



Universidad del Azuay

Facultad de Ciencias Jurídicas

Carrera de Derecho

**ESTRATEGIAS TOMADAS POR EL
ECUADOR DESDE UNA PERSPECTIVA DEL
DERECHO COMPARADO CON LAS
POLÍTICAS CHILENAS A FIN DE EVITAR
QUE SE SIGAN VULNERANDO LOS
DERECHOS LABORALES DE LOS
INMIGRANTES VENEZOLANOS EN EL
ECUADOR**

Autora:

Diana Jacqueline Molina Galarza

Director:

Abg. Sebastián Medina Altamirano

Cuenca-Ecuador

2022

DEDICATORIA

La presente tesis, se la dedico a Dios por ser un pilar fundamental en mi vida. A mis padres Milton y Rita quienes con su apoyo, sacrificio y amor me han motivado y apoyado siempre ha salir adelante.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por todas las bendiciones que me ha dado, nunca me ha abandonado y me ha protegido siempre.

Agradezco a mis padres, por su apoyo, acompañamiento y motivación en este largo camino universitario.

Agradezco al Abogado Sebastián Medina Altamirano, por ser mi mentor y director de tesis, quien además es un excelente ser humano y profesional.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como propósito analizar, por medio del derecho comparado la Política Pública de Chile relacionada con la protección de los derechos laborales de los inmigrantes venezolanos, con la finalidad de determinar que estrategias son pertinentes y se pueden implementar en el Sistema legal ecuatoriano, para evitar la precarización laboral de los inmigrantes venezolanos. En este contexto, se investigará y analizará doctrina, tratados internacionales, legislación y políticas públicas migratorias, tanto a nivel nacional en contraste con la chilena, para determinar aquellas que permitan resolver los inconvenientes por los cuales actualmente sufre el Ecuador. Por ello, como conclusión se encontrarán aquellas que sean aplicables y permitan solventar los problemas identificados en las diferentes entrevistas realizadas a personas de nacionalidad venezolana.

Palabras Claves: derecho comparado, derechos laborales, inmigrantes venezolanos, normativa ecuatoriana, política chilena.



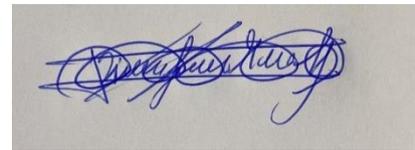
Ab. Sebastián Medina Altamirano
Director

ABSTRACT

The purpose of this research work is to analyze through comparative law the Chilean policy related to the protection of labor rights of Venezuelan immigrants, in order to determine which strategies are relevant and can be implemented in the Ecuadorian legal system to avoid the labor precariousness of Venezuelan immigrants. In this context, the following will be investigated and analyzed; doctrine, international treaties, legislation and migratory public policies, both at national level in contrast with the Chilean one, in order to determine those that allow to solve the inconveniences by which it currently suffers in Ecuador. Therefore, as a conclusion, we will find those that are applicable and that allow solving the problems identified in the different interviews with Venezuelan nationals.

Keywords: comparative law, labor rights, Venezuelan immigrants, Ecuadorian regulations, Chilean policy.

Translated by:



Diana Jacqueline Molina Galarza
Author

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
RESUMEN.....	IV
ABSTRACT	V
CAPÍTULO 1.....	2
1. MIGRACIÓN VENEZOLANA Y SITUACIÓN LABORAL DE LOS INMIGRANTES VENEZOLANOS EN EL ECUADOR	2
1.1. Situación en Venezuela: factores de expulsión	2
1.2. Eventos, políticas y flujos migratorios.....	4
1.3. Decisión de migrar y ruta migratoria.....	5
1.4. La situación laboral actual de los migrantes venezolanos	9
1.4.1. Situación Laboral en Ecuador.....	10
1.4.2. Situación laboral en la ciudad de Cuenca	13
1.5. Políticas Públicas adoptadas a nivel internacional como nacional para mitigar la situación laboral de los migrantes venezolanos	14
1.5.1. Acuerdos Ministeriales de Regularización de la población venezolana adoptadas por el Ecuador.....	19
CAPÍTULO 2.....	26
2. DERECHO COMPARADO Y POLÍTICA CHILENA EN MATERIA DE DERECHOS LABORALES PARA INMIGRANTES VENEZOLANOS	26
2.1. Derecho Comparado	26
2.2. Historia del Derecho Comparado	28
2.3. Concepto de Derecho Comparado	30
2.4. Objetivos y Funciones del Derecho Comparado	32
CAPÍTULO 3.....	46
3. TESTIMONIOS Y ESTRATEGIAS PARA PREVENIR LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS INMIGRANTES VENEZOLANOS EN EL ECUADOR.....	46
3.1. Testimonio de los Inmigrantes Venezolanos en Cuenca	46
3.2. Análisis de los Testimonios	57
3.3. Estrategias que se pueden implementar en el Ecuador en materia de Derechos Laborales en comparación con las Políticas de Chile	68
CONCLUSIONES.....	73
REFERENCIAS Y BIBLIOGRAFÍA	76
ANEXOS	86

INTRODUCCIÓN

Hoy en día se puede observar la creciente llegada de inmigrantes venezolanos al Ecuador, siendo este un problema que se ha dado con el transcurso de los años, pero cada vez su situación se agrava debido a la crisis económica, política y social que se vive en la República Bolivariana de Venezuela, trayendo como consecuencia que exista un alto flujo migratorio de personas de nacionalidad venezolana, los mismos que se ven obligados a abandonar su país de origen y radicarse en el Ecuador, en algunos casos.

Actualmente, los inmigrantes venezolanos llegan al País porque lo ven como un lugar de destino que les ofrece una moneda más estable y mayores oportunidades laborales, sin embargo, la realidad que se palpa es diferente, porque muchos empleadores han visto en ellos la oportunidad de abaratar costos en la mano de obra, quienes por estar en una situación de necesidad crítica se ven limitados a reclamar sus derechos y forzados a trabajar en la informalidad, lo cual va en detrimento de sus derechos laborales, económicos y sociales, llegando a afectar incluso su dignidad y sus derechos humanos.

Por esta razón, es fundamental que a través del método comparativo se tome como referencia el caso chileno para poder generar estrategias en el Ecuador y evitar se sigan vulnerando los derechos laborales de los inmigrantes venezolanos.

Por ello, el primer capítulo se enfoca en analizar la situación en Venezuela, sus eventos, políticas y flujos migratorios, asimismo, cual es la situación laboral actual de los inmigrantes venezolanos en el Ecuador y específicamente en la ciudad de Cuenca, así como, también, se analizará la normativa y si la política pública del Ecuador responde a la protección de los derechos laborales de los inmigrantes venezolanos. En el segundo capítulo, se analizará a través del Derecho Comparado la Política Pública chilena relacionada con Derechos Laborales de los inmigrantes venezolanos dentro de su país. Mientras, en el capítulo tercero se identificará aquellas estrategias del caso chileno que resultarían útiles para implementarlas en el sistema ecuatoriano.

CAPÍTULO 1

1. MIGRACIÓN VENEZOLANA Y SITUACIÓN LABORAL DE LOS INMIGRANTES VENEZOLANOS EN EL ECUADOR

1.1. Situación en Venezuela: factores de expulsión

La migración venezolana es un nuevo fenómeno de movilidad humana en América Latina, que se ha agudizado en los últimos tres años. La crisis económica, política y la violencia generalizada han provocado una migración masiva desde Venezuela hacia los países vecinos (Ellis, 2018).

Durante el siglo XX, Venezuela se caracterizó por ser un país receptor de inmigrantes. Durante las décadas de los setenta y ochenta, se volvió punto de destino de la emigración latinoamericana, de tal manera que hasta Venezuela llegaron ciudadanos que huían de las guerras civiles, de dictaduras militares y por supuesto, quienes escapaban de las crisis económicas latinoamericanas de los ochenta y noventa, lo que también se conoce como la «década perdida» (Koechlin, Vega, & Solórzano, 2018).

No obstante, en los tres últimos lustros se presenta un drástico cambio de patrón migratorio venezolano, indican que la migración venezolana se produce por factores endógenos, dentro de los cuales están “la crisis económica, la violencia social y política y el desmantelamiento de las instituciones que deben garantizar la institucionalidad y el respeto de los derechos humano” (Koechlin, Vega, & Solórzano, 2018).

Del trabajo de campo realizado por los autores antes mencionados, se visualiza que la población migrante llega a otros países solamente a dedicarse a trabajar, en razón de que se debe a la necesidad de mantenerse y mantener a su familia que permanece en Venezuela. Esta situación los convierte, muchas veces, en víctima de estafas, explotación laboral e impagos, registrándose casos de personas que laboraban en un local durante doce horas y no se les pagan las horas extra (Koechlin, Vega, & Solórzano, 2018).

En base a los datos de Condiciones de Vida, se calcula que para noviembre de 2020 han salido de Venezuela 5,4 millones de personas, lo que representa el 17,6 de la población y un 82,8 % migra por razones económicas, principalmente, en la búsqueda de empleo. Por lo tanto, los inmigrantes venezolanos no solamente cruzan fronteras, sino que se instalan en los países receptores, proyectando ahí un proyecto vital, familiar, educativo y/o laboral a largo plazo (ENCOVI, 2019).

Es decir, “La búsqueda de un empleo digno es una de las razones primordiales que motivan a las personas a emigrar de contextos recesivos donde hay altos índices de inactividad o de precariedad laboral, a juzgar por remuneraciones no acordes con la ocupación para su desempeño” (Suárez Núñez del Prado, 2008).

El Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los refugiados (ACNUR), indicó que la descomposición económica, política y social que enfrenta Venezuela desde 2013 ha forzado que, para el 15 de mayo de 2020, 4.8 millones de personas salieran del país, en el éxodo más grande que ha vivido Latinoamérica. Esto es, la población venezolana que abandonó su país representa uno de los grupos de poblaciones desplazadas más grandes del mundo (ACNUR, Situación en Venezuela, 2020).

En el año 2018, la pobreza nacional alcanzó la tasa más alta de la historia del país. Así, 9 de cada 10 venezolanos se encontraban en pobreza, según datos de la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI). Este aumento se debe, sobre todo, a la inhabilidad del ingreso laboral de alcanzar los aumentos de precios de la canasta básica, en una economía que vive hace más de media década en recesión económica (Banco Mundial, 2020, p. 43).

En la actualidad, el pueblo venezolano está sometido, desde el punto de vista socioeconómico, a los más altos niveles de escasez. Porque, para noviembre de 2018, el salario mínimo de un venezolano fue de 1'800 bolívares, lo que equivale a 7,50 dólares, en consecuencia, a la luz de estas cifras, se puede afirmar que una parte de la población venezolana está sobreviviendo con menos de 10 dólares al mes. Es por ello que los venezolanos están saliendo a buscar mayores ingresos en otros países para poder mejorar su condición de vida y la de sus familiares que se quedan en Venezuela, a través del envío de remesas (Banco Mundial, 2020).

En pocas palabras, las personas venezolanas en general salen de su país con pocos o ningún ahorro, y debido a la dificultad que existe para legalizar su documentación, se les deja sin identidad, lo que impacta negativamente su capacidad para adquirir una nacionalidad, vivir en familia, y todo lo que implica no tener derecho a la identidad en los países de acogida, como no tener una residencia regular, ni acceso a educación, ni salud y mucho menos a un trabajo digno. (Suárez Molina, Castillo Aguirre, & Mera Zambrano, 2020)

1.2. Eventos, políticas y flujos migratorios

La evolución del flujo migratorio venezolano en la región de Latinoamérica y Caribe, puede separarse en tres etapas, que podrían depender del tipo de políticas tomadas por los países.

La primera etapa, va entre 2015 y fines de 2016, cuando el flujo migratorio se mantuvo relativamente constante en el tiempo. La segunda fase, comprende entre 2017 y principios de 2018, cuando el flujo migratorio empezó a crecer exponencialmente y los países reaccionaron con políticas receptivas. Por último, la tercera etapa abarca desde principios de 2018 hasta la actualidad, donde los países han comenzado a adoptar políticas restrictivas como requerir documentación (pasaporte, visas, etc.). (Banco Mundial, 2020)

Históricamente, la región de Latinoamérica ha apoyado políticas migratorias principalmente solidarias. En el caso de los venezolanos, ningún país de la región requería visa, así pues, en el año 2015, a inicio de la primera ola de migrantes venezolanos, los marcos jurídicos de los países receptores estaban relativamente abiertos a la migración (Banco Mundial, 2020).

Sin embargo, al inicio de la crisis migratoria, países como Colombia, Chile, Ecuador y Perú crearon instrumentos legales para facilitar la estadía temporal de los migrantes. En enero de 2017, Perú fue el primer país en la región que otorgó un permiso temporal para los venezolanos. El Permiso Temporal de Permanencia (PTP) que era prorrogable por un año con autorización de trabajo (Noticias, 2019).

No obstante, desde finales del año 2017, los países de la región comenzaron a tomar medidas restrictivas al ingreso de flujos migratorios de Venezuela. Por ejemplo, durante el año 2018 y mediados del año 2019, países como Perú y Chile implementaron requisitos migratorios más estrictos y empezaron a requerir visa para los venezolanos (Camilleri & Osler Hampson , 2019).

A pesar de estas situaciones, los migrantes encontraban vías distintas, algunas ilegales, para cruzar las fronteras en búsqueda de mejores oportunidades económicas y de reunificación familiar (Superintendencia de Migraciones, 2019).

En lo que respecta al Ecuador, el flujo migratorio inusual de ciudadanos venezolanos, se incrementó a partir del 2018 y el cual tuvo su momento más crítico, en julio de 2019, registrando más de 7 mil ingresos en un día, lo cual requirió una respuesta urgente por parte del Estado ecuatoriano (SIMIEC, 2020).

Asimismo, en una noticia publicada por El País, indica que el Ecuador ha sido uno de los mayores receptores de personas venezolanas, sea como país de destino final o como tránsito hacia otros países de Sur América considerando que el resto de países que más venezolanos ha recibido son Colombia, Perú, Brasil, Chile y Argentina (EL PAÍS, 2019).

En definitiva, el factor trabajo se presenta entonces como agente fundamental en la dinámica de Venezuela en el proceso de migración de venezolanos que aspiran trabajar en condiciones que hagan posible su aspiración de alcanzar un futuro estable (Delgado de Smith & Abellana Chaybub, 2009).

1.3. Decisión de migrar y ruta migratoria

Hoy en día, la situación económica de Venezuela es la principal razón por la que más de la mitad de los migrantes (53%), fue empujada a abandonar a su país (Banco Mundial, 2020). Hay que mencionar que este proceso de migración, se fue desarrollando en medio de la persecución política que sufrían algunas personas venezolanas y por razones económicas como el desempleo, que impedían el cumplimiento de compromisos individuales como la manutención personal y familiar (Vargas Ribas, 2017).

Actualmente, la crisis humanitaria se agudiza en Venezuela y se expresa permanentemente en las calles, donde los ciudadanos están desesperados ante la imposibilidad de satisfacer sus necesidades básicas, principalmente alimentación y salud (Observatorio venezolano de la conflictividad, 2018).

Específicamente, por la inexistencia de opciones laborales, su adecuada remuneración y la falta de seguridad personal que, para entonces, ya limitaban la posibilidad de permanecer en Venezuela (Vargas Ribas, 2017).

Además, en Venezuela se ha presentado un aumento en el índice de la precariedad laboral, entre los años 1997 y 2008 la cantidad de trabajadores con un empleo precario se ha incrementado en 61%, de 0,35 a 0,42 en el índice respectivo, es decir, de 4,5 a 7,3

millones de ciudadanos venezolanos tienen una menor calidad en sus trabajos (Castillo Crasto & Reguant Álvarez, 2017).

Aproximadamente 4,8 millones de venezolanos trabajan bajo condiciones de vulnerabilidad en términos de estabilidad, derechos, beneficios y remuneraciones. Como complemento de lo anterior, observamos que el empleo informal aumentó de 41,6 % en 2014 a 45,2 % en el 2018 (Freitez & Marotta, 2021).

En cuanto al salario mínimo y el bono de alimentación, que, por decreto y según la Ley del Trabajo, deben devengar todos los trabajadores a nivel nacional, ha venido perdiendo relevancia tanto para los trabajadores como para los empleadores. Las últimas modificaciones de la remuneración integral (salario más bono) difícilmente superan los 15 USD al mes, a pesar de que entre 2013 y 2018 han sido ajustados al alza en 27 oportunidades. (Freitez & Marotta, 2021, p. 31)

La búsqueda de un empleo digno es una de las razones primordiales que motivan a las personas a migrar de contextos recesivos donde hay altos índices de inactividad o de precariedad laboral, a juzgar por remuneraciones no acordes con la ocupación para su desempeño (Suárez Núñez del Prado, 2008).

De igual manera, en una investigación realizada a un grupo de venezolanos ubicados en el Ecuador, el 39,9% indicó que la salida de su país se debe a razones económicas, el 35,7% a razones políticas, el 9,8% por seguridad, 7,7% por un mejor futuro y el 7% por hambruna (Barbecho Chimbo, Delgado Torres, León Prieto, Rivera Barzallo, & Tacuri Quizphi, 2018).

En lo que respecta a la ruta migratoria, la tendencia de la población venezolana atraviesa por tierra colombiana con diferentes rutas, ya sea en transporte público, privado e inclusive a pie para algunas personas. Además de eso, las rutas migratorias que siguen pueden durar varios días, semanas, e inclusive varios meses (Herrera & Cabezas Gálvez, 2019).

La Organización Internacional para las Migraciones (OIM) afirmó en los primeros días del mes de agosto de 2018, que una cifra superior a 5.000 personas en condiciones precarias provenientes del estado venezolano; y en consideración a cifras globales desde

inicios del 2018 han cruzado la frontera ecuatoriana entre 547.000 y 560.000 venezolanos, pero se estima que sólo el 20% de ellos permanece en el país, mientras el porcentaje faltante continúa su ruta hacia Perú y Chile (OIM, 2018).

Sin embargo, algunos destinos (como es el caso de Ecuador) son solo pasos intermedios en una ruta migratoria hacia otros países de América Latina, como Perú, Chile, Estados Unidos y España (Bermúdez, Mazuera-Arias, Albornoz-Arias, & Morffe Peraza, 2018).

Según estadísticas presentadas por el Ministerio del Interior, de igual manera, los migrantes venezolanos se transportan por vía terrestre; así, durante el año 2017, el 79% de venezolanos que ingresaron al Ecuador lo hicieron por el Centro Binacional de Atención Fronteriza de Rumichaca, en la frontera con Colombia tomando diferentes rutas que atraviesan Colombia desde Venezuela (Ministerio del Interior, 2018).

También, en base a una investigación realizada por el Banco Mundial, indica que casi tres de cada cinco migrantes venezolanos en Ecuador salieron de su ciudad de origen en el año 2018 y viajaron principalmente en bus o en vehículo y una minoría viajó directamente al Ecuador.

Un cuarto de la población venezolana encuestada inició su viaje desde Caracas. El 92 por ciento de los migrantes pasaron primero por Colombia, mientras que menos del 10 por ciento fue directamente a Ecuador (7 por ciento). Algunos ingresaron por aeropuertos de Quito o Guayaquil (4 por ciento) y Huaquillas (2 por ciento). El 90 por ciento de los migrantes viajaron en bus o vehículo, y el 10 por ciento lo hizo a pie. (Banco Mundial, 2020, p. 55)

Por otro lado, Guayas, Manabí y Pichincha reciben el 65 por ciento de los arribos de venezolanos en movilidad. Guayas es la provincia que recibe mayor proporción de hombres (19,6 por ciento hombres vs. 15,3 por ciento de mujeres) y Pichincha recibe una proporción relativamente mayor de mujeres (43,7 por ciento de mujeres vs. 39,2 por ciento de hombres). Mientras que finalmente, Quito es la primera ciudad de destino para todos los migrantes venezolanos en Ecuador (41 por ciento) (Banco Mundial, 2020).

Las aspiraciones de los migrantes son el conseguir mejores condiciones de vida, sin embargo, los recursos recolectados antes de viajar no son suficientes para transitar y establecerse; por lo que se ven obligados a dormir en parques y empezar a mendigar o adoptar comportamientos negativos para cubrir sus necesidades diarias (Legarda Sevilla & Folleco Chalá, 2019).

Además, entre algunas razones por la cuales las personas de nacionalidad venezolana toman la dura y difícil situación de inmigrar a otro país es por: búsqueda de nuevas y mejores oportunidades de trabajo (82%), ayudar económicamente a un familiar (70%), no ver un futuro próspero en el país (58%), no poder pagar el alquiler (44,9%) y no poder mantener la calidad de vida (39.4%) (Ripoll & Navas-Alemán , 2018).

