma, es la norma suprema y fundamental que marca los límites en los que se desarrolla la sociedad ecuatoriana y predomina sobre cualquier otra del sistema jurídico. La constitución es entonces la primera norma en orden jerárquico en reconocer derechos y garantías, que permiten lograr teóricamente los fines del Estado, como por ejemplo el bienestar laboral de la colectividad. Como se analizó en líneas anteriores la Constitución prescribe en sentido amplio derechos que protegen a la sociedad, no obstante, la protección concreta a los trabajadores se plasma en otras normas provenientes en principio de luchas sociales de los mismos trabajadores.

Entre los principios que se regulan específicamente en el marco laboral ecuatoriano, encontramos los principios peculiares, tales como, el principio tutelar o protector del cual se desprende la regla *in dubio pro operario*, regulado en el artículo 326 numeral 3 de la Constitución y la regla de la norma más beneficiosa para el trabajador establecida en el artículo 7 del Código del trabajo. El segundo principio tiene que ver con la intangibilidad de los derechos laborales seguido del tercer principio de la irrenunciabilidad de estos. El siguiente principio es sobre la continuidad y estabilidad de la relación laboral. El quinto principio es sobre la igualdad y no discriminación, siendo en este punto importante mencionar el artículo 329 de la Constitución, en el que se regula la obligación del Estado a garantizar en igualdad de condiciones el acceso al empleo de pueblos, comunidades y nacionalidades. El sexto principio peculiar habla sobre la primacía de la realidad, al prevalecer los hechos sobre las formalidades y por último los principios supletorios de buena fe, equidad y justicia social. Por su parte, el Código del trabajo, regula en el artículo 2 y 3 los principios políticos laborales tales como, el derecho al trabajo, el deber social de trabajar y la libertad de trabajo.

Según Álvarez (2013, s.p) las garantías son todas aquellas instituciones y procedimientos de seguridad y amparo establecidas a favor de los ciudadanos, con el fin de servirse de estos para el efectivo goce de sus derechos. Es así como, estos medios permiten hacer efectivo el acatamiento de los preceptos que norman los derechos laborales evitando que

los mismos se conviertan meramente en una declaración formal. Las garantías son pues, instituciones del ámbito jurídico que constituyen junto con el accionar del Estado el amparo supremo de un derecho.

En este sentido, el CT determina en su artículo 539 que concierne al Ministerio de Trabajo la organización, regulación y defensa del trabajo digno, así como otras facultades establecidas en dicha normativa. En el mismo artículo se prescribe que dicha institución desempeña la rectoría en tema de seguridad laboral y, por tanto, la prevención de riesgos de trabajo. Por último, se fija la competencia en esta institución para expedir políticas públicas, regulaciones y normas de materia laboral en territorio nacional (Código del Trabajo, 2005).

Por otro lado, en el artículo 542 del CT, se disponen para los Directores Regionales del Trabajo, en sus respectivas jurisdicciones, atribuciones tales como: imponer las sanciones que la normativa laboral autoriza, resolver enfrentamientos entre trabajadores, o entre éstos y empleadores por voluntariedad de las partes, absolver dudas de funcionarios, autoridades del trabajo, de empleadores y de trabajadores de su jurisdicción en todo lo que tenga que ver con las leyes y reglamentos en materia laboral, entre otras (Código del trabajo, 2005).

Por último, en los numerales del artículo 545 del CT, se señalan las competencias que tienen los Inspectores de Trabajo relativas específicamente con su deber de salvaguardar y advertir la obediencia de las obligaciones y deberes que tienen tanto empleadores como trabajadores, siendo incluso una de sus facultades imponer sanciones de acuerdo con la ley si se comprobara el incumplimiento de alguna de estas.

Como vemos, la misma normativa brinda a los trabajadores los medios para proteger y hacer valer sus derechos. Es así como las garantías en el marco laboral terminan siendo un componente esencial en la búsqueda de la mayor seguridad jurídica de los trabajadores.

## **1.2 Precarización laboral**

### **1.2.1 Definición**

Es un hecho que la forma de trabajo tradicional se ha transformado. Existen cada vez nuevas formas de contratación, nuevas leyes en el mundo laboral, además de la globalización y modernas tecnologías que han suplido con premura parte de la fuerza de trabajo generando así altos niveles de desempleo y pésimas condiciones laborales para las personas. En ese sentido, Rodgers (1989) (citado por Morales 2016, p.17) explica que la precariedad laboral es una problemática propia del trabajo asalariado, caracterizada principalmente por empleos que son susceptibles a distintas formas de abusos e incumplimiento de normas laborales. Este autor

conceptualiza el trabajo precario en distintas dimensiones. La primera trata sobre la continuidad del trabajo y el alto riesgo de perderlo. La segunda habla acerca de las condiciones laborales, la inseguridad y poco control de los trabajadores sobre las mismas. La tercera dimensión trata de la falta de protección legal y el limitado acceso a la salud. Por último, hace referencia a los bajos ingresos y consecuentemente a una vida marginal de los trabajadores y su entorno.

Por su parte Vanina Vairoletti (2009) define a la precarización laboral como aquel entorno en el que se desenvuelven los trabajadores, caracterizado por la inseguridad, inestabilidad y vulneración de los derechos laborales. Esta autora sintetiza al trabajo precario en 4 aspectos importantes: contratos temporales y marginales, bajas remuneraciones, vulnerabilidad y acceso reducido a prestaciones y beneficios sociales.

A su vez Reygadas (2011) (citado por Morales 2016, p.20) explica la distinción entre un trabajo atípico y trabajo precario. Este autor indica que un trabajo atípico es aquel distinto al trabajo habitual, que surge principalmente por cambios con el proceso de globalización, mientras que el trabajo precario es aquel en el que no se cumplen a cabalidad los derechos y condiciones que les corresponde por ley al trabajador. En este sentido, el autor indica que las transformaciones en el mercado laboral moderno han creado trabajos atípicos, es decir, distintos a los tradicionales, que no necesariamente son trabajos precarios. Sin embargo, resalta que, en el tema de la flexibilidad productiva, que conduce a una flexibilidad en el empleo, los trabajos atípicos si pudieran llegar a ser precarios.

De acuerdo con Mora (2010) (citado por Morales 2016, p.19) la construcción del trabajo precario es propia del trabajo asalariado. Este autor indica que en la actualidad hay un capital presente que indaga los espacios laborales más propicios y sobre todo de bajo costo posible, induciendo a que la fuerza de trabajo pierda poder de negociación y cause insuficiencias en el mercado laboral. En esa línea, este autor sintetiza al trabajo precario como aquel en el que la relación laboral pierde estabilidad y las condiciones laborales se menoscaban; esto porque se da prioridad a la productividad y competitividad de las empresas, forjando una fuerza de trabajo exuberante, y con gran flexibilidad.

Rubén Lo Vuolo (1999) (citado por Vanina Vairoletti 2009, p.3) propone por su parte un novedoso análisis de la precariedad laboral, desde el criterio de trabajo "pleno" y "no pleno". De este modo, el trabajo pleno es entendido por este autor como aquel en el que se dan plenamente todas las "normas de seguridad" como ingreso apropiado, seguridad del puesto de trabajo, cobertura social, jornadas legales, etc. En este sentido, el autor indica que el máximo

de referencia es el trabajo pleno, y que, a partir de allí, la ausencia de alguna de estas dimensiones señaladas provocaría la pérdida de plenitud y, por tanto, el trabajo se tornaría precario, siendo el mínimo de referencia, en este caso, la situación absoluta de desempleo.

### **1.2.2 Causas y Efectos**

Existen muchos factores que influyen en el aumento del trabajo precario. Por ejemplo, la crisis financiera de las naciones provoca que los empleadores operen en contextos competitivos e inciertos, siendo los trabajadores los que acepten nuevas y abusivas modalidades de contrataciones por no continuar en desempleo. Así mismo, la crisis política y social afecta a las personas y las obliga a movilizarse a otros países, en donde por su situación, se vulneran los derechos laborales. El desconocimiento de la normativa laboral por parte de los trabajadores también influye en que los empleadores abusen de ellos, incumpliendo con sus obligaciones. El exceso de la demanda de empleo frente a la oferta de empleo también es una causa de la precariedad laboral, debido a que los ciudadanos/as en capacidad de trabajar por tratar de obtener un puesto aceptan condiciones que vulneran sus derechos laborales, que a su vez origina una vida precaria tanto para el trabajador como para su entorno.

En secuencia con lo anterior, y como efecto de la precariedad laboral, aparecen nuevas problemáticas para los trabajadores y para la colectividad. La desigualdad social y la pobreza son algunas de ellas, traducidas en la ausencia de una repartición imparcial y equitativa de las ganancias de productividad y por tanto en la falta de mejores ingresos laborales.

La precarización estructural del trabajo ha traído consigo varias consecuencias, como nuevas estratificaciones, el crecimiento de las desigualdades, el empobrecimiento de amplias capas de trabajadores, la modificación incondicionada de la vida de los trabajadores a las necesidades organizativas de las empresas privadas y de los organismos estatales, la variación a los derechos sociales que han sido adaptados en función de los derechos de la empresa y su “crecimiento”, el deterioro de la salud psicológica y física por la precariedad que erosiona. (Perocco, 2017, p. 81)

En el tema de afectación a la salud como consecuencia del trabajo precario, es importante recalcar que el problema puede ahondar tanto en el ámbito físico como psicosocial de la persona trabajadora, debido al inaccesso a la seguridad social, la incertidumbre y estrés que pasa por la inestabilidad laboral y la exposición a sufrir accidentes laborales por la falta de capacitación en seguridad y salud ocupacional. Otra consecuencia que sufren los trabajadores que se desenvuelven en un ambiente laboral precario, es la falta de una vida digna, entendiéndose a ésta como el derecho de las personas a satisfacer todas sus necesidades básicas y lograr un nivel de vida adecuado.

Con lo planteado, es necesario apostar con rigidez hacia un mejor futuro para la clase trabajadora independientemente de sus diferencias. Es preciso empezar a trabajar por conseguir cabalmente la observancia de los derechos laborales siguiendo plenamente la normativa aplicable. Así mismo, es esfuerzo de todos conseguir un país con trabajadores preparados, protegidos y sobre todo con trabajos en los que no se menoscaben los derechos de nadie, especialmente de los inmigrantes, quienes tratan de alcanzar una vida digna en un país ajeno al suyo.

## **SECCIÓN II. Trabajo de inmigrantes venezolanos en el Ecuador en el contexto postpandemia**

### **2.1 Definición de migración**

El fenómeno de la migración siempre ha formado parte de la historia de la humanidad. Se caracteriza por ser global, no sólo respecto a la posición espacial, es decir, de los países del mundo que son puntos de partida o de llegada, sino además desde una perspectiva social, política, económica, profesional y cultural. De acuerdo con Giménez Romero (2003) (citado por León 2005, p.61) la migración es el traslado de una persona, desde su habitual lugar de residencia hacia un destino suficientemente distinto, distante y por un periodo de tiempo prolongado, con el objeto de satisfacer necesidades y alcanzar determinadas mejoras.

Por su parte, Blanco (2000) (citado por León 2005, p.61) define a la migración como aquel movimiento realizado por una persona entre dos delimitaciones geográficas significativas por un tiempo duradero y que implique para ésta, una modificación en su entorno político, social, administrativo y cultural. De acuerdo con esta misma autora, la migración es un proceso que se forma de tres etapas: la emigración, que es el abandono del lugar de origen por un espacio largo de tiempo; la inmigración, que es la llegada y asentamiento en el lugar receptor de destino; y, por último, el retorno, en caso de que la persona vuelva a su lugar de origen. En este sentido, dentro del proceso migratorio, el individuo que se moviliza puede adoptar la forma de emigrante, inmigrante o retornado, respectivamente.

