



EVALUACIÓN DEL ESTADO DE RECLUTAMIENTO LABORAL EN EL ECUADOR

Consultoría

Presentado por: María del Cisne Moscoso
Noviembre de 2018

Contenido	
Resumen	2
Palabras clave:	2
Introducción	2
1. Contexto.....	3
1.1. La inmigración en el Ecuador	5
2. Normativa internacional sobre los derechos laborales de las personas migrantes	8
2.1. Normativa sobre la seguridad social.....	10
3. Tratamiento internacional del reclutamiento laboral de las personas inmigrantes	10
3.1. Algunas experiencias internacionales de reclutamiento laboral de personas migrantes	12
3.1.1. Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales-PTAT- entre México y Canadá.....	13
3.1.2. El reclutamiento en México, Guatemala, El Salvador, Honduras y Nicaragua.....	14
4. Contexto legal del reclutamiento laboral en el Ecuador	15
5. Levantamiento de datos sobre el reclutamiento laboral en el Ecuador.....	25
5.1. Grupo Focal con personas inmigrantes	26
5.2. Entrevistas a autoridades nacionales: Consejo Nacional para la Igualdad en Movilidad Humana, Defensoría del Pueblo, Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana.	27
5.3. Gobiernos Autónomos Descentralizados de las ciudades de estudio y provincias correspondientes.	30
5.4. Grupo focal con bolsas de empleo de las universidades.	35
5.5. Entrevistas a cámaras, gremios de la producción, comercio, turismo y personas migrantes emprendedoras.....	35
5.6. Encuesta a empresas privadas de las ciudades observadas	37
5.7. Entrevistas con reclutadoras de personal.....	38
5.8. Entrevistas a académicos e investigadores en materia de migración y derechos humanos.	40
5.9. Entrevista a cooperantes internacionales en materia de refugio	42
5.10. Entrevista a representante sindical	43
6. Identificación de cadenas de valor que trabajan con reclutadoras nacionales e internacionales .	43
Conclusiones	44
Recomendaciones.....	48
Hoja de Ruta para el estudio y actualización de la situación de la movilidad humana en el Ecuador ...	52
Bibliografía.....	55

Resumen

La migración sur-sur, creciente en los países latinoamericanos, evidencia que las demandas de las personas migrantes en los países de destino no pueden ser cubiertas por los mismos. La inmigración masiva de personas venezolanas al Ecuador y a otros países, fomenta la búsqueda de medidas que permitan manejar el flujo migratorio con una visión de derechos. En este contexto, el reclutamiento es un mecanismo para regular y organizar la migración y que cuenta con una normativa internacional, aunque no ha permeado en todos los marcos normativos de los países.

Se revisan instrumentos internacionales respecto al reclutamiento y al trabajo de las personas inmigrantes, evidenciándose que el Ecuador no ha desarrollado una normativa respecto al reclutamiento. En el levantamiento de datos cualitativos, realizado en las ciudades de Quito, Guayaquil, Cuenca y Manta, se encuentra una carencia de información que detalle la situación laboral de las personas inmigrantes, pero se evidencia una nueva inmigración y realidad social, caracterizada por una situación general de irregularidad, que afecta el ejercicio de derechos de las personas migrantes.

Se proponen elementos para una política pública con enfoque de derechos. Se recomienda levantar información desde varias aristas, que caracterice la situación de los migrantes, especialmente en el ámbito laboral, estudiar el reclutamiento como medida que fomente la contratación ética en el país y sensibilizar a la población sobre los temas inmigratorios y los beneficios y retos para las sociedades de destino.

Palabras clave: migración, reclutamiento laboral, protección social, ejercicio de derechos, situación migratoria irregular, normativa.

Introducción

La migración internacional es un tema de gran trascendencia y actualidad que requiere un tratamiento especial en las políticas de los países. La globalización, la apertura comercial y la integración regional, traen consigo no solo la movilización de bienes y servicios sino también de conocimiento y de mano de obra. La migración es, por tanto, un tema que debe ser tomado con seriedad por los gobiernos, junto con los ámbitos de la conservación del ambiente y la equidad social (Mármora, 2002:13)

Como manifiestan varios autores, la historia de la humanidad es la historia de las migraciones que han dado origen a desplazamientos en masa de la población, de manera espontánea o forzada, al interno o traspasando las fronteras de los países, ocurridas desde épocas remotas, hasta la actualidad. En este contexto, la migración y el trabajo son derechos humanos inalienables e irrenunciables que deberían ser respetados en todo tiempo y lugar, más aún, en la actualidad, cuando existen convenios internacionales, recomendaciones y resoluciones de la OIT que obligan a los Estados miembros a regular adecuadamente estos temas. (Ruiz, 2016)

La movilidad humana no es un proceso mecánico, no se puede detener por medio de instrumentos políticos. Si bien podemos contabilizar el número aproximado de personas que salen de su país de origen en busca de otros territorios, no podemos aplacar sus deseos de buscar oportunidades para tener una vida en condiciones más favorables a las que experimentan en su propio país. Lo que sí es posible hacer, es administrar los flujos migratorios por medio de políticas que tomen en consideración a la población migrante, sus derechos y obligaciones, así como el contexto político, económico y social del país que los recibe. (Borge, 2006)

El abordaje de la movilidad humana no debería ser de seguridad, el énfasis debería ser el de ejercicio de un derecho humano que requiere protección y mecanismos eficaces para evitar que este sea criminalizado y que se vuelva un privilegio de las clases pudientes.

Para tomar las medidas de política pública acertadas en el ámbito migratorio y de derechos humanos, los gobiernos requieren información y conocimiento del fenómeno, caracterización de este proceso, y de cada grupo humano sujeto al mismo.

El siguiente documento busca presentar elementos de esa compleja y amplia realidad de la actual inmigración en el Ecuador, enfocada en el ámbito laboral, y más precisamente en el reclutamiento laboral. Se parte de una falta de información oficial e integral que caracterice el fenómeno migratorio, lo que reitera la necesidad de conocer y estudiar más esta compleja realidad, desde un abordaje sistémico e integral que cuente con la diversidad de los actores que la abordan.

Se presenta un análisis preliminar de los aspectos vinculados a los derechos de las personas inmigrantes, entre ellos el derecho al trabajo y a la seguridad social, que son analizados de manera general en el principal marco normativo internacional, para enfocarnos al espacio nacional en el contexto de la actual situación migratoria del Ecuador, caracterizada por el alto flujo migratorio de personas venezolanas.

Se analizan de manera breve los aspectos conceptuales del reclutamiento laboral y un par de experiencias internacionales en este ámbito, lo que busca colocar los elementos para un mayor estudio del tema.

Se presentan los datos levantados de manera cualitativa en las ciudades de Quito, Guayaquil, Cuenca y Manta, desde los diversos abordajes, para caracterizar de una manera general la situación laboral de las personas inmigrantes y el accionar de diferentes actores en la materia.

Finalmente se presentan conclusiones y recomendaciones, entre las cuales se incluye una hoja de ruta para desarrollar un estudio más amplio de este tema y de los ámbitos vinculados, especialmente para levantar información sobre la realidad del fenómeno inmigratorio en el país.

1. Contexto

El conjunto de derechos sociales, en cuyo elenco se encuentran el derecho laboral y el de la seguridad social, se han venido modificando en todo el planeta debido al fenómeno de la globalización económica y la enorme crisis financiera conocida como la Gran Recesión, que data

de mediados de 2008; junto a las políticas de desmantelamiento de los sistemas de bienestar, que han afectado a los derechos colectivos e individuales, como el de la seguridad social.

También se observa un cambio en el comportamiento del fenómeno migratorio, como lo señala la OIT. Previo al inicio del siglo se observaba que las personas migraban hacia los países desarrollados, pero en la actualidad se presenta la migración Sur-Sur. Así el 80% de los inmigrantes en los países latinoamericanos y caribeños provienen de países de la región, en la mayoría de los casos de países fronterizos (OIT, 2018).

A pesar de que cada corredor migratorio tiene sus particularidades, en todos se observa como características comunes la heterogeneidad de la migración, la feminización de las migraciones, el predominio de trabajadores migrantes en situación irregular y por consiguiente en la economía informal y su escaso acceso a la protección social (OIT, 2016e). Sin duda estos aspectos marcan el complejo carácter de la migración en nuestros días y definen problemáticas asociadas que requieren elementos estructurados para el abordaje social y de la política pública.

La feminización de las migraciones, acentuada en algunas ramas de actividad económica, también es un tema de relevancia. En promedio, las mujeres migrantes en la región latinoamericana representan más de la mitad del total de migrantes: el 51,6% del total de los migrantes en América Latina y el Caribe son mujeres y en algunos países como Venezuela, Cuba y Barbados esta porción supera el 55% (OIT, 2016e). Los niveles de feminización en las diferentes ramas de actividad económica varían entre sí, particular es el caso del trabajo doméstico en donde el 35,3% del total de las trabajadoras migrantes de la región se desempeña en dicha actividad económica, en comparación con el 2,6% de los trabajadores migrantes hombres (OIT, 2015b).

En este ámbito, a nivel mundial, se considera que casi el 20 por ciento de los movimientos migratorios son en la actualidad «ilegales», siendo un fructífero comercio para las mafias criminales organizadas y, además, una fuente de mano de obra barata para empleadores poco escrupulosos y un infierno para millones de hombres y mujeres en el mundo. (OIT, 2002)

En referencia a la seguridad social, hoy los trabajadores formales gozan de distintos instrumentos bilaterales y multilaterales que les permiten totalizar los períodos de cotización en cada uno de los sistemas de seguridad social de cada país donde hayan cotizado, sin embargo, la mayoría de la población migrante que se encuentra en situación irregular, se ve sumergida en el sector informal de la economía y no puede acceder a la seguridad social, menos aún, beneficiarse de estos instrumentos internacionales. En este sentido, el esfuerzo de los países para ampliar la cobertura de seguridad social a los trabajadores migrantes forma parte de una política pública más amplia que promueva la transición hacia la formalidad de todos los trabajadores en general (OIT, 2018).

A nivel internacional debe señalarse que los trabajadores y trabajadoras migrantes en situación irregular, son víctimas potenciales de la delincuencia, a merced de grupos mafiosos, especialistas en el tráfico de seres humanos y contra los cuales las fuerzas de seguridad parecen confesarse impotentes. Es más fácil deportar a algunos «ilegales» que desmantelar las redes de tráfico, y, además, es mucho más «rentable» en el plano político” (OIT, 2002).

Toda esta situación que se vive desde hace algunos años en la región se reproduce en el Ecuador, que desde hace tres o cuatro años se ha ido consolidando como país de llegada para personas inmigrantes, ya no solo receptor de personas colombianas en situación de refugio, sino país de destino y de tránsito de personas venezolanas que huyen de una situación económica, social y política muy compleja. En este escenario, se visualizan también temas de trata y tráfico que afectan a las personas migrantes.

1.1. La inmigración en el Ecuador

De manera general se puede manifestar que la situación migratoria en el Ecuador se ha caracterizado por la emigración de los ecuatorianos hacia los Estados Unidos a partir de los años 30, posteriormente, en la década de los sesenta, se observó en el país una dinámica de movilidad interna caracterizada por los flujos rurales hacia las zonas urbanas, y a finales de los noventa, estas dinámicas y tendencias históricas fueron remplazadas por nuevos destinos, evidenciándose un flujo emigratorio masivo de ecuatorianos y ecuatorianas a España e Italia. A la par, en el último período inició un flujo de extranjeros al territorio ecuatoriano, gran parte de ellos colombianos en búsqueda de protección internacional, y algunos peruanos, atraídos por la economía dolarizada (Quiloango, Políticas públicas migratorias en el Ecuador, 2011).

A esta situación, se puede agregar que en la última década se evidenció la llegada de algunos colectivos africanos, que empezaron a usar el Ecuador como país de tránsito, y en la actualidad, desde hace un par de años, se comienza a evidenciar un ingreso de ciudadanos venezolanos, que se intensifica en el último año y que demanda una serie de acciones del Estado ante un creciente flujo inmigratorio, las mismas que han convocado incluso a los países de la región, que también han recibido fuertes flujos de inmigrantes venezolanos.

En este contexto, no se cuenta con datos actualizados y completos sobre la situación de los inmigrantes en el Ecuador, ya que especialmente los ciudadanos venezolanos y colombianos, se hallan en situación irregular, lo cual dificulta contar con datos certeros sobre su volumen y alcance, y se puede hablar de un gran subregistro por las condiciones de dicha inmigración. Sin embargo, es importante usar los datos indicativos que dispone el Ministerio del Interior referidos a los saldos migratorios, según estos la población venezolana constituye el principal colectivo inmigrante en el país, con el rededor del 35%, seguido de un 31% de personas colombianas y un 8% de personas peruanas¹. Actualmente la población extranjera representaría más del 3,5% de la población del Ecuador.

Si contrastamos estos datos con la información del Censo de Población y Vivienda de 2010, observamos que existe un cambio notorio en la composición del colectivo inmigratorio, así como su porcentaje con respecto a la población total del Ecuador, ya que en 2010 aproximadamente el 1,3% de la población total del país era extranjera; de ese porcentaje, el 49% era colombiana, el 9% peruana y el 8% es española. Estos datos evidencian el carácter cambiante y dinámico de la movilidad humana, el mismo que se relaciona directamente con la situación interna de los países de origen de los inmigrantes.

¹ Información remitida por el Ministerio del Interior al Ministerio del Trabajo para el desarrollo de esta consultoría.

Con relación a la masiva llegada de venezolanos al país, la Cancillería ecuatoriana ha manifestado que entre 2014 y 2018, ingresaron más de 1.200.000 venezolanos, de los cuales, entre 230.000 y 250.000 permanecían en Ecuador hasta el 31 de octubre pasado, y que a más de 97.000 se les ha otorgado visas.²

Ante el éxodo de la población venezolana, el Ecuador ha emitido algunas medidas especiales para regular la situación del colectivo migrante. En primera instancia dejó sin efecto una medida que prohibía el ingreso de venezolanos al país sin pasaporte, a raíz de una acción de protección de la Defensoría del Pueblo, e implementó un corredor humanitario para trasladar a los inmigrantes venezolanos hacia Perú, a través de un proceso articulado con los gobiernos locales y los mecanismos de emergencia como el Comité de Operaciones de Emergencia -COE-, y las Mesas de Movilidad Humana para tratar estos temas de forma articulada.

También, se socializó el **‘Plan Nacional integral para la atención y protección de derechos por el incremento del flujo migratorio venezolano’**; se analizó la situación de los niños, niñas y adolescentes en situación de movilidad humana en la frontera norte; el caso de trata de personas y tráfico ilícito de migrantes; y se explicó sobre la implementación de la Minga migratoria y de la visa electrónica como una medida para facilitar el trámite de regularización.

Adicionalmente, los representantes de ACNUR y la OIM expusieron sobre la **‘adopción del Pacto Mundial sobre Refugio’** y la *‘adopción del Pacto Mundial sobre las Migraciones’*; respectivamente y el informe de la visita del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Refugiados.

Se desarrollaron 4 mesas de movilidad humana. La IV mesa con el desarrollo de lintersectoriales de inclusión social; inclusión económica; investigación y estadística; comunicación e información, integración y atención a la comunidad ecuatoriana migrante; mesa intersectorial de flujos migratorios y el Comité interinstitucional para la prevención de trata de personas.

Frente a la emergencia por la masiva llegada de personas venezolanas, se ha realizado trabajo articulados a nivel nacional y en territorio por las instituciones del Estado, GAD provinciales y municipales; junto al apoyo de los organismos del sistema de Naciones Unidas: Acnur, OIM y el Programa Mundial de Alimentos (PMA). Trabajo que debe ser ampliado en la óptica de garantizar el ejercicio de los derechos humanos de quienes deciden quedarse en el país. En ese sentido, el Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, apunta a lograr la sensibilización de los países desarrollados y de la cooperación internacional. El 30 de noviembre se prevé realizar una mesa internacional de donantes en la ciudad de Quito, con el objetivo de conseguir recursos que permitan insertar a los aproximadamente 250.000 migrantes venezolanos que se han quedado en el país, de los cuales 153.000 aproximadamente tendrían visa de turistas o visa Unasur y no podrían cumplir acciones laborales.³

² Noticia de diario El Comercio, publicado el 24 de noviembre de 2018 disponible en el link <https://www.elcomercio.com/actualidad/ecuador-migrantes-costo-venezolanos-crisis.html>

³ Información tomada del sitio web de la Cancillería ecuatoriana <https://www.cancilleria.gob.ec/mesa-nacional-de-movilidad-humana/> consultada el 3 de noviembre de 2018.

La situación de los inmigrantes venezolanos, que se repite en otros países como Colombia, Perú y Chile principalmente, demandó una articulación regional para dar respuesta a su masiva llegada a nuestros países, es así que en el mes de septiembre el Ecuador convocó a las autoridades de esos países a una primera reunión regional para abordar la demanda de la crisis migratoria venezolana y la respuesta que regional que se puede y debe brindar. En este espacio se reiteró la adopción de medidas de emergencia e iniciativas regionales, que buscan la protección de los ciudadanos venezolanos y garantizar los derechos humanos.

La II Reunión regional de los países firmantes de la Declaración de Quito y de las organizaciones del sistema de Naciones Unidas, se realizó el 22 y 23 de noviembre a fin de revisar el cumplimiento de los compromisos y armonizar acciones regionales, entre los países de Ecuador, Colombia y Perú, directos receptores del flujo de ciudadanos venezolanos.

Adicionalmente, la Cancillería ecuatoriana, anunció la revisión de la regulación de los documentos de viaje, que incluye el pasaporte caducado y la revisión de los costos de visas, considerando que es uno de los mayores problemas que afrontan los ciudadanos venezolanos.

Por su parte en Perú y Colombia también se han emitido nuevas condiciones y normativas que intentan dar respuesta a las necesidades del colectivo venezolano, como un permiso de trabajo por un año.

Al analizar los registros de las personas inmigrantes en la Red Socio Empleo del Ministerio del Trabajo, también podemos tener una fotografía del flujo migratorio, de la composición del mercado de trabajo en función de las nacionalidades y de la cantidad de personas extranjeras que oferta sus servicios en el sector formal de la economía ecuatoriana.

Tabla 1 Extranjeros registrados en la Red Socio Empleo 2014- sep.2018

PAÍS DE NACIMIENTO	2014	2015	2016	2017	sep-18	TOTAL
VENEZUELA	439	2500	4236	5581	4262	17018
CUBA	886	2723	1083	563	288	5543
COLOMBIA	567	796	870	815	505	3553
ESPAÑA	216	185	138	82	46	667
PERÚ	78	98	99	108	53	436
OTRO	457	629	610	571	345	2612
TOTAL	2643	6931	7036	7720	5499	29829

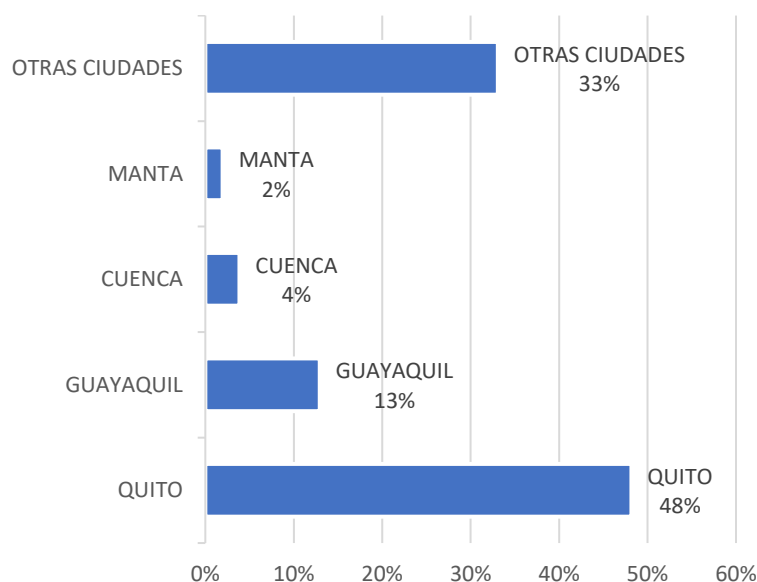
Fuente: Ministerio de Trabajo

Elaboración: Coordinación de Empleos y Salarios del MDT.