Flores Díaz y Crocker Sagastume (2020) manifiestan:

Los migrantes, quienes en busca de trabajo emprenden una ruta migratoria fronteriza hasta llegar al Ecuador, están expuestos a una serie de peligros y riesgos que los transforma en un grupo altamente vulnerable y parte de una realidad social de un país con una profunda crisis política, económica y social, reflejada en la escasez de productos básicos y medicinas, el aumento del desempleo por el cierre de empresas privadas y la migración masiva hacia otros países de la región. (Flores-Díaz & Crocker-Sagastume, 2020, p. 52)

De igual manera, en una investigación realizada por el Banco Mundial, indican que la mayoría de los venezolanos migrantes planean permanecer en Ecuador y piensan traer a sus familiares.

En el año 2020, un 36,5 por ciento de los migrantes piensa traer a sus familiares que quedaron en Venezuela, principalmente adultos de la tercera edad (40 por ciento), menores de 18 años (20 por ciento) y otros familiares (13 por ciento). Una cuarta parte afirma no haber dejado a nadie en Venezuela. Quienes piensan dejar Ecuador expresan su deseo de regresar a Venezuela en algún momento y un 12,3 por ciento de las mujeres considerarían migrar a otro país que ofreciera mejores oportunidades económicas. (Banco Mundial, 2020)

1.4.La situación laboral actual de los migrantes venezolanos

Autores como Torres Candelejo y Naranjo Navas (2019), manifiestan que muchos de los venezolanos, toman la decisión de migrar hacia países que tienen una economía estable, en donde podrán trabajar y mandar remesas a sus familiares con el afán de mejorar la situación socioeconómica.

A decir de la ACNUR, cientos de miles de venezolanos y venezolanas permanecen sin ningún tipo de documentación o permiso para permanecer regularmente en los países cercanos, y por lo tanto carecen de acceso formal a los derechos y servicios básicos. Así pues, esto los hace particularmente vulnerables a la explotación laboral y sexual, el tráfico de personas, la violencia, la discriminación y la xenofobia (ACNUR, 2020).

Actualmente, el país latinoamericano alberga a más de 400.000 migrantes de Venezuela. De tal manera que normalizar su vida allí no es fácil. Es por ello el alto precio de las visas ahoga a los exiliados, que en un estado de irregularidad apenas tienen acceso a trabajos informales (Hernández, 2021).

Giovanni Bassu, representante de Acnur en Ecuador, contextualiza lo siguiente:

“Sin una regularización general, al final solo puedes trabajar informalmente, o que te exploten laboralmente y solo tengas acceso a trabajos muy precarios. Y la pandemia ha agudizado las dificultades existentes.

Ahora, la gran mayoría de las personas venezolanas que ya tenían un trabajo lo han perdido y tienen necesidades humanitarias fuertes”. (Hernández, 2021, p. 3)

En el Perú, la explotación laboral es casi común en los migrantes venezolanos que desempeñan algún trabajo, ya que los mismos son mal remunerados y hasta discriminados y los empleadores pueden infundir miedo. Por ejemplo, asustan con no pagar o denunciar al trabajador que está ilegal en el país, o si es legal pueden incriminarlo (Lovón Cueva, García Liza, Yogui Gushiken, Moreno Zegarra, & Reyna, 2021). El 51 % de venezolanos que viven actualmente en el Perú sufrió o sufre explotación laboral (Publimetro, 2018).

Cécile Blouin, docente del Departamento de Derecho e investigadora del Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la PUCP (Pontificia Universidad Católica del Perú), en una entrevista hecha por Maeshiro, al respecto, señala lo siguiente:

Están ganando menos del sueldo mínimo y trabajando más. Los empleadores son poco escrupulosos y hay poca fiscalización. Es el terreno perfecto para que las personas venezolanas puedan sufrir abusos. Entonces encontramos condiciones laborales contrarias a la normativa nacional, que pueden llegar a niveles de explotación, maltratos y trata de personas que implica una privación de los derechos y de la libertad. (Maeshiro, 2018).

De igual manera, a nivel regional, el estatus migratorio venezolano en países con mayor afluencia de migrantes como Colombia, Ecuador, Chile y Brasil ponen en riesgo a los propios migrantes. Para sustentar sus gastos en el país que se encuentren, son un blanco fácil de explotación laboral, estafa y extorsión (Condór, 2021).

1.4.1. Situación Laboral en Ecuador

La rapidez con la que se ha dado el proceso migratorio venezolano imprime, en este fenómeno, características particulares. Actualmente, presenciamos una ola migratoria que se caracteriza por la alta vulnerabilidad de las personas migrantes, la indocumentación, un recorrido que dura semanas y hasta meses para llegar a su destino y en donde se combinan estrategias como el uso del transporte público, caminar por días o el uso de aviones en trayectos cortos. Al llegar, estas personas requieren mayores atenciones en servicios sociales, como salud y son muchas veces víctimas de la explotación laboral (Bastidas, 2020).

“De acuerdo con datos proporcionados por el Ministerio de Gobierno del Ecuador, 1,4 millones de venezolanos han ingresado al Ecuador entre enero de 2018 y septiembre de 2019” (MIES & ACNUR, 2019, p. 1). Generalmente estas personas al ingresar buscan alternativas para generar ingresos económicos rápidos con el fin de poder establecerse, las actividades que se dedican a realizar son por lo general la venta ambulante, como empleados, establecer negocios, indicando que realizan actividades alejadas de su profesión, y en su mayoría los coloca en situaciones precarias (Rivera & Pesántez, 2017).

A decir del Consejo Noruego para Refugiados, a través de unas encuestas y entrevistas realizadas a migrantes venezolanos en condiciones de vulnerabilidad, indicaron que se pudo tener un panorama más específico de sus actividades en las principales ciudades del Ecuador, tales como: 1) Productiva en el comercio (63%), 2) hoteles, restaurantes (2%), 3) Fabricación y venta de alimentos (5%), 4) Estética (salas de belleza) (4%), 5) Servicios online (6%), 6) Trabajo doméstico (4%), 7) Construcción (5%), 8) Educación (4%), 9) Mecánica automotriz (5%), 10) Agropecuario (2%) (Consejo Noruego para refugiados, 2018).

Según datos del MIES y el ACNUR (2019), aproximadamente el 21,05 % de la población de nacionalidad venezolana en Ecuador está empleada en el sector informal, es decir, solo el 2,88% de la población venezolana ha logrado acceder a un empleo formal en Ecuador, es decir, no se está garantizando el respeto de los derechos laborales y derechos humanos de los inmigrantes venezolanos que están reconocidos en tratados internacionales y en la Constitución del Ecuador porque la mayoría labora en la informalidad (MIES & ACNUR, 2019).

También, la Plataforma de Coordinación para los Refugiados y Migrantes de Venezuela (2019), indico que el 95,5% de personas de nacionalidad venezolana han sufrido algún tipo de discriminación en el trabajo por su condición de extranjero. Además, manifiestan haber enfrentado distintas formas de violencia, como trabajar o realizar actividades en contra de su voluntad y sufrir violencia física y sexual (Grupo de Trabajo para Refugiadas y Migrantes , 2019).

De igual manera, según el estudio de Geopolíticas Migratorias, la inserción laboral y la xenofobia han empeorado, frente al incremento de la vulnerabilidad de la población que migra lo cual repercute en una mayor incidencia de explotación laboral, comercio informal, desigualdad social y xenofobia (Jacques, Linares, & Useche, 2019).

La situación más grave la enfrenta el 15% de la población venezolana que sobrevive con un ingreso inferior a USD 85 mensuales, lo cual remite a la posible existencia de escenarios de explotación laboral (Consejo Noruego para refugiados, 2018).

Por otra parte, del total de la población venezolana empleada, el 88,7% gana menos de un salario mínimo por mes (Grupo de Trabajo para Refugiadas y Migrantes , 2019). “Entre la población calificada, el 61% de profesionales venezolanos percibe menos del salario básico y sólo el 4% percibe un salario mayor” (Peralvo, 2017, pág. 24). “En 2018,

265 venezolanos se encontraron trabajando sin una afiliación o sin una remuneración mínima de acuerdo con la ley” (Cuesta & Niveló, 2018, p. 171).

Autores como Suarez Molina, Castillo Aguirre y Mera Zambrano (2020), manifiestan que el acceso a una fuente de trabajo es sin duda el mayor problema que experimentan las personas venezolanas en Ecuador. Las personas sin regularizarse deben someterse a tareas muy mal pagadas, con horarios extensos de trabajo, sin prestaciones sociales, ni derecho a pedir mejoras. Algunos de los ejemplos de personas entrevistadas son:

Un entrevistado, trabajó dos meses en una camaronera, luego le despidieron sin pagarle. De igual manera, una entrevistada, por trabajar de 7am a 3pm como camarera y haciendo la limpieza en un restaurante le pagaban USD 5 diarios la cual estuvo en este trabajo por 7 meses. (Suárez Molina, Castillo Aguirre, & Mera Zambrano, 2020, p. 83)

En este sentido Flores (2017) opina, que en el 2017 la cifra de migrantes venezolanos se ha duplicado con respecto a lo que se manejó en el año 2015, siendo las principales localidades de alojamiento Quito, Guayaquil, Manta y Cuenca.

La autora manifiesta lo siguiente:

El venezolano llega con expectativas altas y luego se da cuenta que la situación no es tan sencilla: conseguir un trabajo estable les demora entre dos y tres meses. Pero vienen con intención de quedarse, buscando estabilidad. (Flores Montesinos, 2017, p. 5)

En varias ocasiones a causa de la necesidad o falta de papeles muchos venezolanos son víctimas de **explotación laboral y subempleo**. Pues, al no contar con el dinero para solicitar una visa de trabajo y convalidar sus títulos académicos, por el alto costo de los mismos, deben soportar **largas jornadas laborales con sueldos miserables** (Condór, 2021).

Así mismo el autor Condór expresa lo siguiente:

De esta manera se ha evidenciado la forma en como los migrantes **venezolanos intentan subsistir**, mediante empleos que muchas veces ponen en riesgo su integridad física y emocional. Son víctimas de explotación laboral y xenofobia por parte de **personas que creen que ellos están arrebatando los empleos**, sin tomar en cuenta que todos debemos encontrar la manera de vivir y dar de comer a nuestra familia. (Condór, 2021)

1.4.2. Situación laboral en la ciudad de Cuenca

Según la Plataforma de Coordinación para Refugiados y Migrantes de Venezuela; estarían alrededor de 366,136 ciudadanos venezolanos en Ecuador y en Cuenca alrededor de unos 12.876 que representa el 14 2,7% de la población total venezolana en Ecuador (Grupo de Trabajo para Refugiadas y Migrantes , 2019), quienes se han dedicado a diversas labores para mejorar sus ingresos económicos.

En concordancia con los datos de Trabajo Social, se evidenció que los migrantes venezolanos establecidos en Cuenca se vieron obligados a dejar su país, principalmente por temas de inseguridad y mala situación económica, forzándolos a migrar a Ecuador. Los migrantes venezolanos declararon que eligieron Cuenca para vivir porque tenían familiares en esta ciudad, posibilidades de estudio y subsistencia, tranquilidad y seguridad; sin embargo, la realidad que actualmente viven es otra (Loja Lojano, Nugra Nugra, & Rivera, 2020).

Jairo Rondón de treinta y nueve años de edad, salió hace tres años de su país de origen Venezuela, quien paso un año en Colombia y actualmente tiene dos en Ecuador, cuenta con una licenciatura en Ciencias de la Educación y no consigue trabajo, pese a que entrega carpetas en colegios y universidades de Cuenca (El Comercio, 2021).

En una investigación realizada para ver las condiciones laborales de los inmigrantes venezolanos en las microempresas de la ciudad de Cuenca, los autores Cordero Guzmán y Berrezueta Orellana indican lo siguiente:

Respecto a la remuneración que percibe el empleado migrante en el sector micro empresarial, se observa que la mayoría (40%) de extranjeros la remuneración oscila entre 201 y 385 dólares; sueldos de 1 a 200 dólares lo perciben 12% de inmigrantes; mientras que un 20% recibe una media que se acerca al sueldo básico. (Cordero Guzmán & Berrezueta Orellana, 2021, p. 43)

Para determinar si el empleado migrante se encuentra afiliado al seguro social. Se evidencia que la mayoría, con un 57% de extranjeros que se encuentran laborando no han sido ingresados al seguro social y apenas un 15% cuentan con la afiliación al IESS. (Cordero Guzmán & Berrezueta Orellana, 2021, p. 43)

Es decir, los autores expresaron que las consecuencias de la vulneración de los derechos laborales y de seguridad social en los trabajadores inmigrantes de las microempresas del cantón Cuenca, los dejan totalmente desprotegidos debido a la inexistencia de un contrato escrito de trabajo, fijación del salario básico general unificado del trabajador, vacaciones, horas extras y suplementarias de trabajo, entre otras.

Asimismo, la autora Buri Sanango, revela que un amplio grupo de venezolanos se dedican al tema de construcción, otros vendiendo comida en la calle o buses, otros como instructores de gimnasios, en estéticas o como vendedores informales, mientras que otros grupos se suben a los buses a hablar de la situación que viven con el objetivo de generar empatía en los ocupantes de los buses (Buri Sanango, 2021).

Razón por la cual se requiere que el Estado intervenga con acciones concretas para garantizar que la condición de vulnerabilidad que enfrentan los migrantes, no les impida acceder a sus derechos (Flores, 2018).

1.5. Políticas Públicas adoptadas a nivel internacional como nacional para mitigar la situación laboral de los migrantes venezolanos

El Ecuador es un país amparado en una Constitución y garante de los derechos humanos, así mismo es suscriptor de varios convenios y tratados internacionales, cuya normativa interna intenta proteger en un sentido estricto los derechos de todas las personas que viven y residen en el Ecuador; sin embargo, en la práctica se demuestra una

realidad totalmente diferente; ya que existen condiciones en el ámbito laboral y seguridad social, que no se enmarcan en la ley (Cordero Guzmán & Berrezueta Orellana, 2021).

Respecto a los convenios celebrados por el Ecuador en el ámbito internacional podemos mencionar el Convenio N. 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y formación, ratificado por el Ecuador el 10 de julio de 1962, indicándonos en su artículo 1 que el termino discriminación comprende “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos [...] ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación [...]” (Organización Internacional del Trabajo , 1960).

También, el 26 de julio de 2001, el Consejo Presidencial Andino del cual forma parte el Ecuador, suscribió la Carta Andina para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos, dentro de la cual, en la sección de los Derechos de los Migrantes y sus Familiar, en su artículo 51 numeral 1, expresa lo siguiente: “El respeto del derecho a la migración, al trabajo, al libre tránsito y circulación de los migrantes y sus familias [...]” (Unión Europea, 2002).

Además, artículo 36 de los Principios Interamericanos determina expresamente que: “[...] Todo migrante tendrá acceso, en pie de igualdad, a condiciones de trabajo justas y favorables y a todos los derechos laborales, incluidos los de formar sindicatos y afiliarse a ellos, el derecho a la seguridad social, y el derecho a condiciones de trabajo justas y favorables, incluida una remuneración equitativa y justa, edad mínima para trabajar, número máximo de horas de trabajo, estándares de salud y seguridad, protección contra el despido injustificado, y contra discriminación y represalia, libertad de cambiar de empleadores y negociación colectiva. La situación migratoria de una persona no constituirá justificación para privarle del goce y ejercicio de sus derechos laborales. La discriminación o acoso en el lugar de trabajo no deben ser tolerados bajo ninguna circunstancia [...] (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2019).

Respecto al sistema normativo nacional, la Constitución ecuatoriana del año 2008 constituyó en su momento la primera en Latinoamérica y el mundo que incluía derechos, garantías e instancias de protección de las personas en movilidad humana y sus familias y daba cuenta de los emigrantes, inmigrantes, asilados, refugiados, desplazados,

víctimas de trata y tráfico de personas (Suárez Molina, Castillo Aguirre, & Mera Zambrano, 2020).

La autora Flores Gabriela, indica que el artículo 1 de la Constitución de 2008 define al Ecuador como un Estado Constitucional de Derechos, lo cual supone que toda actividad pública debe tener como eje transversal la garantía efectiva de los derechos humanos. De esta manera, esta exigencia se exterioriza en el mandato del artículo 11.9 de la Constitución, según el cual, el más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos de *todos* los individuos (Flores, 2018).

Por tal razón, este mandato antes mencionado no hace distinciones de ningún tipo y es así que consagra en el artículo 11.2 al principio de igualdad como un puntal clave en la construcción del Estado, prohibiendo expresamente cualquier tipo de discriminación y, de forma específica, la discriminación por razones de lugar de nacimiento o condición migratoria. En este contexto, la movilidad humana es concebida por la Constitución de la República como materia de derechos humanos, reconociéndose de forma expresa a la migración como un derecho que exige respeto y garantía del Estado (Flores, 2018).

En relación a los principios de las relaciones internacionales, el artículo 416, número 7 de la Constitución de la República señala que el Estado ecuatoriano “[...] 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 los instrumentos internacionales en materia de los derechos humanos (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

De acuerdo con este enfoque, se reconoce la ciudadanía universal y la eliminación progresiva de la condición de extranjero, la misma que está tipificada en la Constitución del Ecuador en su artículo 416 numeral 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” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

Este principio, al decir de Boaventura de Sousa Santos, requiere la materialización de una concepción alternativa de ciudadanía nacional y global, que consiste en entender a todos los individuos como habitantes comunes de un mismo planeta, de un mismo mundo y, por tanto, tender a la erradicación progresiva de las limitaciones “en términos

de ejercicio de derechos humanos” que enfrentan los extranjeros en tal o cual ubicación geográfica (Rodríguez & Sousa Santos, 2006).

En aplicación de estos principios, la Carta Magna consagra que los extranjeros tienen los mismos deberes y derechos que los nacionales, en su artículo 9 establece lo siguiente: “Las personas extranjeras que se encuentren en el territorio ecuatoriano tendrán los mismos derechos y deberes que las ecuatorianas, de acuerdo con la Constitución” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

Así mismo, El Estado tiene la obligación de garantizar los derechos de los migrantes y la Constitución prohíbe la discriminación y en particular por lugar de nacimiento o condición migratoria, según el artículo 40 del mismo cuerpo normativo donde señala que “Se reconoce a las personas el derecho a migrar. No se identificará ni se considerará a ningún ser humano como ilegal por su condición migratoria” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

La Corte Constitucional del Ecuador, expresa que el trabajo al ser un derecho social y económico, adquiere una categoría especial, toda vez que tutela derechos de la parte considerada débil dentro de la relación laboral. Por otro lado, la Carta Suprema, en su capítulo II, Derechos del Buen Vivir, sección VIII se refiere al trabajo y seguridad social, pues en el artículo 33, textualmente dice que el trabajo “es un derecho y un deber social, y un derecho económico, [...]. Asimismo, el Estado ecuatoriano 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 (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

Entre varios principios que consagra la Constitución del Ecuador, en el artículo 326 declara que el derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: “El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo”, “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”, “A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración”, “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”, entre otros (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

También, el artículo 327 expresa: “La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa”. Además, en el artículo 328 establece que “La

remuneración debe ser justa, es decir, a igual trabajo igual remuneración; también, el salario debe ser digno y cubrir al menos las necesidades básicas del trabajador y del núcleo familiar” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

En el Código del Trabajo también se establecen obligaciones fundamentales que todo empleador debe cumplir con su trabajador.

En su artículo 42 establece entre algunos los siguientes: “Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código”, [...], inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en la normativa sobre seguridad social; [...], (Código del Trabajo, 2005).

También, el contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso [...], (Código del Trabajo, 2005). En relación al Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0135, publicado el 20 de agosto de 2017, que expide el Instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de los Empleadores Públicos y Privados (Ministerio del Trabajo, 2017).

De igual manera, la Ley Orgánica de Movilidad Humana, publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 938, de 06 de febrero de 2017, también incorpora disposiciones constitucionales como los estándares internacionales en materia de migración, refugio, asilo, trata y tráfico de personas.

La referida Ley en su artículo 3, inciso 6,7 y 8 establece la definición de Inmigrante, donde dice que es “La persona extranjera que ingresa al Ecuador con el ánimo de fijar su residencia o domicilio de forma temporal o permanente en el territorio ecuatoriano”. Por persona en materia de Movilidad Humana, podemos definir “La persona que se moviliza de un Estado a otro con el ánimo de residir o establecerse de manera temporal o definitiva en él”. Mientras que la Movilidad Humana, son “Los movimientos migratorios que realiza una persona, familia o grupo humano para transitar o establecerse temporal o permanentemente en un Estado diferente al de su origen o en el que haya residido previamente, que genera derechos y obligaciones” (Ley Orgánica de Movilidad Humana, 2017).

El mismo cuerpo normativo en su Capítulo III indica sobre lo que se refiere a las Personas Extranjeras en el Ecuador, en su artículo 51 el 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, [...] (Ley Orgánica de Movilidad Humana, 2017).