Otra de las definiciones acogidas sobre el fenómeno migratorio, es aquella que la considera como el traslado de residencia que tiene una persona, originada de la movilización de un límite geográfico delimitado hacia otro. Si el límite del que se habla es de naturaleza internacional, la migración se considera internacional. Si el límite que se atraviesa es una circunscripción dentro de un mismo país, la migración se denomina interna (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2021). La migración a nivel

internacional también es definida como “la circulación de personas a través de las fronteras para residir de manera permanente o temporal en un país distinto al de nacimiento o ciudadanía” (Unión Interparlamentaria; Organización Internacional del Trabajo [OIT]; Naciones Unidas, 2015, p.19).

Entendido esto, es importante considerar el crecimiento actual que ha tenido la migración poblacional a nivel internacional. En los últimos años se ha palpado este fenómeno en gran medida y por numerosas razones en muchos países de Latinoamérica. Muchas veces estas movilizaciones se dan por medios ilegales e inhumanos, poniendo la vida de las personas en riesgo. Entre las causas del aumento de estos flujos migratorios:

Figuran factores como: la situación política, inestabilidad económica y laboral del país de origen. Éste fenómeno se ha convertido en una alternativa cuando en el país natal no existen las condiciones y medios necesarios para tener un empleo digno, con un salario adecuado que permita gozar de una estabilidad económica, laboral y social aceptable. (Cordero Guzmán y Berrezueta Orellana, 2020, p.42)

En este contexto, aparece el concepto de trabajador migrante, entendido como aquella persona que se desplaza a otro país, por motivos voluntarios o forzados, en búsqueda de superiores oportunidades laborales y, por tanto, óptimas condiciones de vida. La Organización de Naciones Unidas [ONU] en la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (1990) define al trabajador migratorio como “toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada en un Estado del que no sea nacional” (citado por Miranda Villacís y García Erazo , 2021, p. 696).

Con lo expuesto es necesario puntualizar que este estudio se centrará concretamente en los inmigrantes venezolanos y su situación laboral en el Ecuador. Hoy en día, supuestamente se ha superado la desigualdad en el sector laboral, debido a que teóricamente como se analizó en la sección anterior, se cuenta con normativa que protege los derechos de los trabajadores, sin embargo, en la práctica no existe respeto ni control sobre dichas condiciones, derivando en una eventual precarización laboral. Esta problemática social se ve aún más marcada en el marco de los movimientos migratorios.

## **2.2 Movilidad migratoria venezolana hacia Ecuador y su actual regularización**

Ecuador no siempre figuró como un país receptor y destino principal para migrantes. Sin embargo, según González Martínez y Vélez Arteaga (2019) (citado por Miranda Villacís y García Erazo , 2021, p. 698), fue a partir del año 2000 que, con la dolarización, así como también la proximidad territorial y las políticas de los nuevos gobiernos en pro del respeto a la diferencia, la diversidad y la inclusión han convertido al Ecuador en el objetivo

principal de migrantes de la región. Esto no quiere decir que antes no hayan existido desplazamientos migratorios hacia el país, de hecho, como antecedente histórico,

La primera gran ola migratoria a Ecuador emanó alrededor de 1990 desde el país vecino Colombia, quizás por la situación política que entre los paramilitares y la guerrilla tenían hundido al país colombiano, o porque el país se encontraba en plena guerra contra el narcotráfico, creando una inestabilidad en el país vecino. (Miranda Villacís y García Erazo , 2021, p. 698)

Después de este acontecimiento, que fue la primera crisis migratoria que se dio en el Ecuador, corresponde actualmente a la inmigración venezolana el mayor desplazamiento en la historia del país. La crisis política y económica por la que atraviesan países como Venezuela y la angustia de sus ciudadanos por alcanzar una vida digna es lo que ha provocado que el fenómeno migratorio tome fuerza durante los últimos años.

De acuerdo con la Plataforma de Coordinación Interagencial para Refugiados y Migrantes de Venezuela R4V (2023) dirigida por ACNUR y OIM, se calcula que más de 7,1 millones de refugiados y migrantes venezolanos/as están fuera de su país de origen y alrededor de 6 millones se encuentra en América Latina y el Caribe. Ecuador figura como el tercer país de la región después de Colombia y Perú, con el mayor número de ciudadanos venezolanos en su territorio. Hasta febrero de 2023 las estadísticas señalan un aproximado de 502,214 refugiados y migrantes venezolanos/as en Ecuador. Los datos dan cuenta de la magnitud del flujo migratorio actual y la necesidad inminente del accionar del Estado ecuatoriano ante esta situación.

Es así como, en el año 2017 en Ecuador se promulgó la Ley Orgánica de Movilidad Humana como el cuerpo normativo más firme sobre la protección y amparo de derechos humanos de ciudadanos/as en movilidad humana. Así mismo, la Constitución del Ecuador promueve una política migratoria inclusiva, garantizando obediencia a los derechos humanos de aquellas personas migrantes y refugiadas. En ese sentido, la norma suprema en su artículo 416 ampara el valor y visión de una ciudadanía universal, en el cual se establece la libertad de movilidad en el país, paradigma que impulsa una libre movilidad sin fronteras.

En el artículo 9 de la Constitución se establece que: “Las personas extranjeras que se encuentren en el territorio ecuatoriano tendrán los mismos derechos y deberes que las ecuatorianas” (CRE, 2008). En este aspecto es preciso aclarar que, dentro de la categoría de extranjero, se incluye a los inmigrantes. Es así como la regla general en el Ecuador es la igualdad entre ecuatorianos e inmigrantes. Esta igualdad queda consagrada también en el artículo 11 numeral 2 y el artículo 66 numeral 4 de esta norma suprema.

En materia de movilidad humana, la Constitución menciona en el artículo 40 que “Se reconoce a las personas el derecho a migrar. No se identificará ni se considerará a ningún ser humano como ilegal por su condición migratoria” (CRE, 2008). Así mismo, la norma suprema, en su artículo 41 estipula el derecho de asilo y refugio en el Ecuador, regulado además en el Decreto Presidencial No. 1182 del 30 de mayo de 2012. Igualmente, son aplicables en el tema de refugio las disposiciones de la Convención de 1951 sobre el Estatuto de Refugiados, al cual Ecuador se adhirió en 1955, el Protocolo Adicional de 1967 que elimina las barreras geográficas y temporales como un instrumento mundial que garantiza la protección de refugiados y, por último, la Declaración de Cartagena sobre los Refugiados de 1984.

El artículo 42 de la Constitución, por su parte, prohíbe todo tipo de desplazamiento arbitrario en el Ecuador. Así mismo, en los artículos 391 y 392 se establece respectivamente, el tema del desarrollo territorial mediante políticas demográficas y la obligación del Estado de salvaguardar los derechos de las personas en condición migratoria.

El Estado ecuatoriano ha participado activamente en varias iniciativas de rango global, regional y nacional a favor de los principios constitucionales sobre migración. Eguiguren y Etzon (2022) realizan un exhaustivo recuento y análisis de la normativa y tratados internacionales y nacionales relacionados a la protección social y movilidad humana, mismos que se toman en consideración a continuación ya que han sido ratificados por Ecuador.

**-A nivel global**, mencionan hechos como, la presidencia asumida por Ecuador el 7 de diciembre de 2018 del Foro Global sobre Migración y Desarrollo, en Marruecos, contribuyendo con su vivencia a remedios eficaces para encarar la crisis migratoria de ciudadanos venezolanos/as. Las autoras resaltan también el Pacto Mundial sobre Refugiados, adoptado el 17 de diciembre de 2018, en Nueva York y el Pacto Mundial sobre Migración Segura, Ordenada y Regular, adoptado el 19 de diciembre del 2018, en el marco de las Naciones Unidas, a los cuales Ecuador se adhirió en beneficio de la población venezolana en movilidad humana.

Cabe señalar que Ecuador, es una de las pocas naciones a nivel mundial que es signatario de los ocho esenciales instrumentos de Derechos Humanos, así como todos los instrumentos internacionales de defensa de los derechos de ciudadanos migrantes. Entre estos, la Convención de la ONU sobre la Protección de Derechos de Trabajadores Migrantes y sus Familiares, la Convención de Ginebra sobre Estatuto de los Refugiados, la Convención sobre Estatuto de los Apátridas y la Declaración Presidencial sobre Migración y Desarrollo acogida

en la V Cumbre de la Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños (CELAC), en la cual se rechazó toda forma de criminalización de la migración irregular.

**-A nivel regional:** Ecuador ha intervenido en foros acerca de la situación migratoria venezolana y ha participado en iniciativas a favor de estos ciudadanos. Por ejemplo, en 2018, en la Reunión Extraordinaria del Consejo Permanente de la Organización de Estados Americanos, Ecuador realizó un llamado al gobierno de Venezuela para avivar el diálogo y respeto de los derechos de sus ciudadanos. Así mismo, el Estado ecuatoriano participó en el mismo año junto con otros países de la región en el plan de acción “Proceso de Quito” con el propósito de dar solución al flujo migratorio inusual de ciudadanos venezolanos coordinando acciones en torno a la recepción de estos y su regularización.

**-A nivel nacional:** Ecuador ha desarrollado desde hace unos años instrumentos de políticas públicas y mecanismos encaminadas a proteger a personas en condición de movilidad humana. Tal es el caso del Plan Nacional de Movilidad Humana y Plan Estratégico Institucional del Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana 2017-2021, en los cuales se protege y promueve el ejercicio efectivo de los derechos de las personas extranjeras en todas sus dimensiones, resaltando en este punto el ámbito laboral. Por su parte el Consejo Nacional para la Igualdad de Movilidad Humana, en el 2020 afirmó la Agenda Nacional para la Igualdad en Movilidad Humana precisando así la política pública en materia de migración que debe ser llevada a cabo por las instituciones estatales.

Específicamente sobre la situación venezolana en el país, Ecuador en el 2018 implementó el Plan Integral para la Atención y Protección del Flujo Migratorio Venezolano, estableciendo principios de ayuda humanitaria, acciones de cooperación y prevención de xenofobia y de trata de personas o tráfico ilícito de migrantes. Así también, siguiendo el principio constitucional de libre movilidad, por Decreto Ejecutivo No. 826, de 25 de julio de 2019, el estado otorgó amnistía migratoria a todos los ciudadanos/as venezolanos que no habían faltado las leyes del país y que habían ingresado regularmente por los puntos de control migratorio o que, mantenían condición irregular por haber excedido el tiempo de permanencia.

Como podemos evidenciar, el estado ecuatoriano ha tratado en gran medida de brindar amparo y salvaguardar los derechos de los ciudadanos migrantes, especialmente de la población venezolana. En ese sentido, Ecuador ha adoptado e instrumentalizado varias iniciativas de regularización migratoria de este grupo poblacional, siendo la más reciente, la dictada en Decreto Ejecutivo 436 del 01 de junio de 2022. Es así como desde septiembre del

año pasado, se ha estado llevando a cabo el proceso de regularización de ciudadanos venezolanos, que busca brindar amnistía migratoria a estos, por parte del gobierno ecuatoriano. Este proceso de regularización supone tres etapas:

1. Registro virtual (del 1 de septiembre de 2022 al 15 de agosto de 2023) en el Ministerio del Interior. Con el registro se acercarán presencialmente en la fecha señalada a los puntos habilitados para su registro biométrico y emisión de su Certificado de Permanencia Migratoria que incluye el número único de su registro.
2. Solicitud de la visa de residencia temporal de excepción (VIRTE) en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana. Esta etapa se inició en octubre de 2022 y culminará en agosto del 2023. De acuerdo con el artículo 62 de la Ley Orgánica de Movilidad Humana la residencia temporal de excepción es la condición migratoria que permite la permanencia en el territorio ecuatoriano hasta por dos años y que puede ser renovada por una sola vez, sin perjuicio de que la persona pueda cambiar de categoría migratoria, cumpliendo los requisitos establecidos en ese mismo cuerpo normativo.
3. Con la obtención de la visa, empieza el proceso de cedulaación en la Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulaación.

