Revista Debate Jurídico Ecuador. Revista Digital de Ciencias Jurídicas. UNIANDES
ISSN 2600-5549/ Vol. 8 / Nro. 2 / mayo-agosto / Año. 2025 / pp. 300-322

ARTÍCULO DE REVISIÓN

ANÁLISIS JURÍDICO-SOCIAL DEL ACCESO AL EMPLEO DE LA POBLACIÓN MIGRANTE VENEZOLANA EN ECUADOR.

LEGAL-SOCIAL ANALYSIS OF ACCESS TO EMPLOYMENT FOR THE VENEZUELAN MIGRANT POPULATION IN ECUADOR.

Arteaga Moreira, Ana
aniarmo@gmail.com; Universidad San Gregorio de Portoviejo, Portoviejo, Manabí, Ecuador.
https://orcid.org/0000-0002-9536-3036

Recibido: 10/02/2025
Revisado: 12/02/2025
Aprobado: 19/04/2025
Publicado: 01/05/2025

https://doi.org/10.61154/dje.v8i2.3798

RESUMEN

El derecho al trabajo, un derecho humano fundamental, evolucionó a través de los movimientos laborales históricos que han luchado por mejores condiciones laborales. Este estudio analizó el acceso al empleo de la población migrante venezolana en Ecuador desde una perspectiva jurídico-social, identificando los principales desafíos y oportunidades que enfrentan en el mercado laboral ecuatoriano. Se contextualiza el tema dentro de marcos legales a nivel internacional y normativas nacionales, como la Constitución de Ecuador y la Ley Orgánica de Movilidad Humana (en adelante LOMH). Metodológicamente, el estudio adoptó un enfoque descriptivo, empleando exégesis, análisis documental y métodos histórico-lógicos para revisar textos legales y procesos migratorios. Los resultados destacan que Ecuador experimentó una migración venezolana significativa, especialmente entre 2017 y 2019 debido a la crisis humanitaria en Venezuela. Una parte sustancial de esta población permanece en estatus irregular, enfrentando barreras para el empleo formal y el acceso a la seguridad social. El gobierno ecuatoriano, junto con organizaciones internacionales, ha implementado diversos programas de regularización, como la Visa de Residencia Humanitaria (en adelante VERHU) y la Visa de Residencia Temporal de Excepción (en adelante VIRTE), para facilitar la residencia legal y la integración en el mercado laboral. El estudio revela que

los migrantes venezolanos en Ecuador tienen dificultades para encontrar trabajo, acorde a su formación, enfrentando discriminación y condiciones laborales precarias, viéndose obligados a aceptar trabajos informales y mal pagados, debido a la discriminación y la falta de oportunidades. Se subraya la necesidad de políticas públicas integrales, y una supervisión continua, para asegurar los derechos y la protección de los migrantes, enfatizando el principio de igualdad y no discriminación.

DESCRIPTORES DE CONTENIDO: Derecho al trabajo; migrantes venezolanos; mercado laboral; regularización; políticas públicas.

ABSTRACT

The right to work, a fundamental human right, has evolved through historical labor movements that have fought for better working conditions. This study analyzes the access to employment for the Venezuelan migrant population in Ecuador from a legal-social perspective, identifying the main challenges and opportunities they face in the Ecuadorian labor market. The topic is contextualized within legal frameworks at the international level and national regulations, such as the Constitution of Ecuador and the Organic Law on Human Mobility (hereinafter LOMH). Methodologically, the study adopts a descriptive approach, using exegesis, document analysis, and historical-logical methods to review legal texts and migration processes. The results highlight that Ecuador experienced a significant Venezuelan migration, especially between 2017 and 2019 due to the humanitarian crisis in Venezuela. A substantial part of this population remains in an irregular status, facing barriers to formal employment and access to social security. The Ecuadorian government, together with international organizations, has implemented various regularization programs, such as the Humanitarian Residence Visa (hereinafter VERHU) and the Temporary Residence Visa of Exception (hereinafter VIRTE), to facilitate legal residence and integration into the labor market. The study reveals that Venezuelan migrants in Ecuador have difficulty finding work according to their education, facing discrimination and precarious working conditions, being forced to accept informal and poorly paid jobs due to discrimination and lack of opportunities. The need for comprehensive public policies and continuous monitoring to ensure the rights and protection of migrants is underlined, emphasizing the principle of equality and non-discrimination.

CONTENT DESCRIPTORS: Right to work; venezuelan migrants; Labor market; regularization; public policies.

INTRODUCCIÓN

El Derecho Laboral, como disciplina jurídica fundamental, se erige como el guardián de los derechos y obligaciones que emergen de las relaciones entre empleadores y trabajadores, delineando un marco normativo que busca equilibrar los intereses de ambas partes y garantizar condiciones laborales dignas y justas (Guamani, 2024).

En este contexto, el derecho del trabajo se construye sobre la constatación de que, en la relación laboral, las asimetrías de poder desequilibran cualquier intento de coordinación entre partes iguales (Gamonal, 2019). No cabe duda de que las desigualdades de poder pueden conllevar atropellos graves a la dignidad del trabajador, por medio de tratos crueles, humillantes, vejatorios o degradantes, afectándose también sus derechos fundamentales (Sergio, 2024), por lo que resulta esencial garantizar que los trabajadores operen en condiciones que les permitan mantener una calidad de vida digna para ellos y sus familias, lo que implica no solo el acceso a un empleo justo, sino también a condiciones laborales que respeten su dignidad.

En el ámbito internacional, diversos instrumentos jurídicos han consagrado y protegido este derecho fundamental. La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 consagra el derecho al trabajo, la libre elección de empleo y condiciones laborales justas y satisfactorias (Naciones Unidas [ONU], 1948). De igual manera, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1976 garantiza la libre elección de empleo y condiciones laborales dignas (Naciones Unidas [ONU], 1976). El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1976 refuerza esta protección al prohibir la esclavitud y el trabajo forzoso (Naciones Unidas [ONU], 1976). Adicionalmente, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares de 1990 extiende estos derechos a los trabajadores migrantes y sus familias durante su estancia en el país de empleo y su retorno al país de origen (Naciones Unidas [ONU], 1990).

En el contexto ecuatoriano, es esencial analizar la Constitución del Ecuador instaurada en el año 2008, el Código del Trabajo publicado en Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005, la Ley Orgánica del Sector Público publicada en Registro Oficial Suplemento 294 del 06 de octubre de 2010 y su Reglamento General publicado en Registro Oficial Suplemento 418 del 1 de abril de 2011. Y singularmente la Ley Orgánica de Movilidad Humana publicada en Registro Oficial Suplemento 938 del 06 de febrero de 2017, reformada el 13 de febrero de 2025, aborda específicamente las cuestiones relacionadas con la movilidad humana y la regularización migratoria. Este marco normativo es crucial para garantizar que los derechos laborales sean respetados no solo para ciudadanos ecuatorianos sino también para extranjeros que residen en el país.