En el Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social, debemos recordar que el Comité de Trabajadores Migrantes expresa que los trabajadores migratorios deben gozar de un trato que no sea menos favorable que el que reciben los nacionales tanto en empleo como en acceso a prestaciones de seguridad social, para lo cual, deberá considerarse disposiciones respecto de los migrantes indocumentados (Suárez Molina, Castillo Aguirre, & Mera Zambrano, 2020).

Al respecto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que “si los migrantes indocumentados son contratados para trabajar, inmediatamente se convierten en titulares de los derechos laborales que corresponden a los trabajadores, sin que exista posibilidad de discriminación por su situación irregular” (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2003, p. 117).

Es decir, si bien es cierto el Ecuador ha realizado esfuerzos para tratar con la migración venezolana, sin embargo, aún se requiere una mayor inversión en la generación de puestos de trabajo, así como también un mayor seguimiento y control en la aplicación y cumplimiento de la Ley (Suárez Molina, Castillo Aguirre, & Mera Zambrano, 2020).

Todas estas garantías de derechos de los migrantes y refugiados han ocurrido en paralelo con la ratificación de la gran mayoría de tratados y convenciones internacionales en cuanto a la migración (Ripoll & Navas-Alemán, 2018).

1.5.1. Acuerdos Ministeriales de Regularización de la población venezolana adoptadas por el Ecuador

El evidente flujo migratorio venezolano hacia el Estado Ecuatoriano, ha generado rechazo por parte de los ecuatorianos, los mismos que identifican a las personas venezolanas como un riesgo para el país, ocasionándoles problemas de desempleo e inseguridad ciudadana (Suárez Molina, Castillo Aguirre, & Mera Zambrano, 2020).

Ante esta situación, el Ecuador impulsó un marco normativo orientado a asistir y, al mismo tiempo, a insertar a los migrantes venezolanos en la sociedad, a través de

diversos mecanismos de regularización, que les permita acceder a servicios como salud, educación, vivienda, trabajo, entre otros (Rodríguez Armea, 2021). Es decir, el gobierno ha adoptado disposiciones normativas, de menor jerarquía, que, sin embargo, contravienen lo dispuesto tanto por la Constitución como por la Ley.

De esta manera en los años 2018 y 2019, se expidieron los siguientes acuerdos Ministeriales e Interministeriales por parte del Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana.

El 16 de agosto de 2018, se expide el Acuerdo Ministerial No. 000242, donde se establece que, como requisito previo al ingreso a territorio ecuatoriano se solicitara la presentación del pasaporte con una vigencia mínima de seis meses previa a su caducidad a los ciudadanos de la República Bolivariana de Venezuela, con el objetivo de prevenir la migración irregular y riesgosa (MREMH, Acuerdo Ministerial No. 000242, 2018).

El 22 de agosto de 2018, se expide el Acuerdo Ministerial No. 000244, donde señala que los ciudadanos venezolanos que desean utilizar no el pasaporte sino su cédula de identidad para entrar en el territorio del Ecuador, se verificara con la presentación de un certificado de validez de la cédula de identidad emitido por un regional o internacional reconocido por el Gobierno del Ecuador; o, emitido por las entidades autorizadas al efecto por el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela debidamente apostillado, con el objetivo de verificar la originalidad y validez legal de los documentos de identidad de los ciudadanos venezolanos (MREMH, 2018).

El 21 de enero de 2019, el Acuerdo Interministerial 000001, en virtud del cual se solicita a las personas de nacionalidad venezolana certificados de antecedentes penales del país de origen o del país de residencia de los últimos cinco años, debidamente apostillado o legalizado, incluyendo a niños, niñas y adolescentes, con el “propósito de garantizar la protección de todos los habitantes del país” (Burbano Alarcón, Vera Puebla, & Zaldívar Rodríguez, 2019, p. 131).

El 1 de febrero de 2019, el Acuerdo Interministerial No. 000002, en los que se prevé excepciones para la presentación del certificado de antecedentes penales, esto es para aquellas personas que acrediten vínculos familiares, tengan una visa de residencia, que son migrantes en tránsito o casos excepcionales que deberán ser acreditados por la autoridad de control migratorio competente o a pedido del ente recto de movilidad humana en el país, con el “propósito de flexibilizar ligeramente la exigencia de

antecedentes penales en algunas causales” (Burbano Alarcón, Vera Puebla, & Zaldívar Rodríguez, 2019, p. 131).

El Acuerdo Ministerial No. 000242, de 16 de agosto de 2018, implicaba la presentación del pasaporte a los ciudadanos venezolanos como requisito para el ingreso al territorio nacional, dando como resultado, un trato diferenciado y discriminatorio con relación a otros migrantes comunes de países de la región, por cuanto la (Ley Orgánica de Movilidad Humana, 2017).

En su artículo. 84, establece expresamente que “los ciudadanos suramericanos pueden ingresar, circular y salir del territorio ecuatoriano presentando solamente su documento de identificación nacional, por puntos de control migratorio oficiales. Los documentos de identificación emitidos por sus respectivos países constituyen documentos de viaje” (Burbano Alarcón, Vera Puebla, & Zaldívar Rodríguez, 2019).

Esta medida, que violentó expresamente la Ley Orgánica de Movilidad Humana, no implicó ninguna protección a los derechos de los venezolanos, por el contrario, ante la crisis económica, social e institucional que se vive en Venezuela es una dificultad e incluso imposibilidad de que muchos venezolanos puedan tramitar sus pasaportes (ACNUR, 2018).

Esta actuación del MREMH constituye una violación a los preceptos de ciudadanía universal, libre movilidad, igualdad ante la ley y aplicación de normas favorables a los migrantes. Además, se negó también cualquier enunciado de protección a los migrantes venezolanos, cuya recepción internacional había sido incluso solicitada por la ACNUR en el marco de la crisis migratoria (ACNUR, 2018).

En una entrevista concedida al diario El Comercio, el Ministro del Interior de ese entonces, Mauro Toscanini, reconoció que el argumento principal de la decisión de pedir pasaporte es el “control”. Al ser indagado respecto a la legalidad de la medida, afirmó: “Simplemente es legal. Para mí es una cuestión legal (...) yo no soy abogado (...)” (El Comercio, 2018).

Se entrevistó que la gestión de la crisis humanitaria venezolana no obedeció a criterios legales ni de protección de derechos humanos, sino a un posicionamiento de un funcionario público que impone su apreciación personal. Esto demuestra serias deficiencias en el manejo de la política pública migratoria por cuanto: a) Se

quería aplicar una medida sin base legal; b) Se demostraba poco o nulo conocimiento de la compleja temática de la movilidad humana a partir de declaraciones públicas imprecisas que corrían el riesgo de fomentar la xenofobia; c) Se evidenciaba una gestión de la migración securitista, en donde el Ministerio del Interior pasó a ser el principal actor público. Por otro lado, las medidas restrictivas, si bien no se apoyaban en la legalidad, encontraron apoyo en cierta opinión pública y en las redes sociales. (Burbano Alarcón, Vera Puebla, & Zaldívar Rodríguez, 2019, p. 128)

Frente a estos acontecimientos discriminatorios y de carácter regresivo de derechos, el viernes 17 de agosto de 2018, la Defensoría del Pueblo, Defensoría Pública del Ecuador, Centro de Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador y la Misión Scalabriniana Ecuador presentaron una solicitud de medidas cautelares para suspender la aplicación del Acuerdo Ministerial 242 (Defensoría del Pueblo, 2018).

Tras llevarse a cabo la audiencia, la jueza encargada de la Unidad Judicial Tercera de la Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia, Judith Castillo, determinó que el Acuerdo Ministerial 242, entre la cartera del Interior y la Cancillería, donde se les exigía pasaporte obligatorio a estas personas, “viola los Derechos Humanos y se los coloca en una situación de vulnerabilidad”, quien, además, dispuso su inaplicación (La Hora, 2018).

Como respuesta inmediata a la medida cautelar impuesta por el poder judicial, el Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana emitió el Acuerdo Ministerial No. 244, con fecha 22 de agosto de 2018, donde aparentemente acogió lo dispuesto por la Jueza, pero impuso, en su lugar, que los migrantes venezolanos ya no ingresen con el pasaporte sino con su cédula de identidad en conjunto con un certificado de validez, ya sea a través de un certificado de validez emitido por un organismo regional o internacional o por las entidades autorizadas para el efecto por el gobierno de Venezuela, debidamente apostillado. Sin embargo, este nuevo tipo de documento sigue siendo de difícil obtención (Burbano Alarcón, Vera Puebla, & Zaldívar Rodríguez, 2019).

En lo posterior, en fecha de 01 enero de 2019, se emite el Acuerdo Interministerial 0000001, entre el Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana y el Ministerio del Interior, donde se solicita a las personas venezolanas la presentación de un certificado de antecedentes penales, apostillado o legalizado. Es necesario mencionar que

dicho Acuerdo no estableció ninguna consecuencia migratoria para aquellos venezolanos que tuvieran antecedentes en sus registros penales (Burbano Alarcón, Vera Puebla, & Zaldívar Rodríguez, 2019).

Finalmente, el Acuerdo Interministerial No. 0000002 del 1 de febrero de 2019 prevé excepciones para la presentación del certificado de antecedentes penales, esto para aquellas personas que acrediten vínculos familiares, tienen una visa de residencia, son migrantes en tránsito o casos excepcionales que deberán ser acreditados por la autoridad de control migratorio (Suárez Molina, Castillo Aguirre, & Mera Zambrano, 2020).

El 11 de marzo de 2019, la Defensoría del Pueblo del Ecuador, el Centro de Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, la Misión Scalabriana, el Servicio Jesuita de Refugiados, Diálogo Diverso y varios ciudadanos, presentaron una acción de inconstitucionalidad de los Acuerdos Ministeriales e Interministeriales, objeto de estudio, en dicha acción se solicitó como medida provisional la suspensión de los efectos de los acuerdos. Mediante auto de fecha 27 de marzo de 2019, la Corte Constitucional avocó conocimiento de la causa, a la que se asigna el número 0014-19-IN, y en el mismo acto suspende la ejecución de los acuerdos ministeriales e interministeriales impugnados, hasta la fecha no se ha emitido sentencia respecto a la demanda de inconstitucionalidad, sin embargo, los acuerdos continúan suspendidos (Suárez Molina, Castillo Aguirre, & Mera Zambrano, 2020, p. 45).

Igualmente, el Ministerio del Trabajo en fecha 24 de enero de 2018, publicó el Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-006, que expide el Instructivo para el Control del Ejercicio de los Derechos Laborales de los Trabajadores Migrantes Extranjeros de la República del Ecuador, con el objetivo de verificar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores migrantes extranjeros en el Ecuador, a través del registro y control de los trabajadores tanto en el sector público como privado, de esta manera a través de la autoridad laboral de control se verificara el cumplimiento de los derechos laborales que derivan de la legislación vigente (Ministerio del Trabajo, 2018).

El Acuerdo Ministerial MDT-2018-006, contempla la obligatoriedad para el empleador de llevar un registro de todos sus trabajadores extranjeros [...]. 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 y 13. Horario de trabajo, especificando las jornadas y días a laborar (Ministerio del Trabajo, 2018).

Los empleadores deberán cargar el contrato de trabajo, en la plataforma informática del Ministerio del Trabajo, en formato pdf, mismo que deberá contener también la información antes detallada. (Ministerio del Trabajo, 2018, p. 4)

El Ministerio del Trabajo impondrá las sanciones y multas de cualquier naturaleza a los empleadores 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 incurrir en las conductas anteriormente descritas, se impondrán las siguientes multas: Personas Naturales, multa de diez salarios básicos unificados. Personas Jurídicas, multa de quince salarios básicos unificados y a las Instituciones Públicas, se impondrá una multa de quince salarios básicos unificados. (Ministerio del Trabajo, 2018, p. 6)

En lo que respecta a los Requisitos para el Ingreso al Sector Público, los mismos se encuentran establecidos en la Ley Orgánica del Servicio Público en su artículo 5 y en los artículos 3 y 4 de su Reglamento.

En el caso de ciudadanos extranjeros además de los requisitos ya señalados, la Unidad Administrativa de Talento Humano de la institución contratante conforme la Ley Orgánica del Servicio Público y al Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-130, deberá solicitar la correspondiente Autorización Laboral (Ministerio del Trabajo, 2021).

El Ministerio del Trabajo en el mes de abril de 2021, publicó el Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-130, que expide el Instructivo para la Obtención de la Autorización Laboral a Personas Extranjeras para Trabajar en el Sector Público, con el objetivo de regular el proceso para la obtención de la autorización laboral, para personas extranjeras, prevista en la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General (Ministerio del Trabajo, 2021).

El Acuerdo Ministerial MDT-2021-130, contempla en su Art. 6, los requisitos para solicitar la autorización laboral, donde establece lo siguiente: “La o el Director o Responsable de las Unidades de Administración del Talento Humano - UATH institucional o quienes hicieren sus veces, deberán presentar ante la Dirección de Empleo y Reconversión Laboral del Ministerio del Trabajo los siguientes requisitos para iniciar el trámite de autorización laboral: a) Formulario de solicitud suscrito por la autoridad nominadora o su delegado; b) Informe técnico motivado de la Unidad de Administración del Talento Humano- UATH institucional o quien hiciere sus veces; c) Copia de la visa vigente de la persona extranjera; y, d) Copia de la cédula de identidad vigente de la persona extranjera, emitida por el Registro Civil del Ecuador. (Ministerio del Trabajo, 2021, p. 4)

En lo que respecta a los ciudadanos extranjeros que vayan a prestar sus servicios en el Sector Privado que tengan la condición migratoria de Residente Temporal o Residente Permanente, que la Ley de Movilidad Humana les faculte, podrán realizar actividades laborales. De tal forma que las personas extranjeras que desean trabajar en el sector privado en el Ecuador, no requieren autorización laboral, incluidos los y las artistas extranjeras que realizarán un evento. Sin embargo, se deberá realizar el registro del contrato (Ministerio del Trabajo, 2021).

En definitiva, el Estado Ecuatoriano a lo largo de esta última década y en los últimos años, ha demostrado poner mucha importancia y énfasis en las políticas migratorias, intentando desarrollarlas de forma integral (migración, inmigración y refugio), sin embargo, estas no son suficiente, todavía tiene muchos retos que enfrentar de acuerdo a la actual condición que vive el país (Quiloango Tipanluisa, 2011). Para corregir esta situación, correspondería establecer un esquema de políticas públicas desde las instituciones de gobierno en concordancia con la Constitución y su principio del Buen Vivir que se fundamenta en el acceso efectivo a derechos, en lugar de violar abiertamente el esquema normativo vigente (Burbano Alarcón, Vera Puebla, & Zaldívar Rodríguez, 2019).

CAPÍTULO 2

2. DERECHO COMPARADO Y POLÍTICA CHILENA EN MATERIA DE DERECHOS LABORALES PARA INMIGRANTES VENEZOLANOS

2.1. Derecho Comparado

En las últimas décadas el Derecho Comparado ha asumido un rol creciente, fundamental e importante en la realidad jurídica moderna y hoy en día resulta imprescindible para que una buena investigación aborde de manera exhaustiva o innovadora el instituto jurídico analizado (Ferrante, 2016).

En sus inicios se empleaba el método comparativo con el objetivo de descubrir la ley que gobierna la evolución de los derechos; sin embargo, posteriormente, se lo empleó como un instrumento de política legislativa con la finalidad de proveer sugerencias para la redacción de nuevos códigos y leyes; es por esta razón, que el método comparativo quedó limitado solamente para tratar los sistemas de la misma familia jurídica (Suárez, 2021).

Así pues, el Derecho Comparado se refiere única y exclusivamente a un área de la Teoría del Derecho, es decir, se alude a la comparación entre las reglas y principios vigentes en cada ordenamiento jurídico. De tal modo que, para realizar la comparación se recurre a un análisis de sus formantes, que de una u otra manera han contribuido a que los diferentes sistemas jurídicos reconozcan determinadas fuentes para su creación; así como también, han ayudado a calificar la legitimidad de las reglas jurídicas, entre otros (Sotomarino, 2019).

Esta disciplina atiende a diversas denominaciones, como “legislación comparada” o “ciencia comparada del derecho”. Dentro de la doctrina alemana, se la conoce como “teoría general comparada del derecho”; mientras que, la doctrina inglesa, la denomina “derecho contrastado”. Sin embargo, se ha optado por denominarlo “Derecho Comparado”, porque es la terminología que engloba de manera general a todas las antes mencionadas y es la que más se emplea en la actualidad (Godoy Tena, 2019).

Además, es una disciplina que confronta semejanzas y diferencias de los diversos sistemas jurídicos vigentes que se encuentran en el mundo, con el propósito de comprender y mejorar el sistema jurídico propio de un determinado país (Blacio Aguirre, 2010).

Asimismo, se entiende al Derecho Comparado como un método o técnica de investigación que permite su empleo en prácticamente todas las áreas del derecho, ya sea para identificar legislación extranjera o para alcanzar una solución a problemas nacionales (Mancera Cota, 2018).

Al mismo tiempo, el Derecho Comparado, busca la confrontación de instituciones o sistemas normativos, con la única finalidad de aprovechar la aplicación de sus prácticas, como son, por ejemplo: la interpretación y aplicación de un determinado ordenamiento jurídico aplicables a casos concretos, la elaboración dogmática del Derecho, la recepción de una institución extranjera, entre otros (Pérez Véliz, 2015).

Por otra parte, Derecho Comparado se caracteriza por contrastar instituciones o figuras jurídicas de distintos ordenamientos, encaminados hacia el fin de profundizar en el conocimiento del ordenamiento jurídico propio (Enciclopedia jurídica, 2020).

Al mismo tiempo, a través del Derecho Comparado es posible establecer en el derecho interno una ley para resolver un problema o un vacío jurídico político mediante la ayuda de materiales extranjeros y comparados (López Medina, 2015).

Por otro lado, el Derecho Comparado es una Ciencia Jurídica que, como ciencia, tiene un método científico, o sea, un protocolo que comanda el procedimiento de investigación y que permite, en futuro, a través de la repetición (repetitividad), y la validación de las conclusiones obtenidas, garantizando así su naturaleza científica. (Caramelo Gomes & Magalhães Silva, 2018, p. 2)

En definitiva, diversas disciplinas recurren a la figura del derecho comparado para precisar sus propios conceptos y, si fuera el caso, adaptarlos a su sistema jurídico, siempre y cuando ello es posible, porque mediante la figura del método comparativo, se puede conocer las características y deficiencias de cada institución, además, permite analizar jurídicamente las soluciones que han adoptado otros sistemas jurídicos a sus conflictos internos (Sotomarino Cáceres, 2018).

Debido a que hoy en día “el análisis del derecho comparado en el caso ecuatoriano ha sido abordado de manera superflua y en muchos casos su utilidad y metodología de estudio son desconocidas” (Alarcón, 2021, p. 2). Es por esta razón que, resulta

imprescindible e importante la aplicación del Derecho Comparado dentro del Ecuador, puesto que, el método comparativo “permite confrontar las semejanzas y las diferencias de los diversos sistemas jurídicos vigentes en el mundo con la finalidad de comprender y mejorar el sistema jurídico de un determinado país” (Durán Bernardino, 2016, p. 1) en el presente caso, la utilización del método comparado permitirá el desarrollo y progreso del sistema jurídico ecuatoriano.

2.2.Historia del Derecho Comparado

A lo largo de los siglos, se han realizado y se siguen realizando estudios jurídicos comparativos en la mayoría de los países del mundo occidental, aunque se debe tener en cuenta que la historia del derecho comparado como disciplina académica autónoma es relativamente joven. Los autores alemanes Konrad Zweigert y Hein Kötz, señalan como el primer estudio comparativo a Las Leyes de Platón, obra en la que el filósofo compara el Derecho de las Ciudades Estado Griegas (Martínez Omaña, 2021).

Según la leyenda, en el siglo VI a.C., el legislador griego Solón, ante la tarea de recopilar las Leyes de Atenas, empezó a reunir las leyes de varias ciudades estado. De igual forma, en el siglo V a.C., se conoció que una comisión romana había consultado los estatutos de las comunidades griegas de Sicilia antes de dar a Roma las famosas Leyes de las Doce Tablas (Lawi, 2018).

Además, se dice que Aristóteles, en el siglo IV, comparo las Constituciones de no menos de 158 ciudades en su esfuerzo por elaborar una constitución modelo, es decir, en aquel tiempo Aristóteles profundizaba en el derecho comparado (Lawi, 2018).

Por su parte, el estudioso Francés René, indica que los juristas franceses antiguos al comparar las costumbres pudieron determinar los principios de un derecho común, siendo en Alemania, donde se da la relación al “Derecho Privado Alemán” (Martínez Omaña, 2021).