El primer paso de este proceso de regularización (registro) que busca la inclusión social y económica de los ciudadanos venezolanos en el país, se dirige a tres grupos poblacionales:

1. Registro de ciudadanos venezolanos y su grupo familiar, que hayan registrado su paso por un punto de control autorizado, inició su proceso el 1 de septiembre del 2022.
2. Todo ciudadano extranjero, que haya registrado su paso por un punto de control migratorio autorizado, inició su proceso de registro el 16 de noviembre de 2022.
3. Registro de ciudadanos venezolanos que ingresaron al país de forma irregular inició su proceso el 17 de febrero del 2023.

Respecto al segundo paso (solicitud de visa) la misma se concederá de acuerdo con el artículo 3 del Decreto, bajo las siguientes condiciones: haber entrado regularmente a través de los puntos de control migratorio oficiales al Ecuador, cumplir con el proceso de registro de permanencia migratoria ante el Ministerio del Interior y no ser apreciado como una amenaza o riesgo para la seguridad pública y estructura del país (DE-436, 2022).

Como podemos constatar, el objetivo de este proceso es reconocer la situación real en todo ámbito social de los migrantes que permanecen en el territorio ecuatoriano, para así desarrollar

políticas públicas que permitan un manejo óptimo en el tema de movilidad humana y a la par, proteger los derechos fundamentales de todos los ciudadanos extranjeros.

### **2.3 Normativa de trabajadores migrantes en Ecuador**

La Ley Orgánica de Movilidad Humana, legislación creada acorde con la Constitución ecuatoriana, pretende garantizar y saldar la deuda social con los migrantes, permitiendo que los mismos tengan un efectivo cumplimiento de sus derechos fundamentales, entre estos el trabajo. Es por ello que, esta ley en su artículo 51 determina el derecho al trabajo y a la seguridad social para aquellas las personas migrantes que residen en el territorio ecuatoriano. Así mismo, el artículo 90 de esta ley, tras el ideal de amparo internacional establece para los extranjeros el derecho al trabajo en nación ecuatoriana. Por otro lado, el artículo 132 dispone que el control de los derechos laborales de las personas extranjeras tanto en las instituciones públicas como en las empresas privadas del país corresponde a las respectivas entidades en materia laboral de acuerdo con la Constitución y la ley. En cuanto a sanciones, el artículo 170 de este cuerpo normativo, prescribe las multas a las que puede incurrir el empleador ya sea persona natural o jurídica que no afilie al trabajador migrante o no pague a éste al menos el salario básico vigente.

De acuerdo con Grijalva (2006, p.249) dentro del derecho internacional para migrantes se ha dado un gran avance enfocado a salvaguardar los derechos fundamentales de estos. Específicamente en el tema laboral, este autor analiza la Decisión Andina 545 y 583, normas dictadas por la Comunidad Andina, así como también la Convención internacional de protección de derechos de los trabajadores migrantes y de sus familiares, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1990 y ratificada por Ecuador en el año 2002. En este punto es importante mencionar que en base al artículo 425 de la constitución del Ecuador, se reconoce a los tratados y convenios internacionales como parte del ordenamiento jurídico del país y, por tanto, predominan sobre las leyes y otras normas de rango inferior, prevaleciendo incluso, de acuerdo con el artículo 424, sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público cuando se reconocen derechos más favorables para las personas.

La Decisión Andina 545 o Instrumento Andino de Migración Laboral regula el tránsito y permanencia libre de los nacionales andinos dentro de la región, con fines laborales bajo relación de dependencia. Dentro de esta decisión se encuentran amparados derechos comunes de todo trabajador migrante como, por ejemplo, el derecho a la igualdad de oportunidades y tratos, amparo a la familia del trabajador migrante, derecho a la seguridad social y el pago de

prestaciones sociales, etc. Es necesario destacar que esta Decisión en su artículo 15 establece que ni la situación migratoria de los nacionales andinos ni su posible repatriación condicionan la vulneración de sus derechos laborales frente a sus empleadores. Como complemento, la Decisión Andina 583 o Instrumento Andino de Seguridad Social en el tema de prestaciones y continuidad de afiliaciones a sistemas de seguridad social consagra el principio de trato nacional. Por su parte la Carta Andina para la Promoción y Protección de Derechos Humanos proclama el respeto a la circulación de migrantes y familiares y su acceso a fuentes de trabajo, mediante acción en conjunto de los países de la región y sus respectivas legislaciones.

Otro instrumento internacional en materia de migración y trabajo, ratificado por el Ecuador en 2002 es la Convención internacional sobre protección de derechos de los trabajadores migrantes y de sus familiares. Lo novedoso de esta Convención es el aporte de un marco jurídico mínimo de derechos básicos de todo trabajador migrante, evidenciando el amparo de sus derechos laborales indistintamente de su condición regular o irregular.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) por su parte ha proporcionado también normas que amparan el derecho al trabajo y la seguridad social de los migrantes. Entre los convenios y recomendaciones que han sido ratificados por Ecuador se encuentran, el Convenio sobre la seguridad social de 1952, el Convenio sobre la igualdad de trato de 1962, el Convenio sobre los trabajadores migrantes de 1949 y la Recomendación sobre los pisos de protección social de 2012. Si bien, no hay una guía única sobre seguridad social, y cada estado lleva su régimen de protección social a la par de su condición socioeconómica, estos instrumentos plantean alternativas que ayudan poco a poco acceder a la meta de una cobertura de seguridad social universal e idónea, con una orientación basada en derechos.

A nivel nacional en cambio, mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-00006 se expidió el “Instructivo para el control del ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores migrantes extranjeros de la República del Ecuador”. El objeto de este instructivo, cuya empleabilidad es forzosa para todos los empleadores, tanto del sector público como del sector privado, es velar por el acatamiento de los derechos de los trabajadores migrantes a través del registro y control de estos, para en el ejercicio de la autoridad laboral de control, cotejar el cumplimiento de las condiciones laborales en dichas relaciones de trabajo. Este acuerdo obliga a todo empleador a tener un registro de sus personas trabajadoras migrantes y a cargar el respectivo contrato de trabajo en el sistema informático del Ministerio del Trabajo, disposiciones que en teoría deberían ser verificadas por el Ministerio del Trabajo a través de

las Direcciones Regionales del Trabajo y de los Inspectores del Trabajo mediante inspecciones aleatorias o focalizadas. Así mismo, este acuerdo establece las sanciones y multas a las cuales puede incurrir un empleador del sector público o privado, sea el mismo persona natural o jurídica, por no cumplir con la obligación de afiliar al trabajador migrante al seguro social o por el no pago del mínimo salario básico unificado vigente (AM- MDT-2018-00006).

Como podemos evidenciar con lo planteado, el estado ecuatoriano en teoría ha tratado de velar por el cumplimiento de los derechos laborales de trabajadores migrantes. A pesar de esto, la realidad que se vive hoy en día es muy diferente, ya que para los ciudadanos extranjeros que han llegado al Ecuador con el fin de hallar un trabajo óptimo y estable en el que se respeten sus derechos, ha resultado más bien en un ideal difícil de alcanzar que, por el contrario, como se analizará a continuación, ha derivado en el incremento de una notable precarización laboral.

#### **2.4 Condiciones laborales de inmigrantes venezolanos en Ecuador**

Los inmigrantes, forman parte de los grupos socialmente excluidos que se han visto perjudicados por la problemática de la precarización laboral. Este estudio se enfoca específicamente en los inmigrantes venezolanos en el Ecuador, cuyos flujos migratorios han generado poco a poco una incertidumbre social, sobre todo en el sector laboral. Se podría creer que esto pone en peligro los espacios de trabajo que podrían ser tomados por los ecuatorianos, sin embargo, los mismos terminan siendo rechazados por tratarse de un mercado de trabajo referido a tareas nocivas, peligrosas, poco cualificadas y con pésima retribución, por ello,

[...] resulta conveniente para los empleadores bajar los costos de operación al contratar mano de obra barata. Ante la notable necesidad económica de los migrantes, que en ciertas ocasiones acceden a brindar sus servicios con remuneraciones por debajo del sueldo general básico unificado vigente en el Ecuador, se siente la presencia del atropello a los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores inmigrantes. (Cordero Guzmán y Berrezueta Orellana, 2020, s.p.)

Bajo este panorama que se vive en el Ecuador, que es la gran afluencia migratoria de venezolanos/as y las condiciones laborales en las que se desenvuelven, es necesario analizar en qué medida se incumple la normativa legal vigente, para evitar la vulneración de los derechos de estos ciudadanos inmigrantes y sugerir posibles acciones a tomar frente a una eventual precarización laboral. Con este propósito, se llevó a cabo una investigación mediante la técnica de campo, ya que el objetivo era tener un contacto directo con el grupo focal y palpar su realidad social. Puntualmente se aplicaron encuestas, mismas que se utilizan cuando una muestra es amplia, como fue en este caso, al ser un grupo objetivo vasto que comparte características similares y de los cuales se previó obtener resultados comunes.

El estudio tiene un enfoque mixto, ya que busca respuestas objetivas y subjetivas. En el análisis de campo, se realiza una cuantificación de los resultados, es decir una medición numérica y por tanto objetiva. A partir de ello, se realiza un análisis subjetivo de las respuestas obtenidas sobre los factores y condiciones en las que se desenvuelven los encuestados y su incidencia en una eventual precarización laboral en el Ecuador.

#### **2.4.1 Estudio de campo**

##### **-Población y muestra**

Como señala Hernández, Fernández y Baptista (2003, p.18) la población de una investigación representa el conjunto total de personas u objetos a los que se dirige el estudio, siendo de allí donde proviene se utilidad y gran importancia para la indagación. De acuerdo con el estudio “Evaluación conjunta de necesidades” realizado por el Grupo de Trabajo para Refugiados y Migrantes [GTRM] (2022, p. 16) dirigido hacia grupos familiares de ciudadanos venezolanos/as que se encuentran en Ecuador, se observa que un 91,1% (2.041 grupos familiares) de los encuestados tienen intenciones de establecerse en el país, esto quiere decir que nueve de cada diez ciudadanos venezolanos/as tienen sólida aspiración de permanencia. Es por esto que se planteó como población objetivo de esta investigación, a los inmigrantes venezolanos/as que se encuentran residiendo en el país. No obstante, ante la falta de un registro concreto de la población venezolana en el Ecuador y por la dificultad que conlleva determinar datos precisos en el tema de movilidad humana, se decide utilizar la base de datos de la Plataforma de Coordinación Interagencial para Refugiados y Migrantes de Venezuela R4V (2023) dirigida por ACNUR y OIM. Según las estadísticas de esta plataforma, se estima que hasta febrero de 2023 se registra un aproximado de 502,214 refugiados y migrantes venezolanos/as en Ecuador. Pichincha se sitúa en primer lugar como la provincia que más inmigrantes venezolanos acoge en su territorio con un estimado de 220 968 ciudadanos, seguido de Guayas (115 506), Manabí (30 139), Azuay (20 095) y otras provincias (115 506). Los datos recopilados y detallados no son representativos de toda la población venezolana en el país, ya que como se mencionó, son datos aproximados que únicamente son indicativos que nos permiten evidenciar de forma general las condiciones laborales de dicha población.

Para Hernández, Fernández & Baptista (2003, p.170) la muestra es el subconjunto formado de unidades representativas a la cual se direcciona directamente la investigación ya que en gran medida simbolizan y se puede hacer inferencias sobre la población objetivo total. Para calcular el tamaño de la muestra a alcanzar en este estudio y al tratarse de una población conocida, se utilizará la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{N * z^2 * p * q}{e^2(N - 1) + z^2 * p * q}$$

Donde: N: Tamaño de la población objetivo; n: Tamaño de la muestra; z: Nivel de confianza; e: Margen de error muestral; p: Probabilidad de éxito y q: Probabilidad de fracaso.