De esta serie se observa con claridad el incremento de las personas venezolanas en el país y en la oferta laboral registrada en la Bolsa de Empleo del Ministerio del Trabajo.

En el siguiente gráfico se observa que la mayor cantidad de extranjeros que se registran en la Red Socio Empleo, se encuentran en las ciudades de Quito y Guayaquil.

Gráfico 1 Extranjeros registrados en la Red Socio Empleo por ciudades 2014- sep. 2018



Fuente: Ministerio del Trabajo
Elaboración propia

2. Normativa internacional sobre los derechos laborales de las personas migrantes

En el ámbito internacional, encontramos disposiciones específicas del derecho al trabajo de las personas migrantes, y de temas conexos que son importantes para su materialización.

La **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, en sus artículos 13, 22, 23, establece el derecho al trabajo que tienen todas las personas, a la libre elección de este, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. También se dispone el derecho sin discriminación a gozar de un salario igual por un trabajo igual, a acceder a una remuneración satisfactoria y equitativa, incluso, de ser necesario, a ser completada por medios de protección social, así como el derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos es un instrumento jurídico vinculante para todos los Estados que la ratificaron, entre ellos el Ecuador. En este punto, es importante recordar que, desde la teoría jurídica del derecho internacional de los derechos humanos, muchos derechos civiles, como el derecho a la vida e integridad física, no pueden ejercerse efectivamente si no se respetan los llamados “derechos sociales” como el derecho a la salud. Por eso se ha destacado la complementariedad de los derechos económicos, sociales y culturales “DESC” y derechos civiles. (Grijalva, 2006)

Por otro lado, a nivel internacional existen varios convenios de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- para proteger el derecho al trabajo y los derechos conexos, y para que los Estados miembros busquen las medidas de cumplirlos. Revisaremos los referidos a los trabajadores migrantes.

Existen varios instrumentos de la OIT referidos a la **igualdad de trato y la supresión de restricciones para la admisión al empleo**, entre ellos el Convenio N° 29 relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio, el Convenio No. 97 sobre los trabajadores migrantes, que se considera de suma importancia porque garantiza tanto los derechos de los migrantes, los que se encuentran en situación administrativa regular o irregular. (Quilongo, Políticas públicas migratorias en el Ecuador, 2011)

También se cuenta con el Convenio N° 105 relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso, el Convenio 111 sobre la discriminación, el Convenio 143 sobre los trabajadores migrantes, relativos a la **igualdad de trato y a la supresión de restricciones para el empleo de los trabajadores inmigrantes de nacionalidad extranjera y su familia**. El Convenio 118 sobre la Igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social. (Quilongo, Políticas públicas migratorias en el Ecuador, 2011).

Es importante señalar que, hay instrumentos, como la Convención de 1990, que es la única que incluye la definición de personas trabajadoras migrantes temporales como aquellas *“cuyo trabajo, por su propia naturaleza, dependa de condiciones estacionales y sólo se realice durante parte del año”* y, por tanto, en el articulado se prevé una serie de derechos relacionados con este sector. Estándares internacionales sobre reclutamiento y contratación de personas trabajadoras migrantes temporales. Esta Convención contiene además un catálogo de derechos específicos para las personas trabajadoras migrantes temporales, como se desprende de sus disposiciones.

Es fundamental señalar que en el ámbito de la Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional, celebrada en el año 2000, se emitieron dos protocolos adicionales: **uno para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente en mujeres y niños, y otro para luchar contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra, aire y mar**.

También se cuenta con un **Convenio relativo al reclutamiento, colocación y condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes, que se adoptó en Ginebra, en la 25ª reunión CIT, en 1939**.

Adicionalmente hay varias recomendaciones, como la número 86 y la 15 que señala que todo trabajador migrante que se marche del país de empleo debería tener derecho, independientemente de que su estancia en el país haya sido legal o no, a toda remuneración pendiente por trabajos realizados, incluidas las indemnizaciones por terminación de contrato normalmente pagaderas; a las prestaciones que se le debieren por accidente del trabajo o enfermedad profesional; indemnización en concepto de vacaciones anuales devengadas pero no utilizadas; reembolso de las cotizaciones de seguridad social que, no den ni hayan dado lugar a derechos en su favor, en el caso que aplique.

En relación a los migrantes en situación irregular, ya en 2004, la OIT consideró que debe garantizarse que se protejan efectivamente sus derechos, humanos y laborales fundamentales, y evitar que sean objeto de explotación y trato arbitrario, sin embargo, aún no se ha logrado tener un instrumento que equipare a los migrantes en situación regular e irregular. (Ruiz, 2016).

En este ámbito, es importante destacar que lamentablemente no todos los países han ratificado estos convenios en materia de protección de los trabajadores migrantes, los números 97 y 143, que tratan específicamente sobre los trabajadores y trabajadoras migrantes, fueron ratificados hasta ahora por 42 y 18 países respectivamente. Ambos instrumentos internacionales se refieren a la protección y la igualdad de trato para los trabajadores migrantes y fomentan la cooperación entre los países. El Convenio núm. 143 hace extensiva su protección a los trabajadores en situación irregular víctimas de condiciones abusivas. (OIT, 2002).

2.1. Normativa sobre la seguridad social

Es fundamental recordar y reconocer el aporte de la mano de obra migrante a los fondos de protección social de los países de acogida, donde la población activa envejece. En efecto, los estudios muestran que la contribución de los trabajadores y trabajadoras a las cajas de la seguridad social de los países donde inmigran es superior a las prestaciones que obtienen (OIT, 2002).

En esta materia, se cuenta con dos instrumentos internacionales fundamentales: el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social y el Convenio de Seguridad Social de la OECS, que dan mayor acceso a la protección social de los trabajadores migrantes y sus familias, y crean condiciones de igualdad entre los trabajadores.

También es importante el convenio No. 118 de la OIT sobre la igualdad de trato de nacionales y no nacionales en materia de Seguridad Social de 1962.

En 2004 se adoptó la Decisión 583 que contiene el Instrumento Andino de Seguridad Social, con el objetivo de garantizar a los migrantes laborales, aplicación del principio de igualdad de trato o trato nacional dentro de la subregión, y la eliminación de toda forma de discriminación; garantizar el derecho a percibir las prestaciones de seguridad social durante su residencia en otro país miembro, garantizar la conservación de los derechos adquiridos y la continuidad entre las afiliaciones a los sistemas de seguridad social; reconocer el derecho a percibir las prestaciones sanitarias y económicas que correspondan, durante la residencia o estancia del migrante laboral y sus beneficiarios en el territorio de otro país miembro, de conformidad con la legislación del país receptor. (Quiloango, Políticas públicas migratorias en el Ecuador, 2011)

En materia de seguridad social se observa que la mayoría de países latinoamericanos continúan atando la seguridad social al empleo formal, lo que deja por fuera de protección al gran sector de la migración que se encuentra en situación irregular y que se desenvuelve en la informalidad (Ruiz, 2016), este es el cambio que debe generarse en la materia en la región.

3. Tratamiento internacional del reclutamiento laboral de las personas inmigrantes

De acuerdo con el Anexo 1 del Convenio 97 de la OIT, el reclutamiento es entendido como: “i) el hecho de contratar a una persona, en un territorio, por cuenta de un empleador en otro territorio; o ii) el hecho de obligarse con una persona, en un territorio, a proporcionarle un empleo en otro territorio, así como la adopción de medidas relativas a las operaciones comprendidas en i) y ii), e incluso la búsqueda y selección de emigrantes y los preparativos para su salida”⁴.

Lo anterior implica que el reclutamiento abarca no sólo la contratación directa por parte del empleador o de su representante, sino también las operaciones que lleva a cabo un intermediario, incluidos los organismos públicos y privados de empleo. Esta definición comprende situaciones en las que se ofrece a un posible migrante un empleo concreto y en las que la persona que recluta se compromete a encontrar un empleo a la persona migrante. También comprende las operaciones que conlleva el procedimiento de reclutamiento, en particular las operaciones de selección. La noción de reclutamiento es por tanto muy amplia. (Nuño, 2016)

Por su parte, la Recomendación 86 de la OIT, relativa a los trabajadores migrantes (revisada en 1949), incluye un componente adicional al del reclutamiento, que tiene que ver con la introducción, la cual es entendida como “todas las operaciones efectuadas para preparar o facilitar la llegada o la admisión a un territorio de personas reclutadas en las condiciones enunciadas en el apartado [relativo al reclutamiento...]” (Nuño, 2016). Dado que el reclutamiento puede ser realizado con la participación directa de las autoridades, como sin ella, se hace referencia a las obligaciones que deben cumplirse para brindar la mayor protección y supervisión dentro del reclutamiento y la contratación:

- a. **Obligaciones de los países de origen:** Si bien existe una tendencia a responsabilizar a los países de destino por los abusos que sufren las personas trabajadoras migrantes temporales, los países de origen tienen un conjunto de responsabilidades que deben asumir en relación con este tema, y se aplican tanto en lo intraterritorial como en lo extraterritorial. Algunas de esas obligaciones incluyen la adopción de disposiciones de derecho interno, la vigilancia de los(as) reclutadores(as), la protección de sus connacionales, y la sanción de conductas abusivas, engañosas o violatorias de derechos.

En este sentido, el país de origen debe legislar, reglamentar y supervisar el adecuado reclutamiento y contratación de personas trabajadoras migrantes temporales, así como cualquier actividad que pueda generar abusos para estas personas. La obligación de contar con un marco normativo adecuado se encuentra establecida en diversas disposiciones de tratados internacionales de derechos humanos, como la referida a la publicidad y prácticas engañosas o fraudulentas, que deben ser sancionadas por los países de origen y destino. Incluso, anexos I y II del Convenio 97 precisa que se aplicarán sanciones apropiadas a cualquier persona que fomente la inmigración clandestina o ilegal, lo cual es, una de las mejores formas de prevenir y desincentivar conductas ilegales, abusivas o violatorias de derechos humanos. (Nuño, 2016).

⁴ Constante en el Art. 2 del Anexo 1 del Convenio 97, “Convenio sobre los trabajadores migrantes “(revisado), 1949 de la OIT. Disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312242

- b. **Obligaciones de los países de destino:** Existen abundantes documentos y estudios sobre la responsabilidad que tienen los países de destino en garantizar que las condiciones de reclutamiento y contratación sean adecuadas, como una forma adicional y reforzada de protección a las personas trabajadoras migrantes temporales contra cualquier abuso. El Comité CEDAW ha trabajado en las responsabilidades de los países de destino, entre ellos, la garantía de igualdad de trato entre las personas nacionales y las trabajadoras migrantes, la exigencia del respeto y garantía de los derechos de las personas trabajadoras migrantes temporales, la asistencia consular, la gratuidad de los servicios de reclutamiento para el migrante, entre muchos más. (Nuño, 2016)

El Convenio N° 143 de la OIT, sobre los trabajadores migrantes fue aprobado en 1975, cuando aumentó la migración irregular y la comunidad internacional tomó conciencia de sus riesgos y afectación a los derechos humanos. El convenio fomenta la regulación de flujos migratorios, la integración de los migrantes en los países de acogida, la eliminación de la migración clandestina o irregular y de los delitos conexos: el tráfico y trata de personas. (OIT, 2006)

La recomendación 151, correspondiente a este Convenio, fomenta medidas a adoptar para asegurar el ejercicio del principio de igualdad de todos los trabajadores y propugna una política social destinada a permitir que trabajadores migrantes y sus familias accedan a iguales derechos que los trabajadores nacionales, como la protección laboral en casos de pérdida de empleo, expulsión y salida del país. (OIT, 2006)

A pesar de que la OIT planteó estos dos convenios de manera amplia y flexible para que todos los países puedan ratificarlos lo más pronto posible, muchos países se resistieron a hacerlo y el ritmo de ratificaciones fue muy lento. Hubo países que exigieron primero la promulgación de una ley internacional de migraciones; otros alegaron que no era oportuno, que el problema es muy complejo, entre otros. La razón principal de la resistencia a ratificarlos está en la contradicción que hay en una gran cantidad de países que alientan y combaten la migración al mismo tiempo. (OIT, 2006).

Debemos señalar que el Ecuador ha ratificado el Convenio 97 en 1978, excluyendo las disposiciones de los anexos I-III, el mismo que se encuentra en vigor, pero no ha ratificado el Convenio 143, al igual que la mayoría de los países.⁵

3.1. Algunas experiencias internacionales de reclutamiento laboral de personas migrantes

Revisaremos de manera general, algunos programas intergubernamentales celebrados para el reclutamiento laboral de personas migrantes, con el objetivo de tener elementos para proponer el análisis de este tema con miras a delinear una propuesta de política pública.

⁵ Información constante en la página de la OIT, bajo la búsqueda “Ratificaciones de Ecuador”, realizada el 18 de noviembre de 2018, en el link

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102616

3.1.1. Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales-PTAT- entre México y Canadá

Este programa intergubernamental tiene una duración mayor a 40 años, y se celebró vía un Memorandum de Entendimiento entre México y Canadá relativo al Programa de Trabajadores Agrícolas Mexicanos. El mismo cuenta con opiniones polarizadas sobre sus impactos en los dos países.

Kurczyn & Pastrana lo califican como una migración “legal, legalizada, acordada, regulada y controlada” por los dos gobiernos (Kurczyn & Pastrana, 2016), y realizan un amplio análisis sobre este programa, en el que se relievra que el Memorando no fue tratado como un convenio internacional, por sus efectos y obligaciones; que primó un enfoque de relación civil contractual, que no obliga a los Estados a la protección de los derechos laborales y más bien tiende a la precarización de los mismos, que ante la desigualdad de las partes se evidenció la falta de asimetría en las responsabilidades, y que se cargó a México el control de las condiciones laborales, lo cual es imposible en otro territorio.

Los autores evidencian disposiciones del Memorando que reducen la protección para los trabajadores, al dejar que todo se estipule en el contrato. Si bien la ley y los tratados no pueden contradecirse ni incumplirse, se deja que la protección sea pactada entre las partes (Kurczyn & Pastrana, 2016). Incluso manifiestan que los cambios y estipulaciones relativas al Memorando emitidas durante los años de vigencia del mismo, establecen que “el gobierno canadiense tenga menos injerencia y el agente gubernamental mexicano y el empleador o su agente, se convierten en los responsables directos, lo cual disminuye las responsabilidades directas del gobierno canadiense, por lo cual dicen que el actual Memorandum y sus normas operativas, se vuelven más restrictivas y menos equitativas entre los gobiernos y por ende desiguales para los empleadores y los trabajadores.” (Kurczyn & Pastrana, 2016)

Los analistas, también estudian el convenio de seguridad social entre Canadá y México, que entró en vigor el 1o. de mayo de 1996, enfocado a evitar la doble tributación y considerar las cotizaciones en ambos países manteniendo los seguros obligatorios del régimen mexicano de seguridad social, lo cual constituyó un avance en la materia. Sin embargo, señalan que la limitante de este convenio es que no aplica a la seguridad social para inmigrantes en situación irregular.

En relación a los contratos individuales de trabajo que se establecieron en el marco de este Memorando, los autores destacan la necesidad de dar un enfoque de sentido humanitario a los contratos, tendiente a disminuir las desigualdades sociales, sin necesidad de esclavizar a los trabajadores, garantizando su libertad, destacando que deben prevalecer los derechos de los trabajadores y el contrato debe quedar supeditado a la fuerza normativa de las leyes proteccionistas, en la concepción de que el trabajador es sujeto y no objeto.

Kurczyn&Pastrana concluyeron que, en el caso del PTAT, con la globalización y los modelos económicos las barreras proteccionistas a favor de los trabajadores, consagradas en la legislación laboral se han perdido, dando la apariencia de que el trabajo es un negocio, objeto de comercio y de que se trata de contratos civiles o mercantiles. Señalan que los retos que tiene el gobierno mexicano relativos a la protección de los trabajadores que emigran a Canadá apoyados en el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales son cada vez mayores e insuficientes, a pesar del

apoyo de la sociedad civil al respecto. Advierten que el mayor reto corresponde a México, ya que el gobierno canadiense cada vez tiene menos injerencia, y en la práctica se deja a la deriva a los migrantes que no cuentan con protección sólida de las instancias mexicanas. Reconocen que el camino es difícil, que el gobierno mexicano enfrenta grandes retos, que está obligado a proteger a sus nacionales que salen al extranjero a trabajar en programas de movilidad laboral, enmarcados en el respeto a los derechos humanos sociales y económicos.

3.1.2. El reclutamiento en México, Guatemala, El Salvador, Honduras y Nicaragua

La organización Global Workers Justice Alliance⁶ analiza las leyes y regulaciones sobre el reclutamiento por medio de un reporte comparativo de la normatividad en México, Guatemala, El Salvador, Honduras y Nicaragua, identifica las lagunas legales y oportunidades que permitan generar un diálogo entre los gobiernos de la región, con el fin de iniciar un proceso de estandarización de las regulaciones para proteger los derechos de los trabajadores migrantes, en este caso, temporales. Al respecto concluye lo siguiente:

- En la región existe disparidad en cuanto a las regulaciones sobre el reclutamiento para trabajadores en el extranjero. A excepción de México y Honduras, el resto de los países no cuentan con regulaciones específicas de reclutamiento. Honduras creó un régimen especial para regular la migración laboral de trabajadores agrícolas hacia los Estados Unidos.
- Solo Guatemala y México han aceptado parte de las disposiciones del Convenio 96 de la OIT relativo a las agencias retribuidas de colocación, y ningún país en la región ha ratificado el Convenio 181 de la OIT sobre las agencias de empleo privadas.
- Sobre los acuerdos bilaterales se destaca el que México mantiene con Canadá; el recién firmado acuerdo de protección a trabajadores temporales entre Guatemala y México; la iniciativa conjunta de codesarrollo de Nicaragua y Costa Rica.
- En otros casos se tienen acuerdos o contratos firmados con una tercera agencia que facilita el reclutamiento y la contratación, es el caso de Honduras, El Salvador, y anteriormente Guatemala con la OIM. No existe en ningún país un programa de empleo temporal establecido de manera formal que asegure la protección de los derechos de los trabajadores temporales, formalice la relación de movilidad laboral entre gobiernos y establezca normas de corresponsabilidad legal entre empresas y gobiernos.
- No existe un control institucional efectivo sobre las actividades de agencias de reclutamiento, de parte de las agencias del Estado, aún en los casos en donde existen regulaciones específicas, los Estados no han tenido la capacidad para mantener un registro de las agencias que operan en sus territorios, más aún de las que no cuentan con los permisos correspondientes o son reincidentes.