El análisis sobre el derecho al trabajo de la población migrante venezolana en Ecuador, se basa en la normativa nacional vigente en derechos laborales. Este estudio proporciona un enfoque exhaustivo que trasciende las cifras para abordar las dimensiones jurídicas y sociales de este fenómeno. Según un informe del Banco Mundial de 2024, la desalineación en la asignación de mano de obra representa una barrera significativa que limita los beneficios

económicos de la migración, con el riesgo de convertirse en una condición permanente. Por ello, resulta crucial implementar un marco de acción que facilite la validación de credenciales académicas y experiencia laboral, promoviendo una mejor correspondencia entre las habilidades de los migrantes y las demandas de las empresas. Este enfoque es especialmente pertinente en países como Ecuador y Chile, donde un alto porcentaje de migrantes venezolanos con educación superior se encuentran trabajando en puestos que no corresponden a sus competencias (Banco Mundial, 2024).

Además, la investigación destaca que las políticas públicas deben ser acompañadas por una supervisión efectiva para asegurar su implementación real y efectiva. Esto incluye, no solo facilitar la regularización migratoria, sino también garantizar acceso a servicios básicos como salud y educación para todos los migrantes.

La situación actual del mercado laboral ecuatoriano enfrenta desafíos significativos debido a la alta tasa de informalidad laboral. Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), aproximadamente un 54.6% de los trabajadores en Ecuador se encuentran en empleos informales (INEC, 2024). Esta informalidad afecta desproporcionadamente a los migrantes venezolanos, quienes a menudo carecen del conocimiento necesario sobre sus derechos laborales, o enfrentan barreras lingüísticas que dificultan su integración en el mercado laboral formal. Además, muchos empleadores pueden aprovecharse del estatus irregular o vulnerable de estos trabajadores, para ofrecer salarios bajos o condiciones laborales precarias.

Un elemento clave a considerar es la crisis humanitaria de Venezuela que ha llevado a un incremento significativo del flujo migratorio hacia Ecuador. Según datos proporcionados por ACNUR hasta marzo de 2024 había alrededor de 444,778 venezolanos viviendo en Ecuador (R4V., 2024). Este fenómeno no solo ha generado retos económicos para Ecuador, sino también ha puesto a prueba su capacidad institucional para gestionar adecuadamente esta afluencia masiva. El proceso migratorio está marcado por diversas dificultades que impactan directamente en las oportunidades laborales para los venezolanos.

Otro estudio realizado por ACNUR en Ecuador revela que un alto porcentaje de venezolanos enfrenta riesgos significativos relacionados con su seguridad personal y bienestar económico. El informe indica que aproximadamente el 92,2% de personas venezolanas consultadas manifestaron laborar en empleo informal (ACNUR, 2023). Esta situación es alarmante, ya que limita su acceso a servicios esenciales como salud pública y educación. A pesar del contexto desafiante, se han implementado iniciativas gubernamentales destinadas a facilitar la integración laboral. Programas como las visas VERHU y VIRTE buscan ofrecer soluciones temporales a estos problemas, mediante mecanismos legales que permiten a los migrantes

acceder formalmente al mercado laboral ecuatoriano. Sin embargo, estas iniciativas requieren una implementación efectiva, acompañada por campañas informativas que aseguren que los migrantes conozcan sus derechos y posibilidades dentro del marco legal ecuatoriano.

El presente estudio tiene como objetivo principal analizar el acceso al empleo de la población migrante venezolana en Ecuador, con énfasis en la identificación de las barreras legales y sociales que enfrentan. En primer lugar, se busca evaluar la efectividad de las políticas públicas implementadas por el gobierno ecuatoriano para facilitar la regularización migratoria y el acceso al mercado laboral. En segundo lugar, se pretende analizar el impacto de la situación migratoria irregular en las oportunidades laborales de los migrantes venezolanos, considerando factores como la discriminación y la explotación laboral. Además, el estudio aspira a proponer recomendaciones prácticas orientadas a mejorar las condiciones laborales y sociales de esta población vulnerable. Por último, se busca contribuir al fortalecimiento del cuerpo normativo y teórico en materia de derechos migratorios, promoviendo un marco más inclusivo que garantice el respeto a los derechos laborales de los migrantes en Ecuador.

Finalmente, es crucial reconocer que abordar estas problemáticas no solo es responsabilidad del Estado ecuatoriano sino también implica un compromiso global. La colaboración entre gobiernos locales e internacionales es fundamental para desarrollar políticas públicas inclusivas que promuevan, no solo la regularización migratoria, sino también el respecto pleno por los derechos humanos fundamentales (Banco Mundial, 2024). Esto incluye la implementación de mecanismos que faciliten la integración de los migrantes en el mercado laboral y el acceso a servicios básicos, lo que a su vez contribuirá al desarrollo económico tanto de los migrantes como de las comunidades receptoras (ACNUR, 2023). La experiencia demuestra que, cuando se gestionan adecuadamente, los flujos migratorios pueden generar beneficios significativos para los países de acogida (Mejía-Mantilla et al., 2024).

El objetivo principal de esta investigación es analizar el acceso al empleo de la población migrante venezolana en Ecuador, identificando las barreras y oportunidades que enfrenta en el mercado laboral ecuatoriano. Se busca evaluar la efectividad de las políticas públicas implementadas para facilitar la regularización migratoria y promover la integración laboral, así como proponer recomendaciones que mejoren las condiciones laborales y sociales de esta población vulnerable.

MÉTODOS

Este estudio adoptó un enfoque descriptivo, empleando métodos de investigación exegético, análisis documental e histórico-lógico. Se examinaron e interpretaron los siguientes textos normativos y documentales relacionados con los procesos migratorios laborales en Ecuador:

la Constitución de la República del Ecuador (2008), el Código del Trabajo, la Ley Orgánica de Movilidad Humana y los decretos ejecutivos que implementan los programas de visas VERHU y VIRTE. La revisión bibliográfica abarcó artículos científicos y libros de repositorios, tanto nacionales como internacionales, proporcionando la base teórica necesaria para la formulación de conclusiones. Además, el método histórico-lógico permitió investigar los antecedentes de la inmigración laboral en el país, enriqueciendo el contexto del análisis.

Se realizó una búsqueda exhaustiva y sistemática de la documentación relevante en bases de datos jurídicas, repositorios institucionales y bibliotecas especializadas.

Se aplicó el análisis de contenido cualitativo para identificar patrones, temas recurrentes y contradicciones en los textos normativos, documentos oficiales y literatura académica. Este análisis se complementó con la interpretación exegética de las normas legales para comprender su alcance y aplicación en el contexto de la migración laboral venezolana en Ecuador.

RESULTADOS

La migración.

El flujo migratorio en Ecuador varía según la temporada y las circunstancias sociales prevalecientes. De acuerdo con el documento "Estimación y Conciliación Demográfica del Ecuador" el Ecuador en el siglo XXI, se convirtió al mismo tiempo en un país que recibía a de población migrante y la refugiada. Durante la primera década, el país fue el primero en la región con mayor número de personas refugiadas colombianas que llegaron como resultado del aumento de la violencia por el conflicto armado. Además, durante esos primeros diez años, el país recibió migrantes de Cuba, Perú y Haití. (INEC, 2022).

Al respecto, el primer pico de flujo migratorio en Ecuador se registró entre 1976 y 2006. Un segundo pico se evidenció entre 2014 y 2016, principalmente de población venezolana. No obstante, la mayor ola migratoria de venezolanos hacia Ecuador se produjo entre 2017 y 2019, todo esto se obtuvo debido a la situación crítica humanitaria, social y económica en Venezuela., que obligó a numerosos ciudadanos a abandonar su país.