Para este estudio se estableció como población objetivo-directa, aquella que se encuentra en la provincia de Pichincha (220 968 ciudadanos venezolanos/as), específicamente del Distrito Metropolitano de Quito, ya que por diversos factores se delimitó a dicho territorio. Por otra parte, se estableció como nivel de confianza el 92% (z: 1.75), probabilidad de éxito el 50%, probabilidad de fracaso consecuentemente también el 50% y por último se toma como error de muestra el 8%.

$$n = \frac{(220\ 968) * (1.75)^2 * (0.5) * (0.5)}{(0.08)^2(220\ 968 - 1) + (1.75)^2 * (0.5) * (0.5)} \quad n=119.5 = 120$$

Como vemos, la investigación se llevará a cabo con una muestra total de: 120.

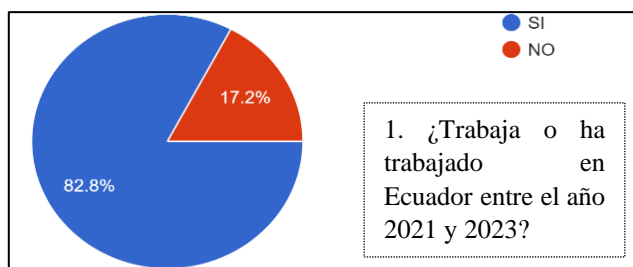
Una vez calculada la muestra, se procedió a realizar el levantamiento de la información. Es importante mencionar que las respuestas fueron manejadas de forma anónima, con el fin de dar cumplimiento con los protocolos de uso adecuado y protección de datos de contacto de las personas de interés, y fueron exclusivamente utilizadas con fines estadísticos y académicos.

Debido al tamaño de la muestra, las encuestas fueron llevadas a cabo de forma virtual, mediante la aplicación de Google Formularios, obteniendo los siguientes resultados.

### **-Análisis de resultados**

A continuación, se presenta la tabulación mediante gráficos (figuras) con su respectivo análisis descriptivo, de los resultados derivados de las encuestas aplicadas a los ciudadanos venezolanos/as en Ecuador provincia de Pichincha, específicamente del Distrito Metropolitano de Quito que se encuentran trabajando bajo relación de dependencia en el sector privado.

Es necesario tener en cuenta que el análisis se enfoca solo a los venezolanos/as que han tenido una relación laboral entre el año 2021 y 2023, ya que el objetivo es identificar las condiciones laborales en las que se desenvuelven en el contexto postpandemia. No obstante, es importante mencionar que dentro de la investigación se obtuvieron resultados de ciudadanos en situación de desempleo, por los cuales, se obtuvieron un total de 145 encuestas realizadas. De estas, 120 que representa el tamaño de la muestra, figuran los ciudadanos que sí han tenido una relación laboral, mientras que 25 encuestas representan a aquellos en situación de desempleo.

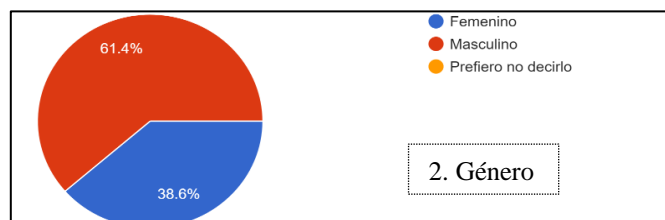
**Figura 1. Actividad laboral 2021- 2023**

**Fuente:** Google Formularios

*Elaboración:* Diego Masabanda, 2023

**Análisis:** De los 145 encuestados/as, el 82.8% (120) señala que si trabaja o ha trabajado en Ecuador entre el año 2021 y 2023. Mientras que el 17.2% (25) señala que no, es decir, que se encuentran en desempleo. De acuerdo con lo mencionado anteriormente, a partir de esta pregunta, el análisis se basará únicamente en el porcentaje que representa a los ciudadanos que sí han tenido una relación laboral, que en este caso es la muestra antes calculada de 120.

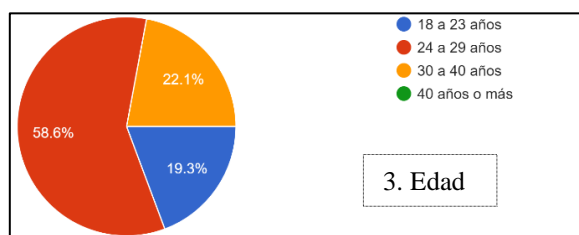
#### Datos Generales:

**Figura 2. Género del encuestado/a**

**Fuente:** Google Formularios

*Elaboración:* Diego Masabanda, 2023

**Análisis:** En cuanto al género, se obtiene que el 61,4% (74) corresponde al género masculino y el 38.6% (46) al género femenino. Ninguno de los encuestados eligió la opción “Prefiero no decirlo”. Evidenciamos que el género masculino es el más significativo del grupo poblacional de inmigrantes venezolanos que han tenido una relación laboral en el país.

**Figura 3. Edad del encuestado/a**

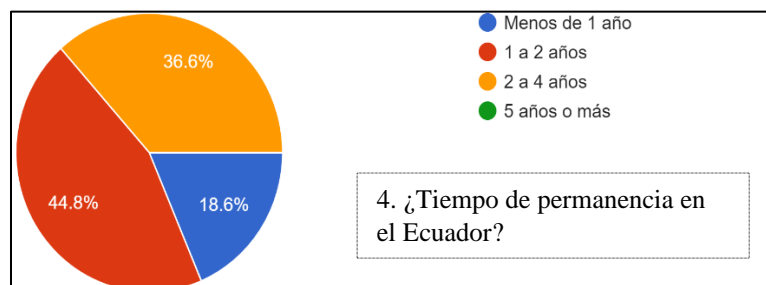
**Fuente:** Google Formularios

*Elaboración:* Diego Masabanda, 2023

**Análisis:** En cuanto a la edad, se obtiene que el 19,3% (23) tienen una edad entre los 18 a 23 años, el 58,6% (70) tienen una edad entre 24 a 29 años y el 22,1% (27) se encuentran entre los 30 a 40 años. Ninguno de los encuestados/as seleccionó la opción “40 años o más”.

### Información asociada a la condición migratoria:

**Figura 4.** Tiempo de permanencia en el Ecuador

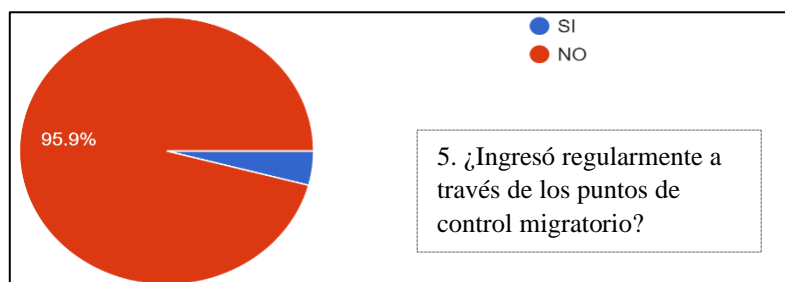


**Fuente:** Google Formularios

*Elaboración:* Diego Masabanda, 2023

**Análisis:** Al consultar sobre la condición migratoria, específicamente sobre el tiempo de permanencia en el Ecuador, se obtiene que el 44,8% (54) han permanecido entre 1 a 2 años, el 36,6% (44) entre 2 a 4 años y el 18,6% (22) han permanecido en el Ecuador menos de 1 año. Ninguno de los encuestados/as seleccionó la opción “5 años o más”.

**Figura 5.** Forma de ingreso al Ecuador

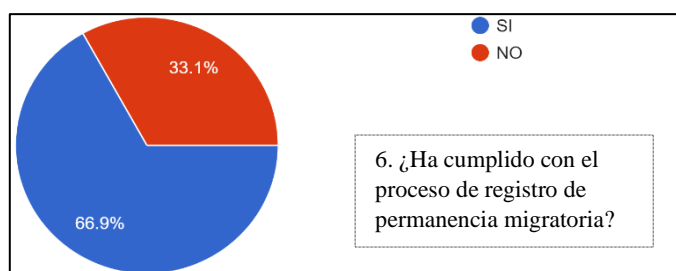


**Fuente:** Google Formularios

*Elaboración:* Diego Masabanda, 2023

**Análisis:** Sobre la forma de ingreso de los encuestados/as al Ecuador, se obtiene que, el 95,9% (115) no han ingresado regularmente al país, mientras que el 4,1% (5) si ingresaron al Ecuador por los puntos oficiales de control migratorio. Evidenciamos que un gran porcentaje de ciudadanos venezolanos/as ingresan al país de forma irregular.

**Figura 6. Registro de permanencia migratoria**

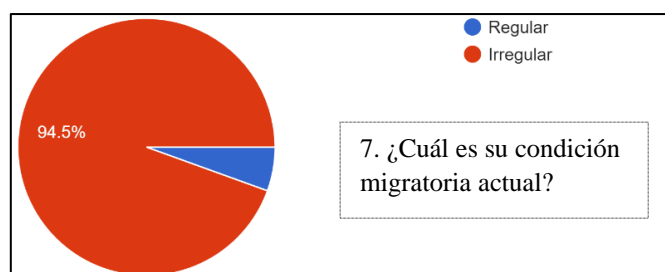


*Fuente: Google Formularios*

*Elaboración: Diego Masabanda, 2023*

**Análisis:** El 66,9% (80) de los encuestados/as si han cumplido con el proceso de registro migratorio en el Ecuador, mientras que el 33,1% (40) no han cumplido con este registro. Podemos evidenciar que más del 50% de los encuestados ya han realizado su registro de permanencia migratoria, esto se debe también al proceso de regularización que se está desarrollando en el país.

**Figura 7. Condición migratoria actual**



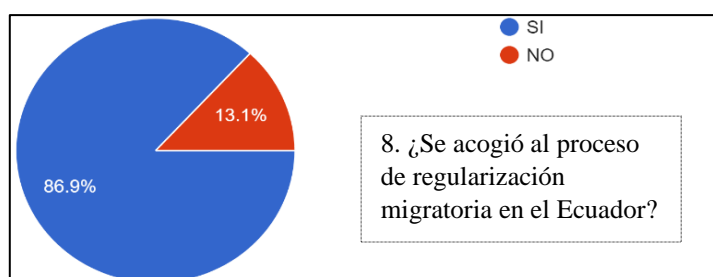
*Fuente: Google Formularios*

*Elaboración: Diego Masabanda, 2023*

**Análisis:** En lo que tiene que ver con la condición migratoria de los encuestados/as, se obtiene que, el 94,5% (113) se encuentran en situación irregular, mientras que el 5,5% (7) tiene condición regular. Podemos constatar así que, la mayor parte de los ciudadanos venezolanos/as se encuentran en situación migratoria irregular en el Ecuador.

### Regularización migratoria

**Figura 8. Proceso de Regularización migratoria**



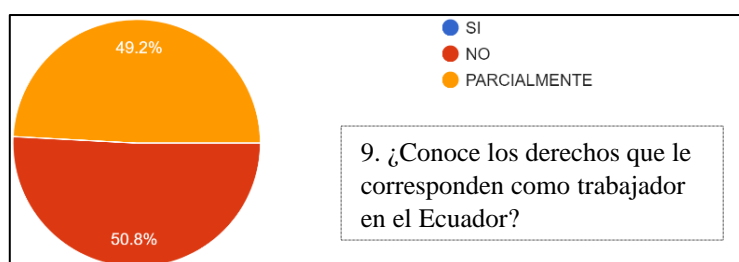
*Fuente: Google Formularios*

*Elaboración: Diego Masabanda, 2023*

**Análisis:** De los datos reflejados en la figura 7. Se tiene que de los 120 encuestados/as, 113 están en situación irregular. Sobre el proceso de regularización migratoria que se está desarrollando en el Ecuador, se obtiene que el 86,9% (98) de estos, si se han acogido a dicho proceso, mientras que el 13,1% (15) no se han acogido al proceso de regularización. Podríamos concluir que la mayoría de los ciudadanos venezolanos/as desean regularizar su condición migratoria en el Ecuador, debido a que como ya vimos, este proceso tiene como finalidad brindar protección y seguridad jurídica a dicha población.