⁶ Para detalle se puede consultar su sitio web <http://www.globalworkers.org>

- El desconocimiento de parte de los trabajadores de sus derechos, el control que ejercen los reclutadores y la falta de regulaciones de su actuar, han fomentado el abuso y la violación de los derechos de los trabajadores como un problema sistemático. Esto ha propiciado que se llegue a casos extremos como en Guatemala con la confiscación de títulos de propiedad a manos de los reclutadores, o el fraude cometido por agencias reclutadoras, que en algunos casos cuentan con los permisos oficiales para su operación, como en el caso de Chamba-México,⁴² en México.
- En ninguna de las regulaciones en los países en la región hay claridad en cuanto a la seguridad de acceso a la justicia ni acceso a la información. No se señala la corresponsabilidad de los gobiernos del país de empleo, en cuanto a la observancia y protección de los derechos de los trabajadores, ni del papel que podrían jugar las embajadas de los países de empleo en los países de origen, en cuanto a la coordinación e intercambio de información. (Global Workers Justice Alliance, 2018)

4. Contexto legal del reclutamiento laboral en el Ecuador

En el ámbito de los derechos de las personas en situación de movilidad y el derecho al trabajo, en el Ecuador encontramos un marco normativo bastante amplio, a nivel constitucional principalmente, referido a la igualdad entre extranjeros y ecuatorianos, la no discriminación y el derecho al trabajo, sin embargo, con referencia específica al reclutamiento laboral no existe más de una disposición expresa en la Ley Orgánica del Servicio Público, LOSEP, la misma que es muy general. Esta realidad, nos obliga a analizar el tema del reclutamiento laboral en un ámbito más amplio, con la perspectiva del derecho internacional de los derechos humanos.

De manera general, se puede destacar el tratamiento que a nivel constitucional se da al derecho al trabajo y al reconocimiento de los derechos de las personas migrantes, entre ellos el derecho a la igualdad formal y material, contemplada en la Constitución y el marco normativo, al equiparar los derechos de los extranjeros al de los nacionales, a excepción de ciertos ámbitos expresos, designados exclusivamente para los ecuatorianos, como el derecho a elegir y ser elegidos para ciertas dignidades.

En la siguiente tabla, se presenta la consolidación de las principales disposiciones nacionales referidas a los derechos humanos de las personas migrantes, en especial al derecho al trabajo de las personas inmigrantes.

Tabla 2 Marco normativo nacional de los derechos laborales de las personas migrantes

Artículo	Alcance
Constitución Política del Ecuador, 2008.	
<p>Art. 3.- Son deberes primordiales del Estado:</p> <p>1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.</p>	<p>El Estado debe garantizar los derechos de educación, salud, alimentación, seguridad social y el agua, para todos sus habitantes, por tanto, se incluyen a los extranjeros.</p>

<p>Art. 9.- Las personas extranjeras que se encuentren en el territorio ecuatoriano tendrán los mismos derechos y deberes que las ecuatorianas, de acuerdo con la Constitución.</p>	<p>Igualdad de derechos y deberes entre ecuatorianos y extranjeros.</p>
<p>Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:</p> <p>“...2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.</p> <p>Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.</p> <p>El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.</p>	<p>Igualdad de derechos, deberes y oportunidades.</p> <p>No discriminación por lugar de nacimiento (nacionalidad), ni condición migratoria.</p> <p>El Estado tomará medidas de acción afirmativa que promueven la igualdad para quienes estén en condiciones de desigualdad.</p>
<p>Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.</p>	<p>El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad.</p>
<p>Art. 34.- El derecho a la seguridad social es 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.</p> <p>El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.</p>	<p>La seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado.</p> <p>El Estado debe garantizar y hacer efectivo este derecho para todas las personas.</p>
<p>Art. 40.- 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.</p>	<p>Migrar es un derecho. No hay seres humanos ilegales.</p>
<p>Art. 41.- Se reconocen los derechos de asilo y refugio, de acuerdo con la ley y los instrumentos internacionales de derechos humanos. Las personas que se encuentren en condición de asilo o refugio gozarán de protección especial que garantice el pleno ejercicio de sus derechos. El Estado respetará y garantizará el principio de no devolución, además de la asistencia humanitaria y jurídica de emergencia.</p> <p>No se aplicará a las personas solicitantes de asilo o refugio sanciones penales por el hecho de su ingreso o de su permanencia en situación de irregularidad.</p> <p>El Estado, de manera excepcional y cuando las circunstancias lo ameriten, reconocerá a un colectivo el estatuto de refugiado, de acuerdo con la ley.</p>	<p>Constituye una garantía por parte del Estado la asistencia humanitaria y jurídica de emergencia, relacionada a las personas en situación de refugio y asilo.</p> <p>No se aplicarán sanciones para las personas solicitantes de asilo o refugio que se encuentren en situación irregular.</p> <p>El Estado puede reconocer a un colectivo el estatuto de refugiado.</p>
<p>Art. 42.- Se prohíbe todo desplazamiento arbitrario. Las personas que hayan sido desplazadas tendrán derecho a recibir protección y</p>	<p>Las personas que hayan sido desplazadas tendrán derecho a recibir</p>

<p>asistencia humanitaria emergente de las autoridades, que asegure el acceso a alimentos, alojamiento, vivienda y servicios médicos y sanitarios. Las niñas, niños, adolescentes, mujeres embarazadas, madres con hijas o hijos menores, personas adultas mayores y personas con discapacidad recibirán asistencia humanitaria preferente y especializada. Todas las personas y grupos desplazados tienen derecho a retornar a su lugar de origen de forma voluntaria, segura y digna.</p>	<p>protección y asistencia humanitaria emergente de las autoridades, que asegure el acceso a alimentos, alojamiento, vivienda y servicios médicos y sanitarios.</p>
<p>Art. 61.- Las ecuatorianas y ecuatorianos gozan de los siguientes derechos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Elegir y ser elegidos. 2. Participar en los asuntos de interés público. 3. Presentar proyectos de iniciativa popular normativa. 4. Ser consultados. 5. Fiscalizar los actos del poder público. 6. Revocar el mandato que hayan conferido a las autoridades de elección popular. 7. Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativo, pluralista y democrático, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional. 8. Conformar partidos y movimientos políticos, afiliarse o desafiliarse libremente de ellos y participar en todas las decisiones que éstos adopten. <p>Las personas extranjeras gozarán de estos derechos en lo que les sea aplicable.</p>	<p>Las personas extranjeras pueden tener los mismos derechos de participación que los nacionales.</p>
<p>Art. 63.- Las ecuatorianas y ecuatorianos en el exterior tienen derecho a elegir a la Presidenta o Presidente y a la Vicepresidenta o Vicepresidente de la República, representantes nacionales y de la circunscripción del exterior; y podrán ser elegidos para cualquier cargo. Las personas extranjeras residentes en el Ecuador tienen derecho al voto siempre que hayan residido legalmente en el país al menos cinco años.</p>	<p>Las personas extranjeras residentes en el Ecuador pueden votar si su residencia ha sido regular al menos 5 años.</p>
<p>Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas: “14. El derecho a transitar libremente por el territorio nacional y a escoger su residencia, así como a entrar y salir libremente del país, cuyo ejercicio se regulará de acuerdo con la ley. La prohibición de salir del país sólo podrá ser ordenada por juez competente.</p> <p>Las personas extranjeras no podrán ser devueltas o expulsadas a un país donde su vida, libertad, seguridad o integridad o la de sus familiares peligren por causa de su etnia, religión, nacionalidad, ideología, pertenencia a determinado grupo social, o por sus opiniones políticas.</p> <p>Se prohíbe la expulsión de colectivos de extranjeros. Los procesos migratorios deberán ser singularizados...”</p> <p>17. El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley</p> <p>28. El derecho a la identidad personal y colectiva, que incluye tener nombre y apellido, debidamente registrados y libremente escogidos; y conservar, desarrollar y fortalecer las características materiales e inmateriales de la identidad, tales como la nacionalidad, la procedencia familiar, las manifestaciones espirituales, culturales, religiosas, lingüísticas, políticas y sociales.</p> <p>29. Los derechos de libertad también incluyen: b) La prohibición de la esclavitud, la explotación, la servidumbre y el tráfico y la trata de seres humanos en todas sus formas. El Estado adoptará medidas de prevención</p>	<p>Las personas extranjeras no podrán ser devueltas a su país de origen si su vida corre peligro.</p> <p>El Estado debe garantizar el ejercicio de las manifestaciones materiales e inmateriales de la identidad de las personas, entre ellas de la nacionalidad.</p> <p>El Estado adoptará medidas de prevención y erradicación de la trata de personas, y prohíbe la expulsión de colectivos extranjeros, estableciendo la singularización de los procesos migratorios.</p> <p>Se establece el derecho a la identidad personal y colectiva que incluye características como la identidad.</p> <p>En consecuencia, con el derecho a la libertad, se prohíbe el tráfico y la trata de seres humanos en todas sus formas, lo que implica que el Estado prevenga</p>

y erradicación de la trata de personas, y de protección y reinserción social de las víctimas de la trata y de otras formas de violación de la libertad	y sancione estos delitos, así como trabaje en la protección y reinserción social.
Art. 156.- Los consejos nacionales para la igualdad son órganos responsables de asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos. Los consejos ejercerán atribuciones en la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas relacionadas con las temáticas de género, étnicas, generacionales, interculturales, y de discapacidades y movilidad humana , de acuerdo con la ley. Para el cumplimiento de sus fines se coordinarán con las entidades rectoras y ejecutoras y con los organismos especializados en la protección de derechos en todos los niveles de gobierno.	Se establece un Consejo Nacional para la Igualdad en Movilidad Humana como una instancia para la formulación, seguimiento y evaluación de política pública en la materia.
Art. 261.- El Estado central tendrá competencias exclusivas sobre: 3. El registro de personas, nacionalización de extranjeros y control migratorio.	Al Estado central le compete un sistema de información sobre los extranjeros y el control migratorio.
Art. 329: Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas.	Se debe garantizar la no discriminación en los procesos de selección, contratación y promoción laboral.
Art. 392.- El Estado velará por los derechos de las personas en movilidad humana y ejercerá la rectoría de la política migratoria a través del órgano competente en coordinación con los distintos niveles de gobierno. El Estado diseñará, adoptará, ejecutará y evaluará políticas, planes, programas y proyectos, y coordinará la acción de sus organismos con la de otros Estados y organizaciones de la sociedad civil que trabajen en movilidad humana a nivel nacional e internacional.	Se establece la rectoría estatal en la política migratoria, y la obligación de coordinar con otros actores, organismos nacionales e internacionales y sociedad civil de todo nivel.
Art. 416: Las relaciones del Ecuador con la comunidad internacional responderán a los intereses del pueblo ecuatoriano, al que le rendirán cuenta sus responsables y ejecutores, y, en consecuencia: 6. Propugna el principio de ciudadanía universal, la libre movilidad de todos los habitantes del planeta y el progresivo fin de la condición de extranjero como elemento transformador de las relaciones desiguales entre los países, especialmente Norte-Sur. 7. Exige el respeto de los derechos humanos, en particular de los derechos de las personas migrantes, y propicia su pleno ejercicio mediante el cumplimiento de las obligaciones asumidas con la suscripción de instrumentos internacionales de derechos humanos.	Se establece como principio la libre movilidad, y el progresivo fin de la condición de extranjeros. En el ámbito de las relaciones internacionales el Ecuador exigirá el respeto a los derechos de las personas migrantes
Ley Orgánica de Movilidad Humana	
Art. 2: Igualdad ante la ley y no discriminación. Todas las personas en movilidad humana que se encuentren en territorio ecuatoriano gozan de los derechos reconocidos en la Constitución , instrumentos internacionales ratificados por el Ecuador y la ley. Ninguna persona será discriminada por su condición migratoria, origen nacional, sexo, género, orientación sexual u otra condición social, económica o cultural. Integración regional. El Estado ecuatoriano emprenderá acciones bilaterales y multilaterales de cooperación para alcanzar la unidad jurídica, política, social y cultural de la región Suramericana, Latinoamericana y Caribeña, así como desarrollar el bienestar de sus habitantes y fortalecer la identidad suramericana como parte de la construcción de la ciudadanía regional.	Establece la igualdad de derechos de los extranjeros y nacionales, así como la no discriminación por su condición migratoria. Establece la integración regional como prioritaria y el fortalecimiento de la identidad suramericana.
Art. 43.- Derecho a la libre movilidad responsable y migración segura. Las personas extranjeras en el Ecuador tendrán derecho a migrar en condiciones de respeto a sus derechos, integridad personal de acuerdo a	Se establece el derecho a la libre movilidad y la migración segura.

<p>la normativa interna del país y a los instrumentos internacionales ratificados por el Ecuador. El Estado realizará todas las acciones necesarias para fomentar el principio de la ciudadanía universal y la libre movilidad humana de manera responsable.</p>	<p>El Estado debe realizar acciones necesarias para fomentar la ciudadanía universal y libre movilidad.</p>
<p>Art. 46.- Derecho a la participación y organización social. Las personas extranjeras tendrán derecho a conformar organizaciones sociales para el ejercicio de sus derechos y la realización de actividades que permitan su integración y participación en la sociedad conforme a la normativa vigente.</p>	<p>Se reconoce a los extranjeros el derecho de participación y organización social, como mecanismo de integración.</p>
<p>Art. 51.- Derecho al trabajo y a la seguridad social. Las personas extranjeras que residan en el Ecuador tienen derecho al trabajo y a acceder a la seguridad social, para lo cual sus aportes se calcularán con base en los ingresos reales declarados para la obtención de su residencia. Cuando la persona residente trabaje bajo relación de dependencia sus aportes se calcularán con base a su remuneración.</p>	<p>Para el cálculo del aporte, se establecen los mismos mecanismos que para los ecuatorianos</p>
<p>Art. 120.- Prevención de la trata y el tráfico ilícito de migrantes. El Estado ecuatoriano a través de la autoridad rectora de seguridad ciudadana y el orden público desarrollará los planes nacionales contra la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes y otros programas y proyectos para su prevención.</p> <p>La autoridad de movilidad humana y la autoridad rectora de seguridad ciudadana y el orden público coordinarán con las instituciones correspondientes, en todos los niveles de gobierno, mecanismos de prevención, políticas y estrategias en el ámbito educativo, laboral, socioeconómico, cultural, de seguridad ciudadana y comunicacional, con el fin de anticipar, disminuir e impedir el fenómeno de la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes y proteger a las víctimas</p>	<p>La obligación del Estado de emitir los planes contra trata y tráfico de migrantes y su prevención en todos los niveles de gobierno.</p>
<p>Art. 132.- Control de la situación de trabajadores migratorios. Las entidades competentes en materia laboral controlarán que las instituciones públicas y empresas privadas garanticen los derechos laborales de las personas extranjeras en el Ecuador.</p> <p>El ministerio rector del trabajo emitirá la normativa necesaria para el control y sanción por el incumplimiento de los derechos de las personas en movilidad humana establecidos en la Constitución y la ley.</p>	<p>Establece la obligatoriedad del control laboral de las personas extranjeras.</p>
<p>Art. 133.- Control de cumplimiento de obligaciones. Las entidades competentes en materia tributaria y de seguridad social controlarán el cumplimiento de las obligaciones tributarias y de seguridad social de los residentes temporales y permanentes en el Ecuador y sus empleadores, según corresponda.</p>	<p>Solo pueden trabajar los residentes temporales y permanentes.</p>
<p>Art. 165.- Competencias de los gobiernos autónomos descentralizados provinciales y municipales.</p> <p>Los gobiernos autónomos descentralizados provinciales y municipales en coordinación con la autoridad de movilidad humana tienen competencia para:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Crear normativa para la integración social, económica, productiva, laboral y el respeto a los derechos humanos de las personas en movilidad humana y en particular de las personas migrantes retornadas; 2. Coordinar con las instituciones públicas y privadas la atención integral para la población en movilidad humana; 3. Integrar en su planificación de desarrollo y ordenamiento territorial acciones, política pública, planes, programas y proyectos que permitan asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en movilidad humana; 4. Participar en los espacios de diálogo y coordinación interinstitucional en materia de movilidad humana; 	<p>Los GAD en coordinación con la autoridad en movilidad humana tienen muchas competencias en el ámbito de movilidad humana.</p>

<p>5. Prevenir la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes en coordinación con la autoridad de movilidad humana, la autoridad de control migratorio y demás entidades competentes; y,</p> <p>6. Las demás competencias previstas en la ley.</p>	
<p>Art. 166.- Corresponsabilidad en nivel local. Los gobiernos autónomos descentralizados provinciales y municipales en coordinación con la autoridad de movilidad humana y la autoridad de control migratorio deberán:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Generar políticas de inclusión y desarrollo tendientes a prevenir la migración riesgosa, en el ámbito de su competencia, así como apoyar en la reinserción de víctimas de trata de personas y tráfico ilícito de personas; 2. Crear políticas y programas para inclusión de la comunidad extranjera y de la convivencia pacífica; y, 3. Planificar en el mediano y largo plazo la integración social y económica de la comunidad migrante retornada en el ámbito de su competencia, así como apoyar en la reinserción de víctimas de trata de personas y tráfico ilícito de personas. 	<p>Los GADs tienen la competencia de generar políticas de inclusión y desarrollo para prevenir la migración riesgosa, y reinsertar a las víctimas, así como lograr la integración social y económica de la comunidad migrante.</p>
<p>Art. 167.- Transversalización del enfoque de movilidad humana en el sector público. Todas las entidades del sector público, en todos los niveles de gobierno, incluirán el enfoque de movilidad humana en las políticas, planes, programas, proyectos y servicios.</p>	<p>La inclusión del enfoque de movilidad humana por parte de todas las entidades del sector público.</p>
<p>Art. 168.- Sistema Nacional Integrado de Información Sobre la Movilidad Humana. Se crea el Sistema Nacional Integrado de Información sobre la Movilidad Humana que al menos deberá contener datos de identidad, condición migratoria, movimientos migratorios y lugar de residencia de las personas en movilidad humana</p> <p>En este sistema se consolidará la información que mantengan las entidades públicas relacionadas con la movilidad humana, la cual deberá considerar las disposiciones sobre confidencialidad. El Sistema será administrado por la autoridad de movilidad humana en coordinación con la autoridad de control migratorio y la Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación y otras entidades vinculadas con la movilidad humana, de conformidad con la legislación vigente y el reglamento de la presente Ley.</p>	<p>Creación del Sistema Nacional Integrado de Información Sobre la Movilidad Humana.</p>
<p>Reglamento a la Ley de Movilidad Humana</p>	
<p>Art. 31.- Consideraciones Generales. - La persona extranjera que solicite una visa de residencia temporal deberá presentar, a más de los requisitos generales contemplados en la Ley Orgánica de Movilidad Humana, la documentación oficial que acredite la categoría para la cual aplica, de conformidad a los requisitos específicos establecidos en este Reglamento.</p>	<p>Vía reglamento se establecen nuevos requisitos para la visa de residencia temporal que no se contemplan en el Ley.</p>
<p>Art. 32.- Trabajo. - La persona extranjera podrá solicitar la categoría de trabajo en las Coordinaciones Zonales respectivas o en las oficinas diplomáticas u oficinas consulares.</p> <p>Para la emisión de la categoría de trabajo, a más de los requisitos generales contemplados en la Ley Orgánica de Movilidad Humana, se requerirá que el empleador cumpla con los siguientes requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Acción de personal o contrato de trabajo emitidos por entidad pública correspondiente o privada. b) Certificado de registro del contrato expedido por el Ministerio rector del trabajo. c) Certificado de no mantener obligaciones pendientes con el Servicio de Rentas Internas, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y la Superintendencia de Compañías, expedido por la Autoridad competente en cada caso. 	<p>Se establecen otros requisitos adicionales para la visa de trabajo.</p>