Según los datos más recientes publicados por la Plataforma de Coordinación Interagencial para Refugiados y Migrantes (R4V) en diciembre del 2024, había un total de 7.891.241 refugiados y migrantes Venezolanos en el mundo, de los cuales se registró que el Ecuador acoge a un total de 444,778 venezolanos.

De acuerdo con las rondas de Evaluación Conjunta de Necesidades (GTMR, 2021 - 2022), misma que tiene por finalidad realizar un mapeo cualitativo y cuantitativo que permita palpar las principales necesidades de los refugiados y migrantes venezolanos encuestados se puede

concluir que las necesidades básicas insatisfechas se mantienen respecto de ambos años; es decir, existe la necesidad de alimentarse, de trabajo, de una vivienda o albergue, entre otras. Se reconoce que el proceso migratorio tiene como origen y punto de partida la característica de asegurar la reproducción y sobrevivencia de la familia (Aguirre Ochoa & Cruz Vásquez, 2013). En relación con todas las dificultades que los migrantes enfrentan al iniciar su viaje generan una profunda preocupación, especialmente, cuando la familia incluye menores de edad, ancianos, personas con discapacidad o individuos con enfermedades complejas. Es indudablemente responsabilidad del Estado en el que se encuentran desarrollar políticas públicas, programas e incentivos que mejoren su situación. Esta responsabilidad es tan crucial como el reconocimiento que otorga la norma suprema al disponer que "El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia (…)" y "Las personas extranjeras que se encuentren en el territorio ecuatoriano tendrán los mismos derechos y deberes que las ecuatorianas".

Los esfuerzos articulados del Gobierno nacional, la Agencia de la ONU para los Refugiados, agencias internacionales y otras ONG en Ecuador buscan reducir la desinformación, facilitar la regularización migratoria y asegurar la ayuda humanitaria para quienes experimentan desplazamientos forzados. Esta problemática trasciende las cifras, pues el objetivo de lograr una estadía regular es asegurar el acceso a beneficios como el empleo y la seguridad social (Ley Orgánica de Movilidad Humana, 2017), garantizando así los derechos constitucionales bajo los principios de igualdad ante la ley y no discriminación.

El proceso de regularización migratoria de la población venezolana en el Ecuador.

La regularización de visas en Ecuador involucra la emisión de visas y la clasificación de "condición migratoria" (residente temporal o residente permanente) y "categoría migratoria" descritas en la normativa de movilidad humana. Para obtener la residencia permanente, los extranjeros deben cumplir con requisitos como residir 21 meses consecutivos en el país y cumplir con otros especificados en los articulados 63 y 64 de la Ley Orgánica de Movilidad Humana (en adelante LOMH). La residencia temporal, según el artículo 60 de la LOMH, permite una estadía de hasta dos años en Ecuador, renovable múltiples veces. El artículo 62 establece la residencia temporal de excepción, permitiendo una estadía de hasta dos años para extranjeros que ingresen con autorización especial, renovable una sola vez.

En el portal web del Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana (2024) se despliegan las visas vigentes que se otorgan en cada una de las categorías migratorias. Por ejemplo, respecto al derecho al trabajo en la población migrante, se pueden citar las siguientes: la Visa de Residencia Temporal de Excepción por Razones Humanitarias (VERHU) y la Visa de Residencia Temporal de Excepción para venezolanos y sus Familias (VIRTE). Estas visas permiten que los extranjeros puedan permanecer en el país de forma

cc BY NC SA

regular bajo ciertos requisitos. Además, hay visas de trabajo disponibles para los extranjeros que llegan a Ecuador con el propósito de desempeñar actividades laborales legales bajo un estatus migratorio regular.

Ramírez (2021) expone que la visa UNASUR, de carácter permanente y centrada en un enfoque de derechos, aplica para ciudadanos suramericanos, mientras que la visa humanitaria VERHU, limita a venezolanos, es transitoria y se enfoca en seguridad y salud pública. Con el Decreto Ejecutivo No. 826, Ecuador concedió amnistía migratoria a venezolanos que ingresaron regularmente antes de su expedición o que se hallaban en estatus irregular, impulsando un censo y emisión de la visa VERHU hasta el 31 de marzo de 2020. Además, aceptó sus documentos de viaje como válidos cinco años después de caducados. Por último, la LOMH señala en su artículo 66 que la visa humanitaria facilita la estadía sin costo de quienes solicitan protección internacional mientras resuelve su petición. Según González (2020), se otorgaron 38,246 visas VERHU a ciudadanos venezolanos durante este proceso.

El 1 de junio de 2022, el gobierno ecuatoriano promulgó un nuevo decreto que extendía la amnistía migratoria y establecía un proceso especial de regularización para los ciudadanos venezolanos y sus familias que se encontraban en situación migratoria irregular. Este proceso tiene como objetivo otorgar la Visa de Residencia Temporal de Excepción para venezolanos (VIRTE), válida por dos años y renovable una vez.

El proceso de regularización extraordinaria se divide en tres pasos: primero el Registro de Permanencia Migratoria en www.estoyaqui.gob.ec con carga de documentos y validación en una oficina del SAM para tomar fotos y huellas. Luego se solicita la visa VIRTE con pasaporte o cédula venezolana, certificados de antecedentes penales y otros requisitos, otorgando al solicitante 10 días para corregir cualquier omisión. De no hacerlo, se considera desistida la solicitud. A continuación, se pagan 50 dólares por la solicitud de visa y 10 dólares por la orden de cedulación, tras lo cual se emiten la cancelación de la visa anterior, la nueva visa VIRTE y la orden para obtener la cédula. Finalmente, el solicitante acude al Registro Civil para obtener su cédula de ciudadanía ecuatoriana.

La visa VIRTE posibilita la regularización de migrantes venezolanos, permitiéndoles trabajar y afiliarse a la seguridad social. Además, existen otras visas para laborar (Mercosur, VERHU y de trabajo), con duraciones temporales o permanentes. A través de diversas opciones de regularización, Ecuador promueve la estancia y el empleo formal de la población migrante, especialmente venezolana. De este modo el Estado busca gestionar la movilidad humana de manera organizada y humanitaria, atendiendo las necesidades de los migrantes.

CC BY NC SA

El acceso al Derecho al Trabajo en la población migrante venezolana en el Ecuador.

Actualmente en el portal web del INEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC, 2024) se observa que según la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) a noviembre 2024, la tasa de desempleo fue de 3,7% a nivel nacional. En el área urbana esta tasa fue de 5,1%, mientras que, en el área rural fue de 1,3%.

Se puede aseverar que las tasas de desempleo en Ecuador han variado debido a diversos factores sociales, económicos y de salud. Un ejemplo notable es la pandemia de COVID-19, que provocó largos periodos de confinamiento y la paralización del mercado, afectando significativamente al sector laboral. Por lo tanto, la falta de empleo actual no es consecuencia directa de la presencia de venezolanos en el país, sino de otros factores relacionados con las políticas y acciones del gobierno nacional y las autoridades de turno. Las principales causas del desempleo en Ecuador se atribuyen a estos factores.