### Condiciones laborales:

**Figura 9. Conocimiento de derechos laborales**

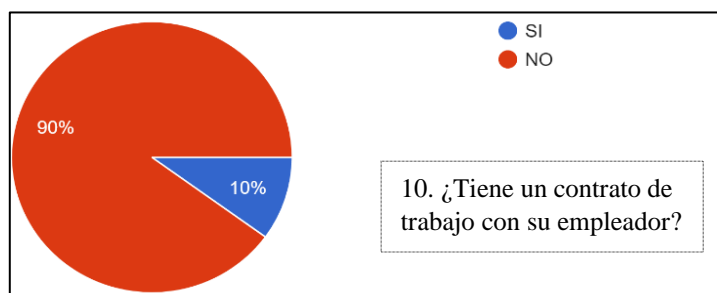


*Fuente: Google Formularios*

*Elaboración: Diego Masabanda, 2023*

**Análisis:** Específicamente sobre el conocimiento de los derechos que les corresponden como trabajadores en el Ecuador, se obtiene que el 50,8% (61) de los encuestados no conocen la legislación laboral ecuatoriana y por tanto desconocen sus derechos mínimos, mientras que el 49,2% (59) los conocen parcialmente. Podemos ver que muchos de los inmigrantes desconocen la norma, lo que podría incidir en la vulneración de sus derechos laborales.

**Figura 10. Contrato de trabajo**



*Fuente: Google Formularios*

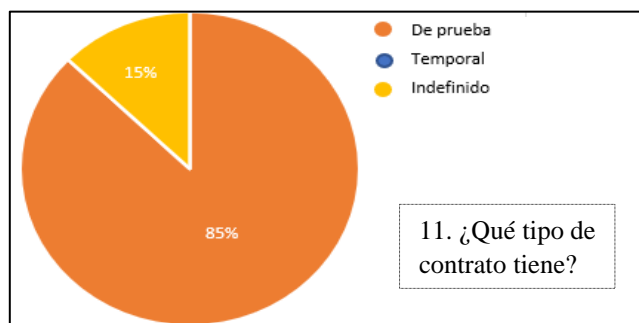
*Elaboración: Diego Masabanda, 2023*

**Análisis:** Específicamente sobre la formalización de la relación laboral con un contrato de trabajo, se obtiene que el 90% (108) de los encuestados/as no tienen un contrato laboral con su empleador, mientras que apenas el 10% (12) si lo tienen. Podemos evidenciar que la mayoría

de los ciudadanos venezolanos/as no cuentan con una relación laboral formalizada bajo un contrato de trabajo y, por tanto, no cuentan con estabilidad laboral.

De las respuestas reflejadas en la figura 10. se analiza las condiciones del contrato laboral de los inmigrantes venezolanos/as que han respondido que si lo tienen.

**Figura 11. Tipo de contrato**

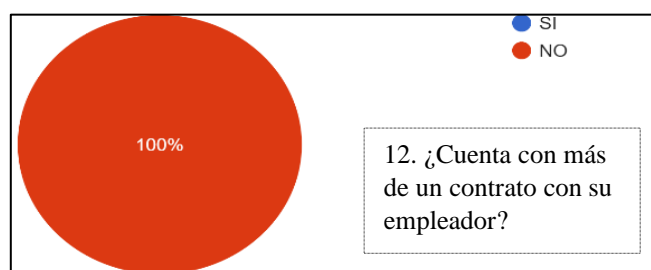


*Fuente: Google Formularios*

*Elaboración: Diego Masabanda, 2023*

**Análisis:** Sobre los 12 venezolanos/as que respondieron que sí tienen contrato de trabajo, se obtiene que el 85% (10) tienen un contrato laboral de prueba, mientras que el 15% (2) tienen un contrato por tiempo indefinido. Podemos evidenciar, que pese al bajo porcentaje de ciudadanos que, si tienen contrato, los mismos siguen permaneciendo en una constante inestabilidad ya que como vemos la mayoría se desempeña bajo un contrato de prueba, mismo que puede finalizar sin previo aviso por cualquiera de las partes, sin alegar causales y sin derecho a indemnización.

**Figura 12. Pluralidad de contratos**

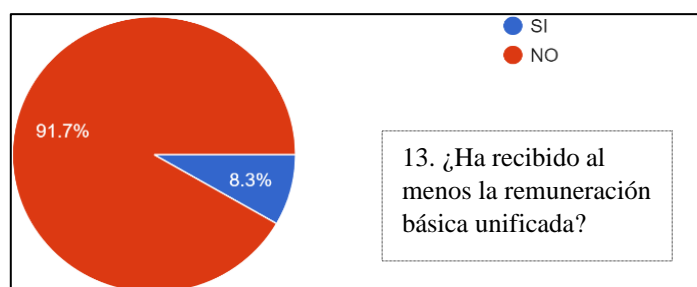


*Fuente: Google Formularios*

*Elaboración: Diego Masabanda, 2023*

**Análisis:** Sobre los 12 venezolanos/as encuestados que respondieron que sí tienen contrato de trabajo, se obtiene que el 100% (12) cuentan únicamente con un contrato laboral con su empleador. Ninguno de los encuestados eligió la opción “SI”. Siguiendo con el análisis general de toda la muestra (120) sobre el ambiente laboral en el que se desempeñan los encuestados venezolanos/as que trabajan en el Ecuador, tenemos:

**Figura 13. Remuneración básica unificada**

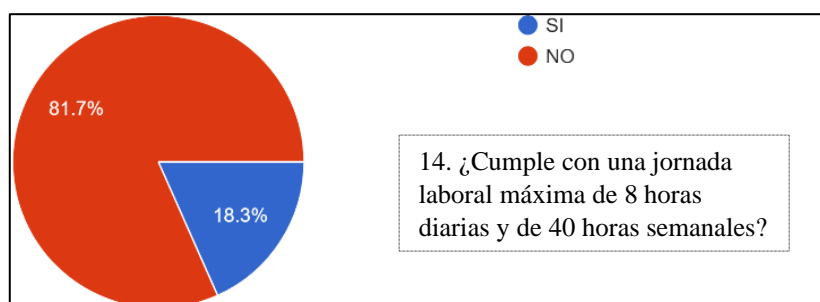


*Fuente: Google Formularios*

*Elaboración: Diego Masabanda, 2023*

**Análisis:** En el tema de la remuneración, considerando los siguientes años y sus respectivos valores: 2021: USD400, 2022: USD425 y 2023: USD450, se obtiene que el 91,7% (111) de los encuestados no han recibido al menos el salario básico unificado según los correspondientes años, mientras que apenas el 8,3% (9) si lo han recibido. Evidenciamos que casi la totalidad de inmigrantes venezolanos/as que trabajan bajo relación de dependencia en el sector privado no reciben ni como mínimo el salario básico unificado que les corresponde por ley.

**Figura 14. Jornada laboral máxima permitida**

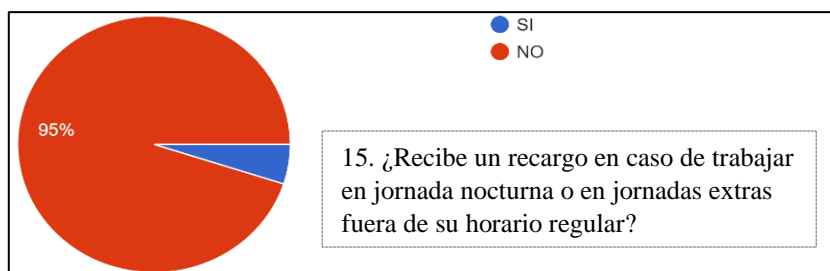


*Fuente: Google Formularios*

*Elaboración: Diego Masabanda, 2023*

**Análisis:** Sobre el tema de la jornada laboral, se obtiene que el 81,7% (99) de los encuestados no cumplen con una jornada laboral máxima de 8 horas diarias y de 40 horas semanales, mientras que el 18,3% (21) si lo hacen. Podemos notar que la mayoría de los trabajadores inmigrantes venezolanos/as superan la jornada laboral máxima permitida por la ley.

**Figura 15.** Recargos por jornada nocturna o jornada extra fuera de horario regular

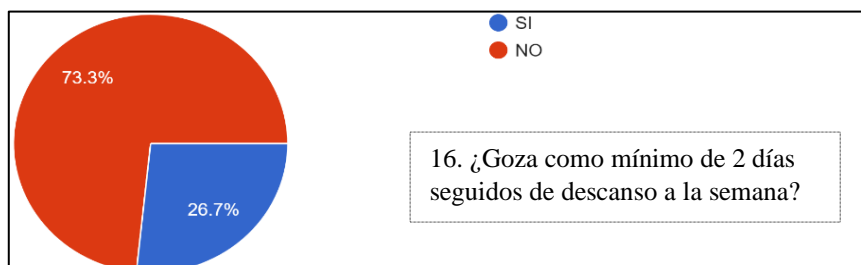


**Fuente:** Google Formularios

*Elaboración:* Diego Masabanda, 2023

**Análisis:** Respecto al pago de recargos establecidos en el Código de trabajo por trabajar en jornadas fuera del horario regular, se obtiene que el 95% (114) de los encuestados no reciben estos recargos adicionales, mientras que apenas el 5% (6) si lo reciben. Podemos evidenciar que casi la totalidad de los inmigrantes venezolanos/as que trabajan en el Ecuador, no reciben recargos por las jornadas laborales adicionales en las que se desenvuelven.

**Figura 16.** Descanso obligatorio semanal

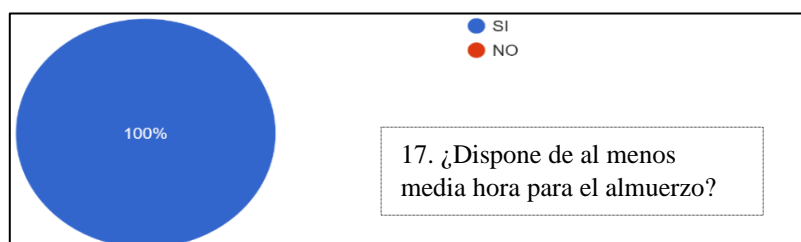


**Fuente:** Google Formularios

*Elaboración:* Diego Masabanda, 2023

**Análisis:** En cuanto al tema del descanso obligatorio semanal (48 horas consecutivas), se obtiene que el 73,3% (88) de los encuestados/as no gozan de este descanso semanal, mientras que el 26,7% (32) si lo gozan. Podemos notar que una gran cantidad de trabajadores inmigrantes venezolanos/as no reciben el descanso obligatorio de mínimo 2 días seguidos a la semana.

**Figura 17.** Descanso durante la jornada laboral

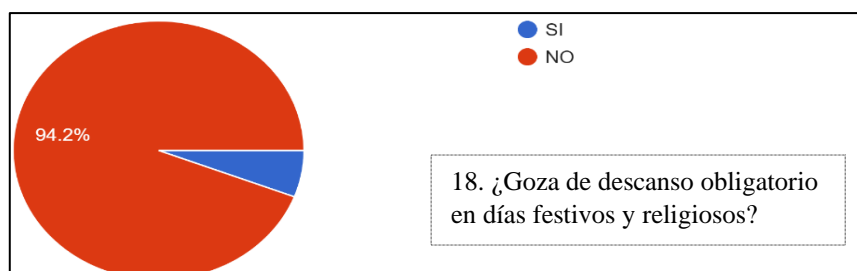


**Fuente:** Google Formularios

*Elaboración:* Diego Masabanda, 2023

**Análisis:** Sobre el tema de descanso entre una jornada laboral completa, por ejemplo, para el almuerzo de los trabajadores, se obtiene que el 100% (120) de los encuestados/as si gozan de este descanso. Ninguno de los encuestados/as escogió la opción “NO”.