Tampoco se debe olvidar que el derecho inglés surgió tras la búsqueda y comparación de elementos comunes con los diferentes derechos de reinos sajones que Guillermo el Conquistador ordenó que se hicieran después de la conquista de Inglaterra en el año de 1066, el resultado constituyó lo que los normandos llamaron la Comune Ley, o sea el derecho común que los tribunales reales deberían aplicar en todo el territorio, lo cual no viene siendo sino la aplicación del Derecho Comparado (Martínez Omaña, 2021).

Cabe mencionar que en esos tiempos no se usaba la expresión "Derecho Comparado", más bien, fue a partir de la segunda mitad del siglo XIX específicamente en el año 1869, y en algunos casos, a partir del siglo XX, cuando comienza a tener fundamento y a verse la utilidad de los estudios realizados del Derecho Comparado (Castillo, 2014).

Por otra parte, comenzaron a haber varios acontecimientos que contribuyeron a la evolución del Derecho Comparado. Así pues, en Francia, en el año de 1869 y 1876, se crea la Sociedad de Legislación Comparada junto con la Oficina de Legislación Extranjera (Martínez Omaña, 2021).

Asimismo, en el año 1900, en París, se funda el Primer Congreso Internacional de Derecho Comparado por iniciativa del comparatista internacional Lambert. Más adelante, en el año 1917, al finalizar la Primera Guerra Mundial las naciones aliadas dan creación de la Sociedad de Naciones, con el objetivo de buscar una unificación legislativa (Martínez Omaña, 2021).

Después de la Segunda Guerra Mundial, surgió el interés de impulsar al derecho comparado en países como Europa y Estados Unidos, fue aquí, donde se establecieron centros de estudios comparativos destacando la labor científica de John K. Wiomore. Así mismo, en el año 1950, la Unesco, con el objetivo de tener una mejor comprensión internacional decide proponer desarrollar los estudios del Derecho Comparado (Rojas Ulloa, 2014).

También, México ha aportado al desarrollo del Derecho Comparado, a través del jurista español Felipe Sánchez Román quién fue fundador del Instituto de Derecho Comparado en México. De igual manera, en Argentina también se crea la Asociación Argentina de Derecho Comparado, mientras que, en Brasil se crea el Instituto Brasileño de Derecho Comparado y en Perú, la creación del Instituto de Derecho Comparado (Rojas Ulloa, 2014).

Es decir, a lo largo del tiempo se puede constatar que muchos países han contribuido de una u otra manera con la evolución del Derecho Comparado.

De manera que, desde entonces, el Derecho Comparado a tenido varias denominaciones, como, por ejemplo: "Ciencia Comparada del Derecho" o también, se le ha denominado como "Legislación Comparada", sin embargo, sea cual fuese la

denominación que se le atribuya, se trata de una estrategia en la cual los estudios jurídicos han ganado mucha anuencia (Hernandez, 2020).

Por lo tanto, debemos entender, que el Derecho Comparado es una disciplina que confronta semejanzas y diferencias de los diversos sistemas jurídicos vigentes en el mundo, con el único objetivo de lograr comprender y mejorar el sistema jurídico de un determinado país, buscando única y exclusivamente la buena aplicación de las normas jurídicas establecidas en las respectivas Constituciones de cada Estado (Martínez Omaña, 2021).

2.3. Concepto de Derecho Comparado

El Derecho Comparado ofrece al investigador, al profesional, al estudiante de Derecho, al legislador y al juez, una perspectiva distinta, que puede responder a las razones por las que los grupos sociales adoptan o no una regla o principios jurídicos determinados en momentos específicos (Sotomarino Cáceres, 2018).

La palabra “comparado”, proviene del latín *comparare*, que significa: “fijar la atención en dos o más objetos para descubrir sus relaciones o estimar sus diferencias o semejanzas”, es decir, que cuando se refiere al derecho comparado en sí, debe entenderse como el método o disciplina de estudio de la ciencia jurídica, que se basa en la comparación de las distintas soluciones que ofrecen los diversos ordenamientos legales, tanto internacionales como nacionales, para los mismos casos y problemas sociales específicos (Rodríguez Suero, 2015).

El Derecho Comparado radica en la comparación de las diferentes instituciones de un mismo sistema jurídico, así como también, de diferentes ordenamientos jurídicos de distintos lugares, con el único objetivo de determinar sus elementos comunes y distintivos que permitirán elaborar criterios para su reforma y perfeccionamiento (Suárez, 2021).

De igual manera, Cesano (2017) señala que “el Derecho Comparado es una actividad intelectual cuyo objeto es el derecho y cuyo método la comparación. Es decir, es la comparación de los distintos sistemas legales del mundo” (Arenas Nero, 2020, p. 3). Por tanto, es una disciplina que se ocupa del estudio de instituciones jurídicas o sistemas de Derecho localizados en lugares o épocas diversas (Cornejo Certucha, 2021).

Además, el Derecho Comparado se basa en comparar las diversas soluciones que han dado los diferentes sistemas jurídicos a un problema en concreto (Panhispánico, 2020). También, “debe entenderse como el método de estudio de la ciencia jurídica que

se basa en la comparación de las distintas soluciones que ofrecen los diversos ordenamientos legales, tanto internacionales como nacionales, para los mismos casos planteados” (Terán Gastélum, 2013, p. 174)

De igual forma, se debe entender que el Derecho Comparado parte de un ordenamiento jurídico “madre” que por lo general suele ser el nacional, para luego establecer semejanzas y diferencias con otro ordenamiento jurídico, y culminar con una propuesta que permitirá mejorar el derecho interno, como resultado de haber evaluado las bondades y defectos de cada uno de ellos, así como de verificar la factibilidad de aplicación de la propuesta (Tantaleán Odar, 2016).

En efecto, esto implica una actividad intelectual en la que se puede entender que el Derecho es el objeto y la Comparación llega hacer el proceso. Razón por la cual es posible realizar comparaciones entre los diferentes principios de un sistema legal, por ejemplo, en el derecho civil, penal, comercial, entre otros. De esta manera, el Derecho Comparado es la comparación de los diferentes sistemas legales del mundo (Montero Matamoros, 2013).

A decir de Cesano (2017) lo que se compara son “las normas, concepto que comprende a las reglas y a los principios jurídicos, en tanto integran ordenamientos jurídicos de dos o más países” (p. 4). Por lo que el derecho comparado no se refiere solamente a las leyes vigentes de un país, sino que las trasciende (Arenas Nero, 2020).

Además, el Derecho Comparado da a conocer que en el mundo existen diferentes sistemas jurídicos, los mismos que abordan al Derecho desde distintas concepciones. Es decir, toda interpretación jurídica dependerá tanto del contexto cultural como social, convirtiéndose así el derecho comparado en una herramienta fundamental para la traducción de diferentes textos jurídicos (Bestué, 2016).

Es de esta manera que, el Derecho Comparado, ha ayudado al desarrollo de los diferentes modelos legales porque mediante la profundización y el análisis tanto del Derecho Local como del Internacional es posible ver si es pertinente o no su aplicación en cada sistema jurídico del país, además, responde a la naturaleza humana de observar otras prácticas y tendencias que ayudan a enriquecer un sistema jurídico propio. Además, sabe mencionar que más allá de las influencias externas, las normas responden a las condiciones sociales y culturales que rigen en cada sociedad (Hernandez, 2020).

Por lo tanto, el Derecho Comparado se ocupa de determinar similitudes y diferencias entre los diferentes sistemas u ordenamientos jurídicos vigentes en el mundo. Es por esta razón que para poder comprender de una menor manera al Derecho Comparado se debe recurrir a los orígenes de los ordenamientos jurídicos que se compara, de esta manera, después de haber realizado un análisis profundo se verá si es pertinente o no su aplicación a un caso concreto del ordenamiento propio de un país. De manera que, no solo es fundamental su conocimiento, sino que, además, su uso es obligatorio al momento de investigar (Sotomarino, 2019).

2.4.Objetivos y Funciones del Derecho Comparado

No cabe duda que, habiendo independencia, integración y globalización en el mundo, el Derecho Comparado se convierte no sólo en una herramienta indispensable para la cultura jurídica, sino también permite darse cuenta en qué situación se encuentra el derecho nacional, y de esta manera contribuye a mejorarlo y desarrollarlo en armonización con otros derechos extranjeros (Rojas Ulloa, 2014).

Édouard Lambert y Raymond Saleilles coinciden en la necesidad de poder establecer un derecho común para toda la humanidad, con el objetivo de poder eliminar posibles divergencias de los distintos sistemas jurídicos. Ante esta situación, el Derecho Comparado surge con el objetivo de hacer una comparativa de las diferentes familias del derecho, con el fin de poder distinguir puntos en común y divergencias en los distintos sistemas jurídicos, llegando a haber un entendimiento entre ellos (Godoy Tena, 2019).

Asimismo, el Derecho Comparado tiene por objeto el estudio del Derecho Positivo Extranjero ya sea de manera general o particularmente (Cornejo Certucha, 2021). Además, el Derecho Comparado, busca realizar un examen sistematizado del derecho positivo vigente que existe en los diferentes países del mundo, este examen puede ser general o específicamente en alguna de sus instituciones, todo esto con el objetivo de poder establecer analogías y diferencias (UniversoJus, 2015).

Igualmente, tiene por objeto, analizar la pluralidad de ordenamientos jurídicos, para confrontarlos entre sí. De esta manera, “contribuye a mejorar el conocimiento del derecho nacional y comprender con mayor claridad el derecho de los pueblos extranjeros, lo cual puede ayudar a mejorar las relaciones internacionales” (Blacio Aguirre, 2010, p. 1).

Entonces, el Derecho Comparado, llega hacer una disciplina cuyo objeto es el estudio comparativo, el mismo que se desarrolla mediante la investigación analítica del

Derecho y las leyes, con el fin de describir semejanzas y diferencias entre diferentes sistemas jurídicos existentes en el mundo (Rodríguez Suero, 2015).

Llegando a convertirse en un elemento indispensable para la cultura jurídica porque mediante el método comparativo da a los estudiosos del derecho un sentido de humanismo y de universalidad. Además, llega a transformarse en una ciencia humanista porque representa en sus aplicaciones un elemento de comprensión mutua entre los hombres y los pueblos y, por lo tanto, un factor que contribuye a la paz internacional. Y que de una u otra forma se refleja de manera esencial en la necesidad práctica de conocer el derecho extranjero (Toledo Scherzer, 2013).

De esta manera, gracias al análisis comparativo se puede comprender las conexiones dinámicas que existen entre las diferentes familias o tradiciones jurídicas, siendo posible articular la armonización o, según el caso, por lo menos, comprender las razones que sostienen una propuesta jurídica específica (Sotomarino Cáceres, 2018).

Además, la ciencia del derecho comparado, no consiste únicamente en recopilar las diversidades que presentan distintos pueblos, sino más bien, busca aproximarse de forma sistemática a sus ideas e instituciones jurídicas, con la finalidad de establecer vínculos entre los distintos factores que inciden en su desarrollo (Domínguez Benito, 2018).

Por otro lado, el Derecho Comparado no es un conjunto de normas, ni establece prescripciones de conducta a seguir, sino por el contrario, es solo un método, técnica o ciencia comparativa. Cuyo objetivo consiste en describir y analizar cada sistema jurídico, a través del estudio del mismo, ya sea en forma particular o en su conjunto (Silva Silva, 2019).

Es decir, a través de la utilización del método comparado es posible conocer cuáles han sido las soluciones que han adoptado los diferentes ordenamientos jurídicos del mundo ante un problema específico (Toledo Scherzer, 2013).

Así como también, el Derecho Comparado contribuye a destacar sus cuáles son sus características, sus excelencias y sus deficiencias, las mismas que contribuyen a realizar un análisis más profundo sobre cada caso en concreto (Toledo Scherzer, 2013). Además, no se debe descartar que también está íntimamente vinculado a la investigación histórica, recordando que los antecedentes históricos explican y aclaran de alguna u otra manera el sentido de las instituciones que se encuentran vigentes actualmente en la sociedad (Toledo Scherzer, 2013).

Respecto a las funciones del Derecho Comparado, la autora Graciela Medina (2012) menciona que el mismo tiene múltiples funciones, entre ellas se puede señalar:

Permite mejorar las instituciones de un país:

A decir de Héctor Fix Zamudio, los ordenamientos jurídicos son distintos en cada país, por eso es importante conocerlos y analizarlos con la finalidad de estudiarlos para que se pueda apreciar las diferencias y similitudes, así como sus defectos, con el fin de comparar y perfeccionar las instituciones de un país y por consiguiente su sistema jurídico. (Medina, 2012, p. 35)

Mejora el conocimiento del derecho nacional:

Muchas de las disposiciones legales de un país tienen su fuente en la de otro, o bien se han inspirado en las legislaciones de otros países; las leyes, las resoluciones de los tribunales y las opiniones de los grandes juristas extranjeros permiten comprender mejor el marco jurídico nacional. (Medina, 2012, p. 37)

Enriquece el intercambio internacional:

El Derecho Comparado diluye los prejuicios de malinchismo jurídico y sirve para penetrar en las diferentes sociedades y culturas del mundo, y de esta manera se contribuye a enriquecer el entendimiento entre los países, para poder visualizar el espíritu jurídico y determinar qué vale la pena conservar y qué quitar, qué funciona y qué no. (Medina, 2012, p. 38)

De igual manera, el Profesor de Derecho de la Universidad Hispanoamericana Paul Montero (2013), destaca otras funciones del Derecho Comparado, este autor manifiesta que el Derecho Comparado ayuda a conocer las diferentes sociedades y culturas que existen en el mundo, contribuyendo así a enriquecer el entendimiento entre los países. Además, es una herramienta bastante útil para los países que se encuentran en vías de desarrollo porque les ayuda a reformar sus leyes mediante la utilización y aplicación del método comparativo (Montero Matamoros, 2013).

Hoy en día, el Derecho Comparado se ha convertido en un campo de investigación muy importante porque a través del estudio comparativo de instituciones y sistemas jurídicos de los diferentes países y épocas, brinda elementos útiles para la interpretación

jurídica y para el derecho que está en constante elaboración y evolución, contribuyendo así, de esta manera a la progresiva unificación del derecho en el mundo (Suárez, 2021).

En definitiva, la aplicación del Derecho Comparado se da en la investigación, la enseñanza, así como en la vida profesional, es decir, en todas las áreas posibles. Además, su conocimiento brinda cierto acceso a la ruta mental de análisis jurídico, forjada en la mente de los abogados de otros países, lo que permite encontrar la solución a varios problemas existentes e inmediatamente proceder a su aplicación para solucionarlos siempre y cuando ello fuere posible porque mediante el método comparativo se puede observar cuales han sido las soluciones encontradas tanto a nivel internacional como nacional y determinar si son o no aplicables a un caso específico en una Estado determinado (Sotomarino Cáceres, 2018).

2.5. Chile: lugar de destino para los inmigrantes venezolanos en materia de derechos laborales

Hoy en día, la principal razón por la cual las personas de nacionalidad venezolana eligen al país de Chile como su lugar de destino migratorio es porque Chile se encuentra, a diferencia de otros países, con una estabilidad económica y política bastante considerable, la misma que se ve reflejada en la reducción de pobreza y en la baja tasa de desempleo (Banco Mundial, 2021).

En una investigación realizada por la Universidad Talca de Chile hacia las personas migrantes venezolanas, se indicó que las personas venezolanas migran a Chile en razón de que el país otorga oportunidades laborales en un (64,9%), mientras que, en una menor proporción, es el (26,6%) por reagrupación familiar, y por la seguridad ciudadana en un (22,7%) (Talca, 2020).

Además, los resultados de la investigación muestran que los encuestados de nacionalidad venezolana que llegan a Chile empiezan a desempeñar sus funciones laborales principalmente en el sector comercial (43,5%), mientras que en lo que respecta a las actividades de alojamiento y servicios de comida son el (22,7%), y las actividades profesionales, científicas y técnicas son solo del (10,2%) (Talca, 2020).

Respecto a la cantidad de días que laboran las personas venezolanas en el país de Chile, en los resultados obtenidos de la investigación realizada por la Universidad de

Talca de Chile, se indica que el 36,8% trabaja 5 o menos días durante la semana, mientras el 45,4% labora 6 días a la semana y solo el 18,0% trabaja los 7 días de la semana. Asimismo, en lo referente al tipo de contrato de trabajo que tienen los inmigrantes venezolanos en Chile, el 47,4% señala tener un contrato indefinido y el 5,1% cuenta con un contrato temporal o a plazo fijo. Mientras que, el 27,5% dice que no cuenta con un contrato escrito (Talca, 2020).

En el ámbito laboral, el 98,7% de personas venezolanas que laboran en Chile, indican que tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo y/o estudio. En lo que respecta a sus niveles de ingresos, el 85,7% dispone de los recursos económicos necesarios para cubrir sus necesidades básicas, pero sólo el 54,0% dice que sus ingresos le permiten darse gustos extras. Finalmente, el 73,4% asegura que su empleador sí cumple con el pago de sus cotizaciones y seguros (Talca, 2020).

Así mismo, la OIM (Organización Internacional para la Migraciones), en una investigación realizada a personas de nacionalidad venezolana ubicados en el país de Chile, indicó que el sueldo promedio que ganan en pesos chilenos es de CLP 387.103 (aproximadamente USD \$569), con una desviación estándar de CLP 287.682 llegando a hacer (USD \$423), mientras que el 15% de ellos gana más de CLP 552.000 que son (USD \$812) por mes (OIM, 2018).

Es decir, Chile por medio de su estabilidad política y económica, ha permitido la inclusión de las personas de nacionalidad venezolanas a la sociedad chilena, mediante el acceso a los mercados laborales. Además, la política migratoria regular, segura y ordenada de Chile, ha respondido con carácter humanitario y voluntad política al recibir y proteger a más de 455 mil venezolanos que han sido desterrados de su país de origen y que han encontrado en el país de Chile la oportunidad de acceder y tener una estabilidad laboral, misma que le permitirá obtener ingresos económicos fijos, y, por lo tanto, servirá para mejorar su calidad de vida, tanto a nivel personal como familiar (López, 2020).

2.6. Normativa y Políticas Públicas adoptados a nivel nacional por el Estado de Chile para regular la situación laboral de los migrantes venezolanos

Actualmente, la legislación laboral de Chile establece que no existe diferencia alguna entre los trabajadores según su nacionalidad, por lo general, se aplican las normas que rigen en Chile a todos los trabajadores no existiendo normas especiales según se trate de nacionales o extranjeros (Henríquez, 2019). Sin embargo, más adelante se podrá visualizar que en Chile si existe normativa que regula la situación migratoria laboral de las personas extranjeras que buscan llegar a laborar en ese país desarrollado.

A decir de Acevedo, Cobos y Didier (2018), bajo la normativa actual, todos los trabajadores son titulares de los mismos derechos, sin discriminación por origen o nacionalidad, en concordancia con los principios de la Constitución Política de la República de Chile, así como en acuerdos y convenios específicos referente a la materia firmados por el Estado Chileno ante la Comunidad Internacional con organismos multilaterales y ratificados por el país (Henríquez, 2019).

Así pues, el marco normativo de Chile que regula la situación laboral de las personas con nacionalidad extranjera se distingue en “dos aspectos: por un lado, la habilitación o permiso para trabajar, regulado legalmente y por actos administrativos de la autoridad competente y, por otro lado, se encuentran los derechos laborales establecidos por ley” (Henríquez, 2019, p. 30).

Es decir, Chile regula de manera jurídica el ámbito laboral para las personas de nacionalidad extranjera por medio de dos marcos institucionales. El uno, por un lado, se encarga de la entrada, permanencia y salida de las personas extranjeras a través, de las Normas de Extranjería y Migración, mientras que el otro, regula las relaciones de trabajo y fiscalización de la normativa laboral a través del Código del Trabajo (Henríquez, 2019).

En lo que respecta a las autorizaciones, permisos y habilitación para que las personas extranjeras puedan trabajar de forma regular y formal en el país, deben contar con un permiso otorgado por el Departamento de Extranjería del Gobierno de Chile, el mismo que se encuentra regulado a través del Decreto Ley N.1094, de fecha 19 de agosto de 1975, que establece normas sobre los extranjeros en Chile (Henríquez, 2019).

A diferencia de lo que sucede en Ecuador, para que una persona de nacionalidad extranjera pueda laborar dentro del país debe tener una condición migratoria regular, es decir, una visa válida y que se encuentre actualmente vigente. La misma que es otorgada a través del Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana (MREMH, 2019). Destacando de esta manera que el marco normativo del Ecuador es más flexible.