> El primero es el confinamiento y toques de queda que vivieron 18 provincias del país. En segundo lugar, hubo más gente buscando trabajo en mayo pasado, lo cual se refleja en el incremento de la tasa de participación global. El indicador en 64% que corresponde a diciembre pasado. Para abril de este año ya se ubicó en 65,5% y en mayo llegó al 66,9%. Un tercer factor, […] es que las personas que perdieron un empleo formal en mayo no pudieron insertarse en el subempleo, que es un trabajo precario, y pasaron a la desocupación. (Serrano, 2021).

La llegada de personas venezolanas, ligada a determinados grupos sociales, puede ser considerada muy provechosa porque brinda oportunidades viables: generar conocimiento, colaborar de forma articulada y adoptar, o bien estudiar modelos institucionales o educativos de otros países, incluso para señalar casos de vulneración de derechos constitucionales o humanos y evitar repetirlos. Además, la normativa especializada en movilidad humana reconoce el derecho de la población extranjera a que se reconozcan y validen sus estudios. Al respecto, el (Grupo Banco Mundial, 2020) afirma que gran parte de la población en movilidad está en edad productiva (aproximadamente seis de cada diez tienen entre 19 y 35 años) y presenta niveles educativos elevados, especialmente las mujeres venezolanas, casi la mitad con estudios terciarios. Según Olivieri et al. (2021) proporcionar permisos de trabajo a trabajadores venezolanos y vincular sus habilidades con empleos adecuados podría aumentar el PIB de Ecuador entre un 1,6 y un 1,9 por ciento y aliviar la presión sobre los trabajadores nativos desfavorecidos.

CC BY NC SA

La contratación laboral en la población migrante en el Ecuador.

El ingreso al Sector Privado.

En realidad, toda persona extranjera que permanece en el Ecuador con una condicion migratoria regular, ya sea como residente temporal o residente permanente, puede llevar a cabo sus actividades legales y personales en vínculo laboral con un empleador. De esta manera, quienes requieran ingresar al sector privado, no necesitan ningún tipo de autorizacion laboral para poder trabajar en dicho sector "incluido los y las artistas extranjeras que realizarán un evento" (Ministerio del Trabajo, sf).

El ingreso al Sector Público.

En cambio, para el ingreso al sector publico la persona extranjera debe, primero cumplir con los requisitos para el ingreso al sector público regulados en el artículo 5 de la (Ley Orgánica del Servicio Público, LOSEP, 2010), que señala: ser mayor de edad, tener plenos derechos constitucionales, no estar en situaciones de insolvencia o prohibiciones legales, cumplir con los requisitos académicos, haber votado si es obligatorio, no estar en mora con créditos públicos, y presentar una declaración patrimonial. Los extranjeros residentes pueden trabajar en el sector público bajo ciertas condiciones, como tener al menos 5 años de residencia y pasar un concurso de méritos, con autorización del Ministerio del Trabajo.

Tal como lo menciona el último inciso del artículo antes citado, y de conformidad al (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-130, 2021), para que la persona extranjera pueda ingresar al sector público el empleador debe solicitar una autorización laboral, al respecto el acuerdo determina que según la Ley Orgánica del Servicio Público y su reglamento, las instituciones y entidades públicas deben solicitar autorización laboral a la Dirección de Empleo y Reconversión Laboral del Ministerio del Trabajo, a través de sus Unidades de Administración del Talento Humano, antes de contratar a personas extranjeras en el sector público.

Entonces, el proceso inicia con la solicitud que hace el empleador al Ministerio del Trabajo, específicamente, a la Dirección de Empleo y Reconversión Laboral, antes de la fecha de inicio labores para que la persona extranjera pueda ingresar al sector público. Dicho esto, se entiende que, una vez emitida la correspondiente autorización laboral por parte de la Dirección correspondiente, las UATH podrán realizar la contratación de la persona, antes no.

Para solicitar la autorización laboral, el Director o Responsable de las Unidades de Administración del Talento Humano (UATH) de una institución debe presentar ante la Dirección de Empleo y Reconversión Laboral del Ministerio del Trabajo los siguientes documentos: formulario de solicitud firmado por la autoridad nominadora o su delegado, un informe técnico motivado de la UATH, una copia de la visa vigente del extranjero y una copia de su cédula de identidad vigente emitida por el Registro Civil de Ecuador.

CC BY NC SA

Además, las UATH deben cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 5 de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y en los artículos 3 y 4 de su Reglamento General para la contratación de personal.

En armonía con esta normativa resulta necesario agregar que el (Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público, 2011) en su artículo 4 señala que previo a ingresar al servicio público, toda persona extranjera deberá presentar la autorización otorgada por la Dirección de Empleo y Reconversión Laboral del Ministerio de Relaciones Laborales (actual Ministerio de Trabajo), cuyos requisitos y procedimientos serán establecidos mediante Acuerdo Ministerial, en concordancia con la Ley de Extranjería y su Reglamento. Las autorizaciones otorgadas por la Unidad de Migraciones Laborales del Ministerio de Trabajo, deben considerar que las personas extranjeras, con residencia legal en Ecuador, pueden ocupar puestos de carrera, libre nombramiento o mediante contratos de servicios ocasionales, salvo en aquellos restringidos por la Constitución. Para optar por cargos de carrera, deben haber ganado el concuros de méritos y oposición, contar con al menos cinco años de residencia contínua y cumplir los mismos requisitos que los ecuatorianos. Quienes no cumplan el requisito de residencia pueden emplearse por libre nombramiento o servicios ocasionales, siempre que sus habilidades sean indispensables. Toda contratación de extranjeros requiere la aprobación previa del Ministerio de Trabajo, válida unicamente para la institución solicitante durante el tiempo autorizado. Además, está prohibido acceder a funciones públicas explícitamente restringidas por la Constitución ecuatoriana.

La afiliación del trabajador extranjero al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS.

La seguridad social se define como la protección ofrecida a los ciudadanos para asegurarles acceso a atención médica y brindarles seguridad, especialmente en situaciones de vejez, desempleo, enfermedad, discapacidad, accidentes laborales, maternidad o en caso del fallecimiento de un miembro principal del hogar. Es más, la seguridad social se encuentra reconocida en la (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948) en su artículo 22 en el que afirma: “Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, […], la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”.

En el mismo artículo se menciona que la seguridad social es un derecho humano cuyo objetivo es proteger frente a las contingencias de la vida, las cuales generan la falta de ingresos como consecuencia de enfermedades y, con ellas, situaciones como la incapacidad, la vejez, el desempleo o la muerte. Este derecho está reconocido tanto en instrumentos internacionales como en diversas constituciones, incluida la Constitución del Ecuador. (Porras, 2015)

En razón de lo mencionado, la norma suprema del Ecuador (Constitución de la República del 2008) contempla al derecho a la seguridad social como un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

Ambas normativas son concordantes con el artículo 42 numeral 31 del Código del Trabajo ecuatoriano que establece como una de las obligaciones del empleador la de: "inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social". (Código del Trabajo de Ecuador, 2005).

La obligación del empleador de registrar al trabajador en el IESS desde el primer día de labores conlleva sanciones económicas en caso de incumplimiento. En consecuencia, la autoridad competente, tanto en la Inspectoría del Trabajo como en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, es responsable de realizar las inspecciones pertinentes. La sanción económica consiste en una multa equivalente a un salario básico unificado (SBU) por cada inspección realizada. El empleador tiene un plazo de 10 días para realizar el pago; de no hacerlo, se procederá con el cobro a través de la vía coactiva.