**Figura 18.** Descanso obligatorio en días festivos y religiosos

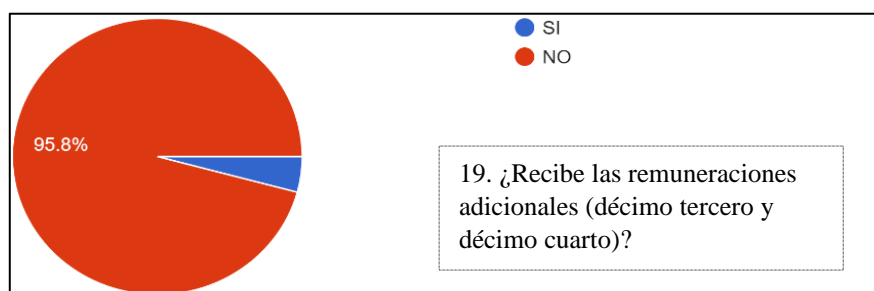


**Fuente:** Google Formularios

*Elaboración:* Diego Masabanda, 2023

**Análisis:** Al consultar sobre el descanso obligatorio en días festivos y religiosos, se obtiene que el 94,2% (113) de los encuestados/as no gozan de este descanso obligatorio, mientras que el 5,8% (7) si lo gozan. Podemos notar que una gran cantidad de trabajadores venezolanos/as no reciben descanso obligatorio en días festivos y religiosos.

**Figura 19.** Remuneraciones adicionales (décimo tercero y décimo cuarto)



**Fuente:** Google Formularios

*Elaboración:* Diego Masabanda, 2023

**Análisis:** Respecto al pago del décimo tercero y décimo cuarto, se obtiene que el 95,8% (115) de los encuestados/as no reciben estos valores, mientras que apenas el 4,2% (5) si lo reciben. Podemos evidenciar que una gran parte de trabajadores inmigrantes venezolanos/as no reciben estas remuneraciones adicionales a las que tienen derecho de acuerdo con la ley.

**Figura 20. Participación en el reparto de utilidades**

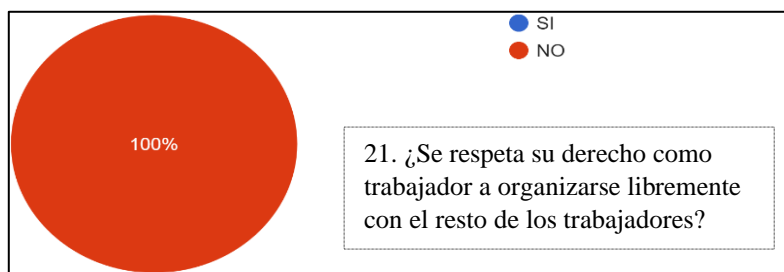


**Fuente:** Google Formularios

**Elaboración:** Diego Masabanda, 2023

**Análisis:** Sobre el tema de las utilidades, se obtiene que el 100% (120) de los encuestados/as no reciben este valor, correspondiente al 15% dividido entre todos los trabajadores. Ningún encuestado/a escogió la opción “SI”. Podemos notar que ninguno de los trabajadores venezolanos/as reciben utilidades generadas de la empresa en la que trabajan.

**Figura 21. Libertad de organización**

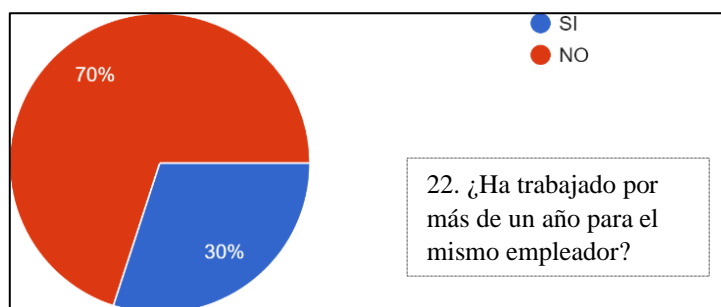


**Fuente:** Google Formularios

**Elaboración:** Diego Masabanda, 2023

**Análisis:** Sobre el derecho de libertad de organización entre personas trabajadoras, reconocido en la Constitución ecuatoriana, se obtiene que el 100% (120) de los encuestados/as no gozan de este derecho. Ningún encuestado/a escogió la opción “SI”.

**Figura 22. Continuidad laboral (1 año)**



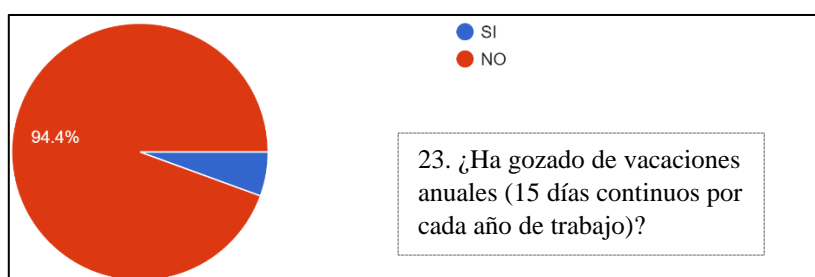
**Fuente:** Google Formularios

**Elaboración:** Diego Masabanda, 2023

**Análisis:** En cuanto al tema de estabilidad laboral con el mismo empleador, la pregunta planteada a los encuestados/as toma como referencia un periodo de 1 año, obteniendo que el 70% (84) de estos no han trabajado por más de un año para el mismo empleador, mientras que el 30% (36) si lo han hecho. Podemos notar que una gran parte de trabajadores inmigrantes no llegan siquiera al año de trabajo, es decir, no cuentan con una efectiva estabilidad laboral.

Con esta pregunta se analiza el asunto de vacaciones y fondo de reserva, derechos de los que gozan aquellos trabajadores que cumplen más de 1 año con el mismo empleador. En este contexto, con las respuestas obtenidas, tenemos que, 36 si han superado este tiempo laboral.

**Figura 23. Vacaciones anuales**

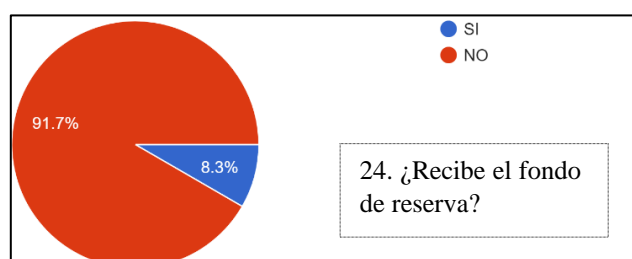


*Fuente: Google Formularios*

*Elaboración: Diego Masabanda, 2023*

**Análisis:** En cuanto al tema de las vacaciones anuales, de los 36 encuestados/as que respondieron que sí han trabajado por más de un año con el mismo empleador, se obtiene que el 94,4% (34) de estos no han gozado de vacaciones anuales, y apenas el 5,6% (2) si lo han hecho.

**Figura 24. Fondo de reserva**



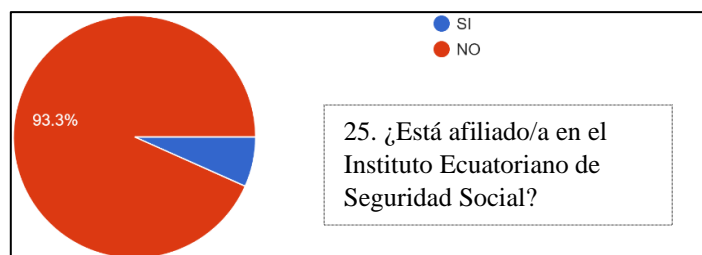
*Fuente: Google Formularios*

*Elaboración: Diego Masabanda, 2023*

**Análisis:** Sobre el tema del fondo de reserva, de los 36 encuestados/as que respondieron que sí han trabajado por más de un año con el mismo empleador, se obtiene que el 91,7% (33) de estos no han recibido el fondo de reserva, mientras que apenas el 8,3% (3) si lo han hecho. Podemos evidenciar que, aunque los trabajadores inmigrantes venezolanos/as hayan superado el año de trabajo con el mismo empleador, esto no les garantiza el cumplimiento de los derechos laborales adicionales que la ley les otorga por haber cumplido dicho período de tiempo.

Retomando nuevamente el análisis general de las condiciones laborales de la muestra total, tenemos:

**Figura 25. Seguridad social**



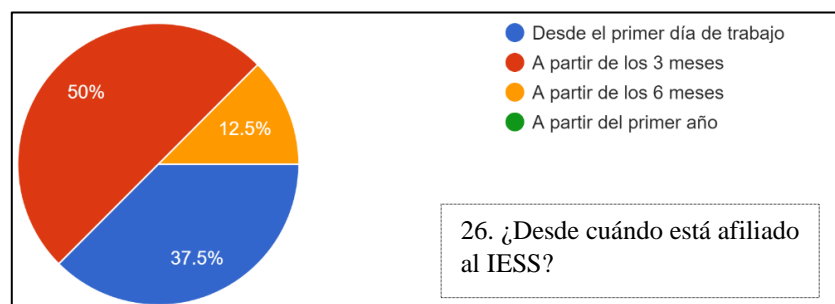
*Fuente: Google Formularios*

*Elaboración: Diego Masabanda, 2023*

**Análisis:** Respecto al tema de la seguridad social, derecho amparado por la Constitución, tenemos que el 93,3% (112) de los encuestados/as no están afiliados/as en el IESS, mientras que apenas el 6,7% (8) si lo están. Podemos notar que gran parte de los trabajadores inmigrantes no gozan del derecho constitucional de la seguridad social.

Con las respuestas reflejadas en la figura 25. se procede analizar desde cuándo están afiliados los 8 trabajadores que respondieron sí.

**Figura 26. Afiliación a la seguridad social**



*Fuente: Google Formularios*

*Elaboración: Diego Masabanda, 2023*

**Análisis:** De los 8 encuestados/as que respondieron que sí están afiliados al IESS, tenemos que el 50% (4) de estos están afiliados/as a partir de los 3 meses de trabajar, el 37,5% (3) están afiliados desde el primer día de trabajo y el 12,5% (1) está afiliado a partir de los 6 meses de estar trabajando. Podemos notar un menoscabo al derecho constitucional de seguridad social, ya que la afiliación se debe efectuar desde el primer día de trabajo.

**Figura 27. Salud y seguridad ocupacional**

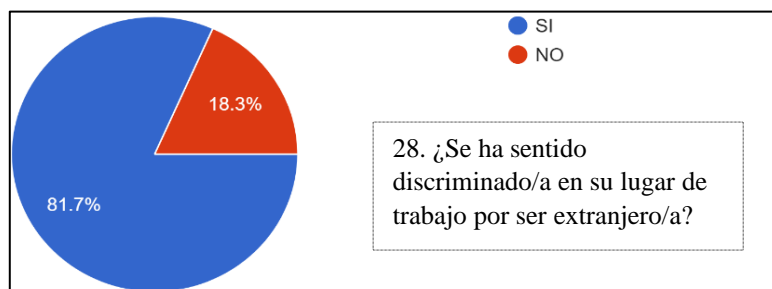


**Fuente:** Google Formularios

*Elaboración:* Diego Masabanda, 2023

**Análisis:** Al consultar sobre el tema de salud y seguridad ocupacional, se obtiene que el 92,5% (111) de los encuestados/as no reciben en su trabajo el equipamiento necesario para garantizar este derecho, mientras que apenas el 7,5% (9) si lo reciben.