Por otro lado, a través del Decreto Ley N.1094, se garantiza la autorización de Visas de Residente Sujeto a Contrato a los extranjeros que viajen al país, o que se encuentren en el país de Chile, así como también a los miembros de sus familias, con el único objetivo de cumplir un contrato de trabajo. Además, al mismo tiempo esta ley establece que los extranjeros que no certifiquen su permanencia legal en el país, no podrán recibir ocupación o trabajo alguno, y en el caso de cometer alguna infracción o fraude, serán expulsados del territorio chileno (Schultz, 2021).

Asimismo, el Estado de Chile ha implementado otras políticas a su régimen jurídico, como la Ley N. 16744, la misma que rige tanto para sus nacionales como extranjeros. Esta ley promulgada en fecha 23 de enero de 1968, establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, con el objetivo de asegurar que los trabajadores dependientes, tanto del sector privado como del público, estén protegidos por el seguro contra riesgos ocasionados por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (Subsecretaría de Previsión Social, s.f.).

El artículo 5 de la Ley N.16744, establece que se entenderá por accidente de trabajo toda lesión que sufra una persona como consecuencia del trabajo que se encuentre realizando, provocándole incapacidad o muerte. Además, es accidente de trabajo los que ocurren en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo, y los sufridos por dirigentes de instituciones sindicales a causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos gremiales (Congreso Nacional de Chile, 1968).

Al mismo tiempo, el artículo 29 de la Ley antes mencionada, establece que los trabajadores que sufran un accidente laboral o una enfermedad profesional tienen derecho a prestaciones médicas, las mismas que comprenden: atención médica, quirúrgica y dental; hospitalización, rehabilitación física, gastos de traslado, reeducación profesional, entre otros. Así también, tiene derecho a prestaciones económicas, en la cual, dependiendo del tipo de incapacidad que tenga el trabajador, tendrá derecho a un subsidio, indemnización o pensión, etc. (Subsecretaría de Previsión Social, s.f.).

Cabe destacar que, la normativa jurídica del Ecuador también cuenta con normas de Seguridad Social en lo que respecta al ámbito laboral. Como, por ejemplo, el artículo 348 del Código de Trabajo, establece que debe entenderse como un accidente de trabajo, indicando que “es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que

ejecuta por cuenta ajena” (Código de Trabajo, 2005, p. 101). Mientras que el artículo 349 del mismo cuerpo legal indica que es una enfermedad laboral u ocupacional.

Además, el Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, mediante Resolución No. CD 513, aprobó el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, quien tiene como objeto promover y regular aspectos relacionados con los accidentes de trabajo. Como por ejemplo en el artículo 11 indica que es un accidente de trabajo; mientras que el artículo 12 del mencionado reglamento, establece que elementos son calificados como accidentes de trabajo, esta calificación es necesaria para que el trabajador pueda acceder a las prestaciones legales del Seguro General de Riesgos del Trabajo. Asimismo, el artículo 6 del reglamento antes mencionado señala que se entenderá por enfermedades laborales u ocupacionales (Montaño Mora, 2020).

De igual manera, el Estado Ecuatoriano otorga las debidas prestaciones para las personas que sufran un accidente de trabajo o tengan una enfermedad laboral u ocupacional. En caso de que un trabajador sufriera un accidente de trabajo el Seguro de Riesgos del Trabajo del IESS le cubre al trabajador desde el primer día de laborales. Mientras que, si un trabajador sufre una enfermedad laboral u ocupacional el mismo seguro rige a partir de los seis meses de estar afiliado (Ramírez Rosales, 2018).

En definitiva, las prestaciones laborales dependerán del grado de incapacidad que haya sufrido el trabajador, estas incapacidades están recogidas en el artículo 19 del Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo. Y con lo que respecta a los trabajadores que no se encuentren afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y llegaren a sufrir un accidente laboral, deberán proceder en casos excepcionales mediante una denuncia ante la autoridad competente de acuerdo a la ley vigente en el Ecuador para poder determinar si existe o no responsabilidad patronal (Ramírez Rosales, 2018).

Por otro lado, en fecha 9 de abril de 2018, el gobierno de Chile anuncia la creación de la **Visa de Responsabilidad Democrática (VRD)**, que es única y exclusivamente para los ciudadanos venezolanos, con el objetivo de facilitar una migración regular, segura y ordenada en su territorio (López, 2020).

La Visa de Responsabilidad Democrática es una visa de residencia temporal, a la que pueden acceder todos los ciudadanos de nacionalidad venezolana, con la finalidad de radicarse en el territorio chileno. Esta visa permite que las personas venezolanas puedan residir en Chile por un año, la misma que es prorrogable por el mismo período de tiempo.

Sin embargo, hay que destacar, que la VRD es distinta a la Visa de Residencia Definitiva. Así pues, la Visa de Responsabilidad Democrática puede ser solicitada actualmente en la sede consular de Chile en Caracas o cualquier parte del mundo (López, 2020).

A manera de síntesis, entre varios requisitos que necesitan las personas de nacionalidad venezolanas para obtener una Visa de Responsabilidad Democrática, se destacan los siguientes: una fotografía tamaño pasaporte, el pasaporte vigente o un documento de análoga naturaleza calificado por el Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile, certificado de antecedentes penales en caso de cónyuge o conviviente civil, certificado de matrimonio o de nacimiento debidamente apostillado, certificado médico, carta de solicitud de reunificación familiar autorizada por un ministro de fe, entre otros (Chile Atiende, 2021).

Posteriormente, una vez aprobada la visa y estampada en el pasaporte, la persona de nacionalidad venezolana tiene 90 días para proceder a ingresar a Chile. Una vez en el país, tienen un plazo de 30 días para acudir a la Policía de Investigaciones de Chile (PDI) y efectuar el registro de la visa y, dentro de este mismo periodo de tiempo, debe llevar el Certificado de Registro emitido por la PDI al Servicio de Registro Civil e Identificación para que pueda obtener la cédula de identidad de extranjeros. Esta cédula les permite a las personas venezolanas acceder al sistema de seguridad social, así como también, trabajar, estudiar y desarrollar cualquier actividad legal en el país (López, 2020).

La Visa de Responsabilidad Democrática se enmarca jurídicamente en la Resolución Exenta N. 2.087, emitida en fecha de 2019 y modificada el 3 de febrero de 2021, por el Ministerio del Interior y Seguridad Pública de Chile. Además, mediante la Resolución Exenta N. 395, el Gobierno de Chile extendió la validez de los pasaportes y cédulas de identidad venezolanas hasta por 4 años después de su vencimiento (Firma Virtual, s.f.).

La autora María Fernanda López, indica cuales son los alcances de la Visa de Responsabilidad Democrática:

Permanecer por un (1) año en condiciones de regularización migratoria.

Acceder a la oferta institucional en materia de salud, educación, trabajo y atención de niños, niñas y adolescentes.

Ejercer cualquier actividad u ocupación legal en el país, incluidas aquellas que se desarrollen en virtud de una vinculación o de contrato laboral. (López, 2020, p. 30)

En lo que respecta a las Políticas Públicas que se han realizado en el país de Chile, se menciona que El Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile, a partir del año 2016 comenzó impulsando un conjunto de acciones junto con la colaboración y participación de los servicios e instituciones dependientes, con el objetivo de llevar a cabo metas colectivas vinculadas a la temática migratoria laboral (Henríquez, 2019).

En este contexto, desde la Dirección del Trabajo de Chile se ha diseñado y ejecutado el **“Plan de Acción de Trabajo Migrante 2017-2018”**, con la asistencia técnica de la OIT. El objetivo de este plan consiste en “asumir el nuevo escenario migratorio del país y sentar las bases para una política pública institucional, transversal y permanente de la Dirección del Trabajo” (Henríquez, 2019, p. 19).

Asimismo, la finalidad del plan antes mencionado se encamina hacia la producción de información sobre el trabajo migrante en coordinación con otras instituciones del país de Chile. Además, busca acrecentar las competencias de los funcionarios chilenos con el único objetivo de mejorar las respuestas hacia los trabajadores migrantes. También, busca generar un trabajo colaborativo con otras instituciones públicas y privadas de Chile ocupadas por la población inmigrante (Molina Castro, Velásquez Pinto, & Yáñez Betancourt, 2020).

Además, cabe destacar, que el Plan de Acción 2017-2018 abarca una serie de componentes, acciones y productos. En los cuales se destacan: mejorar la información sobre los usuarios extranjeros, planes de sensibilización y capacitación para todos los funcionarios independientemente de sus funciones, así como la coordinación con instituciones públicas, privadas y organizaciones no gubernamentales. También, quieren realizar la conformación de una mesa de trabajo con las tres principales centrales sindicales del país de Chile, entre otros (Henríquez, 2019).

Por otro lado, se ha llevado a cabo políticas públicas de índole regional por el Estado de Chile, como es el **Programa Fiscalización Informalidad Laboral Migrantes**, este programa se encamina hacia la regularización contractual de los trabajadores migrantes, mediante una fiscalización de terreno (Schultz, 2021). La Dirección de Trabajo del Gobierno de Chile, indica que la informalidad laboral es la ejecución de labores bajo la

subordinación o dependencia en la que existe falta de cumplimiento de las obligaciones laborales; tales como un contrato de trabajo, un registro y control de asistencia, así como también, un otorgamiento del comprobante de pago de remuneraciones (Dirección del Trabajo, 2017).

El objetivo del Programa Fiscalización Informalidad Laboral Migrantes, tiene como finalidad eliminar la informalidad laboral de los trabajadores extranjeros que se encuentren laborando bajo subordinación o dependencia, para en lo posterior, proceder a su formalización de acuerdo a las leyes que rigen el país de Chile (Dirección del Trabajo, 2017).

Asimismo, otro programa importante, es la creación de la **Mesa Migrante Regional Metropolitana Poniente**, esta mesa es una “instancia de trabajo entre el gobierno, la sociedad civil y las organizaciones de trabajadores de Chile, que tiene como finalidad la difusión de los derechos laborales de los trabajadores migrantes a través de talleres y capacitaciones” (Schultz, 2021, p. 20).

La Mesa Migrante Regional Metropolitana Poniente, se constituye formalmente, en fecha 25 de octubre de 2015, mediante la suscripción de un protocolo, esta mesa está constituida por la Dirección Regional Metropolitana Poniente, la Central Unitaria de Trabajadores y la Vicaría Pastoral Social Cáritas, indicando que todas estas instituciones pertenecen al país de Chile (Lupica, 2017).

Las primeras acciones que iniciaron las tres instituciones antes mencionadas, consistieron en la difusión de los derechos laborales entre los trabajadores migrantes; además, realizaron talleres de sensibilización y capacitación a los funcionarios que laboran en la Dirección del Trabajo en Chile y también, se encaminaron a difundir en los centros educativos el respeto y la inclusión de los derechos laborales que tienen todos los trabajadores inmigrantes (Lupica, 2017).

Cabe destacar que, la Organización Internacional del Trabajo apoyó desde sus inicios esta iniciativa de la Mesa Migrante Regional Metropolitana Poniente, porque esta mesa de trabajo local constituye uno de los primeros ámbitos de trabajo conjunto entre el gobierno, la sociedad civil y la organización de trabajadores en Chile. Es por esta razón que la Dirección de Trabajo Regional Metropolitana de Chile, solicitó la participación de la OIT en las reuniones de trabajo de la Mesa Migrante y la asistencia técnica para la

organización de un **“Taller de sensibilización en migración y trabajo decente”** (Lupica, 2017)

Este taller fue impartido para sesenta funcionarios de la Dirección de Trabajo Metropolitana Poniente de Chile, en razón de que ellos están encargados de la atención de usuarios, y también, de los trabajadores migrantes. El objetivo de este taller consistió en sensibilizar a los funcionarios de la DT sobre la influencia e importancia que tiene el trabajo que ellos realizan, con la finalidad de fomentar la inserción y el desarrollo de las personas migrantes en el mercado laboral (Lupica, 2017).

Posteriormente, la OIT llevo a cabo un **“Conversatorio sobre Migración y Trabajo Decente”**, con los dirigentes sindicales de las tres centrales de trabajadores del país de Chile, estos son: la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y la Central Autónoma de Trabajadores (CAT). Como resultado del conversatorio se logró que los líderes sindicales reflexionen sobre la importancia que cumplen en su trabajo, para que de esta manera sean ellos los que ayuden con la inserción y el desarrollo decente del trabajo para las personas migrantes; además, que contribuyan a la construcción de la política nacional sobre migraciones en Chile (Lupica, 2017).

Los líderes sindicales de las antes referidas organizaciones, decidieron trabajar en la construcción de un programa de acción a favor de las personas migrante, con el apoyo y asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo. Además, pactaron convenir vínculos directos con las otras centrales sindicales de los países fronterizos vecinos y se comprometieron a generar espacios de discusión en las ciudades donde exista un mayor flujo migratorio, para formalizar este trabajo se firmó un acuerdo por parte de las tres sindicales del país de Chile (Lupica, 2017).

Así también, se destaca el trabajo de la OIT con las organizaciones de empleadores:

La OIT entregó información relevante sobre el tema migrante en Chile a la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) y propició su participación en la discusión de la nueva política e institucionalidad migratoria en desarrollo en el país. Tras algunas reuniones de trabajo conjunto, la CPC, encargó la realización del estudio **Migración y mundo laboral en Chile** a la Fundación Acción Responsabilidad Social Empresarial. El estudio tiene por objetivo explorar las percepciones de los actores relevantes de empresas que estén a cargo de la

contratación de personas, las relaciones laborales o la supervisión directa de trabajadores migrantes respecto a su desempeño laboral y las particularidades del proceso de contratación. Se prevé la implementación de un proceso de divulgación de los resultados del estudio, mediante seminarios y/o actividades de diálogo y conversación con otros actores sociales. (Lupica, 2017, p. 40)

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo desde sus oficinas acompañan y apoyan el trabajo de Pacto Global en Chile, el cual se encamino en la promoción de políticas migratorias equitativas y eficaces en materia laboral. Es por esta razón, que la OIT se encargó del **Taller sobre migración laboral en Chile y buenas prácticas de empleadores**, mismo que estuvo bajo la organización del Pacto Global, además, contó con la participación de los representantes de diversas empresas (Lupica, 2017).

Por otra parte, El Servicio Jesuita a Migrantes (SJM), lanzo su aplicación MigrApp, que es una plataforma desarrollada con el apoyo de Corfo Metropolitano y el Alto Comisionado de las Naciones Unidas. El objetivo de esta nueva APP, consiste en ayudar de forma directa a las personas migrantes que necesiten información sobre temas de regularización, trabajo, salud, entre otros, que hoy en día son de bastante interés a la hora de comenzar una nueva vida en el país en Chile (Diario Sustentable, 2019).

El Servicio Jesuita a Migrantes, señala que, con este tipo de herramienta busca abordar el alto nivel de desinformación que tienen las personas migrantes/refugiadas, sobre temas claves para el ejercicio de sus derechos, inclusión e integración social. Esto lo dicen en base a la experiencia de la entidad que durante el 2018 ha asesorado a más de 8000 personas migrantes (Diario Sustentable, 2019).

El director Nacional del Servicio Jesuita a Migrantes, José Tomás Vicuña, expresa:

“Para nosotros es vital que las personas migrantes, que hayan llegado a Chile o lo estén planificando, tengan toda la información a la mano porque con esto se ayuda a la persona a no estar vulnerable frente a factores que son de suma importancia para su inclusión como el acceso a trabajo, vivienda, salud o para ayudar a combatir situaciones graves de discriminación y abuso”. (Diario Sustentable, 2019)

Al mismo tiempo, la plataforma de Servicios Jesuita a Migrantes, refuerza un poco más este tema, indicando que MigrApp es una plataforma que tiene como objetivo dar a conocer cuáles son los derechos que protegen a las personas migrantes que se encuentran en el país de Chile, así como su inclusión e integración social; además de brindarles apoyo y asesoría, todo esto a través del encuentro virtual que se genera entre las personas migrantes, voluntarios y organizaciones. Como dato adicional, esta aplicación está disponible tanto para IOS como para Android (Diario Sustentable, 2019).

En conclusión, hoy en día, Chile se ha convertido en un lugar de destino para las personas de nacionalidad venezolana, quienes buscan mejores oportunidades económicas, laborales y de seguridad social (Rojas Rondón, 2018). Visto que, Chile es uno de los países más estables dentro de Latino América porque cuenta con una institucionalidad sólida y confiable que promete una migración segura, ordenada y regular; además, es considerado como el segundo país menos corrupto a nivel latinoamericano y cuenta con una economía bastante firme (Thomázy, 2021).

También, cabe destacar la importante labor no solo a nivel regional sino también mundial que ha desarrollado el país de Chile junto con el apoyo, colaboración y asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo. Como, por ejemplo, cuando diseñaron y ejecutaron el “Plan de Acción de Trabajo Migrante 2017-2018”, plan que se diseñó para aplicarse dentro del país de Chile, sin embargo, su ejecución fue tan exitosa que se lo llegó a considerar a nivel internacional. Es por esta razón, que el Plan de Acción antes mencionado, fue tomado como modelo a nivel continental en un evento realizado en San José de Costa Rica por la Organización de Estados Americanos (OEA) (Dirección del Trabajo, 2017).

Asimismo, se resalta el trabajo realizado por la Universidad Talca de Chile, donde a través de estudios e investigaciones obtuvieron datos estadísticos que les permitió conocer en qué condiciones laborales se encuentran trabajando actualmente las personas de nacionalidad venezolana dentro del país de Chile. Es decir, la ardua labor que realizan las instituciones de Chile en la búsqueda por enfrentar el desafío de la migración laboral, generando día a día nuevas políticas y normativas no solo ayuda al propio país a crecer y desarrollarse, sino que va más allá trascendiendo fronteras y sirviendo como un ejemplo a seguir por los demás países del mundo.

CAPÍTULO 3

3. TESTIMONIOS Y ESTRATEGIAS PARA PREVENIR LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS INMIGRANTES VENEZOLANOS EN EL ECUADOR

3.1. Testimonio de los Inmigrantes Venezolanos en Cuenca

Se procede a realizar seis entrevistas individuales no estructuradas para responder al objetivo del presente trabajo de investigación, con la finalidad de conocer las experiencias vividas por parte de los inmigrantes de nacionalidad venezolana aquí en el Ecuador, específicamente en la ciudad de Cuenca, sobre el tema laboral.

TESTIMONIO DE LISBETH ANDREINA ÁVILA VERA

1. ¿Por qué migrar?

La situación en Venezuela cada vez estaba más complicada, el sueldo que ganábamos ya no nos alcanzaba para nada y tenía una compañera que me podía recibir aquí en el Ecuador. En este momento el sueldo básico está en dos, tres dólares, algo que es imposible de poder comprar la cesta básica que es común para uno.

2. Ecuador: ¿lugar de destino o camino de paso?

Ósea era mi opción, porque estaba con una persona que me podía recibir, incluso como hace dos años atrás fui a Chile, me accidenté y volví a regresar aquí a Cuenca. Cuenca es una ciudad bonita porque de la ciudad de donde yo soy es muy parecida.

Chile tiene una economía buena y todo, pero el lugar donde llegue no fue como el mejor después de haber estado en Cuenca. Y llegar a una ciudad que se llama Rancagua en Chile, para mí fue un choque bastante grande porque no lo veo como una ciudad sino más un pueblo, entonces esa fue la razón que me hizo regresar, porque Cuenca es una ciudad bonita.

3. Experiencia laboral vivida en la ciudad de Cuenca

Tengo casi cinco años aquí en Cuenca y trabaje en dos locales de comida en restaurante. Y me cansé de que las personas vean solamente por el bienestar de ellos y que nosotros seamos disculpe la palabra “burras de carga”.

Yo caí en un grado de estrés bastante grande donde me estaba enfermando, tenía ansiedad, me daba taquicardias y sustos. El trabajo que tenía lo que debía hacer tres personas lo hacía solo una persona, era sobre carga de trabajo. Siento que mis jefes piensan solo en ellos, no pensaban en mi salud como tal. Además, no me pagaban las horas extras que hacía, deberían haberme pagado más en el sentido del sueldo porque nosotros hacíamos el trabajo por más personas.

Era mesonera y me tocaba meterme a cocina a ayudar a mi compañero a lavar platos y cuando se llenaba el restaurante yo tenía que correr de un lado para el otro. Yo tenía que hacer otras cosas más, que no estaban dentro de mis obligaciones. Ellos quieren solo el beneficio para ellos y que nosotros solo le trabajemos para que ellos estén bien.

Los empleadores tienen que valorar a su personal para poder que uno valore a sus clientes, porque si ellos lo tratan bien a uno, uno va a tratar bien a las demás personas. Yo llegue a un punto donde no quería atender a la gente, ya no me sentía bien, entonces, yo le comenté eso a mí jefa y ella solamente pensaba en que yo le trabajara en las fiestas de Cuenca, no pensó en mi salud.