Ahora bien, en torno a la contratación de un trabajador extranjero, todo marcha bien hasta el registro del trabajador en el Sistema Único de Trabajo (en adelante SUT), la problemática se da a la hora de que el empleador deba afiliar al trabajador en el IESS ya que dicho sistema permite únicamente un código de afiliación de diez dígitos que es el número de cédula de una persona. Al respecto de la afiliación, las autoras (De los Angeles & Cevallos, 2023) infieren que la principal dificultad surge al afiliar a trabajadores extranjeros al IESS, que requieren un código de diez dígitos vinculado a la visa, lo cual exige un estatus migratorio regular. Esta restricción afecta a empleadores privados, ya que el Ministerio de Trabajo no impide contratar a personas extranjeras, pero el IESS si obstaculiza la afiliación cuando estas no han terminado su regularización. Muchos migrantes enfrentan retrasos para obtener documentos en su país de origen, lo que prolonga su situación irregular y su exclusión de la seguridad social. Estas autoras sugieren crear un código de identificación provisional, válido por un tiempo, para quienes están en proceso de regularización y así no vulnerar su derecho al trabajo. Esto ayudaría a disminuir la mendicidad y promover la inclusión laboral, pues la mayoría de los extranjeros no están regularizados, y el Estado debería facilitar su integración en el sistema.

El problema central es que, mientras no estén regularizados, el IESS no puede generar el código necesario para afiliarlos.

Bajo esa línea la guía del trámite de “Asignación de código de identificación Extranjeros” publicada en el portal web del (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2022), exige un trámite personal que requiere solicitar cita en un Centro de Atención Universal y presentar, entre otros requisitos, una solicitud con datos personales, pasaporte y visa vigentes, además del contrato de trabajo registrado en el Ministerio de Trabajo.

Dicho esto, para poder solicitar un código de identificación extranjero con la finalidad de que la persona extranjera que previamente ha celebrado un contrato legal de trabajo pueda ser afiliado al IESS, se entiende que debe encontrarse en el país con una condición migratoria de residente y por ende portar pasaporte y cédula de ciudadanía vigente.

Visa de residencia temporal de trabajo.

De la investigación realizada en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, Dirección Zonal 4 – Manta, se podría destacar algunos datos importantes respecto al proceso de visado, como por ejemplo que la LOMH y su reglamento presentan evidente desincronización, pues la norma se promulgó en febrero de 2017 y su reglamento en agosto del mismo año, mientras que la última modificación de la LOMH es de marzo de 2023, mientras que la última reforma del reglamento fue en julio de 2022, lo que complica su aplicación al no mantenerse al unísono.

Con respecto a la emisión de visas, Ecuador es parte de acuerdos como la Comunidad Andina y el MERCOSUR, que permiten el ingreso solo con cédula de identidad; no obstante, la LOMH exige un documento de viaje válido y vigente. El Ministerio de Gobierno detalla que el pasaporte o la cédula (para ciudadanos de Sudamérica) son documentos de ingreso, pero para solicitar una categoría migratoria se requieren más requisitos descritos en el Acuerdo Ministerial No. 076. Ello refleja la necesidad de una normativa coherente y simultanea para regular eficazmente la movilidad de personas extranjeras.

En cuanto a la visa de trabajo, su trámite parte de un acuerdo entre el empleador y el trabajador extranjero, pero si este ingresa como turista, la LOMH prohíbe que realice actividades laborales en los 90 días de estadía inicial. Por ende, la vía legal consiste en obtener una residencia temporal en la categoría de “trabajo”, establecida en el artículo 60 de la LOMH, que autoriza hasta dos años de permanencia renovable para ejercer labores bajo relación de dependencia. A su vez, el artículo 61 del Reglamento de 2022 indica que dicha visa ampara actividades en el sector público o privado, debiendo gestionarse ante el Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana. Esta categoría migratoria garantiza el ejercicio del derecho al trabajo para las personas extranjeras, siempre que cumplan con los requisitos establecidos. Así, se busca conciliar la necesidad de regularizar su permanencia con la de

integrarlos al ámbito laboral de forma adecuada y legal. Autores como Balyk (2022) sostienen que un enfoque regional más coordinado, que incluya opciones de visas de más largo plazo y la Declaración de Cartagena, podría ampliar mejor la solidaridad y la inclusión a los migrantes venezolanos.

En armonía con ello la (Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2021) afirma esta visa permite al extranjero desarrollar actividades lícitas o acceder a un trabajo. Los requisitos especiales están a cargo del empleador y consisten en la presentación de la acción de personal o contrato de trabajo, que deben estar registrados ante la autoridad competente; entrega de certificados de cumplimiento de obligaciones expedido por el Servicio de Rentas Internas, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros.

Requisitos que debe presentar el trabajador para aplicar a una Visa de trabajo:

Se requiere pasaporte vigente (más de 6 meses de vigencia) y certificado apostillado de antecedentes penales del país de origen, si el país de origen es de un país que no es de habla hispana el dicho certificado debe estar traducido.

Requisitos que debe acreditar el Empleador para presentar la Visa de trabajo:

1. Verificar que el trabajador cuente con un pasaporte vigente y el criticado de antecedentes penales apostillado del país de origen y que el trabajador se encuentre en el tiempo regular.

2. El contrato de trabajo celebrado previa y debidamente registrado ante el Ministerio del Trabajo, específicamente en la plataforma habilitada SUT, ya que si no se encuentra registrado no tiene validez para aplicar a la visa.

3. La empresa debe demostrar al Estado (MREMH) que no tiene deudas y que no presenta algún tipo de acciones penal en su contra. Por ejemplo, si es una empresa registrada ante la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguro (en adelante SUPERCIAS) debe demostrar que no tiene problemas con la SUPERCIAS. Respecto al IESS demostrar que no tiene deudas como patrono, no tiene moras patronales y por ende se encuentra al día en sus pagos. En el Servicio de Rentas Internas (SRI), justificar que no presenta deudas tributarias.

DISCUSIÓN

En Ecuador, existe un problema específico para las personas naturales con RUC o RIMPE, que, al no ser empresas, no están sujetas a la SUPERCIAS. Este vacío legal genera dificultades, tanto para los solicitantes de visas de trabajo como para sus empleadores. El Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana actúa de acuerdo con la Ley y su

reglamento. El segundo inciso del artículo 61 de la Ley Orgánica de Movilidad Humana menciona que, además de los requisitos generales, se requiere que el solicitante cumpla con lo siguiente: un contrato de trabajo emitido por una entidad pública o empleador privado, constancia del registro del contrato laboral ante la autoridad de trabajo competente y, un certificado de que el empleador no tiene obligaciones pendientes con el Servicio de Rentas Internas, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y la Superintendencia de Compañías.