**Figura 28. Trato a trabajadores migrantes**



**Fuente:** Google Formularios

*Elaboración:* Diego Masabanda, 2023

**Análisis:** Sobre el tema del trato que reciben los encuestados/as en su lugar de trabajo por su situación de extranjero/a, se obtiene que el 81,7% (98) si se han sentido discriminados/as, mientras que el 18,3% (22) no se han sentido discriminados/as. Este problema se puede palpar directamente en la vulneración de los derechos laborales hacia este grupo poblacional

**Figura 29. Solvencia económica y necesidades básicas**

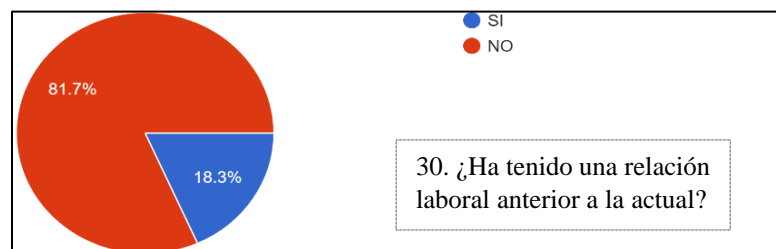


**Fuente:** Google Formularios

*Elaboración:* Diego Masabanda, 2023

**Análisis:** En cuanto al tema de satisfacción de necesidades básicas sobre los ingresos que perciben, se obtiene que el 100% (120) de los encuestados/as consideran que sus ingresos no les permite cubrir dichas necesidades. En este punto es importante mencionar, que se entiende como necesidades básicas para objeto de este estudio, a las condiciones que permiten a las personas mantener una vida digna, satisfactoria y saludable, tal como: alimentación, educación, salud, vestimenta, y vivienda.

**Figura 30.** Relación laboral anterior



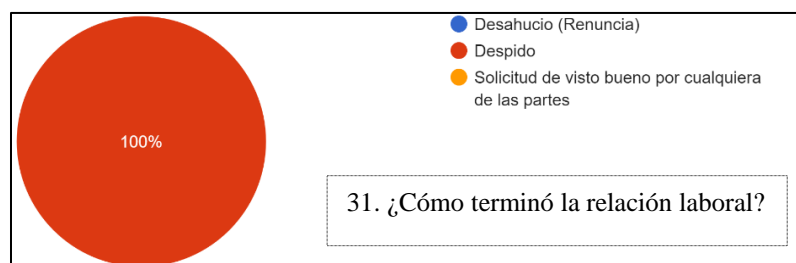
**Fuente:** Google Formularios

**Elaboración:** Diego Masabanda, 2023

**Análisis:** Esta pregunta nos permite identificar si los encuestados/as han tenido una relación laboral anterior, con lo que se indaga a la vez las condiciones en las que se llevó dicha terminación de trabajo. Se obtiene así que, el 81,7% (98) de los encuestados/as no tienen una relación laboral anterior, mientras que 18,3% (22) si lo han tenido.

Este análisis se realiza, debido a que, de una terminación laboral, existen derechos que de igual forma deben cumplirse por parte del empleador a favor del trabajador. En este sentido, con las respuestas reflejadas en la figura 30. se identificarán las condiciones en las que se llevó la terminación de trabajo de aquellos que si la tuvieron.

**Figura 31.** Causal de terminación de relación laboral

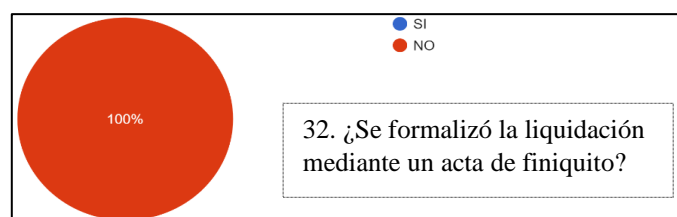


**Fuente:** Google Formularios

**Elaboración:** Diego Masabanda, 2023

**Análisis:** De los 22 encuestados/as que respondieron que sí han tenido una relación laboral anterior a la actual, el 100% (22) de estos han sido despedidos. Es decir que la culminación de la relación laboral, de la totalidad de los trabajadores inmigrantes venezolanos/as se lleva de forma unilateral por parte del empleador.

**Figura 32. Formalización mediante acta de finiquito**

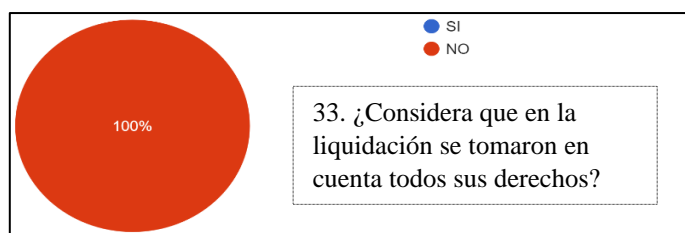


*Fuente: Google Formularios*

*Elaboración: Diego Masabanda, 2023*

**Análisis:** De los 22 encuestados/as que respondieron que sí han tenido una relación laboral anterior a la actual, tenemos que con el 100% (22) de estos no se formalizó la liquidación mediante un acta de finiquito, documento legal, al que se atañen las partes y que oficializa el pago de valores de la liquidación o cualquier otro haber laboral.

**Figura 33. Derechos considerados en la liquidación**

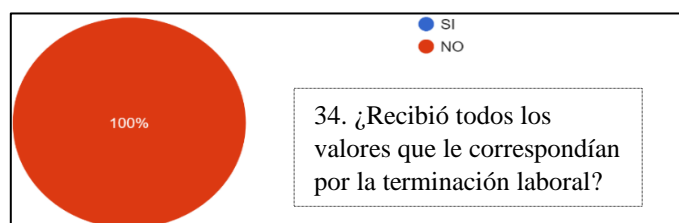


*Fuente: Google Formularios*

*Elaboración: Diego Masabanda, 2023*

**Análisis:** De los 22 encuestados/as que respondieron que sí han tenido una relación laboral anterior a la actual, tenemos que el 100% (22) de estos consideran que no se tomaron en cuenta todos sus derechos en la liquidación.

**Figura 34. Pago de valores por terminación laboral**



*Fuente: Google Formularios*

*Elaboración: Diego Masabanda, 2023*

**Análisis:** De los 22 encuestados/as, tenemos que el 100% (22) de estos no recibieron todos los valores que les correspondía por la terminación laboral. Podemos evidenciar de esta forma que no solo existe transgresión de los derechos de los trabajadores inmigrantes durante su etapa de trabajo, sino que, de igual forma, se incumplen las obligaciones que el empleador por ley debería acatar tras una terminación laboral.

## SECCIÓN III. Conclusiones y recomendaciones

### 3.1 Conclusiones

-El trabajo representa el eje de progreso de la sociedad y del ser humano, por ello, ha sido reconocido como un derecho fundamental inherente a la dignidad humana. El Ecuador siguiendo esta línea, reconoce al trabajo en su normativa interna como un derecho económico y un deber social, fuente de realización personal y base de la economía, estableciendo además que el Estado es el encargado de protegerlo y garantizarlo.

-La efectiva protección y seguridad a la clase trabajadora se da cuando la relación laboral se formaliza respetando la legislación aplicable. En contraste, la inestabilidad e inseguridad jurídica que caracteriza al trabajo informal se originan del incumplimiento a la ley. Por lo tanto, para garantizar el trabajo formal, cada estado mediante su legislación interna debe expedir políticas y normas que protejan y dignifiquen al trabajador.

-Ecuador como un Estado garantista de derechos y para asegurar que toda relación laboral se ajuste a la ley, establece condiciones laborales mínimas que como se analizó normativamente deben cumplirse cabalmente a favor del trabajador. Así mismo, mediante la normativa constitucional y laboral del país, se establecen principios e instituciones u organismos estatales que deben perseguir no solo una protección teórica abstracta, sino un amparo legal práctico y concreto en pro de la clase trabajadora.

-La inobservancia de la normativa e inaplicación de derechos laborales mínimos origina la problemática de la precariedad laboral, misma que afecta negativa y directamente a los trabajadores. Entre las causas del trabajo precario, se encuentran: crisis económicas, sociales o políticas de los países, desconocimiento de la normativa laboral y exceso de la demanda frente a la oferta de empleo. Entre las consecuencias de esta problemática está, la pobreza y la desigualdad social, el deterioro de la salud psicológica y física de los trabajadores, flexibilización de los derechos laborales y falta de una vida digna.

-La migración, entendida como el desplazamiento de una persona entre dos delimitaciones geográficas por un lapso significativo de tiempo e implicando para ésta un cambio total de su entorno, ha tomado fuerza en el Ecuador en las 3 últimas décadas. El país figura, por ejemplo, como el tercero de la región con el mayor número de ciudadanos venezolanos en su territorio. Hasta febrero de 2023 las estadísticas señalan un aproximado de 502,214 refugiados y migrantes venezolanos/as en Ecuador.

-El Estado ecuatoriano promueve constitucionalmente una política migratoria inclusiva, es por eso que ha participado activamente en iniciativas que garantizan protección a los derechos humanos de las personas migrantes y ha ratificado instrumentos a nivel internacional, regional y nacional a favor de estos. La iniciativa más reciente por parte del Estado ecuatoriano es la regularización migratoria 2022-2023 de la población venezolana, que busca desarrollar políticas públicas que permitan un manejo óptimo del tema de movilidad humana y a la par salvaguardar los derechos fundamentales de este grupo poblacional.

-El Estado ecuatoriano al menos en teoría ha tratado de velar por el cumplimiento de los derechos laborales de trabajadores migrantes, edificando una legislación acorde a la Constitución que garantice y salde la deuda social con estos, o ratificando instrumentos regionales e internacionales con el mismo objetivo. El esfuerzo más actual del Estado ecuatoriano por garantizar los derechos laborales de los migrantes se refleja en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-00006 que expide el Instructivo para el Control del ejercicio de los Derechos laborales de los trabajadores migrantes extranjeros de la República del Ecuador.

Basado en los datos e información obtenida en el estudio de campo, se concluye que:

-Existe un alto nivel de desempleo, así como un gran porcentaje de trabajo informal sobre los ciudadanos venezolanos/as en el Ecuador. De aquellos que, si han trabajado en el país, el género masculino es el más representativo, la mayoría con una edad entre 24 a 29 años.

-La mayoría de los ciudadanos venezolanos/as han ingresado al Ecuador de forma irregular y tienen un promedio de permanencia entre 1 a 2 años. Sin embargo, más del 50% ya han realizado su registro de permanencia migratoria en el país y una gran parte de la población venezolana ya se ha acogido al proceso de regularización migratoria 2022-2023.

-La mayoría de los inmigrantes venezolanos/as desconocen la normativa laboral vigente y, por tanto, sus derechos. Como consecuencia de esto, un mínimo porcentaje ha formalizado su relación de trabajo mediante un contrato, no obstante, evidenciamos que la mayoría de estos son bajo la modalidad de prueba, es decir, no se asegura una efectiva estabilidad al trabajador inmigrante.

-Existe inobservancia en el cumplimiento de las condiciones laborales mínimas a las cuales los inmigrantes venezolanos/as tienen derecho. De manera general, casi la totalidad de estos no reciben ni como mínimo el salario básico unificado, se incumple su jornada laboral máxima permitida, no perciben recargos por las jornadas laborales adicionales, no tienen el descanso

obligatorio semanal ni los descansos en días festivos y religiosos, no perciben las remuneraciones adicionales que les corresponde, mucho menos reciben las utilidades generadas de la empresa en la que trabajan, y solo una mínima cantidad llegan al año de trabajo con el mismo empleador, sin embargo, no gozan de vacaciones anuales ni perciben el fondo de reserva. Además, gran parte de este grupo poblacional no goza del derecho constitucional de seguridad social, ni se les garantiza su salud ni seguridad ocupacional.

-Existe un alto nivel de discriminación hacia los venezolanos/as evidenciado en el incumplimiento de obligaciones por parte de empleadores y el impedimento a satisfacer sus necesidades básicas. Así mismo, se demuestra la inobservancia de los derechos que por terminación laboral les corresponde a los inmigrantes, quienes son despedidos sin la respectiva formalización de la liquidación en acta de finiquito, sin tomar en cuenta todos sus derechos y sin percibir los valores que les correspondería de dicha terminación laboral.

-La investigación efectuada sobre los inmigrantes venezolanos/as permite evidenciar que no existe una efectiva observancia de los derechos laborales mínimos por parte de los empleadores. Así mismo, no existe una garantía suficiente por parte del Estado y sus organismos en hacer cumplir dichas condiciones laborales. Todo lo cual evidencia una notable vulneración de los derechos de los trabajadores inmigrantes, generando así, una grave debacle social que debe ser atendida urgentemente por parte del gobierno, que es la dramática precarización laboral que sufren los inmigrantes venezolanos/as en el Ecuador.