Yo solo aguantaba, aguantaba, aguantaba, hasta que un momento mi cuerpo dijo no, ya no. Normalmente pasábamos muchas más horas en el trabajo que en la casa de uno. No veían esa parte de que estábamos cargados de horas, estábamos cargados de trabajo.

3. Jornada laboral y remuneración

Trabajábamos diez, doce horas diarias. Teníamos horarios de ocho de la mañana a ocho de la noche, a las cuatro de la tarde era que nos podíamos sentar a comer más o menos. Teníamos que comer siempre y cuando no llegara gente porque si llegaba gente teníamos que levantarnos a atender y cortar la hora de comida. En la semana yo trabajaba de martes a domingo. Es decir, teníamos sobre carga de trabajo, eran demasiadas horas, no había remuneración por horas extras.

Y cuando renuncié me dieron solo del mes, no fue más allá de lo que me debían dar, pero desde que llegue aquí siempre ha sido así. Nosotros también como extranjeros por necesidad aguantamos ese tipo de cosas.

4. Recomendación a empleadores para mitigar la informalidad laboral

Les digo a los empleadores que escuchen a sus empleados, que no solamente piensen en ellos, que nosotros también sentimos, que, si ellos incentivan a su personal, el personal va a estar contento y va a trabajar mejor.

Darles a entender que nosotros al igual que ustedes los ecuatorianos somos también personas, somos seres humanos, el hecho de que vengamos de otro país no significa que nos pueden explotar o nos pueden tratar de otra forma.

TESTIMONIO DE MIRIALI NAZARET BARRETO GUTIERREZ

1. ¿Por qué migrar?

Situación país, tengo mi madre es hipertensa, papá necesitaba un tratamiento oncológico y allá a pesar de que tenía yo un trabajo estable, yo soy profesora, daba clases en una Universidad, era Asistente Administrativo en otra empresa a otra mitad de tiempo, el ingreso que tenía no alcanzaba. Realmente no daba para completar al menos o cubrir lo que era cirugías o medicinas de mi madre.

A parte de que medicinas tampoco se conseguía, tenía que ir Colombia a pedir las a través de Cúcuta para que llegaran a mi ciudad y me salía mucho más costoso, en vista de esta situación, decidí y dije: me voy. No tenía realmente a donde, la única que tenía aquí en Ecuador era una amiga que ella trabaja actualmente acá, le toqué la puerta, le comenté la situación y me dijo: claro que sí, como no, ven y yo te recibo y así fue como decidí venirme.

2. Ecuador: ¿lugar de destino o camino de paso?

Realmente pensar en emigrar a otro país si es complicado, pasar otra vez por lo mismo, los primeros días son duros porque realmente no sabes a dónde ir, a dónde quedarte, no sabes que hacer, no sabes por dónde empezar, ósea realmente es complicado.

Realmente no lo considero por ahora, quizá más adelante quién quite. Tengo dos hijos, tengo mellizos, a lo mejor y en un futuro que quiera yo darles a ellos en cuanto a estudios, otro tipo de estabilidad, quizás y lo piense, pero ahora momentáneamente no.

3. Experiencia laboral vivida en la ciudad de Cuenca, jornada y remuneración

Inicialmente cuando yo llegué como a las dos semanas, los primeros trabajos que tuve fueron informales, no me ofrecieron contrato de ningún tipo.

Yo cuidaba a un bebé de meses, la jefa de mi amiga que me recibió necesitaba que le cuidara al bebé, al mes me pagaba cien dólares, desde las ocho de la mañana, siempre me dijo que era hasta las doce del mediodía, pero siempre se tardaba un tanto más, que se yo, dos, tres de la tarde era que venía. Solo me daban el almuerzo, más nada, de lunes a viernes y los fines de semana los tenía libre.

En ese mismo momento, como al mes de haber llegado, fui impulsadora de una marca de atún en la feria libre, allí si era viernes, sábados y domingos, desde las ocho de la mañana hasta las seis de la tarde, ahí si era corrido todo el día, nomás una hora de almuerzo y volver nuevamente. Pagaban diez dólares el día por todas las horas y no tenía contrato, sencillamente fue de palabra.

Entonces claro, en ese momento como todavía uno no consigue algo formal, prácticamente estas gastado los ahorros que te traes, entonces nada, dije: vamos, no hay ningún inconveniente y lo hice. Pero sí, si fue realmente bastante cansado en cuanto a las horas laborales como tal, era todo el día parado.

Después de ahí nosotros llegamos en enero, en abril consigo mi trabajo formal, trabajé en un mall en una tienda que vendía lencerías para el hogar, ahí si tuve mi contrato, mi inscripción del IESS.

Me dijeron que tenía un mes de prueba que realmente se convirtieron en dos y esos dos meses no fueron remunerados, trabajaba todos los días, no tenía días libres, hasta los fines de semana, de lunes a lunes por dos meses, desde las once de la mañana hasta las ocho de la noche y los fines de semana hasta las nueve que es que cierra el centro comercial.

4. Recomendación a empleadores para mitigar la informalidad laboral

Por lo que me cuentan varios paisanos que decimos nosotros, es más que todo el trato. Hay personas que tratan mal porque eres de otro país, porque les quitas una oportunidad a los de acá, entonces quieren tratarte un tanto mal.

Esto de la remuneración, yo decía porque dos meses y no me van a pagar, tal vez un mes yo digo bien, quince días tal vez porque es un proceso de adaptación, pero dos meses si me pareció mucho, pero como uno viene necesitando y en la necesidad de que tienes que trabajar, de que necesitas el ingreso, pues lo aguanta.

Yo creo que cada quien tiene su oportunidad sea de donde sea.

TESTIMONIO DE NAYARUIT PACHECO

1. ¿Por qué migrar?

Porque la vida de nosotros corrió peligro en Venezuela. Yo trabaje como veintiocho años como enfermera en una institución y en esa institución no había ningún tipo de insumos médicos. Llego un momento en que llegaron varios pacientes, con varios heridos y me han apuntado con una pistola y me dijeron: o la vida del difunto o la vida tuya. Y te digo del difunto porque ya llego sin signos vitales.

Y lo que me quedo fue ponerme de rodillas y decirle: amigo soy madre soltera, si te vas a llevar mi vida llévatela, pero no tengo nada. Cuando mi esposo se enteró de lo sucedido me dijo: usted renuncia y se viene, pero no vas a trabajar un día más.

Yo he trabajado con pistolas apuntándome atrás en la espalda mientras atendemos un herido, pero trabajar en esas circunstancias, en donde no tienes insumos, donde no tienes nada, sino pedirle a Dios que te de la sabiduría para poder asistir a esa persona y hacerle entender de que hay en esa institución y en todo el país no hay como poderlos ayudar es difícil.

Teníamos que ir caminando desde nuestra casa hasta la institución del trabajo porque es más lo que uno gasta en pasajes, que lo que ganas en un mes y no solo eso, muchas cosas. Emigre también para poder tener una mejor calidad de vida y poder ayudar a mi familia y familiares que quedaron allá en Venezuela.

2. Ecuador: ¿lugar de destino o camino de paso?

Al principio iba a ser un lugar de paso, pero una vez que llegue aquí me enamore de Ecuador, me enamore de su clima, me enamore de su gente, me enamore de su ciudad, me enamore de Cuenca, esto es hermoso, esto me encanto.

Quería llegar hasta Chile, porque en Chile tengo a mi hija allá, ella si tiene nacionalidad chilena, tuve una pareja siendo chileno. Pero en Chile, no me gusta el clima, es muy frío.

3. Experiencia laboral vivida en la ciudad de Cuenca, jornada y remuneración

No me han dado contrato laboral, ni asegurado al IESS. Una porque no tengo pasaporte, mi pasaporte está totalmente vencido.

Tuve una visa de refugiado, me ofrecieron que me iban a dar trabajo con esa visa, que iba a poder abrir cuentas bancarias con esa visa y cuando quise llevar mis papeles universitarios junto con esa visa, me dijeron que esa visa no era aceptada, que tenía que sacar la visa de Unasur.

Y bueno, siendo profesional en mi tierra aquí en Cuenca me ha tocado hacer trabajos que nunca me imagine, como lavar baños de hoteles, cargar sacos de harina, de azúcar, como vender en las calles y lo que estoy haciendo ahorita trabajar con Tuenti.

En Gualaceo en una oportunidad nos contrataron para hacer una mudanza de un local a otro, como a cincuenta metros de distancia. Llenamos tres gandolas con insumos, eran sacos de haría, sacos de azúcar, sacos de arroz, era todo lo que hay en un supermercado, refrigeradores, todo, todo. Yo me quedé en la parte de adentro del camión con un colombiano y mi esposo en la parte de afuera cargando con otro señor colombiano.

Nos ofrecieron pagar veinticinco dólares el día, trabajamos desde las dos de la tarde hasta las diez de la noche. Cuando fuimos a cobrar, mi esposo solamente le dieron quince dólares y no le daban más porque él vivía en Gualaceo, él no vivía fuera de la zona y los de ahí en Gualaceo solo le pagan quince el día.

Cuando yo fui a pedir mi parte, me dijeron que no me iban a pagar a mí porque yo era la esposa de mi pareja y que solo a uno de los dos se les iba a pagar. Yo le dije: mira yo no trabajé con los brazos de él, yo no trabajé con las piernas de él, yo trabajé con mi propia fuerza, cargue igualitos sacos de harina de cincuenta kilos, cargue igualitos sacos de azúcar de veinticinco de tantos kilos, me monte eso en el hombro como si fuera un hombre. A nosotros nos contrataron a los dos, no fue a uno solo, no señora lamentablemente no le podemos pagar porque es a uno solo.

Cuando me vieron tan molesta me dijo una de las nietas de la señora que es encargada de ahí, me dice: pase el día martes para que de aquí allá hemos trabajado y le puedo guardar algo. No pase el día martes, pase el día jueves dándole más tiempo de que reuniera y cuando voy me quiere dar nada más que cinco dólares y me dice: no, lo que le vamos a dar es para la merienda.

Y yo le digo: acaso yo te he pedido a ti migajas, yo vengo a cobrar un servicio que yo te presté, tu necesitabas contratar a alguien para hacerte la mudanza y yo me ofrecí a ayudarte por un trabajo, yo te ayudo a ti, tú me ayudas a mí.

Yo no te estoy a ti pidiendo limosnas, entonces sino tienes como pagarme en efectivo con dólares, págame con mercancía, hazme un mercado que valga los veinticinco dólares y listo. Y la chica me dice: no señora yo no le puedo dar más.

Entonces, yo le dije: mira tú sabes cómo es la cosa acá, agarra tu dinero que a ti te hace más falta que a mí. Y llegue a mi casa llorando de la arrechera, aquí la palabra arrechera significa otra cosa para nosotros es molestia.

Para poder pagar el arriendo de la habitación en donde vivíamos el mini apartamento que era como un anexo, yo pagaba era limpiándole apartamentos a la dueña del edificio, pintando, reparando cualquier cosa porque no teníamos un trabajo como tal que generara los dólares para poder pagar.

4. Recomendación a empleadores para mitigar la informalidad laboral

Mira que tomen en cuenta que tenemos muchos profesionales, los cuales podemos capacitar a muchos ecuatorianos y enseñarle nuestros conocimientos para enriquecer más la economía de este país, para enriquecer los conocimientos.

Yo tuve un tiempo en Gualaceo dando clases de enfermería a un grupo muy bonito de muchachas y ellas quedaron encantadas con mi instrucción, lamentablemente muchas de ellas se enfermaron en la pandemia, se le enfermaron familiares, no tenían recursos para seguir pagando la institución y el instituto me dijo que lamentablemente no me podían contratar más por solo dos estudiantes que quedaban, pero fue una experiencia bonita. Aquí sí hay personas interesadas en aprender, en salir adelante.

Que nos aprovechen, así como hay personas malas que vienen a rayar nuestro país, mendigando, pidiendo, tenemos profesionales que estamos dispuestos a enseñar nuestros conocimientos y a disfrutarlo aquí, a trabajar como debe ser.

TESTIMONIO DE BETSY MARÍA DE LOS ÁNGELES PRADO DELFINEZ

1. ¿Por qué migrar?

Salí por razones de estudio principalmente, quería homologar mis estudios de medicina en Ecuador en la Universidad de Cuenca. Y razones bases: economía del país y las oportunidades laborales que había en Venezuela eran muy reducidas.

2. Ecuador: ¿lugar de destino o camino de paso?

Hasta el momento me considero que voy a seguir migrando, no considero en Cuenca que sea mi lugar de destino. El objetivo es Italia por razón personal, por seguir la búsqueda de la felicidad constante.

3. Experiencia laboral vivida en la ciudad de Cuenca, jornada y remuneración

Desde que llegue en el dos mil dieciséis, llegue a Ecuador y trabajé en un restaurante que no me quisieron dar contrato los primeros tres meses, luego me dieron el contrato durante tres años. Esos tres meses me cancelaron el sueldo básico, pero no me pagaban las horas extras, ni me pagaban las propias que supuestamente nos correspondían, era mesera cuando comencé y al año y medio casi dos años terminé siendo prácticamente la administradora del local porque mis jefes no eran de aquí, eran de baños de Ambato.

Yo era la única que recibía el movimiento de todo, entonces, nunca se me reconoció algo simplemente por el hecho de ser por ejemplo administradora o cajera, mesera, algo, nada. El horario de trabajo era extremadamente pesado, era de once de la mañana a once de la noche y yo era la única que no tenía el descanso. Era la única que seguía de largo y tenía quince minutos de comida que me daba el restaurante.

En esta empresa yo quedé embarazada, tres años después de estar trabajando ahí, ellos me obligaron a renunciar, fue un hostigamiento horrible hasta que yo tres días antes de que tenía que parir, tres días antes puse la renuncia. Incluso a mi ex pareja que en ese momento trabajábamos en el mismo lugar, tampoco le quisieron dar el tiempo de paternidad y lo votaron un mes después que yo, también lo obligaron a renunciar.

Me dieron la liquidación y creo que me iban a dar un veinte por ciento menos, entonces, aparte de que me estaban obligando a renunciar, me iban a pagar menos y lo único que dije fue que los iba a denunciar o demandar yo. Me correspondían creo que era ochocientos dólares de liquidación y los obligue a que me dieran mil trescientos.

He tenido trabajos en la informalidad, esos trabajos nunca nos han dado contrato, son trabajos dando clases de violín, etc. En los feriados nunca se me pago por lo que correspondía al ser un horario de feriado.

Otra experiencia, fue una empresa en la que no dure ni una semana, el primer día de trabajo ese mismo día me hicieron contrato y todo. Esté trabajo era en mi tiempo libre antes de entrar al restaurante, era un trabajo como de medio tiempo.

Y la contadora que era como la encargada de este local me dice que, que hacía yo después del almuerzo y pues yo le comenté: nada pues tengo otro trabajo. Y ella insiste en que le diga, que le diga, para mí era algo muy personal. Y le dije yo: no les voy a decir.

Entonces, ella convoca en ese mismo día una reunión con el dueño que era un doctor, el doctor se sienta y ella le dice frente a todo el mundo, me pregunto, si yo era prostituta porque yo no le quería decir que estaba haciendo. Ella mismo lo dijo frente al doctor, médico reconocido aquí, y el doctor en ningún momento ni me defendió, ni me dijo nada y era lo que ella decía y amén. Yo me moleste mucho y hasta me fui llorando y hasta lance las llaves sobre la mesa.

4. Recomendación a empleadores para mitigar la informalidad laboral

En un principio, por un tema social, si se pudiese modificar las entrevistas para el personal asignado por cada empresa, ósea lo primero que tienen que hacer es dejar de preguntar principalmente a las mujeres si están casadas, si tienen hijos. Y es la primera tacha que te colocan si te contratan o no te contratan.

Lo segundo, la nacionalidad, te preguntan por supuesto de donde eres. Y la gran mayoría de veces te contratan es por si eres guapa o no eres guapa. Entonces, hay un gran peso de sexualización en las contrataciones que existen en personas extranjeras.

En tercer término, deberían ser las regulaciones para todo el mundo por igual. Si a mi compañera le pagan horas extras, a mí también me deberían pagar horas extras, no solo por ser mujer sino solamente por ser una empleada más y no por ser extranjera me tiene que pagar menos.

Entonces, al menos nunca en todos estos tres años yo desee que pasara alguien del Ministerio Laboral, alguien que pasara a revisar si yo ganaba, sino ganaba, cuál era mi horario, pero nunca nadie paso.

Entonces, este tipo de supervisiones por ejemplo en Venezuela es mensual, en cada local mensualmente hacen supervisiones de ver cuántos trabajadores son y uno por uno les hacen las entrevistas fuera del local y no dejan que nadie escuche.

Y si tienen algún empleado que hayan votado o que se haya ido las últimas semanas, les preguntan a los mismos empleados y se contactan con él para preguntarle si le pagaron toda la liquidación como correspondía, si le pagaron a tiempo, etc. Y así es como mucha gente logra recuperar el dinero que está gente le roba.

Entonces, en todo este tiempo hasta la actualidad, casi seis años que llevo aquí en Ecuador, nunca yo me he topado con alguien que sea del Ministerio del Trabajo y me diga: ¿usted gana bien?, ¿le pagan horas extras?, ¿le pagan tal?, nunca.

Eso debería ser así para todos los locales, porque hay muchísima gente trabajando en la irregularidad y que por esto permiten simplemente de que se les pague hasta la mitad del sueldo básico. Entonces, no se los dueños hacen lo que quieren con sus negocios.

TESTIMONIO DE JOSÉ BALMORE CHACÓN ZAMBRANO

1. ¿Por qué migrar?

En busca de una mejor economía, en busca de un mejor trabajo, la situación en Venezuela estaba demasiado difícil.

2. Ecuador: ¿lugar de destino o camino de paso?

Destino, porque tenía quien me recibiera, pero pienso regresar a Venezuela y de nuevo volver a venir al Ecuador.

3. Experiencia laboral vivida en la ciudad de Cuenca, jornada y remuneración

Estoy en el mismo trabajo desde que llegue hace tres años, en mecánica industrial y hasta el día de hoy no me han dado ningún contrato.

Recién llegado, una sola vez tuve una mala experiencia con una persona que era como mal humorada. Entonces, él por una cosa que yo hice mal, la reacción de él fue pegarme “un punta pie”.

4. Recomendación a empleadore para mitigar la informalidad laboral

Una de las cosas, tratar de no explotar a los extranjeros, más que a todo a los extranjeros porque sé que como todo, hay buenas personas, también, hay malas, se pueden llevar a veces muchas malas experiencias los dueños de las empresas en caso de que contraten a una mala persona. Pero en caso tal de que sea una buena persona, que no se aprovechen de su generosidad y que traten de no explotarlos.

TESTIMONIO DE FREDY VERGARA

1. ¿Por qué migrar?

Tomé la decisión hacia aproximadamente cuatro años debido a la difícil situación económica que estaba atravesando en ese momento Venezuela, bueno aún se mantiene, pero en ese momento creo que fue el pico más alto donde más difícil estaba la situación.

Tenía dos hijos menores en ese entonces estudiando y aunque me desempeñaba en un trabajo en un banco privado, igual, no me alcanzaban los recursos.

Entonces nada, decidí emigrar para seguir tanto apoyando a ellos que terminaran los estudios como al resto de mi familia, mis padres y mi hermana.

2. Ecuador: ¿lugar de destino o camino de paso?

Ecuador fue destino principalmente por una compañera de trabajo de allá en Venezuela, el esposo ya tenía aproximadamente seis meses de haberse venido para acá, para Cuenca, entonces se dio la oportunidad. Ya yo tenía pensado emigrar y ella me puso la opción de que, si quería venir para acá, para Ecuador bueno eso fue la principal razón que me trajo para acá.

Por el momento estoy aquí, pero sí quisiera regresar a Venezuela porque allá tengo toda mi familia, mis padres, mis hermanos, a pesar de que mi hijo está conmigo aquí desde hace dos años y mi hija está en Perú, pero de darse la oportunidad de emigrar a otro lugar a Europa por decir quisiera ir.

3. Experiencia laboral vivida en la ciudad de Cuenca, jornada y remuneración

Al principio, como todo uno no conoce, tiene que caminar bastante, me tomo aproximadamente mes y medio sin trabajar, no conseguía trabajo a pesar de que iba a diferentes lugares, llenaba hojas de vida, iba a entrevistas, poco a poco se fueron dando oportunidades.

Trabajé con una señora que tenía un negocio, ayudándole a vender jugos. Luego de ahí conseguí diversos trabajos como de albañil, pintando, limpiando casas. Luego, trabajé con un señor de Ambato que lo conocí en la feria del Otorongo, él me puso a vender lo que es de la feria de globos, juguetes.

Luego, conseguí un trabajo más formal, que fue en una cafetería donde cubrí precisamente al compañero al que vine a acompañar aquí en Ecuador, porque él se tuvo que ir a Venezuela a buscar a la esposa para traerla porque estaba embarazada.