El MREMH se asegura de que cada empleador cuente con suficientes recursos sociales y económicos para cumplir con las obligaciones contractuales hacia el trabajador extranjero contratado. En tales casos, se puede convocar una entrevista, tanto al empleador como al trabajador, para completar la información proporcionada en la solicitud de visa. Para renovar esta categoría migratoria, es necesario presentar un certificado de afiliación al sistema de seguridad social para confirmar la fecha de inscripción del empleado. El tercer inciso del artículo faculta llamar al empleador o al trabajador a una entrevista, si se encuentran inconsistencias en el expediente de solicitud de visa. Por ejemplo, si un contrato de trabajo ofrece una remuneración de $600 mensuales y el impuesto a la renta anual del empleador es de solo $8000, lo cual es insuficiente para pagar el salario, esta entrevista permite al empleador justificar su capacidad para solventar la remuneración pactada.

El problema radica en el cuarto inciso, ya que el Ministerio del Trabajo aún no ha emitido el "Protocolo" respectivo, lo que deja solo la Ley Orgánica de Movilidad Humana y su reglamento para regir el proceso de visado. Después de la entrevista, el funcionario competente emite un informe (acto de simple administración) en el que se determina si se otorga o no la visa de trabajo. Surge un problema cuando se pide afiliar al extranjero al IESS, lo cual es imposible sin una visa, ya que uno de los requisitos para la asignación del código de identificación de extranjeros es la visa. El proceso de visa de trabajo dura aproximadamente 60 días. En el portal web del IESS, en el apartado "Afiliados – Aviso de entrada", existe una opción llamada "Registro de Novedades" donde el empleador debe registrar que tiene un trabajador extranjero con un contrato de trabajo registrado ante SUT y en trámite de visa.

Los procedimientos de visa de trabajo requieren prontitud en la solicitud. Si la persona extranjera tiene una visa previa de otra categoría migratoria, y quiere cambiar a una visa de trabajo, debe tener registrado su título profesional (si aplica), demostrar medios lícitos para su subsistencia y, si no tiene trabajo, justificar con el movimiento de cuentas bancarias con al menos un SBU dentro de 6 meses. También pueden llamar al empleador y trabajador a una entrevista para justificar ciertos aspectos.

Para aplicar a una visa de trabajo, se requiere un pasaporte vigente con una validez de al menos 6 meses durante la tramitación y hasta la emisión de la visa. Si el pasaporte se vence durante el proceso, la visa no se otorga, por lo que se pide que el pasaporte tenga una vigencia

cc BY NC SA

de más de 6 meses o que el solicitante haya tramitado la prórroga del pasaporte antes de solicitar la visa de trabajo.

En el pasado, había un documento de inadmisión para aquellos solicitantes que incumplían con los documentos de la visa de trabajo, pero dicho documento ya no está en uso. El Reglamento a la Ley Orgánica de Movilidad Humana (2022) establece que la persona extranjera debe presentar todos los requisitos, junto con la solicitud de categoría migratoria. Si no lo hace, se negará la solicitud, pero el solicitante puede volver a solicitar la categoría migratoria, previo cumplimiento de todos los requisitos. Si se necesitan más elementos para complementar o actualizar los documentos, se requerirá al interesado que presente los documentos en un término de 20 días.

Actualmente, se trabaja con el Acuerdo Ministerial No. 085 (2019), que expide el "Protocolo para acreditar medios de vida lícitos que justifiquen la subsistencia del solicitante y su grupo familiar". Sin embargo, ciertos artículos de este protocolo difieren del Reglamento. Si la ley específica "que se debe demostrar que la persona solicitante no es una amenaza o riesgo para la seguridad pública", pero no incluye el certificado de antecedentes penales como requisito, se debe recurrir a normas secundarias para demostrar esta circunstancia.

El proceso termina con un acto de simple administración que autoriza la visa de trabajo en el sistema o con una resolución de negativa de visa. Toda resolución debe estar motivada, según lo establecido en la LOMH y la Constitución. Finalmente, el solicitante se presenta personalmente para recibir su visa, primero digitalmente y luego físicamente, firmando en el momento de la entrega. La visa de trabajo es una visa de residencia temporal válida por dos años, renovable múltiples veces, permitiendo ausentarse del país por hasta 180 días. Después de 21 meses de residencia continua, el titular puede solicitar una visa de residencia permanente, siempre que justifique seguir trabajando para el mismo empleador.

El Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana realiza inspecciones aleatorias a las empresas que emplean a trabajadores extranjeros con visas de trabajo para verificar que aún trabajen allí. Si un extranjero cambia de empleador o deja de trabajar, debe notificar al MREMH para cambiar su condición migratoria. Si no lo hace, la visa de trabajo se cancela al firmar contrato con un nuevo empleador. La visa de trabajo se cancela de oficio si desaparecen los hechos que justificaron su concesión, según el segundo inciso del artículo 68 de la Ley Orgánica de Movilidad Humana (2017).

CONCLUSIONES

El flujo migratorio en Ecuador está significativamente influenciado por los eventos socioeconómicos y políticos a nivel mundial, como lo evidencia la crisis en Venezuela. La oleada de migración venezolana hacia Ecuador, especialmente entre 2017 y 2019, impulsó al

gobierno a desarrollar políticas públicas, como la Ley Orgánica de Movilidad Humana (2017) y los decretos ejecutivos que otorgan amnistía migratoria y procesos de regularización para proteger y gestionar a esta población.

La Ley Orgánica de Movilidad Humana y decretos como el No. 826 (2019) y el No. 436 (2022), demuestran el compromiso de Ecuador con el derecho universal a migrar, regulando tanto la permanencia de extranjeros como la protección de ecuatorianos en el ex,terior. Estas leyes y regulaciones permiten una integración ordenada de los migrantes al reconocer derechos fundamentales y establecer procesos claros para la regularización de su estatus migratorio.

Los migrantes con visas de residencia temporal, como las visas VERHU y VIRTE, pueden acceder al mercado laboral ecuatoriano. El proceso de obtención de una visa de trabajo está claramente delineado en la Ley Orgánica de Movilidad Humana, requiriendo que, tanto el contratador como el trabajador, cumplan con ciertos requisitos, como la presentación de documentos válidos y la demostración de capacidad económica por parte del empleador. Este acceso al mercado laboral también permite la afiliación al sistema de seguridad social, lo que es crucial para el cuidado de los derechos laborales de los migrantes.

Toda solicitud y renovación de visas de trabajo implica un proceso administrativo riguroso, que comprende la verificación de documentos, entrevistas y, en algunos casos, la emisión de informes motivados de aceptación o negativa. La normativa establece que el pasaporte del solicitante debe tener una vigencia no menor a seis meses tanto al momento de la solicitud como al de la resolución de la visa. Asimismo, las empresas están obligadas a demostrar su solvencia económica y el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y patronales. Este procedimiento garantiza que únicamente aquellos empleadores y trabajadores que cumplen con todos los requisitos puedan acceder al beneficio de la visa de trabajo.

El Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana realiza inspecciones aleatorias a las empresas empleadoras de migrantes, para verificar el cumplimiento de los términos bajo los cuales se otorgaron las visas de trabajo. Estos controles incluyen la verificación de la continuidad laboral del migrante en la empresa y el reporte de cualquier cambio en la relación laboral, como la terminación del contrato. La falta de notificación de cambios puede resultar en la cancelación de la visa de trabajo, lo que subraya la importancia de la comunicación continua entre empleadores, empleados y las autoridades migratorias.