<p>Art. 96.- Órgano rector. - El Ministerio del Interior será el órgano rector en materia de trata de personas y tráfico ilícito de migrantes y coordinará sus acciones y políticas con las demás entidades en todos los niveles de gobierno.</p>	<p>Este tema no debería tener solo el enfoque de seguridad, sino sobre todo de defensa de los derechos humanos.</p>
<p>Art. 97.- De las Atribuciones del Órgano Rector. - Las atribuciones del Órgano Rector son:</p> <p>a) Desarrollar las políticas públicas contra la trata de personas, tráfico ilícito de migrantes y de protección a las víctimas, así como programas y proyectos para su prevención, en coordinación con la autoridad de movilidad humana;</p> <p>b) Realizar el seguimiento y evaluación de la implementación de la política pública Nacional referente a trata de personas y tráfico ilícito de migrantes, en coordinación con la autoridad de movilidad humana;</p> <p>c) Gestionar con cooperación nacional e internacional el financiamiento para planes, programas, proyectos y otras actividades de prevención de trata de personas y tráfico ilícito de migrantes y/o protección a sus víctimas, en el ámbito de su competencia;</p> <p>d) Crear y administrar el Registro de Víctimas de trata de personas y tráfico ilícito de migrantes;</p> <p>e) Emitir lineamientos para la prevención de la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes, en el ámbito de su competencia;</p> <p>f) Coordinar a nivel interinstitucional y multisectorial la protección de las víctimas de trata de personas y tráfico ilícito de migrantes;</p> <p>g) Coordinar con los gobiernos autónomos descentralizados la implementación de la política pública en materia de trata de personas y tráfico ilícito de migrantes, en coordinación con la autoridad de movilidad humana;</p> <p>h) Coordinar con las funciones del Estado ecuatoriano, procesos de capacitación sobre trata de personas y tráfico ilícito de migrantes; y,</p> <p>i) Las demás establecidas en la Ley Orgánica de Movilidad Humana.</p>	<p>La política pública contra la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes incluye la prevención de estas y la coordinación con la autoridad de movilidad humana.</p> <p>Entre las atribuciones del Ministerio del Interior, como rector se incluye el coordinar a nivel interinstitucional y multisectorial la protección de las víctimas de trata de personas y tráfico ilícito de migrantes.</p>
<p>Art. 98.- Comité Interinstitucional de Coordinación para la Prevención de Trata de Personas y Tráfico Ilícito de Migrantes, y Protección a sus Víctimas.- Para la Prevención de Trata de Personas y Tráfico Ilícito de Migrantes, y Protección a sus Víctimas, se crea el Comité Interinstitucional, para articular la implementación, ejecución, monitoreo, control, seguimiento y evaluación de la política pública de trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes, de conformidad a la Ley Orgánica de Movilidad Humana. El Comité estará integrado de la siguiente manera:</p> <p>a) Ministerio del Interior, que lo presidirá y tendrá voto dirimente;</p> <p>b) Ministerio de Educación;</p> <p>c) Ministerio de Inclusión Económica y Social;</p> <p>d) Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos;</p> <p>e) Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana;</p> <p>f) Ministerio del Trabajo;</p> <p>g) Ministerio de Salud Pública;</p> <p>h) Ministerio de Turismo;</p> <p>i) Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación;</p> <p>j) Secretaría Nacional de Comunicación;</p> <p>k) Consejo de la Judicatura;</p> <p>l) Fiscalía General del Estado; y,</p> <p>m) Defensoría del Pueblo.</p>	<p>Establece la creación e Comité Interinstitucional de Coordinación para la Prevención de Trata de Personas y Tráfico Ilícito de Migrantes, para la articulación, implementación, seguimiento, control monitoreo y evaluación de la política pública.</p>
<p>DISPOSICIONES GENERALES: CUARTA. - La autoridad de movilidad humana, articulará con las entidades del sector público planes o programas relacionados con el ejercicio de derechos de las personas en movilidad humana en el Ecuador y el exterior.</p>	
<p>Ley Orgánica del Servicio Público</p>	

Art. 54.- De su estructuración. - El sistema integrado de desarrollo del talento humano del servicio público está conformado por los subsistemas de planificación del talento humano; clasificación de puestos; reclutamiento y selección de personal ; formación, capacitación, desarrollo profesional y evaluación del desempeño.	
Código del Trabajo	
Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo. - El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes	Se establece el derecho al trabajo.
Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación.- El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos , ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente . En general, todo trabajo debe ser remunerado.	Se prohíbe el trabajo forzoso y gratuito. Se establece el derecho a la remuneración, y que esta sea correspondiente al trabajo que se realiza.
Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos. - Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.	Nulidad de le renuncia de los derechos laborales.
Art. 5.- Protección judicial y administrativa. - Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.	Obligatoriedad de los funcionarios a dar protección oportuna a los trabajadores.
Art. 7.- Aplicación favorable al trabajador. - En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.	Aplicación del principio “un dubio pro-operario”
Instructivo de autorización laboral para personas extranjeras en el sector público	
Art. 1.- Objeto. - El presente Instructivo regulará el proceso para la obtención de la Autorización Laboral, para personas extranjeras previsto en la Ley Orgánica del Servicio Público.	Regula el proceso para la autorización laboral de extranjeros en el sector público.
Art. 2.- Ambito. - Las disposiciones de este Instructivo son de aplicación obligatoria para todas las instituciones del Estado, determinadas en el artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y para todo ingreso a un cargo amparado por la citada Ley. Se excluye del ámbito de aplicación de la presente Norma Técnica, a los servidores públicos cuya modalidad laboral dependa de un régimen especial de administración de personal establecido en las siguientes leyes: Ley Orgánica de Educación Superior, Ley Orgánica de Empresas Públicas, Código Orgánico de la Función Judicial, Ley Orgánica de Educación Intercultural, Ley de Personal de las Fuerzas Armadas, Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, Ley Orgánica de Transporte Terrestre, T	La norma general es que se requiere autorización el MDT para laborar en el sector público. Las excepciones se refieren a las normas especiales: LOEI, LOEP, Código de la Función Judicial, LOEI, entre otras.
Art. 3.- Autorización laboral. - De conformidad a lo establecido en la Ley Orgánica del Servicio Público, su Reglamento General y demás normativa legal vigente, las instituciones, entidades y organismos públicos, que cuenten con puestos contemplados en el ámbito del presente Instructivo, deberán solicitar al Ministerio del Trabajo la autorización para el ingreso de personas extranjeras al sector público. La emisión de la autorización laboral para el ingreso al sector público de las personas extranjeras estará a cargo de la Dirección de Empleo y Reversión Laboral.	Se establece la competencia de la Dirección de empleo y Reversión Laboral para este trámite.
Art. 4.- Requisitos para solicitarla autorización laboral.- Las Unidades de Administración del Talento Humano-UATH institucionales deberán llenar el formulario de solicitud de emisión de Autorización Laboral que se encuentra disponible en la página web del Ministerio del Trabajo, adjuntando simultáneamente lo siguiente: a) Informe técnico cuyo formato único deberá descargarse de la página web del Ministerio del Trabajo; y,	Se establecen los requisitos para el trámite. Que incluye la visa vigente. El trámite tiene validez para cada cargo que el extranjero vaya a ocupar.

<p>completar el esquema con los siguientes datos a validar: 1.- Nombres y apellidos, condición migratoria, nacionalidad, número de pasaporte, número de cédula de identidad y fecha de vigencia de la visa, cargo, funciones y actividades a realizar; 2.- Justificación de que el servicio que prestará la persona extranjera, no puede ser ejecutado por ciudadanos ecuatorianos, que éste fuere insuficiente o que se requiera de los conocimientos y especialización de la persona extranjera, o que sea declarado ganador de concurso de méritos y oposición; 3.- Certificación que la persona extranjera cumple con los requisitos establecidos en el artículo 5 de la Ley Orgánica del Servicio Público, artículo 3 de su Reglamento General y los respectivos manuales de puestos genéricos e institucionales para ocupar puestos mediante nombramiento permanente, nombramiento provisional, contrato de servicios ocasionales, contratos civiles de servicios profesionales o contratos técnicos especializados. b) Copia de pasaporte; y c) Copia de visa vigente y cédula de residente permanente o temporal. En caso de que la persona extranjera tenga movimientos de personal en la institución y ocupe puestos distintos conforme la Ley Orgánica del Servicio Público, y su Reglamento General deberá presentar los mismos.</p>	
<p>Art. 5.- Plazo para solicitar la autorización laboral. - La autoridad nominadora o su delegado solicitará a través de la página web del Ministerio del Trabajo la autorización laboral para el ingreso en el sector público de las personas extranjeras, dentro de los quince (15) días anteriores a la fecha de inicio de labores que conste en la acción de personal respectiva, contrato de servicios ocasionales, contrato civil de servicios profesionales o contratos técnicos especializados</p>	<p>Se establece la autorización como previa al inicio de labores.</p>
<p>Instructivo para el control del ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores migrantes extranjeros de la República del Ecuador.</p>	
<p>Art. 1.- Del objeto. - El objeto del presente Acuerdo es verificar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores migrantes extranjeros en la República del Ecuador a través del registro y control de los trabajadores, tanto en el sector público, como en el sector privado, para en el ejercicio de la autoridad laboral de control, verificar el cumplimiento de los derechos laborales que de dichas relaciones se derivan de la legislación vigente.</p>	<p>Se establece el registro de los trabajadores extranjeros en el ámbito público y privado.</p>
<p>Art. 2.- Del ámbito de aplicación. - Este instructivo es de aplicación obligatoria para todos los empleadores, tanto del sector público, privado y las organizaciones de la economía popular y solidaria, mixto y comunitario, en la República del Ecuador, a fin de garantizar el cumplimiento y control de sus derechos laborales en el territorio ecuatoriano conforme el ordenamiento jurídico vigente en esta materia.</p>	
<p>Art. 3.- De los datos de los trabajadores. - El empleador deberá llevar un registro obligatorio de todas sus personas trabajadoras migratorias o extranjeras, cumplimiento que será verificado por el Ministerio del Trabajo por medio de las Direcciones Regionales del Trabajo y Servicio Público a través de los Inspectores del Trabajo, tanto en inspecciones aleatorias; así como, focalizadas. El registro de datos concerniente a personas trabajadores extranjeros contendrá: 1. Identificación del trabajador: nombres y apellidos, 2. Edad, 3. Estado civil, 4. Dirección domiciliaria del trabajador 5. Correo electrónico del trabajador 6. Nacionalidad, 7. País de origen, 8. número de pasaporte o documento de identidad y tipo de visa 9. Ocupación (cargo) que va a ocupar el extranjero, claramente especificado y con el detalle de funciones a realizar en el desempeño del mismo. 10. Remuneración que percibirá el trabajador extranjero. 11. El Plazo de vigencia del contrato. 12. Lugar de trabajo, con especificidad de la Dirección. 13. Horario de trabajo, especificando las jornadas y días a laborar. Los empleadores deberán cargar el contrato de trabajo, en la plataforma informática del Ministerio.</p>	

<p>Art. 5.- Control. - El Ministerio del Trabajo a través de los Inspectores del Trabajo de las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público, dentro de su jurisdicción realizarán inspecciones aleatorias y/o focalizadas, para verificar el cumplimiento de los derechos reconocidos en el Código del Trabajo, Ley Orgánica de Movilidad Humana, y demás normativa vigente, para los trabajadores extranjeros.</p>	
<p>Art. 6.- Sanciones.- El Ministerio del Trabajo a través de sus Inspectores del Trabajo de las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público, dentro de su jurisdicción, impondrán las sanciones y multas de cualquier naturaleza a las instituciones públicas, entidades u organismos públicos y a las entidades y/o empresas privadas, sean éstas personas jurídicas o naturales, por la no afiliación del trabajador migratorio o extranjero al seguro social obligatorio; así como, el no pago de al menos el salario básico unificado del trabajador privado vigente, de conformidad con la Ley Orgánica de Movilidad Humana, según está establecido en el Código del Trabajo y demás normativa para el efecto, sin perjuicio de las demás sanciones.</p>	

Fuente: Constitución Política del Ecuador, Ley Orgánica de Movilidad Humana, Ley Orgánica del Servicio Público, Código del Trabajo, Reglamento a la Ley de Movilidad Humana, Instructivo de autorización laboral para personas extranjeras en el sector público, Instructivo para el control del ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores migrantes extranjeros de la República del Ecuador, consultadas en el sistema Lexis.

Elaboración propia.

Adicionalmente, y en el ámbito de la Seguridad Social, es fundamental señalar que el Ecuador ha suscrito el Convenio de Seguridad Social con España en diciembre de 2009, y el Convenio de Seguridad Social con Chile, en 2008, y que con Venezuela se mantiene un Convenio de Seguridad Social, social suscrito en 2011, y el Acuerdo administrativo para la aplicación del convenio de seguridad social entre el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela y el Gobierno de la República del Ecuador, suscrito en 2013.

Estos convenios son importantes para que se pueda contabilizar los períodos de los aportes de los trabajadores en los diferentes países y no pierdan sus derechos y coberturas previsionales.

Por otro lado, a más a la principal normativa señalada en el cuadro anterior, es importante indicar que a nivel secundario se cuenta con el Acuerdo Ministerial MDT-2018-0006, publicado en el Registro Oficial No. 184 de 20 de febrero de 2018, el mismo que tiene por objeto verificar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores migrantes extranjeros en la República del Ecuador a través del registro y control de los trabajadores, tanto en el sector público, como en el sector privado, a fin de que la autoridad laboral de control pueda verificar el cumplimiento de los derechos laborales de dichas relaciones.

Este Acuerdo contiene el Instructivo de aplicación obligatoria para todos los empleadores – públicos, privados, de las organizaciones de la economía popular y solidaria, mixto y comunitario, a fin de garantizar el cumplimiento y control de sus derechos laborales en el territorio ecuatoriano conforme el ordenamiento jurídico vigente en esta materia.

El instructivo establece que el empleador llene un registro obligatorio de todas las personas trabajadoras migrantes o extranjeras, lo que será verificado por el Ministerio del Trabajo a través de los Inspectores del Trabajo, tanto en inspecciones aleatorias; así como, focalizadas. Los

empleadores deben cargar el contrato de trabajo en la plataforma informática del Ministerio del Trabajo. El empleador debe registrar la información de las personas trabajadoras migrantes o extranjeras a su cargo en la plataforma informática habilitada en la página web institucional del Ministerio del Trabajo.

El Ministerio del Trabajo a través de los Inspectores del Trabajo de las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público, dentro de su jurisdicción realizarán inspecciones aleatorias y/o focalizadas, para verificar el cumplimiento de los derechos reconocidos en el Código del Trabajo, Ley Orgánica de Movilidad Humana, y demás normativa vigente, para los trabajadores extranjeros.

El Ministerio del Trabajo a través de sus autoridades, impondrá las sanciones y multas a los empleadores públicos o privados, por la no afiliación del trabajador migratorio o extranjero al seguro social obligatorio; así como, el no pago de al menos el salario básico unificado del trabajador privado vigente, de conformidad con la Ley Orgánica de Movilidad Humana, según está establecido en el Código del Trabajo y demás normativa para el efecto, sin perjuicio de las demás sanciones.

De incurrir en las sanciones determinadas en el inciso anterior, se establecerán las siguientes multas:

- Personas naturales. - Se impondrá una multa de diez salarios básicos unificados.
- Personas jurídicas. - Se impondrá una multa de quince salarios básicos unificados.
- Instituciones públicas. - Entidades u organismos públicos. - Se impondrá una multa de quince salarios básicos unificados.

Es fundamental destacar la importancia del control laboral que le compete al Ministerio del Trabajo a fin de garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de todas las personas, y dentro de las mismas a las personas inmigrantes, especialmente quienes se encuentran en situación irregular y que son blanco de explotación laboral y violación de sus derechos.

5. Levantamiento de datos sobre el reclutamiento laboral en el Ecuador

De conformidad con los acuerdos establecidos con el Ministerio del Trabajo y la OIM relativos al ámbito de esta consultoría, en consideración al tiempo determinado para la misma y a los recursos disponibles, se estipuló que, a manera de pilotaje inicial, se levante información en las ciudades de Quito, Guayaquil, Cuenca y Manta, a fin de evaluar el estado del reclutamiento laboral en el Ecuador.

Para el efecto, la propuesta técnica presentada contempló el levantamiento de información cualitativa y el análisis de información legal y estadística disponible, la misma que fue solicitada por medio de la Dirección de Empleo y Reconversión Laboral y de la Coordinación de Inteligencia de Información y Estudios del Trabajo, del Ministerio del Trabajo.

A fin de levantar información cualitativa, se propuso la realización de entrevistas, talleres, grupos focales, y una pequeña encuesta en las diferentes ciudades, con los siguientes actores:

- Grupo focal con personas inmigrantes.

- Entrevistas a:
 - Autoridades nacionales: Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, Consejo Nacional para la Igualdad en Movilidad Humana, Defensoría del Pueblo, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
 - Gobiernos Autónomos Descentralizados de las ciudades de estudio y provincias correspondientes.
 - Cooperantes internacionales en materia de refugio ACNUR y HIAS.
 - Cámaras, gremios de la producción, comercio, turismo y personas migrantes emprendedoras.
 - Reclutadoras de personal.
 - Académicos e investigadores en materia de migración y derechos humanos.
 - Líder sindical y vicepresidente de la CEDOCUT.
- Encuesta a empresas de las ciudades observadas.
- Grupo focal con bolsas de empleo de las universidades.

En función de la propuesta se procedió a gestionar el levantamiento de información, sin embargo, en el proceso no se contó con la participación de todas las instituciones previstas inicialmente, (entre ellas Cámara de Industrias de Guayaquil, Cámara de Comercio de Manta, Ministerio de Industrias y Productividad, entre otros) en función de que no conocían el tema del reclutamiento o no tenían datos relacionados al ámbito de estudio.

Por otro lado, también se dio una falta de respuesta al pedido de información, en el caso de empresas privadas, por ejemplo, con la realización de la encuesta vía electrónica, en la cual no se tuvo la participación de todas las empresas seleccionadas.

A continuación, se presenta una consolidación de la información más importante que se levantó con los actores mencionados, que participaron en esta investigación.

5.1. Grupo Focal con personas inmigrantes

Esta actividad se desarrolló el 5 de octubre de octubre de 2018, en la ciudad de Quito, en el local de la Unidad de Gestión de Movilidad Humana del Gobierno Provincial de Pichincha, y contó con la participación de personas inmigrantes de diversas categorías migratorias y nacionalidades, con las cuales se abordaron los temas de acceso al trabajo en el Ecuador, el conocimiento de los derechos laborales y la práctica de los mismos, y dificultades para vincularse al sistema laboral, principalmente. De esta actividad se destaca lo siguiente:

- Se evidencia un **desconocimiento generalizado** respecto a los trámites establecidos en la Ley Orgánica de Movilidad Humana y su reglamento, así como de las leyes laborales: Existe diferente información e interpretación de esta por parte de las personas inmigrantes, según su experiencia personal y por parte de las entidades públicas y privadas.
- Los participantes manifestaron ser víctimas de xenofobia, discriminación por su nacionalidad, acoso laboral, violencia laboral, chantaje, coimas y discriminación por su género (femenino).

- El pedido de que el gobierno del Ecuador considere las particularidades y realidades de los diversos países de los que provienen las personas inmigrantes, para establecer requisitos particulares para el trámite migratorio, de manera especial referidos a la situación en Venezuela.
- La necesidad de institucionalizar protocolos claros de actuación en la materia, especialmente de trámites interinstitucionales y de **protección de las personas inmigrantes que trabajan en el sector informal** de la economía, por su vulnerabilidad y condiciones precarias.
- Es indispensable que se difundan los deberes y derechos de las personas inmigrantes en función de su tipo de visa y agilizar los trámites para su otorgamiento.
- Se manifestó en varias ocasiones que **se espera un control masivo y efectivo por parte del Ministerio del Trabajo** para evitar la vulneración de los derechos laborales de las personas inmigrantes, especialmente referidos al contrato de trabajo, jornada laboral, remuneración, igualdad de condiciones y tutela efectiva de sus derechos.