Y bueno, yo le cubrí en el trabajo de él unos días en cafetería. Y hacia aproximadamente un mes, trabajando los fines de semana como guardia de seguridad con una empresa privada. En ninguno de estos trabajos me dieron un contrato y las horas, como trabajaba por mi cuenta trabajaba yo si deseaba dos horas o lo mismos once, doce horas.

Un día me toco pintar un departamento a una señora y en un principio me dijo que me iba a dar cuarenta dólares por pintar el departamento, dure dos días pintándoselo y cuando me pago fueron veinte, nada más, y me dijo que eso era lo que pagaban aquí y que no podía pagar más, que pregunte en cualquier otra parte que aquí pagan eso, entonces, uno por la necesidad en ese entonces, pues lo recibí.

4. Recomendación a empleadores para mitigar la informalidad laboral

Uno entiende el punto de vista del empresario, del dueño del negocio, primero que nada, para contratar a alguien tiene que esa persona cumplir con los mínimos requerimientos legales para que no meta en problemas a la empresa que lo está contratando.

Y lo segundo, ya que uno hace el esfuerzo precisamente para tener su cédula, su visa, porque eso es un gasto que a nosotros nos genera casi cuatrocientos dólares hacer eso. Entonces, que el empresario cumpla con el mínimo de requisitos que puede tener un empleado regular, que son sus beneficios, sus vacaciones, un horario de trabajo adecuado.

Tratar de no aprovecharse de la necesidad de la persona para en ese caso ponerlo a trabajar doce quince horas, porque he conocido también muchos amigos ecuatorianos que han trabajado en sitios y trabajan ocho horas, entonces, les quieren colocar a trabajar nueve o diez horas, ellos no están de acuerdo, entonces, se retiran, pero entonces contratan a un extranjero, en este caso a un venezolano por ejemplo y le trabaja hasta doce, quince horas inclusive por menos sueldo del que ganaba el ecuatoriano.

3.2. Análisis de los Testimonios

Una vez efectuada la transcripción de las entrevistas se puede evidenciar que la mayoría de personas entrevistadas han vivido la misma experiencia. Ese es el caso de las preguntas uno y dos, en las que se habla de por qué las personas de nacionalidad venezolana han salido de su país de origen y han decidido inmigrar al Ecuador.

Indican que la situación en Venezuela en el tiempo que ellos decidieron migrar y actualmente, está difícil, principalmente por **razones económicas, de salud y seguridad social**. *“Tengo mi madre es hipertensa, papá necesitaba un tratamiento oncológico y allá a pesar de que tenía yo un trabajo estable, el ingreso que tenía no alcanzaba. Realmente no daba para completar al menos o cubrir lo que era cirugías o medicinas de mi madre”* (Barreto Gutierrez, 2022).

“En este momento el sueldo básico está en dos, tres dólares, algo que es imposible de poder comprar la cesta básica que es común para uno” (Avila Vera, 2022). *“Teníamos que ir caminando desde nuestra casa hasta la institución del trabajo porque es más lo que uno gasta en pasajes, que lo que ganas en un mes”* (Pacheco, 2022).

Así pues, el derecho a la seguridad social es un derecho humano y fundamental que tiene como objetivo proteger a las personas ante las adversidades que se presenten en la vida, derivadas por la falta de ingresos, producto de alguna enfermedad, incapacidad, vejez, desempleo, entre otros (Porrás Velasco, 2015).

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas de 1948 en su artículo 22 señala que toda persona tiene derecho a la seguridad social y a obtener mediante los recursos de cada estado la satisfacción de sus derechos económicos, sociales y culturales indispensables a su dignidad (Santander Gidi, 2019).

Igualmente, la Organización Internacional del Trabajo define a la seguridad social como un derecho humano, indicando que es la protección que la sociedad proporciona a sus integrantes mediante una serie de medidas públicas contra las privatizaciones económicas y sociales (Santander Gidi, 2019).

También, la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social de Venezuela, en su artículo 4 manifiesta que la seguridad social es un derecho humano y social, fundamental e irrenunciable, el mismo que debe ser garantizado por el Estado de Venezuela a todas las personas que residen en el territorio de la República (Asamblea Nacional República Bolivariana Venezuela, 2012).

Además, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) en su artículo 9 y 12 reconoció el derecho a la seguridad social y al más alto nivel posible de salud, estableciendo la obligación de adoptar medidas para mejorar la higiene del trabajo y del medio ambiente, así como asegurar la asistencia médica de todos (Comisión Nacional de Derechos Humanos, 2012).

Asimismo, la salud es un derecho social fundamental, así lo consagra la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el Estado tiene la obligación de garantizarlo como parte del derecho a la vida, mediante la promoción y el desarrollo de políticas encaminadas a elevar la calidad de vida de todos sus nacionales venezolanos (Delgado Blanco, 2018).

Es decir, existe una regulación legal a nivel internacional y nacional en Venezuela que vela por los derechos económicos, sociales y culturales de sus nacionales, sin embargo, ante los testimonios de los entrevistados se evidencia que estos derechos no son respetados, por el contrario, se observa que se los estaría violentando porque pese a que las personas de nacionalidad venezolana contaban con un trabajo en su país y en algunos casos, hasta dos trabajos, sin embargo, el sueldo que ganaban no era suficiente para cubrir la canasta básica familiar, ni medicinas, ni transporte, ni alimentación, ni salud, etc.

De manera que, la situación económica, la escasez de alimentos, medicinas y bienes en general estaba provocando que los nacionales venezolanos no puedan mantener un nivel de vida digno que debería tener toda persona, e incluso, por el contrario, esta situación género que muchas personas caigan en una situación crítica de necesidad debido a que los ingresos que percibían no les alcanzaba ni para cubrir las necesidades básicas que tiene todo ser humano.

Es por esta razón que la mayoría de personas de nacionalidad venezolana han tomado la dura y difícil decisión de inmigrar hacia el Ecuador, con el objetivo de conseguir un trabajo laboral estable que le permita tener ingresos económicos fijos y con eso poder mejorar su calidad de vida a nivel personal, así como, también, ayudar a su familia y familiares que quedaron en Venezuela.

Además, han inmigrado al Ecuador porque se les ha presentado la oportunidad de que amigos y familiares les abran las puertas de sus casas y les recibieran con mucho gusto para que puedan buscar un trabajo y progresar. *“Tenía una compañera que me podía recibir aquí en el Ecuador”* (Avila Vera, 2022). *“La única que tenía aquí en Ecuador era una amiga que ella trabaja actualmente acá, le comenté la situación y me dijo: claro que sí, como no, ven y yo te recibo”* (Barreto Gutierrez, 2022).

También, se expresa por parte de algunos de los entrevistados que ellos han visto al Ecuador como un lugar de destino, principalmente la ciudad de Cuenca porque les gusta su clima y consideran que es una ciudad muy hermosa para vivir.

“Me enamore de su clima, me enamore de su gente, me enamore de su ciudad, me enamore de Cuenca, esto es hermoso, esto me encanto” (Pacheco, 2022). *“Cuenca es una ciudad muy bonita porque de la ciudad de donde yo soy es muy parecida”* (Avila Vera, 2022). Sin embargo, otros inmigrantes venezolanos piensan en un futuro inmigrar hacia países como Italia o Chile.

Respecto a la pregunta tres sobre el tema de la experiencia laboral vivida en la ciudad de Cuenca, remuneración y jornada, se papal que la realidad que han tenido que vivir las personas de nacionalidad venezolana al conseguir un trabajo aquí en la ciudad de Cuenca han sido muy similares, debido a que la mayoría de inmigrantes venezolanos han tenido que trabajar de manera informal sin recibir ningún tipo de contrato, ni prestaciones laborales o beneficios legales, por ejemplo, algunos eran contratados en locales de restaurantes como mesoneros aparentemente, pero terminaban ejerciendo funciones de cocina, limpieza, etc. Es decir, ejercían funciones laborales para los cuales no habían sido contratado.

También, han ejercido su trabajo cumpliendo varias funciones, como, por ejemplo: profesora de violín, pintando departamentos, en una cafetería, vendiendo lencería para el hogar en un mall, siendo impulsadoras de una marca de atún, en mecánica, etc.

“Yo cuidaba a un bebé de meses, al mes me pagaban cien dólares de lunes a viernes” (Barreto Gutierrez, 2022). *“Me ha tocado lavar baños de hoteles, cargar sacos de harina y azúcar, vender en las calles”* (Pacheco, 2022). *“Estoy en el mismo trabajo desde que llegue hace tres años y hasta el día de hoy no me han dado ningún contrato”* (Chacón Zambrano, 2022). Generando de esta manera, que los inmigrantes venezolanos tengan que trabajar en la **informalidad laboral**.

Entendiendo que la informalidad laboral o trabajo informal engloba todas aquellas ocupaciones y formas de producción, que en la práctica son ejercidas por personas o empleados que reciben ingresos cuyas condiciones de trabajo no están reguladas en la ley, por ejemplo, los trabajadores independientes o vendedores ambulantes, entre otras actividades (Fortún, 2019).

Además, se evidencia un alto índice de **precarización laboral**, debido a que han tenido que trabajar en exceso de horas, también, en exceso de días a la semana porque no contaban con días de descanso y cumplían funciones diferentes de las cuales habían sido contratados.

“El horario de trabajo era extremadamente pesado, era de once de la mañana a once de la noche y yo era la única que no tenía el descanso” (Prado Delfinez, 2022). *“Trabajábamos diez, doce horas diarias, teníamos sobrecarga de trabajo, eran demasiadas horas, no había remuneración por horas extras”* (Avila Vera, 2022). *“Pagaban diez dólares el día, desde las ocho de la mañana hasta las seis de la tarde, todo el día parado”* (Barreto Gutierrez, 2022).

Asimismo, en la mayoría de trabajos que han laborado las personas de nacionalidad venezolana mencionan en las entrevistas que sus empleadores nunca les han ofrecido un contrato laboral, ni han cumplido con los beneficios legales que la ley otorga a todo trabajador.

“No me han dado contrato laboral, ni asegurado al IESS” (Pacheco, 2022). *“En ninguno de mis trabajos me dieron un contrato”* (Vergara, 2022). *“Me dijeron que tenía un mes de prueba que realmente se convirtieron en dos y esos dos meses no fueron remunerados”* (Barreto Gutierrez, 2022).

Entendiendo que la precariedad laboral es una situación que sufren los trabajadores, producto de una inestabilidad en la contratación y que acarrea vulneración de algunos derechos laborales. Se relaciona con largas jornadas de trabajo sin remuneración o que el trabajador labore en un ambiente que afecta su salud física o psicológica (Padilla, 2019).

Hoy en día, el Ecuador cuenta con un ordenamiento jurídico que regula los derechos de todos los trabajadores, sean nacionales o extranjeros. Específicamente en el Código de Trabajo y en la Ley de Seguridad Social. Así pues, entre algunos de los derechos que la ley otorga al trabajador son, por ejemplo: afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social desde el primer día de trabajo incluso si están en un periodo de prueba, la remuneración mínima que percibirá el trabajador será el sueldo básico (\$425), percibir horas extras y suplementarias, vacaciones laborales, entre otros (EcuadorLegal, 2022).

Además, el Código de Trabajo establece cuales son las obligaciones laborales de todos los empleadores, algunas de ella son: celebrar un contrato de trabajo con su trabajador, inscribir el contrato de trabajo en el Ministerio de Relaciones Laborales, afiliar a su trabajador al IESS, llevar un registro de sus trabajadores donde conste el nombre, edad, procedencia, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y salida, etc., (EcuadorLegal, 2022).

Asimismo, la Constitución del Ecuador en el Capítulo II de los derechos del Buen Vivir, consagra el derecho al trabajo en el artículo 33 donde establece que el trabajo es un derecho y un deber social y es obligación del Estado garantizar las remuneraciones y retribuciones justas de todo trabajador (Coporación de Estudios y Publicaciones, 2015).

Es decir, el Ecuador tiene normativa que regula los derechos laborales de todas las personas, sean estas nacionales o extranjeras, de esta forma, se evidencia que si hay un ordenamiento jurídico existente, sin embargo, este no es eficiente en la práctica porque los empleadores incumple las disposiciones legales, producto de esta omisión por parte de los patronos y ante la necesidad de los inmigrantes venezolanos de querer trabajar es lo que hace posible que se genere la informalidad y precarización laboral.

De manera que, se evidencia que la mayoría de inmigrantes venezolanos debido a la necesidad que tienen y la situación en la que se encuentran, deben aceptar trabajos informales, que en algunos casos han atentado contra su propia **dignidad humana**.

“Me canse de que las personas vean solamente por el bienestar de ellos y que nosotros seamos disculpe la palabra burras de carga” (Avila Vera, 2022). “Por una cosa que yo hice mal, la reacción de él fue pegarme un punta pie” (Chacón Zambrano, 2022). “La contadora que era como la encargada del local convoca una reunión y frente a todo el mundo, me pregunto, si yo era prostituta porque no le quería decir que hacía yo después del almuerzo” (Prado Delfinez, 2022).

Por lo que se refiriere a, la dignidad humana es un derecho y un pilar fundamental en la vida individual y social de todo ser humano porque a través de este se logra un reconocimiento de sí mismo como persona en capacidad de asumir una socialización basada en la igualdad, respeto y bienestar de vida (Aldana Zavala & Isea, 2018).

También, la dignidad humana es el derecho que tienen todos los seres humanos a ser valorados como sujetos individuales y sociales, con las características individuales de cada uno por el hecho de ser personas. Oponiéndose a la dignidad aspectos como los tratos humillantes, la discriminación en todas sus facetas o la desigualdad (ACNUR Comité Español, 2018).

Cabe destacar que, la dignidad es un principio constitucional, además de ser la raíz de todos los derechos fundamentales, por ejemplo, los derechos como la integridad física y moral, la no discriminación, el derecho al honor, a la intimidad personal, entre otros, señalados en los artículos 66 al 70 en la Constitución del Ecuador (García Falconí, 2010).

Además, el artículo 11 numeral 7 de la Constitución del Ecuador manifiesta que el reconocimiento de los derechos reconocidos en la Constitución como en los tratados internacionales, no excluirá los demás derechos que deriven de la dignidad de la persona. Asimismo, en el Preámbulo de la Constitución, señala de manera expresa que hemos decidido construir “Una sociedad que respeta, en todas sus dimensiones, la dignidad de las personas [...]” (García Falconí, 2010).

Es decir, todas las personas llevan intrínseco en sí mismas el derecho de la dignidad humana por el hecho de ser personas, lo que implica que todas las personas deben ser tratadas en igualdad de condiciones y deben gozar de los mismos derechos. Entre ellos el derecho a un trabajo digno, la Constitución del Ecuador en su artículo 33 manifiesta la obligación del Estado en garantizar a las personas trabajadoras el respeto a su dignidad, remuneraciones justas y el desempeño de sus funciones en un ambiente saludable (Coporación de Estudios y Publicaciones, 2015)

De igual forma, la Organización Internacional del Trabajo, indica que el trabajo decente es un trabajo productivo para hombres y mujeres fundamentado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, mediante el desarrollo de los siguientes objetivos: el dialogo social, la protección social, oportunidad de empleabilidad e ingresos y fundamentalmente respetar los principios y derechos en el trabajo (Boyero Saavedra, Méndez Cruz, & Montoya Agudelo, 2017).

Por lo tanto, existe normativa tanto a nivel internacional como nacional en el Ecuador que vela y protege los derechos humanos y laborales de las personas nacionales y extranjeras; sin embargo, en la práctica son deficientes porque como se mencionó anteriormente los inmigrantes venezolanos en el Ecuador han sido víctimas de maltratos físicos y psicológicos dentro de su trabajo, que afectan a su dignidad inclusive uno de ellos presento problemas de salud.

“Yo caí en un grado de estrés bastante grande donde me estaba enfermando, tenía ansiedad, me daba taquicardias y sustos. Yo le comenté esto a mi jefa y ella solamente pensaba en que yo le trabajara en las fiestas de Cuenca, no pensó en mi salud” (Avila Vera, 2022). Degradando de esta manera la dignidad humana del inmigrante venezolano.

De la misma forma, ante los testimonios dados por parte de las personas de nacionalidad venezolana, se palpa que también han sido víctimas de **discriminación** en los diferentes trabajos laborales informales que han ejercido.

“En esta empresa yo quede embarazada y ellos me obligaron a renunciar, fue un hostigamiento horrible” (Prado Delfinez, 2022). *“Cuando yo fui a pedir mi parte, me dijeron que no me iban a pagar a mí porque yo era la esposa de mi pareja y que solo a uno de los dos se les iba a pagar”* (Pacheco, 2022). *“La gran mayoría de veces te contratan por si eres guapa o no eres guapa”* (Prado Delfinez, 2022).

Entendiendo que la discriminación es un trato desigual que se da hacia una persona, además, tiene lugar cuando una persona no puede disfrutar de sus derechos humanos o legales en condiciones de igualdad frente a otras personas ya sean estas por razones políticas, de edad, sexo, etc., llegando hacer de esta manera la discriminación nociva y perpetúa la desigualdad (Amnistía Internacional, s.f.).

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, establece que la discriminación es toda exclusión, restricción o preferencia que busca dar un trato distinto a las personas que en esencia son iguales y gozan de los mismos derechos ante la ley sin ningún tipo de preferencia. Además, es un fenómeno social que vulnera la dignidad, los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas (Comisión Nacional de Derechos Humanos, 2018).

En el marco del sistema universal, la Organización Internacional del Trabajo, ha adoptado algunas convenciones con el fin de proteger a grupos específicos contra la discriminación, por ejemplo: Convenio N.100 sobre la igualdad de remuneración, Convenio N.111 sobre discriminación en el empleo u ocupación, Convenio N. 183 sobre la protección de la maternidad (Comisión Nacional de Derechos Humanos, 2018).

A nivel local también, la Constitución del Ecuador en su artículo 11 consagra que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos deberes, derechos y oportunidades. Por lo tanto, nadie podrá ser discriminado por razones de sexo, condición migratoria, estado de salud, etc., la ley sancionará toda forma de discriminación (Coporación de Estudios y Publicaciones, 2015).

Asimismo, en el artículo 43 de la Constitución del Ecuador se protege el derecho de la mujer embarazada, porque consagra que el Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en período de lactancia el derecho a no ser discriminada por su embarazo en el ámbito laboral, social y educativo; así como, el cuidado de su salud durante el embarazo, parto y posparto, entre otros derechos (Coporación de Estudios y Publicaciones, 2015).

Además, las mujeres en estado de gestación gozan de una protección especial que consagra el Código de Trabajo en el artículo 153 y 154 inciso segundo, donde establece que se garantiza la estabilidad laboral de la mujer embarazada durante su período de gestación y durante las 12 semanas de licencia de maternidad que tienen derecho, es decir, los empleadores no podrán dar por terminada la relación laboral por causa del embarazo (EcuadorLegal, 2022).

En definitiva, como se ha indicado el Ecuador es un Estado Constitucional de derechos y justicia que tiene por objetivo alcanzar el Buen Vivir o Sumak Kawsay, además, busca velar, respetar y proteger los derechos humanos y laborales de sus nacionales como de los extranjeros, mediante la generación de políticas públicas migratorias. Además, se palpa que el Estado Ecuatoriano es suscriptor de varios tratados internacionales que ayudan a reforzar aún más el respeto por los derechos laborales.

Sin embargo, ante los testimonios de los inmigrantes venezolanos se evidencia que estas políticas públicas en la práctica no son efectivas, en razón de que varios empleadores han visto la oportunidad de abaratar la mano de obra en las personas de nacionalidad venezolana, violentando de esta manera las disposiciones legales que regulan la relación entre los empleadores y trabajadores.

Provocando que, se genere la vulneración de algunos derechos antes mencionados, como son: la informalidad laboral, precarización, seguridad social, discriminación, etc., además, se genera también, violación a los derechos laborales que se encuentran bajo la protección legal del cual gozan todos los inmigrantes venezolanos debido a que quedan desprotegidos por la inexistencia de un contrato laboral, fijación de un salario básico unificado, horas extras y suplementarias, vacaciones, entre otros.

Es decir, existe una **falta de control estatal**, una falta de seguimiento por parte de la Inspectoría de Trabajo del Ecuador hacia los empleadores para verificar si están cumpliendo con las normas y derechos laborales que gozan todos los trabajadores, principalmente los inmigrantes venezolanos.

“Este tipo de supervisiones por ejemplo en Venezuela es mensual, de ver cuántos trabajadores son y uno por uno les hacen las entrevistas fuera del local y si tienen algún empleado que hayan votado, se contactan con él y le preguntan si le pagaron toda la liquidación que le correspondía, si le pagaron a tiempo, etc.” (Prado Delfinez, 2022).