REFERENCIAS

ACNUR, La Agencia de la ONU para los Refugiados. (s. f.). ¿Con qué visas puedo trabajar? Recuperado de https://help.unhcr.org/ecuador/bienvenido-a/educacion-salud-alimentacion-y-otros-servicios/trabajo-y-emprendimiento/con-que-visas-puedo-

trabajar/#:~:text=Otras%20visas%20que%20te%20permiten,Ecuador%20con%20visa%20de%20turismo%20%3F

ACNUR. (2023). Monitoreo de protección: Situación de las personas refugiadas y otras en movilidad. https://www.acnur.org/publicaciones/monitoreo-de-proteccion-situacion-de-las-personas-refugiadas-y-otras-en-movilidad

Acuerdo Ministerial MDT-2016-0309. (s.f.). *Reformar el Acuerdo Ministerial No. 098-2015 de fecha 19 de mayo de 2015, que contiene la norma que crea el Sistema de Administración Integral de Trabajo y empleo "SAITE".* Obtenido de http://mach.com.ec/assets/acuerdo-mdt-2016-0309---ro943-13feb17.pdf

Acuerdo Ministerial MDT-2018-0006. (s.f.). *Instructivo para el control del ejercicio de los Derechos laborales de los trabajadores migrantes extranjeros de la República del Ecuador.* Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2018/01/mdt-2018-0006_derechos_laborales_de_los_migrantes_extranjeros_en_el_ecuador.pdf?x42051

Acuerdo Ministerial N° 085. (02 de Julio de 2019). *Protocolo para acreditar medios de vida lícitos que justifiquen la subsistencia de la persona solicitante y de su grupo familiar .* Obtenido de https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2019/08/Acuerdo_Ministerial_0000085_2019.pdf

Acuerdo Ministerial Nro. 007. (17 de Agosto de 2022). *PROCEDIMIENTO DE REGISTRO DE PERMANENCIA PARA TODAS LAS PERSONAS EXTRANJERAS EN EL ECUADOR.* Obtenido de https://estoyaqui.ec/wp-content/uploads/2022/09/Acuerdo-Ministerial-Nro.-007-signed.pdf

Acuerdo Ministerial Nro. 76. (31 de Agosto de 2022). *Expedir la normativa secundaria para el proceso de regularización extraordinaria, conforme lo dispone el Decreto Ejecutivo N° 436, de 1 de junio de 2022.* Obtenido de https://estoyaqui.ec/wp-content/uploads/2022/09/acuerdo_ministerial_00076.pdf

Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-130. (16 de Abril de 2021). *EXPEDIR EL INSTRUCTIVO PARA LA OBTENCIÓN DE LA AUTORIZACIÓN LABORAL A PERSONAS EXTRANJERAS PARA TRABAJAR EN EL SECTOR PÚBLICO.* Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/04/AM-130-2021-INSTRUCTIVO-AUTORIZACION-LABORAL-EXTRANJEROS-signed-1.pdf?x42051

Acuerdo sobre Residencia para Nacionales Estados Partes MERCOSUR. (21 de marzo de 2014). Obtenido de https://www.refworld.org/pdfid/54f46f934.pdf

Aguirre Ochoa, J. y Cruz Vásquez, M. (2013). Familia y migración. Ra Ximhai, 9(2).

Balyk, L. (2022). ¿La solidaridad o la soledad? Cooperación y tensiones en la respuesta estatal regional a la crisis migratoria venezolana. Estudios en justicia social. https://doi.org/10.26522/ssj.v16i3.2723 .

Código del Trabajo. (16 de Diciembre de 2005). *De las obligaciones del empleador y del trabajador*. Obtenido de file:///C:/Users/USGP%20LAPTOP%203/Downloads/JURLEX-LABORAL-CODIGO_DEL_TRABAJO.pdf

Código del Trabajo. (2005). *Disposiciones fundamentales.* Obtenido de file:///C:/Users/USGP%20LAPTOP%203/Desktop/ESTATUS%20MIGRATORIO/LEVANTAMIENTO%20DE%20LA%20INFORMACI%C3%93N/JURLEX-PUBLICO-CONSTITUCION_DE_LA_REPUBLICA_DEL_ECUADOR.pdf

Comunidad Andina (CAN). (Mayo 26 de 1969).

Constitución de la República del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). *Trabajo y la seguridad social.* Obtenido de file:///C:/Users/USGP%20LAPTOP%203/Desktop/ESTATUS%20MIGRATORIO/LEVANTAMIENTO%20DE%20LA%20INFORMACI%C3%93N/JURLEX-PUBLICO-CONSTITUCION_DE_LA_REPUBLICA_DEL_ECUADOR.pdf

Constitución Política del Ecuador. (25 de Septiembre de 2008). *Principios fundamentales.* Obtenido de file:///C:/Users/USGP%20LAPTOP%203/Desktop/ESTATUS%20MIGRATORIO/LEVANTAMIENTO%20DE%20LA%20INFORMACI%C3%93N/JURLEX-PUBLICO-CONSTITUCION_DE_LA_REPUBLICA_DEL_ECUADOR.pdf

De los Angeles, M., & Cevallos, D. (23 de Marzo de 2023). La contratación laboral de las personas extranjeras en el Ecuador: autorización laboral. (D. P. Plaza, Entrevistador)

Declaración Universal de los Derechos Humanos. (1948). *NACIONES UNIDAS*. Obtenido de https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights

Decreto Ejecutivo N° 436. (01 de Junio de 2022). Obtenido de file:///C:/Users/USGP%20LAPTOP%203/Desktop/ESTATUS%20MIGRATORIO/LEVANTAMIENTO%20DE%20LA%20INFORMACI%C3%93N/DECRETO%20EJECUTIVO%20N%C2%B0%20436.pdf

Decreto Ejecutivo N° 826. (01 de Junio de 2022). *Amnistía Migratoria y Visa de residencia para ciudadanos Venezolanos.* Obtenido de file:///C:/Users/USGP%20LAPTOP%203/Desktop/ESTATUS%20MIGRATORIO/LEVANTAMIENTO%20DE%20LA%20INFORMACI%C3%93N/DECRETO%20EJECUTIVO%20N%C2%B0%20826.pdf

Galarza Vélez, V. (27 de Marzo de 2023). Visas de trabajo, MREMH. (D. A. Plaza, Entrevistador)

Gamonal C., Sergio y Rosado Marzán, César F., Principled Labor Law. U.S. Labor Law through a Latin American Method, Nueva York, Oxford University Press, 2019, pp. 31-32.

Gob.ec PORTAL ÚNICO DE TRÁMITES CIUDADANOS. (s.f.). *Registro de datos de trabajador para la vinculación laboral* . Obtenido de https://www.gob.ec/mt/tramites/registro-datos-trabajador-vinculacion-laboral

González, J. (14 de Agosto de 2020). Ecuador dio 38.246 visas humanitarias a ciudadanos venezolanos. *EL COMERCIO*. Obtenido de https://www.elcomercio.com/actualidad/politica/ecuador-visas-humanitarias-venezolanos-solicitudes.html#:~:text=De%20las%20visas%20Verhu%20emitidas,5%20257%20en%20el%20exterior.