5.2. Entrevistas a autoridades nacionales: Consejo Nacional para la Igualdad en Movilidad Humana, Defensoría del Pueblo, Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana.

Se solicitó entrevistas a las autoridades nacionales en temas de política pública de movilidad humana y defensa de los derechos humanos.

- **Consejo Nacional para la Igualdad en Movilidad Humana**, se entrevistó al Secretario Técnico, Jorge López⁷ quien informó de la elaboración de la Agenda Nacional para la Igualdad en Movilidad Humana, política pública para el periodo 2017-2021 que esta formulada y a punto de ser expedida, articulada al actual Plan Nacional de Desarrollo, la misma que contiene políticas, lineamientos y metas obligatorias para las instituciones públicas y es de carácter indicativo para el sector privado.

También se refirió al Plan Nacional de Movilidad Humana, que fue formulado por la Cancillería y expedido en mayo de 2018 y que *“es un esfuerzo por abordar la política pública referente a esta temática desde una perspectiva integral, que rebasa la visión netamente sectorial, y la plantea como una responsabilidad de varios actores y sectores, tanto de la sociedad civil como de la comunidad internacional y del Estado. Una política de “fronteras vivas” trae consigo la necesidad de abordar la política pública desde un enfoque progresista y garantista de derechos y no únicamente desde el control de los flujos migratorios”* (Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, 2018).

El Secretario Técnico del Consejo manifestó la falta de datos precisos y estadísticas sobre la situación del colectivo inmigrante, especialmente de personas venezolanas, sin embargo, destacó

⁷ Entrevista realizada en la ciudad de Quito el 04 de octubre de 2018, en las oficinas del Consejo Nacional para la Igualdad en Movilidad Humana.

que se conoce que muchos están en la informalidad, en condiciones precarias, que no se cumple lo que está establecido en la ley, como la afiliación al IESS, que la gran mayoría están a la espera de obtener la documentación adecuada. Indicó que uno de los principales problemas de la comunidad inmigrante en el Ecuador es la falta de conocimiento y sensibilización de nuestra Ley de Movilidad Humana y de sus derechos y obligaciones, incluso desconocidos por los propios funcionarios en la materia. También, destacó los problemas de adaptación, la vivienda y el trabajo.

En el ámbito laboral, manifestó que se conoce la presencia de un colectivo venezolano fuerte en las ciudades de Quito, Ibarra, Tulcán, Guayaquil, vinculados al comercio informal, restaurantes, y al trabajo agrícola en fincas pequeñas. Destacó que el titular del IESS mencionó que hay 20.000 personas inmigrantes venezolanas afiliadas a la seguridad social. Respecto a la política pública a implementar para la inclusión laboral y social del colectivo inmigrante manifestó la necesidad de trabajar en un Plan integral, intersectorial adaptado a las realidades del colectivo y con recursos y ayuda internacional para su implementación, así como el tratamiento de la problemática del pueblo venezolano de manera regional y conjunta porque la situación es muy difícil y demanda de un accionar coordinado, incluso pensar en la necesidad de reconocer el estatus de refugio, lo cual obliga a los Estados a garantizar algunos derechos.

Recomendó que el Ministerio del Trabajo intensifique los controles respectivos para evitar que se contrate por menos a las personas inmigrantes, que se cumplan las políticas que están en la Agenda Nacional para la Igualdad en Movilidad Humana, y que se trate de buscar una fórmula o mecanismo para pagar lo justo a quienes no tienen documentos.

Defensoría del Pueblo: Por delegación de la señora Defensora del Pueblo, la coordinadora zonal 9, Dra. Gioconda Benítez⁸ atendió nuestra entrevista, quien al ser consultada respecto a la situación de los inmigrantes en el Ecuador destacó la presencia del colectivo venezolano y al respecto manifestó la importancia del corredor humanitario y la decisión tomada a raíz del recurso interpuesto por la Defensoría para permitir el tránsito del colectivo hacia el Perú, así como la atención que se está brindando al colectivo como parte de la minga migratoria.

Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana: El señor Viceministro de Movilidad Humana Subrogante, Embajador Alfonso Morales atendió la entrevista y nos comentó que, frente a la situación venezolana, la OIM y el ACNUR calculan que más de 2, 5 millones de personas venezolanas han emigrado de su país en los últimos 4 años, de las cuales aproximadamente 1 millón se encuentra en Colombia y más de 1.5 millones se han ubicado en los países del Sur. Que en el Ecuador se calcula hay aproximadamente unas 250.000 personas, que el ingreso diario por la frontera norte es de 1.500 personas aproximadamente.

Señaló que el Ecuador ha otorgado 97.000 visas a ciudadanos venezolanos y que otras se encuentran en trámite de solicitud. Destacó el otorgamiento de las visas Unasur que han sido solicitadas por las personas venezolanas y que plantean menos requisitos que otro tipo de visa.

⁸ Entrevista realizada el 19 de octubre de 2018, en las oficinas de la Defensoría del Pueblo en la ciudad de Quito.

En el ámbito de las personas refugiadas manifestó que se han concedido 64.709 solicitudes de refugio desde 1989 hasta el 18 de octubre de 2018, las cuales pertenecen en su gran mayoría a personas colombianas. Que este reconocimiento les faculta al ejercicio de sus derechos desde una perspectiva de igualdad.

El Viceministro (S) se refirió a la situación del colectivo venezolano y manifestó la preocupación del Estado ecuatoriano por la grave crisis que ha obligado la salida masiva de la población. Destacó la iniciativa regional de buscar una solución que garantice el ejercicio de los derechos de las personas en situación de movilidad, por lo cual señaló se tomó la decisión de realizar la minga migratoria y el corredor humanitario.

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social: Por delegación de la máxima autoridad, atendió la entrevista requerida el señor Director General de Afiliación del IESS, Ec. Carlos Torres⁹ quien nos manifestó que se están estudiando varias opciones para fortalecer el sistema de afiliación a la seguridad social de los ecuatorianos y los habitantes del país, opciones que buscan ampliar la cobertura de la seguridad social, incluyendo a más población que aún no esta cubierta, principalmente a independientes bajo un régimen más flexible que estimule su cotización.

En referencia a la afiliación de las personas inmigrantes señaló la obligatoriedad de esta bajo la relación laboral, y la posibilidad de que se afilien voluntariamente. También manifestó la existencia de los convenios binacionales de seguridad social, que permiten sumar los tiempos de cotización de ambos países para el cálculo de la jubilación y beneficios de los aportantes.

Destacó la necesidad de la ampliación de la protección social en épocas de crisis y del incentivo a la producción a través del emprendimiento y la generación de empleo, así como la urgencia de transitar a una economía formal que garantice la protección de los derechos de las personas inmigrantes y todos los trabajadores.

Al respecto, y según los datos oficiales remitidos por el IESS para esta consultoría, las personas extranjeras afiliadas a la seguridad social hasta septiembre de 2018 fueron 67.097. De este número el mayor porcentaje de afiliados es de nacionalidad venezolana (33%); seguida por los colombianos (26.1%); cubanos (10.95%); y, peruanos (6.08%).

Ministerio del Trabajo: Se contó con la participación del Inspector del Trabajo David Calvopiña, quien informó la labor del MDT respecto al control de los derechos labores, en función de inspecciones aleatorias y focalizadas.

El Inspector informó que, de conformidad con la normativa, el control que realiza el Ministerio se enfoca en el sector formal de la economía en donde se puede probar la existencia de la relación laboral. Que, en el ámbito informal del mercado del trabajo, se debe probar la relación laboral ante un Juez del Trabajo. Recuerda que el rol del Ministerio es de regulación y de emisor de la política pública.

Con relación al cumplimiento de las condiciones legales, indicó que el MDT a través de las inspecciones hace cumplir los derechos de los trabajadores, de manera retroactiva cuando se

⁹ Entrevista realizada en la ciudad de Quito el 25 de octubre de 2018.

verifica por ejemplo que no se ha pagado la cantidad mínima legal, o que no se ha afiliado al IESS, lo cual debe ser pagado desde la fecha en que inició la relación laboral.

Respecto al trámite para la autorización laboral de las personas extranjeras en el sector público, indica que el proceso es rápido y que en máximo 2 días laborales se cuenta con la autorización, en el caso de que se presente toda la documentación referida y se cumplan los requisitos establecidos.

Respecto a los contratos registrados en el Ministerio del Trabajo, informó que en la actualidad la autorización para el trabajo de extranjeros solo opera en el sector público, y que la vigencia de la Ley Orgánica de Movilidad Humana eliminó el porcentaje de contratación para las personas extranjeras.

De los datos históricos presentados por el Ministerio del Trabajo, se observa el creciente número de contratos de extranjeros registrados.

Tabla 3 Contratos Registrados en el Ministerio del Trabajo 2012-2018 (JUN)

Nacionalidad	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018 (jun)
Ecuatoriana	285.714	634.071	778.432	1.113.594	768.137	1.161.020	569.372
Extranjera	54	69	2.267	10.232	9.934	15.187	12.684
Total contratos	285.768	634.140	780.699	1.123.826	778.071	1.176.207	582.056

Fuente: MDT

Elaboración propia

5.3. Gobiernos Autónomos Descentralizados de las ciudades de estudio y provincias correspondientes.

En este campo se solicitó entrevistas a los Gobiernos Autónomos Descentralizados de las ciudades de Quito, Cuenca y Manta y de las provincias de Pichincha y Guayas, quienes desarrollan acciones en el ámbito de movilidad humana.

En todos los casos no se cuenta con información estadística y precisa del número de personas inmigrantes en las ciudades o provincias referidas, por lo que se destaca más bien la acción y servicios que se brindan desde estas instancias, así como la problemática que atraviesan las personas migrantes identificadas desde estos gobiernos locales.

Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Pichincha: El Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha cuenta con la Unidad de Gestión de Movilidad Humana que desarrolla un trabajo bastante reconocido por la comunidad migrante en la ciudad de Quito, ya que brinda servicios directos para las personas migrantes como asesoría jurídica, atención psicológica, clases de español, gestiona servicios de atención médica y odontológica con instancias provinciales, estatales y privadas.

También gestiona cursos de capacitación profesional que permiten la certificación de competencias y desarrollar capacidades para el emprendimiento. En esta línea, coordinan con la empresa privada el Reconocimiento de Buenas Prácticas de Responsabilidad Social, a través de los premios Rumiñahui, espacio en el cual se reconocen las buenas prácticas de empleabilidad, entre ellas el trabajo con personas en situación de movilidad humana, entre ellos inmigrantes.

A través de la Directora de la Unidad, Mgs. Geovanna Tipán¹⁰ conocimos que la situación que atraviesan muchas personas inmigrantes de nacionalidad venezolana esta condicionada a su situación de irregularidad, y de la dificultad que los mismos tienen para acceder a documentación oficial en su país de origen, que les faculte gestionar una visa adecuada para insertarse en el sistema laboral ecuatoriano.

Para esta Directora es indispensable que los países de la región piensen en una amnistía migratoria a fin de regularizar a las personas inmigrantes en situación irregular, o que se reconozca el estatus de refugiados a los inmigrantes venezolanos. Para ella, la situación de irregularidad de los inmigrantes potencia su vulnerabilidad hacia temas de trata y tráfico, delitos conexos a la irregularidad migratoria.

Geovanna Tipán recomienda que todos los GAD asuman sus competencias en el ámbito de gestión de movilidad humana e institucionalicen una política pública que debe formar parte de los gobiernos locales, y que les permita gestionar recursos para el trabajo con las personas en situación de movilidad humana en sus diferentes categorías migratorias. También recomienda que la instancia pertinente, esto es el Viceministerio de Movilidad Humana, como ente rector de la política pública, emita una política de movilidad humana, ya que el Estado ecuatoriano no tiene una política, solamente cuenta con una Ley Orgánica de Movilidad Humana, con su reglamento, pero no existe una política nacional, clara y articulada que coordine entre las diferentes instancias nacionales, locales, sectoriales los temas relacionados a la movilidad humana, desde una perspectiva de derechos.

Conocimos que, en la actualidad, esta Unidad de Gestión se encuentra desarrollando un estudio junto al IAEN para conocer la realidad de la inmigración en la ciudad de Quito, el mismo que será culminado en el mes de diciembre de 2018 y que permitirá contar con cifras actualizadas y reales sobre el fenómeno migratorio en la provincia.

Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón de Cuenca: Se solicitó entrevista con el Director de la Casa del Migrante de la ciudad de Cuenca, Edgar Orellana, quien dio a conocer el trabajo que desarrollan para la comunidad inmigrante, que cuenta con una fuerte presencia de personas venezolanas desde el último año. En este ámbito destaca el trabajo en el campo de la minga migratoria, el corredor humanitario, la posada para las personas sin hogar y la asistencia alimentaria que brindan periódicamente a las personas en situación de movilidad y de extrema vulnerabilidad.

¹⁰ Entrevista desarrollada en la ciudad de Quito el pasado 23 de octubre de 2018.

El Director de la Casa del Migrante en Cuenca destacó el interés del Alcalde de la ciudad por trabajar en este ámbito y el apoyo institucional que tienen para implementar su trabajo en coordinación con el Acnur, con la empresa privada y con una colonia de inmigrantes norteamericanos que están apoyando el trabajo que desarrollan, especialmente en el ámbito de la alimentación, capacitación en ciclos cortos y una concienciación de los derechos laborales en general y de los derechos de las personas migrantes.

En el campo laboral, Edgar señaló que el 60-70% de las personas inmigrantes en Cuenca no están en situación regular y eso los lleva a un mercado informal de trabajo en el cual son víctimas de abusos. Indicó que han desarrollado Ferias de Emprendedores para difundir y apoyar el comercio de los emprendimientos de las personas migrantes, también la Semana de la Movilidad en la que a través de diversas actividades se busca sensibilizar a la población con los temas migratorios.

En el ámbito de la política señaló que se trabaja el tema de movilidad humana a través del Consejo Cantonal de Protección de Derechos y la reactivación de la Mesa Cantonal de Movilidad Humana, como instancias colectivas de política pública.

Informó que se ha delineado con una de las universidades de la ciudad el desarrollo de un Censo Migratorio y un observatorio de movilidad humana. Señaló la necesidad de activar una red a nivel nacional y regional de movilidad humana que brinde servicios a las personas de las diversas categorías migratorias.

Recomienda trabajar en el ámbito de la sensibilización a las personas y empresas sobre los derechos de las personas migrantes y sus problemáticas, difundir la oferta laboral, mejorar y agilizar los trámites para la regularización, y generar espacios para ofertar productos o servicios como las ferias.

En el caso de las personas venezolanas considera que es necesario ampliar la atención a las mismas, pensar en establecer un sistema de cuotas laborales similar a la política para la inclusión laboral de personas con discapacidad, fomentar espacios de comercialización como ferias, ampliar los espacios de capacitación y ofertar áreas no comunes como tecnología para que los inmigrantes sean capacitadores, para esto considera que primero se debe trabajar en los temas de sensibilización.

Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Guayas: La Prefectura del Guayas cuenta con la Dirección de Desarrollo Comunitario, como la encargada de planificar, gestionar y fomentar sistemas que ejecuten acciones para favorecer el mejoramiento y desarrollo social y económico de la provincia. Fuimos atendidos por Luis Sud¹¹, Jefe de seguimiento y control de la Dirección, quien nos informó que desarrollan el programa “Vínculos con la comunidad” que tiene por objetivo impulsar el bienestar social a través del comercio y de proyectos específicos, para

¹¹ Entrevista realizada en la ciudad de Guayaquil el 17 de octubre de 2018.

personas de los grupos de atención prioritaria, conocido como “Mi tienda solidaria”, que está destinado para dueños de vivienda, quienes reciben una adecuación en su casa para el funcionamiento de una tienda, y acceden a una red de proveedores que aportan con un kit de insumos para la tienda, básicamente productos de primera necesidad. Que a través de un acuerdo se les provee de muchos productos que tienen los proveedores locales.

Señala que no se les han presentado personas inmigrantes, pero que está pensado para las personas de los grupos de atención prioritaria, dentro de las cuales están los migrantes en sus diversas categorías migratorias.

Comenta que el GAD provincial también cuenta con programas de microemprendimientos que consiste en cursos de capacitación para montar emprendimientos, dentro de lo cual tienen cursos de velas decorativas y repostería, en el mismo que participan todas las personas, incluidas personas inmigrantes. Informa que van a crear el programa “Mi farmacia solidaria” bajo el esquema de tienda solidaria.

Desde esta unidad no tienen datos de las personas inmigrantes en la provincia, sin embargo, manifiestan la visible presencia creciente de inmigrantes venezolanos.

Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Manta: En la ciudad de Manta fuimos atendidos por la Secretaria Técnica del Consejo Cantonal de Protección de Derechos, Ab. Marcia Chávez¹², quien nos dio a conocer el trabajo de promoción y protección que realizan en la ciudad con los grupos de atención prioritaria, especialmente con los niños y niñas en el ámbito de la erradicación del trabajo infantil, y con las personas inmigrantes, especialmente de nacionalidad venezolana que se encuentran en situación de vulnerabilidad y que llegan a Manta de pasó, algunas por error, pensando que Manta está cerca de Guayaquil. A estas personas les brindan un albergue temporal, de hasta 74 horas y gestionan apoyo para trasladarnos a la ciudad de Guayaquil para que puedan continuar con su ruta migratoria hacia Perú.

La Secretaria Técnica manifiesta que coordinan con el Ministerio de Salud y de Educación para la atención a las personas inmigrantes, especialmente madres gestantes y niñez a través del Patronato Social de Manta. Señala que como instancia Municipal tienen la facultad de generar política pública y de controlar su cumplimiento, no de dar servicios. Informa que como Consejo de Protección de Derechos tienen problemas en la formulación del Consejo Consultivo en movilidad humana, que aún no ha sido conformado.

Sostiene que en Manta más o menos habrá unas 1.000 personas de nacionalidad venezolana, pero que las mismas están de paso, y que la Alcaldía no les deja mendigar, porque normalmente lo hacen con niños y Manta trabaja en una fuerte campaña en contra del trabajo infantil, de hecho, lo

¹² Entrevista realizada en la ciudad de Manta el 24 de octubre de 2018.

han erradicado, y que eso influye para que los venezolanos no se queden en la ciudad. Informa que en la semana de la entrevista se ha gestionado el pasaje para 17 personas venezolanas hacia la ciudad de Guayaquil. Que con las personas que deciden quedarse en Manta, trabajan en la coordinación con el Ministerio de Educación para que reciban en las escuelas a sus hijos y coordinan la atención médica con el Ministerio de Salud, a pesar de que también promocionan desde el Gad Municipal un seguro médico privado que cuesta \$ 2,50 dólares mensuales y que muchas personas inmigrantes lo han adquirido.

Manifiesta que en el ámbito educativo cuentan con un registro de 81 estudiantes extranjeros en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, ULEAM, los mismos que son de nacionalidad colombiana, y que trabajan en los temas de sensibilización y promoción de derechos en la Universidad, y que en este ámbito se encuentra pendiente la creación del Consejo Consultivo de Estudiantes.

Gobierno Autónomo Descentralizado del Distrito Metropolitano de Quito: Desde el Municipio de Quito se trabaja el tema de movilidad humana a través de la Secretaría de Inclusión Social, instancia presidida por Cléber Albán¹³, quien nos indicó que, es competencia del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito trabajar para eliminar las distintas formas de discriminación, entre ellas la relacionada a la nacionalidad y condición migratoria, por lo cual un eje del trabajo de la Secretaría es con las personas en situación de movilidad humana.

Señaló que en el Distrito Metropolitano se ha expedido la Ordenanza No. 0271 que regula la promoción, protección y garantía de los derechos de las personas que viven en situación de movilidad humana, y que se está trabajando en una ordenanza sustitutiva.