### **3.2 Recomendaciones**

-Buscar por parte del Estado ecuatoriano no solo una protección teórica de los trabajadores migrantes mediante su legislación o suscripción a normas que buscan dignificar y proteger a este grupo poblacional, sino que debe lograr además un amparo legal práctico y oportuno, realizando un esfuerzo por asegurar un cumplimiento real de los derechos fundamentales de los migrantes.

-Continuar con responsabilidad mediante los organismos estatales a cargo el proceso de regularización migratoria 2022-2023 de los ciudadanos venezolanos/as, ya que esto permitirá identificar la real situación en que vive este grupo poblacional, posibilitando al Estado ecuatoriano llevar un manejo óptimo de las personas en situación migratoria y así velar por el cumplimiento de sus derechos fundamentales.

-Implementar por parte del Estado ecuatoriano mecanismos de capacitación técnica y jurídica laboral, específicamente de derechos y obligaciones mínimas, tanto para empleadores y aún más

importante para trabajadores. Podría hacer uso de tecnología o medios de comunicación masiva para llegar a la mayor cantidad de la población. Este conocimiento permitirá que no se menoscaben las condiciones que conforman al trabajo formal.

-Hacer un esfuerzo real en el tema de trabajadores migrantes y cumplir cabalmente con las normas que se expide en beneficio de estos, tal es el caso del Instructivo para el Control del ejercicio de los Derechos laborales de los trabajadores migrantes extranjeros de la República del Ecuador. Para esto, es necesario que el Estado ejecute capacitaciones técnicas y jurídicas a los funcionarios públicos del Ministerio del Trabajo, de las direcciones regionales y de las inspectorías, para implementar un sistema óptimo de fiscalización que permita el correcto cumplimiento de los derechos laborales o de lo contrario la imposición efectiva de sanciones.

-Llevar a cabo un eficaz control administrativo dentro de los mismos organismos estatales del sector laboral y que de igual manera se sancione a aquellos funcionarios que incumplan su obligación de velar por la observancia de las normas que están llamados a salvaguardar.

-Inspeccionar a los entes reguladores de las relaciones laborales o aún mejor controlar y fiscalizar a las mismas empresas, para el efectivo cumplimiento del derecho fundamental del trabajo, mediante la necesaria intervención de organismos de mayor jerarquía, ya sean instituciones estatales u órganos internacionales.

## Referencias

Álvarez, O. H. (noviembre de 2013). *Derechos y garantías constitucionales en el proceso laboral*. Recuperado el 9 de marzo de 2023, de <http://www.relats.org/documentos/DERECHO.HernandezA1.pdf>

Amaya, L. (2022). *Salario básico en Ecuador*. Recuperado el 6 de marzo de 2023, de <https://contifico.com/salario-basico-unificado/>

Comisión Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos. [COPREDEH] (2011). *Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Versión comentada*. Guatemala. Recuperado el 12 de marzo de 2023, de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/28142.pdf>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. [CEPAL] (2021). *Migración*. Recuperado el 13 de marzo de 2023, de <https://www.cepal.org/es/subtemas/migracion#>

- Cordero Guzmán, D., y Berrezueta Orellana, M. (21 de Diciembre de 2020). *Condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes de las microempresas de la ciudad de Cuenca*; Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación. Recuperado el 20 de Octubre de 2022, de <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/7802/1/UPSE-RCP-2021-Vol.8-No.2-006.pdf>
- Eguiguren, M., y Etzon, R. (febrero, 2022). *Barreras para el acceso al Sistema de Protección Social que enfrenta la población migrante y refugiada en Ecuador*. Recuperado en marzo de 2023, de [https://www.r4v.info/sites/default/files/2022-03/Barreras%20para%20el%20acceso%20al%20SPS%20Ecuador\\_feb\\_2022\\_OIM.pdf](https://www.r4v.info/sites/default/files/2022-03/Barreras%20para%20el%20acceso%20al%20SPS%20Ecuador_feb_2022_OIM.pdf)
- Giraldo, L. A. (Marzo de 2022). *El concepto de trabajo: perspectiva histórica*. Politécnico Grancolombiano, Bogotá, Colombia. Recuperado el 21 de marzo de 2023, de <file:///C:/Users/Acer/Downloads/1827-7053-1-PB.pdf>
- Gómez Bastar, S. (2012). *Metodología de la investigación*. México: Red Tercer Milenio. Recuperado el 28 de febrero de 2023, de [file:///C:/Users/Acer/Downloads/Methodologia\\_de\\_la\\_investigacion.pdf](file:///C:/Users/Acer/Downloads/Methodologia_de_la_investigacion.pdf)
- Grijalva, A. (2006). *Derechos humanos de inmigrantes internacionales, refugiados y desplazados en Ecuador*. Recuperado en marzo de 2023, de <file:///C:/Users/Acer/Downloads/310.pdf>
- Grupo de Trabajo para Refugiados y Migrantes [GTRM] (mayo de 2022). *Evaluación conjunta de necesidades. Informe de resultados de Ecuador - mayo 2022*. Recuperado en abril de 2023, de [file:///C:/Users/Acer/Downloads/JNA%25202022\\_web\\_compressed.pdf](file:///C:/Users/Acer/Downloads/JNA%25202022_web_compressed.pdf)
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, M. (2003). *Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias. Metodología de la investigación* (Sexta edición). México: Mc Graw Hill. Recuperado en marzo de 2023, de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- León, A. M. (19 de Octubre de 2005). *Teorías y conceptos asociados al estudio de las migraciones internacionales*. Universidad Nacional de Colombia. Recuperado el 13 de Marzo de 2023, de <file:///C:/Users/Acer/Downloads/Dialnet-TeoriasYConceptosAsociadosAlEstudioDeLasMigracione-4391739.pdf>

- Miranda Villacís, A. C., y García Erazo, E. (2021). *Protección de derechos de los trabajadores inmigrantes en el Ecuador*. Revista sociedad y tecnología. Recuperado el octubre de 2022, de <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/179/468>
- Morales, L. G. (2016). *Cambios y continuidades en los determinantes sociodemográficos y estructurales de la precariedad laboral*. (Tesis, Colegio de la Frontera Norte). Recuperado el 11 de Marzo de 2023, de <https://colef.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1014/387/1/TESIS%20-%20Flores%20Morales%20Lorena%20Guadalupe.pdf>
- Perocco, F. (2017). *Precarización del trabajo y nuevas desigualdades: el papel de la inmigración*. Recuperado en octubre de 2022, de <https://www.scielo.br/j/remhu/a/ZzZLXgGzS3X8wVJTQC46w6n/?lang=es&format=pdf>
- Plataforma Regional de Coordinación Interagencial para Refugiados y Migrantes de Venezuela. [R4V] (febrero de 2023). *Refugiados y migrantes de Venezuela*. Recuperado en marzo de 2023, de <https://www.r4v.info/es/refugiadosymigrantes>
- Raga, C. (28 de junio de 2022). *¿Qué es la remuneración y qué tipos de remuneración hay?* Recuperado el 4 de marzo de 2023, de <https://www.sesamehr.mx/blog/que-es-la-remuneracion-y-que-tipos-de-remuneracion-hay/>
- Rodríguez, D. (21 de Mayo de 2022). *Qué Es La Jornada Ordinaria De Trabajo?* Recuperado el 7 de Marzo de 2023, de <https://elconsejosalvador.com/trabajo/que-es-la-jornada-ordinaria-de-trabajo.html>
- Saavedra, L. Z. (17 de Octubre de 2011). *El asesor laboral*. Bolivia. Recuperado el 5 de Marzo de 2023, de <https://isbn.cloud/9789990587982/el-asesor-laboral/>
- Unión Interparlamentaria; Organización Internacional del Trabajo [OIT]; Naciones Unidas. (2015). *Manual para Parlamentarios N° 24; Migración, derechos humanos y gobernanza*. Recuperado el 20 de octubre de 2022, de [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/MigrationHR\\_and\\_Governance\\_HR\\_PUB\\_15\\_3\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/MigrationHR_and_Governance_HR_PUB_15_3_SP.pdf)
- Vanina A. Vairoletti (2009). *Precariedad laboral. Configuración de una forma de empleo*. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires. Recuperado el 28 de febrero de 2023, de <https://cdsa.academica.org/000-062/1479.pdf>

Varela Llamas, R., Castillo Ponce, R., y Ocegueda Hernández, J. (octubre de 2013). *El empleo formal e informal en México: un análisis discriminante*. Universidad Autónoma de Baja California. Recuperado en marzo de 2023, de <https://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v19n78/v19n78a6.pdf>

Velasco, A. P. (2015). *La seguridad social en Ecuador: un necesario cambio de paradigmas*. Revista de Derecho UASB-Ecuador. Recuperado el 4 de marzo de 2023, de: <file:///C:/Users/Acer/Downloads/448.pdf>

### **Referencias de normas jurídicas**

Asamblea Nacional del Ecuador. Constitución de la República del Ecuador [CRE]. (Registro Oficial 449, 20 oct 2008). Ediciones Legales EDLE S.A. Recuperado de: <https://fielweb.puce.elogim.com/Index.aspx?96&nid=1#norma/1>

Código del Trabajo [CT]. (Registro Oficial S. 167, 16 dic 2005). Ediciones Legales EDLE S.A. Recuperado de: <https://fielweb.puce.elogim.com/Index.aspx?39&nid=10275#norma/10275>

Decreto Ejecutivo N°436. *Proceso de regularización de venezolanos en Ecuador 2022*. (Registro Oficial 3er. S. 84, 15 jun 2022). Ediciones Legales EDLE S.A. Recuperado de: <https://fielweb.puce.elogim.com/Index.aspx?71&nid=1175434#norma/1175434>

Ley de Seguridad Social [LSS]. (Registro Oficial S. 465, 30 nov 2001). Ediciones Legales EDLE S.A. Recuperado de: <https://fielweb.puce.elogim.com/Index.aspx?95&nid=15748#norma/15748>

Ley Orgánica de Movilidad Humana [LOMH]. (Registro Oficial S. 938, 6 feb 2017). Ediciones Legales EDLE S.A. Recuperado de: <https://fielweb.puce.elogim.com/Index.aspx?23&nid=1093417#norma/1093417>

Ministerio del Trabajo. Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-00006. *Instructivo para el control del ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores migrantes en el Ecuador*. (Registro Oficial 184, 20 feb 2018). Ediciones Legales EDLE S.A. Recuperado de: <https://fielweb.puce.elogim.com/Index.aspx?14&nid=1099687#norma/1099687>

## Anexos

1. Encuesta “Encuesta sobre la precarización laboral postpandemia de inmigrantes venezolanos en el Ecuador”:

<https://forms.gle/ub5aLtCiiZNNKWCw6>

### **Encuesta sobre la precarización laboral postpandemia de inmigrantes venezolanos en el Ecuador**

Para trabajo de titulación de la carrera de derecho de la facultad de Jurisprudencia de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

**Estudiante responsable de la investigación:** Diego Masabanda

**Dirigido a:** ciudadanos inmigrantes de nacionalidad venezolana.

El presente cuestionario tiene fines únicamente académicos, por lo que de la manera más comedida se solicita su colaboración, proporcionando información de forma anónima, que servirá para organizar y llevar a cabo la presente investigación.

El tiempo empleado aproximado en responder la encuesta es de 5 minutos, para lo cual se agradece su gentil ayuda.

**Objetivo:**

1. Determinar si se cumple o no la normativa laboral vigente.
2. Identificar los factores que inciden en una eventual precarización laboral de los inmigrantes venezolanos en el Ecuador en el contexto postpandemia.
3. Concientizar sobre el necesario respeto de los derechos laborales de los inmigrantes.

2. Resultados obtenidos en la investigación mediante estudio de campo (Documento Excel).