González, P. (24 de Febrero de 2023). El desempleo baja y la informalidad aumenta en enero de 2023. Obtenido de https://www.primicias.ec/noticias/economia/desempleo-informalidad-ecuador-empleo/#:~:text=La%20tasa%20de%20desempleo%20fue,seg%C3%BAn%20las%20estad%C3%ADsticas%20del%20INEC.

GRUPO BANCO MUNDIAL . (Junio de 2020). *La migración venezolana y el mercado de trabajo en Ecuador*. Obtenido de file:///C:/Users/USGP%20LAPTOP%203/Downloads/MOVILIDA%20HUMANA/Grupo%20Banco%20Mundial.pdf

GTMR, E. C. (2021 - 2022). Obtenido de file:///C:/Users/USGP%20LAPTOP%203/Desktop/DERECHO%20AL%20TRABAJO%20Y%20LOS%20MIGRANTES/Evaluaci%C3%B3n%20conjunta%20de%20necesidades%20R4V.pdf

Guamani, Jonathan Ernesto. “La Justicia Laboral y Reconocimiento Del Derecho al Trabajo En El Ecuador.” Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, vol. 8, no. 2, May 2024, pp. 6867–89, doi:10.37811/cl_rcm.v8i2.11098.

INEC. (2024). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – ENEMDU – Enero 2024*. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2024/Enero/202401_Boletin_empleo_ENEMDU.pdf

INEC. (Septiembre de 2022). *Estimación y Conciliación Demográfica del Ecuador 2022*. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/cuadernos_trabajo/Conciliacion_Demogr%C3%A1fica.pdf

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2022). *Asignación de código de identificación extranjeros .* Obtenido de https://www.iess.gob.ec/documents/10162/22686348/20.pdf

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (s.f.). *Inspección en Seguridad Social.* Obtenido de https://www.iess.gob.ec/es/web/guest/inspecciones

Ley de Seguridad Social. (30 de 11 de 2011). *De la Recaudación .* Obtenido de file:///C:/Users/USGP%20LAPTOP%203/Downloads/JURLEX-LABORAL-LEY_DE_SEGURIDAD_SOCIAL.pdf

Ley Orgánica de Movildiad Humana. (14 de Febrero de 2017). *Residencia temporal de excepción.* Obtenido de file:///C:/Users/USGP%20LAPTOP%203/Desktop/ESTATUS%20MIGRATORIO/LEVANTAMIENTO%20DE%20LA%20INFORMACI%C3%93N/JURLEX-INTERNAC-LEY_ORGANICA_DE_MOVILIDAD_HUMANA.pdf

Ley Orgánica de Movilidad Humana. (06 de Febrero de 2017). *Personas extranjeras en el Ecuador.* Obtenido de file:///C:/Users/USGP%20LAPTOP%203/Desktop/ESTATUS%20MIGRATORIO/LEVANTAMIENTO%20DE%20LA%20INFORMACI%C3%93N/JURLEX-INTERNAC-LEY_ORGANICA_DE_MOVILIDAD_HUMANA.pdf

Ley Orgánica del Servicio Público, LOSEP. (2010). *Del ingreso al Servicio Público.* Obtenido de file:///C:/Users/USGP%20LAPTOP%203/Downloads/JURLEX-PUBLICO-LEY_ORGANICA_DE_SERVICIO_PUBLICO_LOSEP.pdf

Mejía-Mantilla, C., González, S., Lendorfer, J., & Rodríguez, D. (2024). Venezolanos en Chile, Colombia, Ecuador y Perú: una oportunidad para el desarrollo (p. 51). Banco Mundial.

Ministerio de Gobierno. (s.f.). *Requisitos para ingresar a Ecuador*. Obtenido de https://www.ministeriodegobierno.gob.ec/requisitos-para-ingresar-a-ecuador/#:~:text=Pasaporte%20v%C3%A1lido%20y%20vigente%20(6,o%20DNI%20ciudadanos%20de%20Suram%C3%A9rica

Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana . (2023). *Visa de residencia temporal* . Obtenido de https://www.cancilleria.gob.ec/2020/06/16/visa-residencia-temporal/

Ministerio del Interior. (2023). *Proceso de Registro Migratorio*. Obtenido de https://registro.migracion.gob.ec/webpage/statistics

Ministerio del Trabajo . (sf). *Autorización y Registro Laboral para personas extranjeras.* Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/autorizacion-laboral-de-personas-extranjeras/

Ministerio del Trabajo. (Julio de 2022). *94.000 personas salieron del desempleo en el último año*. Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/94-000-personas-salieron-del-desempleo-en-el-ultimo-ano/#:~:text=Uno%20de%20los%20indicadores%20favorables,%25%20a%203%2C9%20%25.

Ministerio del Trabajo. (sf). *Autorización y Registro Laboral para personas extranjeras.* Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/autorizacion-laboral-de-personas-extranjeras/

Olivieri, S., Ortega, F., Rivadeneira, A., y Carranza, E. (2021). Apuntalando a los refugiados económicos: migrantes venezolanos en el mercado laboral ecuatoriano. Estudios sobre migración . https://doi.org/10.1093/migration/mnab037 .

Organización Internacional del Trabajo, OIT. (Junio de 2021). *Barreras tácitas y explícitas al empleo de personas en situación de movilidad humana en Ecuador*. Obtenido de https://www.r4v.info/sites/default/files/2021-07/OIT%20-%20Barreras%20al%20empleo%20MH.pdf

Orozco, M. (22 de Junio de 2021). Mayo del 2021 registró la tasa más alta de desemoleo en este año: 6,3%. *EL COMERCIO*. Obtenido de https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/encuesta-inec-desempleo-alto-mayo.html

Porras Velasco, Angélica. (2015). La seguridad social en Ecuador: un ncesario cambio de paradigmas. 3. Obtenido de file:///C:/Users/USGP%20LAPTOP%203/Downloads/448.pdf

Ramírez, J. (15 de Enero de 2021). De la ciudadanía suramericana al humanitarismo: el giro en la política y diplomacia migratoria ecuatoriana. *SCIELO*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0187-69612020000100119&script=sci_arttext

Reglamento a la Ley Orgánica de Movilidad Humana. (2022). *Visa de residencia temporal.* Obtenido de file:///C:/Users/USGP%20LAPTOP%203/Downloads/JURLEX-INTERNAC-REGLAMENTO_A_LA_LEY_ORGANICA_DE_MOVILIDAD_HUMANA.pdf

Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público. (26 de Mayo de 2011). Obtenido de file:///C:/Users/USGP%20LAPTOP%203/Downloads/JURLEX-PUBLICO-REGLAMENTO_GENERAL_A_LA_LEY_ORGANICA_DEL_SERVICIO_PUBLICO.pdf

R4V. (2023). Refugiados y migrantes venezolanos en la región: América Latina y el Caribe [Informe]. Plataforma de Coordinación Interagencial para Refugiados y Migrantes de Venezuela. https://www.r4v.info/es/document/r4v-america-latina-y-el-caribe-refugiados-y-migrantes-venezolanos-en-la-region-noviembre-3

Serrano, D. (23 de junio de 2021). Tres causas del mayor desempleo en Ecuador, según expertos y gremios productivos. *EL COMERCIO*. Obtenido de https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/desempleo-ecuador-desocupacion-cifras-economia.html

©2025 por la autora. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).