También señaló que con el ACNUR se trabaja en acciones para desarrollar, ejecutar y fortalecer procesos para para consolidar políticas, programas y proyectos que garanticen el ejercicio de los derechos de las personas en situación de refugio y fomentar su inclusión económica, social y cultural.

En relación con la crisis migratoria venezolana, señaló que se coordinó el albergue de Carcelén, como un espacio temporal que brinde asistencia a las personas recién llegadas hasta que puedan ubicarse. En este ámbito también se coordinó con las autoridades nacionales el tema de la minga migratoria.

¹³ Entrevista realizada en la ciudad de Quito el 25 de octubre de 2018.

5.4. Grupo focal con bolsas de empleo de las universidades.

En la ciudad de Quito desarrollamos un grupo focal con los delegados de las Bolsas de Empleo de las Universidades: San Francisco de Quito, Flacso, Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE), Universidad Central del Ecuador y Escuela Politécnica Nacional¹⁴.

En este espacio tratamos sobre la presencia de los estudiantes extranjeros en las universidades, así como de los profesores extranjeros y la vinculación laboral de los ex estudiantes. Observamos que en la Flacso existe una mayor presencia de estudiantes del extranjero, sobre todo de la zona andina básicamente de Colombia, Perú y Bolivia, mientras que en la Universidad San Francisco se cuentan con estudiantes del extranjero que vienen de intercambio por uno o dos ciclos académicos y que no deben realizar un trámite adicional para sus estudios.

Para el caso de los estudiantes extranjeros de la Flacso se manifiesta la problemática del registro de títulos en la Senescyt, lo cual toma tiempo y en general es un proceso largo que puede tornarse engorroso. Este centro de estudios de postgrado no dispone datos de la vinculación laboral de los exestudiantes extranjeros, sin embargo, saben que muchos de los estudiantes extranjeros graduados vuelven a sus países de origen.

En el caso de la Universidad San Francisco de Quito manifiestan que el mayor inconveniente que tienen es con respecto al trámite para la visa de los profesores extranjeros, trámite en el que la Universidad apoya desde las instancias administrativas a fin de que los docentes e investigadores puedan dedicarse específicamente a su función. Que en este ámbito es difícil la contratación de investigadores bajo la ley ecuatoriana, y que existe una incompatibilidad entre la Ley de Movilidad Humana y la Ley de Educación Superior.

También la Universidad Central y la Universidad Politécnica Nacional manifiestan la problemática de la contratación de profesores e investigadores extranjeros, debido a las disposiciones contrapuestas de la Ley de Movilidad Humana y la de Educación Superior en el tema de los plazos de la contratación y la duración de las visas.

5.5. Entrevistas a cámaras, gremios de la producción, comercio, turismo y personas migrantes emprendedoras.

Para este apartado se solicitaron entrevistas a las cámaras de industrias, comercio y turismo de las ciudades mencionadas, sin embargo, no se obtuvo respuesta de todas y en algunos casos se recibió la negativa a participar, en razón de no tener datos respecto a las personas inmigrantes asociadas a sus cámaras y manifestar que eso directamente lo manejan las empresas en las que trabajan las personas inmigrantes. A pesar de esta respuesta, se contó con la participación de la **Federación de Cámaras de Turismo del Ecuador, FENECAPTUR** que agrupa a más de 25 cámaras

¹⁴ Actividad desarrollada en la Sala de Capacitación del Ministerio del Trabajo (Edificio Piedrahita) el 15 de octubre de 2018.

provinciales y cantonales del país, y a más de 12.000 establecimientos turísticos del país. Esta instancia delegó al Dr. Iván López¹⁵, Vicepresidente de la organización para la entrevista.

El Dr. López nos comentó que en el ámbito turístico se aprecia que la vinculación laboral de las personas inmigrantes se da en el sector formal de la economía. Manifiesta que los asociados de la FENECAPTUR son establecimientos formales que contratan extranjeros en el Ecuador con el procedimiento establecido por el Ministerio del Trabajo, incluso contratan a los trabajadores para la provincia de Galápagos que tienen un régimen especial.

En el caso hotelero, se visibiliza la existencia de las cadenas internacionales que trabajan en el país, y que contratan a extranjeros para los puestos directivos y jerárquicos, igualmente en las aerolíneas, en los restaurantes de lujo y en menor medida en las agencias de viajes.

Manifiesta que, a nivel operativo, en el sector se observa la contratación de personas inmigrantes, sobre todo de meseros de nacionalidad venezolana, quienes están contratados en el sector formal de la economía cumpliendo los procesos legales. Considera que en este sector no se arriesgan a contratar a personas en situación irregular porque arriesgan el buen nombre de las instituciones que representan, lo cual es un activo fundamental en el sector.

Entrevista al empresario inmigrante José Briceño: Se entrevistó al Ing. Jorge Briceño¹⁶, venezolano, radicado en la ciudad de Cuenca hace más de 8 años, quien emprendió una empresa que esta creciendo y se encuentra iniciando otra más. El Ing. Briceño manifestó que para él no fue muy engorroso su trámite de visado, así como el iniciar su empresa, en virtud de que *“hace 8 años atrás la situación en Venezuela no era tan catastrófica como ahora”*, y pudo contar con toda su documentación necesaria para tramitar la visa.

Manifestó que en la actualidad la situación es mucho más compleja y las personas que quieren salir de Venezuela, deben esperar más de un año por un documento oficial y la apostilla y además contar con muchos recursos para solicitarla.

El Ing. Briceño es parte de un colectivo de inmigrantes venezolanos que buscan apoyar a otros que están llegando actualmente, y ante la difícil situación de sus compatriotas solicita que se analice la documentación requerida para los migrantes venezolanos, y se haga una regulación especial, solicitando documentos alternativos, como el reporte de la Interpol en lugar del certificado de antecedentes penales o récord policial de Venezuela.

Manifiesta estar de acuerdo con la reglamentación del Estado ecuatoriano para revisar la admisión de las personas a las que va a admitir en su territorio, y considera que es una prerrogativa de cada Estado, sin embargo, destaca la necesidad de ser comprensivos con la situación humanitaria que vive Venezuela y en función de eso establecer una política diferenciada.

¹⁵ Entrevista realizada el 9 de octubre de 2018 en la ciudad de Quito.

¹⁶ Entrevista realizada en la ciudad de Cuenca el 18 de octubre de 2018.

5.6. Encuesta a empresas privadas de las ciudades observadas

Como parte del levantamiento de información se pidió la participación de 10 empresas importantes del sector privado de las ciudades de Quito, Guayaquil, Cuenca y Manta¹⁷, para que, mediante el sistema Google Docs. realicen por medio de sus gerentes de talento humano la encuesta que se refiere a las necesidades de personal y contratación de personas extranjeras. Hasta la fecha de cierre de esta consultoría (30 de noviembre de 2018), no se receptaron todos los formularios de respuesta de todas las empresas, solamente de 4. Sin ser esto un dato representativo, se exponen los principales resultados, con el fin de recoger en esta consultoría la visión de algunas empresas con respecto a la inclusión laboral de personas inmigrantes en el país.

- De las 4 empresas que llenaron la encuesta, 3 manifestaron que contratan a personas inmigrantes, y 1 que no contrata.
- Entre las **ramas de actividad y ocupaciones** en las que se emplean las personas migrantes se señalan: agricultura, agropecuaria, servicios, producción, gerencia de operaciones y gerencia de negocios.
- Entre las tres **principales nacionalidades de las personas inmigrantes** que trabajan las empresas encuestadas, se señalan: venezolanas, colombianas, peruanos, españoles, - en diverso orden-
- El **nivel en el que se concentra** la mayoría de las personas inmigrantes es el operativo, y el nivel intermedio, correspondiente a especialistas y una de las empresas señaló el nivel directivo o gerencial.
- Entre las **ventajas de contratación a inmigrantes** señaladas están: los salarios, la disponibilidad de tiempo, el nivel de especialización y la diversidad cultural. Sin embargo, otra empresa considera que no hay ninguna ventaja adicional al contratar a personas inmigrantes, que se trata de un trabajador más.
- Entre las **desventajas de la contratación a inmigrantes** está la inestabilidad. “El pensar que ese puesto puede ser ocupado por nacionales”. Los aspectos legales que hay que realizar, el tiempo para adaptarse al nuevo entorno y la situación de refugiado.
- Se señala a Quito como la **ciudad que concentra la mayor cantidad de trabajadores inmigrantes**, también a Manta, Durán y Guayaquil.
- En relación con la experiencia de la empresa con el trámite para el trabajo de las personas inmigrantes se señala que ha sido el adecuado y conforme a la ley.
- Como **recomendaciones** para las entidades competentes, para mejorar el proceso de regularización y autorización laboral para un trabajador inmigrante, se menciona: la “**ventanilla única**”, controlar y concentrar el control en empresas pequeñas, que pueden ser informales en la contratación, generar espacios para que el extranjero denuncie sin riesgo a perder su empleo. Se señala la necesidad de facilitar los trámites.
- Se señala como necesidad de las empresas de contratar a 15 personas en el área de agricultura a nivel nacional, dos técnicos electromecánicos automotrices y dos especialistas en procesos.
- Respecto al **rol principal del Ministerio del Trabajo relativo a la contratación de personas migrantes** en el Ecuador, se señala que es el control de los contratos, el control del trabajo digno y el evitar la explotación, fomentar la inclusión, emitir normativa para el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, principalmente. Para una empresa no existe ningún rol.

¹⁷ Las empresas invitadas a realizar la encuesta fueron: La Favorita, Pronaca, Grupo Difare, Colineal, Conecel, La Fabril, Conservas Isabel, Automotores Continental, EL Rosado, Banco Pichincha.

- Se señala que el **rol principal del Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana**, relacionado a la contratación de personas inmigrantes es la emisión de visas, emisión de pasaportes, el registro de información de las personas inmigrantes y el control de los documentos legales de los inmigrantes, regularización del estatus migratorio.
- Los entrevistados consideran que se podría coordinar con el gobierno, otros gobiernos y el sector privado de otros países, la contratación de personas inmigrantes en el Ecuador, de manera ordenada y segura.
- Consideran **que para lograr un reclutamiento y contratación de personas migrantes de manera ética** hay que cumplir con la ley, que el inmigrante tenga información, cuente con los documentos en regla, que se sancione a las empresas que abusan del inmigrante pagándole sueldos inferiores a la ley o fuera de ley, que el Estado genere formas de validar la información de educación y las experiencias previas de la persona inmigrante. Que se debe otorgar a los extranjeros, los mismos derechos y obligaciones que los ecuatorianos. No dar consideraciones especiales por ser extranjeros.
- Entre los **aspectos a mejorar para la contratación de personas inmigrantes** en el Ecuador, se señala la necesidad de un acuerdo regional con otros países, el control desde el Estado que permita la equidad y competitividad salarial, que la oferta sea acorde al mercado ecuatoriano y que al contratar al extranjero se lo haga en igualdad de condiciones que al ecuatoriano, que se de opciones de crecimiento en nuestro país a los inmigrantes en todas las áreas políticas y sociales, incentivos para la contratación de extranjeros. Fortalecer el control y emitir políticas públicas.

5.7. Entrevistas con reclutadoras de personal

Se solicitó a cinco reclutadoras de personal que trabajan en las principales ciudades del país, entrevistas sobre el tema de reclutamiento laboral de personas inmigrantes, obteniéndose la participación de dos reclutadoras: Selecta Talent Hunters y PwC.

El gerente de **Selecta**, Ec. Daniel Dávalos,¹⁸ nos informó que las grandes empresas nacionales y transnacionales realizan reclutamiento de personas migrantes, de manera general para los cargos directivos y gerenciales, que el reclutamiento a cargos gerenciales incluye en varios casos el pago del traslado, la vivienda y los gastos del grupo familiar de la persona contratada. Que las propias empresas solicitantes del reclutamiento y la contratación son las que se encargan del trámite legal del visado, y que a los funcionarios y empleados no se les cobra por el proceso de reclutamiento y selección, que la empresa contratista es la que asume el gasto que es proporcional al sueldo del cargo.

Según información que conoce el gerente de Selecta, en este segmento empresarial el reclutamiento, la selección y contratación de personal se da conforme a la ley, es parte del sector formal de la economía y se juega mucho el prestigio de estas empresas. También informó que a nivel intermedio se observa que personas formadas en el ámbito tecnológico y de hardware han sido reclutadas para trabajar en el Ecuador.

De la información proporcionada por el Gerente de Selecta, se infiere que el proceso de reclutamiento no es igual que una “tercerización laboral”, ya que los empleados no deben pagar a

¹⁸ Entrevista realizada en la ciudad de Quito el 12 de octubre de 2018.

un tercero por el proceso de selección, reclutamiento y contrato, sino que es el empleador el que paga a la reclutadora por este servicio, el mismo que es todo un proceso interno en la empresa o externo, y que se cobra en función de un porcentaje fijo calculado en base al sueldo del puesto. Que los sectores atendidos por Selecta son: banca y finanzas, tecnología y comunicaciones, empresas familiares, turismo, comercio, logística, construcción, manufactura, minería, petróleo, agroindustrias y servicios, principalmente.

Se destaca la relación laboral directa que tiene el reclutado o persona seleccionada con la empresa a la que se vincula, y que con la empresa reclutadora no existe ninguna relación ni laboral, ni de servicios profesionales, relación que solamente existe entre la empresa reclutadora y la empresa que contratará a la persona reclutada y seleccionada.¹⁹

PwC delegó a la funcionaria Lucía Ruíz²⁰ para atender la entrevista, quien manifestó que, en el ámbito del reclutamiento, en muchas empresas y en la propia PwC opera primero el reclutamiento interno y que una vez agotado el mismo, se procede a una selección al externo de las empresas. Que, en el caso de la PwC de Ecuador, se cuenta con 3 inmigrantes venezolanos que han aplicado para las vacantes en el país como consultores seniors. Que estos casos no se manejan como expatriación ya que es el empleado el que busca un cambio de país, por tanto, la empresa no asume el trámite ni el cambio de domicilio ni el alojamiento.

En este caso observaron que lo más complejo para solicitar la visa correspondiente (profesional o de trabajo) ha sido contar con la documentación oficial apostillada del país de origen, lo cual en Venezuela es muy difícil, burocrático y caro.

Indica que el servicio que brinda PwC de selección de profesionales para las empresas toma datos de las bolsas de empleo de las universidades, ya que con ellas realizan ferias de empleo, y de ahí se buscan perfiles juniors.

La funcionaria delegada señaló que los servicios que brinda PwC son de consultoría y de asesoría en el ámbito del talento humano, para las empresas internacionales y nacionales y que no existe una relación laboral con las personas reclutadas y seleccionadas, sino que esta es directa con la empresa que contrató los servicios de selección de personal de PwC²¹.

En el ámbito de las reclutadoras de personal se observa que **no existen estadísticas sobre la colocación de personas inmigrantes en el mercado de trabajo ecuatoriano**, sin embargo, se conoce que la misma opera para sectores gerenciales e intermedios como los especialistas y que se cumplen con los procesos legales establecidos para que las personas desarrollen sus actividades laborales.

Es necesario destacar que, de conformidad con la información proporcionada por los entrevistados, se conoce que las reclutadoras no tienen la figura de empresas tercerizadoras, que sus servicios se

¹⁹ Información incluida en función de los comentarios y observaciones presentados en la reunión del 13 de diciembre de 2018, cuando se expuso los resultados de la consultoría.

²⁰ Entrevista realizada el 25 de octubre de 2018 en la ciudad de Quito.

²¹ Párrafo insertado en función de los comentarios y observaciones presentados en la reunión del 13 de diciembre de 2018, cuando se expuso los resultados de la consultoría.

ofertan como consultorías de selección de ejecutivos, jefes y especialistas, y en general de seguimiento e incorporación del talento humano seleccionado en las empresas requirentes, así como de servicios complementarios en el ámbito de la gestión del talento humano.

5.8. Entrevistas a académicos e investigadores en materia de migración y derechos humanos.

Se realizó una búsqueda en las universidades de Quito, Guayaquil, Cuenca y Manta sobre los programas de postgrado relacionados al tema de los derechos humano y movilidad humana, y en especial de derechos laborales de las personas migrantes, así como las líneas de investigación en estos ámbitos, y se encontraron pocas universidades que trabajan estas temáticas. En la ciudad de Guayaquil y Manta no hay una oferta académica relacionada, ni líneas de investigación. En las ciudades de **Quito y Cuenca se ofertaron en su momento diplomados, especialidades y postgrados en general sobre temas de movilidad humana, desarrollo social y políticas públicas**, y se trabajan en líneas de investigación al respecto. Estas universidades son la Flacso, Universidad Andina Simón Bolívar, la Universidad de Cuenca y el Instituto de Altos Estudios Nacionales, IAEN.

No se pudo concretar una entrevista con la responsable del manejo de este tema en la Flacso, en función de su agenda y sus prioridades. se logró entrevistar a responsables de estos ámbitos en la Universidad Andina Simón Bolívar, la Universidad de Cuenca y el IAEN.

En la **Universidad Andina Simón Bolívar** se entrevistó al Dr. Carlos Reyes²², Coordinador del Programa Andino de Derechos Humanos y de la Maestría en Investigación en Derechos Humanos mención América Latina. El Dr. Reyes destacó la importancia del acceso al trabajo, ya que permite el ejercicio de otros derechos fundamentales como el de la alimentación, vivienda, salud y educación. En el caso de las personas en situación de movilidad humana, podría percibirse como el primer derecho debido a la interdependencia con los otros, sin embargo, en la realidad el ejercicio de un derecho no asegura el cumplimiento de otros.

También destacó que a nivel normativo el Ecuador es un país muy garantista a nivel supra, pero en el plano más regular funcionan otras leyes que limitan y dificultan la integración de las personas en situación de movilidad, como es el caso del tratamiento constitucional de los derechos de las personas (nacionales y extranjeros) y las disposiciones de la Ley Orgánica de Movilidad Humana.

Frente a la situación del colectivo venezolano recomienda la necesidad de pensar en una política integral, donde el Estado asuma este fenómeno como el reconocimiento de que hay una crisis humanitaria, lo cual le permita levantar recursos, coordinar con otros organismos y gobiernos y dar una respuesta regional a esta problemática de millones de personas.

²² La entrevista se llevó a cabo el 10 de octubre de 2018 en las instalaciones de la Universidad Andina Simón Bolívar, de la ciudad de Quito.

También destaca que en los ámbitos de salud y educación no se observa una limitación al ejercicio de los derechos de las personas inmigrantes, ya que se atiende a todas las personas, incluso a quienes están en situación de irregularidad.

Finalmente, con base a los criterios xenófobos que comenzaron a circular en contra de las personas venezolanas, destaca la **importancia de la sensibilización en el tema de derechos** y la construcción de una política integral que garantice el ejercicio de derechos a todas las personas independiente de su condición migratoria. En este mismo sentido es fundamental transitar hacia la formalidad de la economía, ya que el mayor porcentaje de la población laboral está en el mercado informal en el cual se vulneran sus derechos.

En la **Universidad de Cuenca** se entrevistó al Dr. Diego Roldán²³, docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas e investigador del área de Economía Laboral y Movilidad Humana. Quien manifestó que la problemática laboral de las personas inmigrantes en Cuenca se relaciona a su actividad en el sector informal de la economía, en donde hay presencia importante de personas inmigrantes peruanas dedicadas a la construcción, que sustituyen a los albañiles locales que han emigrado del país, y que últimamente hay una fuerte presencia de personas inmigrantes venezolanas en el sector del comercio y los restaurantes donde trabajan como meseros, de los cuales destaca su capacitación en atención al público lo que ha contribuido a mejorar la calidad de atención de los empleados locales.

De la inmigración colombiana observa que es una migración más histórica, pero con menor presencia en la provincia, manifiesta que se encuentra laboralmente en las áreas del hotelaría, a nivel gerencial y en el sector de la construcción, y finalmente destaca la presencia de jubilados estadounidenses que trabajan para no aburrirse en sus emprendimientos o en voluntariados.

Para el Dr. Roldán es fundamental que la política migratoria no genere más xenofobia, ya que muchas veces las acciones a favor de las personas migrantes generan este sentimiento porque diferencian a los extranjeros o inmigrantes de los nacionales. Manifiesta que el problema no es ser inmigrantes, sino ser pobres y vulnerables. Que es fundamental que en las políticas se aseguren los mismos derechos a las personas nacionales y a los extranjeros.

Del **Instituto Ecuatoriano de Altos Estudios -IAEN-** se entrevistó a la PhD. Daniela Céleri²⁴, coordinadora de la Maestría en Relaciones Internacionales y Diplomacia, Mención en Movilidad Humana, quien informó que desde el IAEN junto a la Unidad de Gestión de Movilidad Humana del Gobierno de Pichincha, se encuentran levantando una investigación sobre la situación laboral y el aporte económico de los inmigrantes en Quito, que permitirá conocer la situación real de las personas inmigrantes y a raíz de eso proponer las acciones de política pública que sean necesarias. Este levantamiento de información se terminará de realizar en diciembre de 2018.

²³ Entrevista desarrollada el 18 de octubre de 2018 en la ciudad de Cuenca en las instalaciones de la Universidad de Cuenca.

²⁴ Entrevista realizada el 15 de noviembre de 2018 en las instalaciones de IAEN en la ciudad de Quito.

Con relación al tratamiento diferenciado a las personas inmigrantes, considera que no es necesario, ya que puede aumentar la xenofobia, más bien recomienda tratar la inmigración de manera general, y tender a no crear diferencias entre nacionales e inmigrantes, sino más bien generar igualdad de trato.

En el caso de la situación inmigratoria venezolana, considera que, si se da un tratamiento diferenciado a este colectivo, debe obedecer a una situación humanitaria como una crisis, no a su nacionalidad.

Manifestó que las políticas migratorias deberían ser para todos los segmentos de la población, no solo para los trabajadores cualificados, y que es fundamental transitar a una economía formal, y analizar en su conjunto, desde la integralidad el fenómeno migratorio y los delitos de trata y tráfico vinculados a esta temática.

5.9. Entrevista a cooperantes internacionales en materia de refugio

En vista de que el Ecuador es un país que recibe a personas refugiadas, e incluso es el mayor receptor a nivel regional desde hace algunos años, es fundamental entender la situación del colectivo refugiado y su vinculación laboral, por lo cual consultamos a la Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados, ACNUR y a la ONG internacional HIAS respecto a la situación de las personas refugiadas en el país.

En Guayaquil nos atendió la responsable local de **Hias**, María José Gómez de la Torre²⁵, quien manifestó que HIAS es una institución internacional con el mandato de acoger al extranjero y proteger al refugiado, que opera en varias ciudades del Ecuador y asiste a más o menos 35.000 refugiados y solicitantes de asilo anualmente. Entre los beneficiarios directos de HIAS están las personas con necesidades jurídicas y de protección, cabezas de hogares monoparentales, sobrevivientes de violencia sexual y de género, personas con enfermedades crónicas y discapacidades, adultos mayores, jóvenes separados de sus familias y minorías.

Trabajan de manera cercana con instituciones del gobierno, organismos asociados y el sector privado, para promover la integración local y el desarrollo de medios de vida sostenibles de la población refugiada. Brindan asistencia psicosocial, orientación legal y medios de vida sostenibles. Manifiestan que entre las problemáticas de las personas refugiadas se cuenta la falta de trabajo digno, la xenofobia y la discriminación, y el largo proceso para conferirles su estatus de refugiados.

Andrea Leonoro²⁶, **Oficial de Protección de ACNUR** en Quito, dio a conocer que no hay información estadística de la vinculación laboral de las personas refugiadas en el Ecuador. Que Acnur tiene datos sobre las personas que han recibido capacitación en el programa “modelo de graduación”.

El apoyo de Acnur es identificar las necesidades de protección que tienen las personas. En el caso de las personas venezolanas, la mayor problemática es la regularización migratoria, que les permita

²⁵ Entrevista realizada en la ciudad de Guayaquil el 17 de octubre de 2018.

²⁶ Entrevista realizada el 26 de octubre de 2018 en la ciudad de Quito.

acceder al trabajo. Le han propuesto a la Cancillería la revisión de los requisitos y los costos de las visas para las personas venezolanas. Señala que se está trabajando en una propuesta de reforma de Ley de Movilidad Humana, la misma que tomará tiempo. Que la Cancillería trabaja en un plan de respuesta a la situación de los venezolanos. Que están trabajando en una visa electrónica que ayudará al agilizar el acceso en el caso de una situación migratoria regular.

Para Acnur es ideal el reconocimiento del refugio individualizado, que el Ecuador puede hacerlo porque tiene los medios, bajo la definición establecida en la convención de Cartagena, y ver vías de regularización. Que el proceso toma tiempo y que debe ser analizado el caso, pero mientras se resuelve ellos pueden acceder a su visa humanitaria. Que el principal punto de abogacía es buscar una manera de regularizar a las personas para que puedan acceder a otros derechos, como el trabajo digno, seguridad social, entre otros.

5.10. Entrevista a representante sindical

Entrevistamos a Edwin Bedoya²⁷, Vicepresidente de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores -CEDOCUT- para conocer como es la presencia de trabajadores inmigrantes en el movimiento sindical ecuatoriano.

Al respecto Edwin informó que muy pocos inmigrantes se integran a los sindicatos, y que quienes están sindicalizados lo hacen en función de la empresa en la que laboran y porque ya llevan un tiempo considerable en la misma.

En relación a los actuales flujos migratorios, manifiesta que no tienen presencia sindical, entre otras causas porque los inmigrantes no tienen la intención de radicarse en el Ecuador, sino de conseguir recursos en un tiempo determinado y continuar su trayecto migratorio, y porque también se encuentran en situación de informalidad, lo cual no es un obstáculo para sus derechos sindicales, sin embargo, no les interesa.

Manifestó que están trabajando en un proyecto para crear un Frente Sindical de Trabajadores Migrantes, en el mismo que se pueda incidir sobre la política laboral migratoria y proteger los derechos de la clase laboral en situación de movilidad humana. Precisó que para lograr esto, es necesario sensibilizar a la población migrante sobre sus derechos y los beneficios de la agremiación sindical. Especialmente hay que informar que no se requiere tener una situación migratoria regular para la sindicalización.

6. Identificación de cadenas de valor que trabajan con reclutadoras nacionales e internacionales

Preliminarmente se conoció que las personas inmigrantes en el Ecuador están trabajando en los temas de comercio y atención al público en el sector comercial y de servicios, áreas en las que son reconocidos por sus cualidades y calificación para la atención. En estos ámbitos la presencia de personas inmigrantes se da tanto en el sector formal como en el informal.

²⁷ Entrevista realizada el 28 de noviembre de 2018 en la ciudad de Quito

De igual manera, nos informaron que en las áreas de tecnología, innovación y procesos se buscan a profesionales inmigrantes capacitados. Se ha identificado que en los temas de belleza y spa también existe una vinculación laboral muy notoria por parte de personas venezolanas y colombianas especialmente.

Sin embargo, no existe información completa en el país sobre la vinculación laboral de las personas inmigrantes, y su apoyo en la cadena de valor, especialmente porque la mayoría se encuentra en el sector informal de la economía y también porque su actividad es muy cambiante.

Es necesario generar información, estadísticas e investigación en este campo a fin de determinar los sectores y subsectores laborales, las ramas de actividad y ocupación de las personas inmigrantes. También es necesario conocer la demanda laboral que el país tiene y ver los mecanismos adecuados para empatar la demanda y la oferta laboral, aprovechando los recursos disponibles de la migración en el marco de la legalidad y bajo el respeto de los derechos de todas las personas.

Conclusiones

1. El Ecuador de hoy enfrenta una nueva realidad inmigratoria que se desconoce a profundidad, que es dinámica y cambiante, y que demanda una serie de acciones y políticas para la atención de las personas inmigrantes conforme lo establecido en el marco constitucional. El flujo de inmigrantes venezolanos es un fenómeno reciente que ha crecido y rebasa las capacidades institucionales e incluso nacionales para la atención y respuesta a sus necesidades.
2. Existe una amplia normatividad, especialmente a nivel internacional que proclama los derechos de las personas migrantes y sobre todo la igualdad de los derechos de los nacionales y personas en situación de movilidad humana, sin embargo, en la práctica no se da una igualdad material, especialmente cuando las personas migrantes están en situación irregular y no pueden ejercer algunos de sus derechos, entre ellos el derecho al trabajo digno o a la seguridad social, entre otros.
3. Existen convenios internacionales antiguos que proclaman derechos para las personas migrantes que no han sido suscritos, ni ratificados por todos los Estados, y que se han demorado mucho tiempo en entrar en vigor, a raíz de cumplirse el número de ratificaciones requerido.
4. La seguridad social es un derecho humano fundamental al que muchas personas inmigrantes y nacionales en situación de vulnerabilidad e informalidad no pueden acceder, lo que agrava su indefensión e inseguridad y vulnera el ejercicio de sus derechos humanos. Un gran porcentaje de la población ecuatoriana, y de la población inmigrante se encuentra sin acceso a la seguridad social contributiva, y en la situación de crisis económica y financiera que vive el país, otro porcentaje importante corre el riesgo de no ser cubierta por la seguridad social no contributiva y por los mecanismos de protección social.
5. Del estudio realizado se observa que existen disposiciones y regulaciones del reclutamiento laboral a nivel internacional, sin embargo, en el Ecuador su tratamiento normativo es mínimo, y en la práctica es un espacio reservado para los niveles gerenciales – en su mayoría- de las

empresas transnacionales o grandes empresas nacionales. A nivel operativo e intermedio no ha operado dicha modalidad y no existe una regulación amplia al respecto. Las empresas reclutadoras en el Ecuador operan como empresas consultoras de selección de ejecutivos o de personal y brindan servicios de gestión del talento humano y áreas afines. No funcionan como empresas tercerizadoras y no mantienen una relación laboral con el personal reclutado.²⁸

6. El estudio de las experiencias internacionales del reclutamiento de trabajadores muestra ventajas y desventajas de este tema, pero sobre todo la necesidad de regular esta práctica y analizar las consecuencias, así como los mecanismos para que sea más amplio y fomente condiciones de igualdad y equidad.
7. No existe una normativa específica sobre el reclutamiento laboral en el país, pero en un marco más amplio, existen importantes instrumentos jurídicos que protegen los derechos humanos de las personas y entre ellos los derechos al trabajo de las personas en situación de movilidad, por lo que el reclutamiento laboral debe tomar en cuenta estos principios básicos y desde ahí desarrollar un marco normativo que permita su implementación.
8. Los datos obtenidos del levantamiento cualitativo de información laboral en el Ecuador muestran que el reclutamiento está poco difundido y que aplica a un sector mínimo de la población y básicamente a un sector cualificado, quedando por fuera los ámbitos operativos y los segmentos no cualificados de la población.
9. De la observación realizada con las personas inmigrantes, se destaca como una constante su vulnerabilidad al encontrarse en su mayoría, en el ámbito irregular y en el mercado informal del trabajo, sectores en los cuales no se pueden ejercer sus derechos humanos, entre ellos los derechos al trabajo y la seguridad social, a pesar de toda la normativa constitucional y supranacional que establece el acceso a estos derechos a pesar de su condición migratoria. En la práctica estas situaciones, junto con las condiciones económicas y sociales del país, limitan el ejercicio de los derechos laborales de manera específica, de las personas en situación de movilidad humana.
10. Se observa que las disposiciones referidas a los derechos de las personas migrantes, en especial de los derechos laborales, deben ser garantizados y cumplidos por una serie de instituciones que tienen a su cargo una competencia segmentada en la materia y la emisión de política pública en ámbitos diversos y complementarios.
11. El trabajo de los gobiernos autónomos descentralizados a favor de la inclusión de los grupos de atención prioritaria, en el marco de sus competencias, contribuye al ejercicio de los derechos fundamentales, como el derecho al trabajo que tienen todas las personas, incluyendo las personas migrantes. La coordinación que los GAD realizan con otras instancias públicas y privadas, nacionales y seccionales es fundamental para sumar esfuerzos en la gestión pública

²⁸ Aclaración insertada en función de la reunión realizada el 13 de diciembre de 2018, en la que se presentaron los resultados de la consultoría a las instituciones nacionales y agencias del sistema de Naciones Unidas.

de los derechos laborales. El accionar del GAD es más cercano a la población y por tanto tiende a ser más eficaz y eficiente, logrando resultados que se revierten en la gobernanza local.

12. Con relación a la información analizada en las universidades llamó la atención el pequeño número de las mismas que trabaja el ámbito de la movilidad humana y de los derechos humanos, entre ellos los laborales, áreas de suma importancia en el ámbito nacional e internacional, y de temas de actualidad que vive la comunidad internacional en una dinámica cambiante y de importancia política y geopolítica. De igual manera la investigación en estos ámbitos es bastante focalizada en ciertas universidades de tradición humanitaria en pocas de las ciudades observadas.
13. De la información obtenida con las cámaras y gremios se concluye la importancia de las buenas prácticas corporativas y su contribución al tratamiento adecuado de los derechos humanos, en concreto del ejercicio del derecho al trabajo como un mecanismo de desarrollo personal y colectivo y como medida de inclusión económica y social.
14. La encuesta a las empresas privadas seleccionadas evidencia la necesidad de trabajar en la sensibilización de los temas migratorios y de los derechos de las personas en situación de movilidad, así como ahondar en el análisis de la demanda laboral que las mismas tienen, y que podría ser gestionadas a través del reclutamiento, en el marco de una política de corresponsabilidad y de inclusión.
15. El trabajo que realizan los cooperantes internacionales y nacionales en los temas de refugio y migración son fundamentales para el fortalecimiento de la gestión de la movilidad humana en sus diversas categorías, y en la actual coyuntura del país, debe ser fortalecido.
16. Se observa que los derechos sindicales no son ejercidos por la mayoría de las personas en situación de movilidad humana, principalmente en razón al carácter temporal de los mismos en sus rutas migratorias, así como a su condición de irregularidad en muchos casos, perdiendo un espacio de incidencia política para el mejoramiento de las condiciones laborales y la reivindicación de sus derechos colectivos.
17. Las disposiciones legales y los instrumentos internacionales son importantes para la exigencia de los derechos y para que los países adecuen su normativa interna a dichos instrumentos internacionales, sin embargo, no solamente se requieren leyes, sino que las mismas aterricen en política públicas que se implementen en acciones y programas que faculten el ejercicio de los derechos.
18. No se cuenta con información actualizada, completa, integral sobre el fenómeno migratorio, especialmente inmigratorio en el Ecuador. Es necesario que se destinen recursos para levantar un sistema de información actualizado y dinámico que permita entender las necesidades de la población y generar política pública acorde a las mismas. En este ámbito es importante que se incluya un enfoque de género a fin de conocer y diferenciar la situación de los inmigrantes en función del género, ya que se parte de la premisa de que las mujeres en general son más

vulnerables por su género y por tanto las mujeres inmigrantes estarían en una doble situación de vulnerabilidad, lo que demanda políticas adecuadas para su adecuada atención.²⁹

19. La migración irregular es un negocio que beneficia a muchas mafias y permite la explotación de las personas y la vulneración de sus derechos. De la mano de la migración irregular está el tráfico ilícito de migrantes y la trata de personas, delitos transnacionales que implican una red de actores y una estructura enorme con réditos económicos muy altos para quienes la manejan.
20. En la actualidad la región latinoamericana, especialmente suramericana enfrenta la masiva llegada de personas inmigrantes venezolanas que no tienen acceso a la documentación de su país de origen para regularizar su situación migratoria, circunstancia que les sumerge en el ámbito de la informalidad e irregularidad y les hace más vulnerables a situaciones de explotación.
21. Una de las constantes observadas en las entrevistas levantadas y del análisis de la documentación revisada, es la falta de sensibilidad sobre el fenómeno migratorio, y el desconocimiento de los derechos de las personas en situación de movilidad humana, de manera específica en el ámbito laboral, así como el desconocimiento de los derechos laborales de las personas migrantes por parte de los propios funcionarios públicos que trabajan en ese ámbito.

A continuación, se presenta un cuadro que resumen los aspectos más importantes y agregados de estas conclusiones.

²⁹ Aclaración incluida en función de la observación planteada por la delegada de la agencia ONU Mujeres en la reunión de presentación de los resultados de la consultoría, realizada el 13 de diciembre de 2018.

Tabla 4: Principales conclusiones

<p>Ecuador enfrenta un nueva realidad migratoria</p> <ul style="list-style-type: none">• No hay datos completos ni actuales.• Se requieren estadísticas y caracterización de la realidad nacional y regional.• Conocer el ejercicio de los derechos laborales de personas en situación regular e irregular.
<p>Se requiere una política integral de movilidad humana</p> <ul style="list-style-type: none">• Instituciones públicas rectoras de las políticas.• Articulación con los Gad y sociedad civil.• Fomentar buenas prácticas empresariales en materia de movilidad humana.
<p>Análisis detallado del reclutamiento laboral</p> <ul style="list-style-type: none">• Actualmente a nivel generencial y para un sector altamente cualificado.• Determinar obligaciones de los países de origen y destino.• Normativa secundaria adecuada.• Estudio del mercado laboral ecuatoriano y la demanda laboral insatisfecha vs. perfil migratorio de la población inmigrante.
<p>Necesidad de sensibilización y difusión de derechos</p> <ul style="list-style-type: none">• Difusión de los derechos humanos: igualdad, migración, trabajo, entre otros.• Normativa internacional y nacional.• Ventajas de la migración para los países de destino.• Corresponsabilidad de los países ante una crisis humanitaria.• Cumplimiento de derechos independiente de la condición migratoria: trabajo, seguridad social, sindicalización, entre otros.

Elaboración propia

Recomendaciones

1. Es necesario plantear un estudio que caracterice la realidad inmigratoria del Ecuador, para lo cual se debe formular una acción colectiva que involucre a la academia, los gobiernos autónomos descentralizados y las diversas instancias del Ejecutivo que deben brindar servicios a la población en situación de movilidad humana, así como normar las situaciones en las que se desenvuelven. Es necesario generar información estadística adecuada para la formulación de política pública integral e integrada que atienda el fenómeno inmigratorio de manera adecuada y sin aumentar el sentimiento de xenofobia.
2. Los Estados y la comunidad internacional deben trabajar en políticas que tiendan a la regularización de las personas inmigrantes, y en general a igualar los derechos de los extranjeros y los nacionales, como único mecanismo para atacar la xenofobia y lograr una inclusión social y económica plena.

3. Se debe trabajar en políticas de inclusión a la seguridad social para todas las personas que se encuentran en el sector informal de la economía y en situación de vulnerabilidad, entre ellos la población inmigrante y se debe enfocar esfuerzos regionales para transitar a una economía formal, que de por sí brinde protección social a la población no cubierta aún.
4. Siendo el reclutamiento un de las estrategias para coordinar flujos migratorios y lograr la inclusión laboral de las personas inmigrantes, se deben analizar más aspectos y condiciones previas a utilizarlo en acuerdo con otros países o con reclutadoras internacionales, las mismas que deben ser reguladas y controladas por las instancias nacionales a cargo de la política laboral y migratoria.
5. La instauración de procesos de reclutamiento como política pública debe basarse en el ejercicio de los derechos humanos y dentro de estos, de los derechos laborales de las personas inmigrantes, lo que implica que los Estados asuman su responsabilidad ante este mecanismo y no dejen que se regule por las leyes de la oferta y la demanda, lo que requiere que se implementen políticas de codesarrollo y responsabilidad compartida entre los países receptores y emisores de trabajadores inmigrantes.
6. Se debe analizar con detenimiento las experiencias internacionales del reclutamiento laboral, como medida para la inclusión de las personas migrantes y como factor de codesarrollo. Es necesario estudiar las buenas prácticas que se han dado al respecto y entender las causas y requisitos para las mismas, a partir de eso formular una política que permita su implementación enfocada en el reclutamiento ético y en el trabajo decente, para la inclusión de todos los segmentos de la sociedad y no enfocarse solamente en el aprovechamiento de los recursos o talentos de una economía generando la “fuga de cerebros” y ahondando la inequidad y brechas sociales.
7. Es necesario que se estudien mecanismos para empatar la demanda laboral del Ecuador y la oferta de las personas inmigrantes que se encuentran en el país o que pueden venir a llenar esa demanda no cubierta, lo que debe manejarse de manera integral y sin exacerbar los sentimientos de discriminación y xenofobia, acompañada de una amplia campaña de sensibilización sobre el tema migratorio y los derechos de las personas en situación de movilidad.
8. Es necesario encaminar esfuerzos hacia la formalización de la economía y de la regulación migratoria de las personas inmigrantes que se encuentran en situación irregular, como una vía para garantizar el ejercicio de los derechos humanos.

Para ello, es necesario que se combata la explotación laboral y se generen políticas productivas que incrementen el empleo digno o pleno empleo, en el que se garanticen los derechos laborales, en este ámbito se debe impulsar el reclutamiento ético, que ya se está trabajando a nivel internacional y que puede ser un mecanismo para mejorar los manejos de los problemas

migratorios y laborales, que deben ser vistos y abordados como temas que competen a la comunidad internacional.

9. Es necesario que las diversas entidades y autoridades nacionales y locales competentes en la materia de derechos laborales derechos de las personas en situación de movilidad humana, coordinen acciones y políticas con un enfoque integral tendientes a la garantía de los derechos en igualdad de condiciones.
10. La acción de los GAD en el ámbito de la movilidad humana es fundamental y debe tender a una institucionalización de la política y servicios, promoviendo el funcionamiento de los sistemas de protección integral. Los gobiernos locales deben destinar y buscar recursos para lograr la gestión de la movilidad humana, de manera rápida para la atención de las demandas ciudadanas y en la vía de la gobernabilidad y gobernanza local.
11. Es necesario motivar a la academia a que se sume al análisis, investigación y estudio de la problemática migratoria, tema de gran relevancia mundial y nacional que demanda de soluciones innovativas para mejorar la gestión del ejercicio de los derechos.

En esta misma vía, es necesario que desde la academia se genere pensamiento en torno a mejorar las condiciones laborales y de trabajo que se desarrollan en el país, recordando que el tratamiento del trabajo debe ser el de un derecho humano fundamental, tal como se lo concibe en los instrumentos internacionales y las disposiciones constitucionales.

12. Es recomendable fortalecer la sensibilización de las empresas y sector privado sobre los derechos laborales de las personas en general y en especial del colectivo migrante. Se debe trabajar en concientizar sobre la corresponsabilidad de los países en el ámbito migratorio y en la supremacía de los derechos humanos de las personas, sobre temas ideológicos y económicos.
13. Las acciones de la cooperación internacional deben ser complementarias y articuladas con las necesidades nacionales en la gestión de la movilidad humana. En la actualidad, la comunidad internacional y las agencias internacionales deben apoyar el trabajo de los países receptores de los flujos migratorios. La gestión adecuada de la migración internacional debe ser entendida como una responsabilidad conjunta de la comunidad internacional, que debe dar una respuesta a las crisis humanitarias que motivan la salida masiva de los nacionales de un país a otros.
14. La sindicalización es un derecho de las personas que no debe ser limitado por su condición migratoria y que constituye un mecanismo de incidencia para el mejoramiento de las relaciones laborales y de clase. Es necesario que se sensibilice sobre el alcance del movimiento sindical y que se promocióne y difunda en el colectivo migrante este espacio, que puede ser un instrumento para la reivindicación de sus derechos laborales.
15. Es necesario trabajar en la construcción de una política integral de movilidad humana, que responda a la realidad del país y del fenómeno migratorio. En el Ecuador no se cuenta con una

política integrada y sistémica, se dispone de una Ley Orgánica de Movilidad Humana que es bastante nueva, pero más allá de la ley, es necesario transitar hacia una política con competencias claras de los autores y con complementariedad de estos, en el ámbito nacional y local, así como sectorial e intersectorial.

16. En el ámbito de la irregularidad migratoria y su relación con la trata y tráfico de personas migrantes, es necesario buscar alternativas de regularización que garanticen al acceso y ejercicio de los derechos. La regularización de las personas migrantes es una fuente inmediata para cortar las mafias y cadenas de explotación contra las personas migrantes en situación de vulnerabilidad.
17. Es indispensable encontrar mecanismos eficaces para la protección del derecho al trabajo, de todas las personas y de aquellas que se encuentran en situación de movilidad humana, uno de ellos puede ser el reclutamiento y la selección de personal, siempre que se adapte a los parámetros legales de los países de origen y de destino y exista una responsabilidad compartida de los países involucrados, o de las instancias privadas si se lo maneja por medio de reclutadoras privadas, en cuyo caso los Estados no dejan de ser responsables y garantes del ejercicio de los derechos laborales.
18. Ante la crisis venezolana, que desborda las capacidades de Ecuador para atender los requerimientos del colectivo inmigrante, se requiere una acción regional y en conjunto de la comunidad internacional, que reconozca la crisis humanitaria y brinde la protección internacional adecuada y de manera ágil para garantizar el ejercicio de los derechos humanos. Se requieren fondos y asistencia técnica para atender de manera oportuna y eficiente los requerimientos de la población venezolana.
19. Es necesario realizar campañas masivas de sensibilización de la movilidad humana y de los derechos de las personas migrantes, a fin de concientizar a la ciudadanía al respecto y combatir los pensamientos xenófobos que se evidencian en los espacios públicos y redes sociales con respecto a la presencia de las personas inmigrantes en el país. La migración debe ser entendida como un derecho y como contrapartida, la obligación de otros países de recibir a quienes migran, más aún si los migrantes están motivados por crisis humanitarias. Esta difusión debe contener los beneficios de la migración para las comunidades de destino y de origen, de manera que se entienda el carácter circular de la misma.
20. A continuación, se presenta una propuesta de Hoja de Ruta para realizar un estudio y actualización de la situación migratoria del país, con énfasis en conocer la realidad del colectivo inmigrante. Con base a la información que se levante, se propone trabajar en el estudio de las reformas legales que correspondan, en un protocolo de atención a las personas migrantes y una guía de servicios para las mismas.

Hoja de Ruta para el estudio y actualización de la situación de la movilidad humana en el Ecuador

Se presenta una propuesta para levantar un estudio de la situación migratoria en el Ecuador **con énfasis en el proceso inmigratorio**, lo que permitirá formular una política pública integral de movilidad humana y dar respuesta a la coyuntura y a los pedidos pendientes de la comunidad migratoria (de todas las categorías).

Se propone trabajar de manera articulada con instancias gubernamentales y de la sociedad civil aprovechando recursos y sumando a actores para generar apropiación de la temática.

Acción	Responsable	Coordinación	Tiempo
<p>Campaña ciudadana de sensibilización sobre la migración y sus derechos</p> <p>Con el objetivo de contribuir al conocimiento de los derechos de las personas en situación de movilidad humana, y atacar la xenofobia y discriminación, difundiendo las ventajas de la migración organizada y regulada.</p>	<p>Viceministerio de Movilidad Humana SECOM</p>	<p>Universidades: Escuelas de Derecho y de Comunicación. Canales de TV Asociaciones de Radios Asociaciones de migrantes Embajadas y agencias de cooperación. (se podría convocar a un concurso para contar con autogestión del spot)</p>	<p>1 mes para la formulación, y una campaña permanente (por lo menos un año)</p>
<p>Campaña de sensibilización para funcionarios públicos sobre la inmigración con derechos</p> <p>Formular un curso online para funcionarios públicos a nivel nacional o por lo menos de las ciudades de Quito, Guayaquil, Cuenca, Manta, Tulcán y Machala sobre los derechos de las personas inmigrantes (con énfasis en los derechos laborales) dedicado a funcionarios del ejecutivo y de los GADs que atienden a personas migrantes en las áreas de: trabajo, seguridad social, salud, educación e inclusión económica y social.</p> <p>El objetivo es que los funcionarios públicos sean conscientes de su función y competencias en el ámbito migratorio, al atender a</p>	<p>Viceministerio de Movilidad Humana</p>	<p>Ministerio del Trabajo Ministerio de Salud Pública MIES Ministerio de Educación GAD provinciales de: Carchi, Pichincha, Guayas, Azuay y el Oro GAD cantonales de: Tulcán, Quito, Guayaquil, Cuenca, Manta y Machala Defensoría del Pueblo Consejo Nacional de la Igualdad para la Movilidad Humana.</p>	<p>2 meses</p>

<p>personas inmigrantes y que se garanticen los derechos de las personas en situación de movilidad.</p>			
<p>Estudios de la realidad de las personas inmigrantes en las ciudades de Guayaquil, Cuenca, Manta, Tulcán, Machala/ Censo Migratorio.</p> <p>Se debería levantar datos estadísticos y cualitativos sobre la situación migratoria (estatus), situación laboral, de vivienda, salud, educación, seguridad social de las personas inmigrantes y sus familiares, caracterizando a este grupo. Se debería enfatizar el levantamiento de datos de las situaciones de violación a los derechos de las personas migrantes. Se incluyen ciudades de frontera (como mínimo) para tener una visión más integral de la realidad.</p>	<p>INEC Viceministerio de Movilidad Humana</p>	<p>Flacso Universidad Andina Simón Bolívar. Universidad Casa Grande. Universidad de Cuenca Universidad Politécnica Estatal del Carchi. Universidad Politécnica Salesiana. Universidad Técnica de Machala. IAEN</p>	<p>5 meses</p>
<p>Levantamiento de servicios sociales y de atención para personas migrantes:</p> <p>La propuesta es levantar los servicios y políticas que existen en los territorios, por parte de los GADs para posteriormente buscar complementariedad y coordinaciones.</p>	<p>Viceministerio de Movilidad Humana</p>	<p>Mies Gad Municipal de: Guayaquil, Cuenca, Manta, Tulcán, Machala. Gad provinciales de: Guayas, Azuay, Manabí, Carchi y El Oro.</p>	<p>2 meses</p>
<p>Levantamiento de servicios sociales para personas migrantes:</p> <p>Consolidar información de servicios que brindan las agencias de cooperación y ongs, y que contengan los requisitos de acceso y el público destinatario.</p>	<p>Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana.</p>	<p>Agencias de cooperación Internacional del Sistema de Naciones Unidas. ONG nacionales y locales. Asociaciones de la sociedad civil Universidades (Consultorios jurídicos, consultorios médicos, etc.)</p>	<p>3 meses</p>
<p>Catastro de servicios nacionales de atención para las personas migrantes</p>	<p>Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana.</p>	<p>Mies MSP MINEDUC MDT IESS</p>	<p>2 meses</p>

Consolidar la información georreferenciada de los servicios que brinda el Ejecutivo en el territorio, para el acceso a los mismos por parte de las personas en situación de movilidad.		CONAFIPS BANECUADOR	
<p>Modelo de gestión integral de servicios migratorios</p> <p>Una vez que se ha levantado y consolidado la información de los servicios locales y nacionales para las personas migrantes, así como las políticas para su inclusión y desarrollo, se trabajaría en un modelo de atención y gestión integral de servicios migratorios para coordinar acciones y políticas, definir roles y competencias y generar sinergias en los territorios para el acceso a los servicios y programas por parte de las personas migrantes.</p>	Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana.	Consejo Nacional de Competencias. AME CONAGOPARE SENPLADES MDT IESS OIM OIT	3 meses
<p>Revisión de la normativa vigente en movilidad humana</p> <p>Se propone una revisión de la normativa vigente para generar las reformas que se identifiquen como necesarias para fortalecer la gestión de la movilidad humana en el país y dar respuesta efectiva a los diversos colectivos migrantes, en el marco de la constitución y los tratados internacionales.</p> <p>Debería incluirse un apartado de análisis normativo de la regulación laboral para personas inmigrantes, que estudie el reclutamiento laboral, el rol y funcionamiento de las agencias de empleo, y las áreas que deben ser fortalecidas del MDT.</p>	Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana	Consejo Nacional para la Igualdad en Movilidad Humana Comisión de Relaciones Internacionales y Soberanía de la Asamblea Nacional. AME CONAGOPARE Universidades OIM ACNUR HIAS Asociaciones nacionales de migrantes Asociaciones de inmigrantes Facultades de Jurisprudencia Ministerio del Trabajo	4 meses
<p>Estudio analítico del reclutamiento laboral</p> <p>Analizar en detalle el funcionamiento del reclutamiento, sus condiciones, características y perspectivas para la promoción en el Ecuador, para lo cual se debería conocer la demanda laboral del país, que podría ser cubierta con profesionales o trabajadores inmigrantes, e identificar los socios para coordinar el proceso.</p>	Viceministerio de Movilidad Humana Ministerio del Trabajo	OIM OIT Universidades: Facultades de Jurisprudencia y de Economía Inec	6 meses

<p>Este estudio debería incluir las propuestas normativas a emitir o reformar en caso de que se identifiquen como necesarias, en la lógica de fortalecer esta figura, asegurar que cumpla su objetivo y que garantice el ejercicio de los derechos laborales de las personas migrantes y que contribuya a regular la migración.</p> <p>Así también, el análisis deberá contener las propuestas de tratados internacionales e instrumentos internacionales en la materia que aportarían para la aplicación de la figura del reclutamiento laboral como una medida de protección de derechos y de acceso al trabajo digno por parte de las personas inmigrantes.</p>			
<p>Observatorio de los derechos laborales y de movilidad humana Con toda la información levantada, se podría conformar un observatorio de carácter ciudadano-académico que observe la política pública de empleo y de movilidad humana que se implementa en el Ecuador.</p> <p>Este observatorio debe contar con las instituciones académicas que participarían en los estudios y levantamiento de información, e invitar a organizaciones sociales, asociaciones de migrantes y ciudadanía en general para dar seguimiento a la implementación de la política pública y recomendaciones a la política.</p>	OIM	Universidades participantes ONGs que trabajan en el ámbito de movilidad humana Asociaciones de migrantes MDT VMH	3 años
<p>Fortalecimiento del MDT</p> <p>Frente a los requerimientos solicitados por el colectivo inmigrante y la realidad que demanda una mayor acción del MDT es necesario analizar el cumplimiento de los roles y atribuciones del Ministerio del Trabajo, como entidad rectora de la política laboral en el país, por lo que debe analizarse las áreas que requieren fortalecimiento técnico, recursos o la creación, como la unidad de Migraciones Laborales del MDT que puede</p>	MDT OIM VMH Consejo Nacional para la Igualdad en Movilidad Humana	GAD Universidades OIT ONGs.	12 meses

proponer política pública para el ejercicio de los derechos laborales de las personas en situación de movilidad, y /o los Inspectores del Trabajo que pueden vigilar el ejercicio de los derechos laborales de los inmigrantes, incluso en el ámbito informal, en donde se requiere más control por la vulnerabilidad de los inmigrantes en situación irregular.			
--	--	--	--

***Se excluiría a la ciudad de Quito en función del estudio que realiza el IAEN. Se pediría que el mismo sea socializado y compartido para replicarlo en lo que sea posible.**

La idea es que se puedan realizar simultáneamente algunas actividades y estudios, en lo que sea posible, y contar con la colaboración de la mayoría de los actores sociales, políticos, académicos y técnicos, como una instancia participativa de política pública comandada por el rector de la política de movilidad humana en el Ecuador.

El énfasis de la propuesta está en la sensibilización, la recolección de datos y el levantamiento de información, con lo cual se podrán hacer las propuestas de política pública que corresponda.

Bibliografía

- Borge, D. (2006). Migración y políticas públicas: elementos a considerar para la administración de las migraciones entre Nicaragua y Costa Rica. *Población y Salud en Mesoamérica*, 3(2), 0. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44630204>
- Global Workers Justice Alliance. (07 de 11 de 2018). *globalworkers.org*. Obtenido de http://www.globalworkers.org/sites/default/files/ReglasReclutamientoMX-CA_FINAL.pdf
- Grijalva, A. (2006). Derechos humanos de inmigrantes internacionales,. (U. A. Bolívar, Ed.) *Revista de Derecho*(6). Recuperado el 22 de 10 de 2018, de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/1503/1/RF-06-AV-Grijalva.pdf>
- Kurczyn, P., & Pastrana, M. (2016). Los trabajadores migrantes mexicanos en Canadá. *Revista Latinoamericana de Desrecho Social*, 32. Recuperado el 9 de 10 de 2018, de <http://www2.juridicas.unam.mx/2015/12/10/lostrabajadoresmigrantesmexicanosencanada/> 1
- Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana. (2018). Plan Nacional de Movilidad Humana. 54. Quito, Ecuador. Obtenido de https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2018/06/plan_nacional_de_movilidad_humana.pdf
- Nuño, A. (2016). *Estándares internacionales sobre reclutamiento contratación de personas trabajadoras migrantes personales*. Instituto de Estudios y Divulgaciones sobre Migración, INDEDIM. Recuperado el 22 de 10 de 2018, de https://www.estudiosdemigracion.org/inicio/wp-content/uploads/2017/03/2016_Estandares-internacionales_reclutamiento_y_contratacion.pdf
- OIT. (1999). *Estudio general sore los trabajadores migrantes*. Ginebra: OIT. Recuperado el 29 de 10 de 2018, de <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/r3-1b3.htm>
- OIT. (2002). Los trabajadores y las trabajadoras migrantes. *Educación obrera*(129), 164. Recuperado el 09 de 11 de 2018, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=3453>
- OIT. (2006). *ILO*. Recuperado el 15 de 11 de 2018, de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_295_SP/lang--es/index.htm
- OIT. (2016). *www.ilo.org*.
- OIT. (2017). *Desarrollo de cadenas de valor para lograr más y mejores puesto de trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS_569656/lang--es/index.htm
- OIT. (2018). Avances en la protección social de poblaciones de difícil cobertura. En OIT, *Presente y futuro de la protección social en América Latina y el Caribe* (pág. 222). Lima, Perú: OIT. Recuperado el 5 de 11 de 2018, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_633654.pdf
- OIT. (2018). *Presente y futuro de la protección social en América Latina y el Caribe*. Lima. Recuperado el 09 de 11 de 2018, de https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_633654/lang--es/index.htm

Quiloango, S. (2011). *Políticas públicas migratorias en el Ecuador*. (F.-I. Fundación Friedrich Ebert, Ed.) Recuperado el 28 de 09 de 2018, de Library Fes de: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/07897.pdf>

Quiloango, S. (2011). *Políticas públicas migratorias en el Ecuador*. Quito: Fundación Friedrich Ebert, FES-ILDIS.

Ruiz, A. (2016). El Derecho humano al trabajo de los migrantes. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 200-2019. Recuperado el 25 de 09 de 2018, de <http://www2.juridicas.unam.mx/2015/12/10/elderechohumanoaltrabajodelosmigrantes/>