Entendiendo, según la Real Academia Española, que la palabra control proviene del francés controle, y significa: comprobación, inspección, fiscalización, intervención. El control se impone para asegurar los derechos y una buena administración (Díaz, 2016).

Esté control debe asegurar y garantizar que los empleadores velen por el cumplimiento efectivo de los derechos humanos que tienen todas las personas, principalmente los derechos laborales de los inmigrantes venezolanos en el Ecuador; además, debe ayudar hacer conciencia a los patronos que son ellos mismo quienes se encuentran en la obligación de cumplir con las disposiciones legales que regulan la relación entre el empleador y el trabajador.

Asimismo, que se respeten los derechos laborales del cual gozan todos los trabajadores porque en muchas ocasiones los empleadores no tienen ética empresarial y no cumplen con sus obligaciones patronales, como, por ejemplo, evaden la filiación.

A diferencia de lo que sucede en Chile, donde existe un mayor control estatal por parte de la Inspección de Trabajo que goza de varias facultades para fiscalizar el cumplimiento de las normas y los derechos laborales.

Entre sus facultades tenemos que: puede visitar los lugares de trabajo en cualquier momento del día, puede actuar por iniciativa propia e incluso fuera del territorio de su competencia cuando detecte infracciones a la ley, puede solicitar ayuda de la fuerza pública para cumplir con sus funciones, entre otras (Meza , 2022).

Mientras que, en Ecuador los Inspectores de Trabajo también tienen algunas facultades que velan por el cumplimiento de las obligaciones que la ley impone a los empleadores y trabajadores como son: verificar que se cumplan las disposiciones sobre seguridad e higiene en los locales de trabajo, receptar denuncias derivadas de la relación laboral, realizar inspecciones a los centros de trabajo para cerciorarse que estén cumpliendo con las disposiciones legales, etc., (Ministerio del Trabajo, s.f.).

Sin embargo, estas facultades que se les han atribuido a los Inspectores de Trabajo en el Ecuador carecen de eficacia en la práctica, porque mientras no exista una denuncia previa no se proceden a realizar las inspecciones laborales y por ende no se resuelve el problema de la informalidad laboral que se está dando actualmente en el país donde los más perjudicados son las personas de nacionalidad venezolana.

Por esta razón, sería oportuno que a través del método comparativo se pueda adoptar algunas políticas públicas migratorias de Chile al ordenamiento jurídico ecuatoriano y así lograr solventar en alguna medida este problema actual que es la informalidad laboral.

Y en lo que respecta a la pregunta cuatro, sobre el tema de dar algunas recomendaciones a los empleadores de la ciudad de Cuenca para tratar de combatir la informalidad laboral, la mayoría de inmigrantes venezolanos coincidían en el punto de que los empleadores deben tratar con respeto a sus trabajadores y que no por el hecho de ser extranjeros significa que deban recibir un trato diferente al que reciben las personas de nacionalidad ecuatoriana.

“Los empleadores tienen que valorar a su personal para poder que uno valore a sus clientes, porque si ellos lo tratan bien a uno, uno va a tratar bien a las demás personas” (Avila Vera, 2022). *“No tratar de explotar a los extranjeros y que no se aprovechen de su generosidad”* (Chacón Zambrano, 2022).

Además, que los empleadores cumplan con los beneficios legales mínimos establecidos en la ley al momento de contratar a una persona extranjera.

“Que el empresario cumpla con el mínimo de requisitos que puede tener un empleado regular, que son sus beneficios, sus vacaciones, un horario de trabajo adecuado” (Vergara, 2022). *“Deberían ser las regulaciones para todo el mundo por igual, si a mi compañera le pagan horas, a mí también me deberían pagar horas extras y no por ser extranjera me tiene que pagar menos”* (Prado Delfinez, 2022).

Asimismo, recomiendan a las Instituciones Laborales que realicen un control mensual de cada establecimiento en la ciudad de Cuenca, donde dialoguen con los trabajadores y conversen con ellos preguntándoles si tienen un contrato laboral, cuanto es el valor de la remuneración que perciben, si cuentan con vacaciones o si sus empleadores les pagan las horas extras, si tienen días de descanso, entre otras preguntas.

Así como, también, que tengan en cuenta que algunas personas de nacionalidad venezolana son personas profesionales y pueden impartir sus conocimientos enseñando y capacitando a las personas ecuatoriana con el objetivo de tener más profesionales que ayudaran a mejorar la economía del Ecuador.

3.3. Estrategias que se pueden implementar en el Ecuador en materia de Derechos Laborales en comparación con las Políticas de Chile

Como se evidenció en el capítulo número dos del presente trabajo de investigación, Chile es uno de los países de Latino América que cuenta con una económica bastante estable y sustentable.

Además, sus políticas públicas migratorias se encaminan a regular, respetar y hacer efectivo los derechos de las personas inmigrantes, así como su inclusión e integración social en la sociedad chilena, lo cual en la práctica son muy eficaces porque han generado bastantes oportunidades laborales para todas las personas de Chile.

Así pues, en una investigación por la Universidad de Chile, se demostró que actualmente los inmigrantes en general poseen contratos laborales y mayores salarios a los establecidos en la ley de Chile. Es decir, los inmigrantes se han insertado en el mercado laboral de Chile con buenas condiciones de trabajo y no se les ha discriminado salarialmente por el hecho de ser inmigrantes (Contreras, Ruiz Tagle, & Sepúlveda, 2013). Razón por la que las personas de nacionalidad venezolana han visto al país de Chile como un lugar de destino.

A diferencia de lo que sucede en el país del Ecuador, qué, si bien ha desarrollado políticas públicas migratorias encaminadas a la inserción laboral de las personas de nacionalidad venezolana en la sociedad ecuatoriana respecto a los derechos laborales y dignidad humana, sin embargo, las mismas no han sido suficientes para erradicar la precariedad laboral que viven día a día los inmigrantes venezolanos en el Ecuador.

En este contexto, al estudiar las políticas públicas migratorias del país de Chile a través de la figura del derecho comparado, se recopila las siguientes estrategias para que puedan ser implementarlas en el sistema ecuatoriano, con el objetivo de evitar que se sigan vulnerando los derechos laborales de los inmigrantes venezolanos en el Ecuador.

✓ Generar un Plan de Acción

La Dirección de Trabajo de Chile diseño y ejecuto con la asistencia técnica de la OIT el “Plan de Acción de Trabajo Migrante 2017-2018”, cuyo objetivo es “instalar las bases para una nueva política pública institucional, transversal y permanente de la Dirección de Trabajo” (Schultz, 2021, p. 20).

Es decir, el Ministerio de Trabajo del Ecuador también puede pedir asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo para desarrollar este tipo de políticas públicas migratorias, las mismas que ayudaran a recopilar mayor información sobre cuál es la situación laboral real que viven los inmigrantes venezolanos en el Ecuador.

Indicando que el Ecuador es miembro de la OIT desde el año 1934 y ha ratificado 61 convenios de los cuales 54 actualmente están en vigor. Algunos de ellos son: Convenio sobre el trabajo forzoso (núm. 29), Convenio sobre la discriminación, empleo y ocupación (núm. 111), Convenio sobre igualdad de remuneración (núm. 100), etc., (OIT, 2022). Por lo tanto, como el Ecuador ya forma parte de la OIT será mucho más fácil solicitar la colaboración de este órgano para tratar de erradicar la informalidad laboral en el país.

Además, se podrá incrementar las competencias de los funcionarios ecuatorianos, así como, impartirles capacitaciones independientemente de sus funciones con la finalidad de que brinden una mejor atención e información a los trabajadores inmigrantes.

También, a través de este plan se podrá generar un trabajo colaborativo con otras instituciones del Ecuador que se encuentren ocupadas por la población de inmigrantes venezolanos, esta política podría desarrollarse a nivel parroquial o provincial, inclusive.

Asimismo, otra política pública llevada a cabo, desarrollada y ejecutada por el Estado de Chile a nivel regional es el “Programa Fiscalización Informal Laboral Migrantes”, este plan está “dirigido especialmente a los sectores informales de trabajadores migrantes, [...], el cual mediante la fiscalización de terreno persigue la regularización contractual de los trabajadores migrantes” (Schultz, 2021, p. 20).

En el Ecuador si se realizan inspecciones laborales por parte de los Inspectores de Trabajo sobre presuntos actos u omisiones originados por las obligaciones laborales que tienen los empleadores, pero ellos actúan bajo previa denuncia laboral interpuesta por el trabajador ya sea de manera virtual a través del Sistema Único del Trabajo (SUT) o de manera presencial en la Dirección del Ministerio del Trabajo más cercana del domicilio del trabajador (Naranjo Martínez & Subía, 2020).

Entonces, una vez interpuesta la denuncia empieza el rol del Inspector de Trabajo para verificar si se han vulnerado los derechos laborales del trabajador, sin embargo, esta labor en la mayoría de los casos se agota en la comparecencia laboral donde a veces se logra conseguir una transacción entre el empleador y el trabajador. Sin embargo, se sigue sin resolver el problema de fondo que es la informalidad laboral.

Por eso es importante que en el Ecuador a nivel regional también se pueda diseñar y ejecutar una política pública similar al caso chileno.

De manera que, los Inspectores del Trabajo no actuaran solamente a través de una denuncia previa, sino que mediante este programa se podrá llevar a cabo inspecciones mensuales de oficio a las empresas tanto públicas como privadas que se encuentran activas en el Ecuador y constatar si las mismas cumplen con sus obligaciones laborales.

Como, por ejemplo: si todo su personal de trabajo cuenta con un contrato laboral, si el patrono ha cumplido sus obligaciones ante el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, si se les ha otorgado a sus trabajadores un comprobante de pago de su remuneración, si cuentan con días de descanso a la semana, vacaciones, el pago de horas extras y suplementarias, entre otros.

Y de darse el caso de que los empleadores estén incumpliendo sus obligaciones laborales podría procederse a una sanción y en lo posterior a su formalización. También, por el contrario, podría generarse algunas políticas públicas que premien a los empleadores por su cumplimiento efectivo de la ley, por ejemplo: incentivos tributarios.

Entendiendo que los incentivos tributarios a decir de Trepelkov y Verdi son tratamientos especiales que se les ofrece a un grupo de contribuyentes y pueden ser: exenciones, exoneraciones temporales de impuestos, aranceles de importación o derechos de aduana, entre otros (Tomalá Torres, 2020).

Todo esto como un incentivo a los patronos que cumplan con sus obligaciones laborales ante sus trabajadores, con la finalidad de eliminar la informalidad laboral y en la búsqueda de la inserción laboral de las personas inmigrantes venezolanas.

✓ **Creación de Mesas de Trabajo**

El país de Chile generó una política pública denominada Mesa Migrante Regional Metropolitana Poniente, esta mesa está conformada por el gobierno, la sociedad civil y las organizaciones de trabajadores de Chile, cuyo objetivo se encamina a difundir los derechos laborales que tiene los trabajadores migrantes mediante la impartición de talleres y capacitaciones. (Schultz, 2021)

En efecto, en el Ecuador sería oportuno la creación de una mesa semejante, esta mesa sería una instancia de trabajo entre el gobierno, la sociedad civil y las organizaciones de trabajadores e incluso podría solicitarse la participación de la OIT.

Si bien en el país se ha llevado a cabo la conformación de mesas de trabajo, sin embargo, en las mismas no se han tratado sobre los temas de la informalidad laboral o de la migración que es un tema de mucha trascendencia e importancia actualmente en el Ecuador, sino solamente se han tratado temas relacionados a la jubilación, análisis normativo sobre las inspecciones integrales, el procedimiento de visto bueno, etc., (Ministerio del Trabajo, 2021).

Además, por lo general estas mesas de trabajo siempre están conformadas con la participación de funcionarios públicos, juristas y académicos. Por lo tanto, sería importante crear estas mesas de trabajo y que también se incluya la participación de la sociedad civil, para que de esta manera todos en conjunto puedan construir una política nacional sobre migraciones en el país.

Entre alguna de las acciones que podría llevarse a cabo por parte de las personas que conformen esta mesa de trabajo, una vez que se encuentre legal y formalmente constituida podrían ser: la difusión de los derechos laborales de las personas de nacionalidad venezolana a través de talleres y capacitaciones, con la finalidad de que ellos conozcan cuáles son los derechos y obligaciones que les asiste como persona mientras se encuentren laborando dentro del Ecuador.

Además, se puede generar espacios de conversatorios y talleres de sensibilización y capacitación a los funcionarios que laboran en el Ministerio de Trabajo del Ecuador, con la finalidad de promover el respeto y la inclusión de los derechos laborales que tiene todos los trabajadores inmigrantes.

Asimismo, con la colaboración de la Organización Internacional del Trabajo, se puede impartir talleres de sensibilización en materia de migración, así como, también, el trabajo decente.

Este taller podría dirigirse especialmente a los empleadores tanto públicos como privados, con la finalidad de sensibilizarlos y hacerles de ver la importancia que tiene su función al momento de contratar a una persona para que trabaje laboralmente dentro de su empresa, asimismo, recordarles cuáles son sus obligaciones como empleador que tiene que cumplir ante su trabajador, fomentando de esta manera la inserción y el desarrollo económico y personal de las personas de nacionalidad venezolana en el mercado laboral del Ecuador.

También, se puede llevar a cabo un conversatorio sobre el tema de migración y trabajo laboral con las organizaciones sindicales que estén conformadas en el Ecuador, ya sean estas: asociaciones, sindicatos o comités de empresas. Con el objetivo de que los líderes sindicales reflexionen sobre la importancia que cumplen en su trabajo y sean ellos mismos quienes ayuden a la inserción laboral de las personas de nacionalidad venezolana, así como, el desarrollo del trabajo decente de todos los trabajadores y, además, que contribuyan en la construcción de la política nacional sobre migraciones en el Ecuador.

✓ **Control Interno a las Instituciones del Estado Ecuatoriano**

La Organización Internacional de Trabajo le propuso a la Dirección del Trabajo de Chile, una construcción conjunta de una metodología participativa que les permita conocer cuáles son los quehaceres de la Dirección de Trabajo de Chile, también, cuáles son las prácticas que se llevan al interior de la institución, lo que les permitirá identificar y reconocer las deficiencias y problemas en materia de trabajadores migrantes. (Organización Internacional del Trabajo, 2016)

Asimismo, en el Ecuador se pueden generar mecanismos de control y fiscalización a todas las instituciones del Estado, principalmente al Ministerio de Trabajo, con el objetivo de poder conocer a nivel interno cuáles son las deficiencias de la institución en materia de derechos laborales de los inmigrantes venezolanos.

Este control ayudará a erradicar las falencias que existan dentro de la institución y permitirá fortalecer aún más las instituciones del Estado Ecuatoriano, mediante la promoción de políticas públicas migratorias equitativas y eficaces en materia laboral.

CONCLUSIONES

Terminamos el presente trabajo respondiendo nuestras preguntas de investigación:

1. ¿La política pública del Ecuador responde a la protección de los derechos laborales de los inmigrantes venezolanos?

Hoy en día la crisis económica, política y social que atraviesa el país de Venezuela ha generado que sus nacionales emigren hacia el país del Ecuador, con el objetivo de buscar una oportunidad laboral que les permita tener ingresos económicos fijos, los cuales les ayudaran a mejorar su calidad de vida tanto a nivel personal como familiar.

Así pues, como es de nuestro conocimiento, el Ecuador es un estado constitucional de derechos y justicia, los mismo que se ven reflejados en su ordenamiento jurídico que garantiza los derechos fundamentales e innatos tanto de sus nacionales como de los extranjeros, así como también, es suscriptor de varios instrumentos internacionales.

Es por esta razón que las personas de nacionalidad venezolana ven al Ecuador como un país de oportunidad y progreso.

Y como se ha podido evidenciar en el presente trabajo de investigación el Ecuador busca hacer efectivo el pleno goce de los derechos laborales de todas las personas, tanto de sus nacionales como de los extranjeros, a través de sus instrumentos jurídicos como, por ejemplo: la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo, la Ley Orgánica de Movilidad Humana.

Al mismo tiempo, el Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana ha generado políticas públicas como los Acuerdos Ministeriales No.000242 de fecha 16 de agosto de 2018, el Acuerdo Ministerial No.000244 de fecha 22 de agosto de 2018 y también, Acuerdos Interministeriales No.000001 de fecha 21 de enero de 2019 y No.00002 de fecha 1 de febrero de 2019.

Asimismo, el Ministerio de Trabajo ha generado el Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-006 de fecha 24 de enero de 2018 y el Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-130 del mes de abril del 2021, todas estas políticas públicas migratoria generadas por las entidades antes mencionada han sido emitidas con el objetivo de insertar a las personas de nacionalidad venezolana en el Ecuador.

Es decir, si bien el Estado Ecuatoriano en los últimos años ha demostrado poner mucha importancia y énfasis en la generación de políticas públicas migratorias que

buscan hacer efectivo los derechos laborales tanto de sus nacionales como de las personas de nacionalidad venezolana, sin embargo, en la práctica estas aún no son suficientes.

Por ejemplo, los Acuerdos Ministeriales del Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana No.000242 y No.000244 de fecha 16 y 22 de agosto de 2018, que establecen requisitos para el ingreso de las personas de nacionalidad venezolana dentro del Ecuador, sin embargo, estos acuerdos son contrarios a los principios y derechos fundamentales que consagra la Constitución de la República y a los Instrumentos Internacionales de derechos humanos.

De manera que, como se demostró en la presente investigación actualmente las personas de nacionalidad venezolanas trabajan en la informalidad laboral y no pueden acceder al goce de los beneficios legales mínimos que la Ley del Ecuador establece para el trabajador, quienes debido a la necesidad en que se encuentran aceptan trabajar jornadas extensas, sobre explotando así su mano de obra y como consecuencia de esto se ven limitados a reclamar sus derechos y forzados a trabajar en la precariedad laboral vulnerando de esta manera la dignidad y los derechos humanos que les pertenece por igual a todas las personas.

2. ¿Qué estrategias puede implementar el Sistema Ecuatoriano dentro de su política pública para proteger los derechos laborales de los inmigrantes venezolanos a través del Derecho Comparado con el Sistema Chileno?

Una vez que se ha estudiado y analizado la normativa y las políticas públicas adoptadas a nivel nacional por el Estado de Chile para regular la situación laboral de los inmigrantes venezolanos, se concluye que el país de Chile tiene un sistema jurídico bastante estable y dinámico por eso es fundamental que a través del método comparativo se tome como referencia el caso chileno para poder generar estrategias en el Ecuador.

Estas estrategias, están dirigidas para los ciudadanos de nacionalidad venezolana en materia de derechos laborales, con la finalidad de erradicar la informalidad laboral y promover la inclusión de los inmigrantes venezolanos en la sociedad ecuatoriana dentro del mercado laboral, protegiendo de esta manera sus derechos humanos y laborales reconocidos en la Constitución de la República y en Tratados Internacionales del cual el Ecuador forma parte.

Como se mencionó detalladamente en el capítulo número tres algunas de las estrategias que se pueden implementar en el sistema ecuatoriano son:

- ✓ Generar un Plan de Acción
- ✓ Creación de Mesas de Trabajo
- ✓ Control Interno a las Instituciones del Estado Ecuatoriano

Todo esto con el objetivo de que las instituciones del Estado Ecuatoriano puedan asumir el nuevo escenario migratorio del país y asienten las bases fundamentales para que puedan generar políticas públicas migratorias eficientes y protectoras de los derechos laborales de las personas de nacionalidad venezolana, los mismos que deben estar en concordancia con lo que establece la Constitución y su principio del Buen Vivir.

De esta manera, se logrará que el Sistema Ecuatoriano tenga un ordenamiento jurídico mucho más sólido que garantice el desarrollo de una sociedad más democrática, incluyente y exclusiva, ayudando así a eliminar en gran medida la informalidad laboral y la vulneración de los derechos humanos y laborales de los inmigrantes venezolanos en el mercado laboral del Ecuador. Asimismo, se podrá proteger y velar por el cumplimiento pleno y efectivo del ejercicio de los derechos a la salud, seguridad social, dignidad, no discriminación, trabajo digno, entre otros derechos, que le permitirá al Ecuador avanzar a un siguiente nivel.

REFERENCIAS Y BIBLIOGRAFÍA

- ACNUR. (Marzo de 2018). *Nota de orientación sobre el flujo de venezolanos*. Obtenido de Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados: <https://www.refworld.org/es/docid/5aa076f74.html>
- ACNUR. (2020). *Situación de Venezuela*. Obtenido de <https://www.acnur.org/situacion-en-venezuela.html>
- ACNUR. (2020). *Situación en Venezuela*. Obtenido de <https://www.acnur.org/situacion-en-venezuela.html>
- ACNUR Comité Español. (Marzo de 2018). *Derechos humanos: artículo 1, igualdad, libertad y dignidad*. Obtenido de https://eacnur.org/blog/derechos-humanos-articulo-1-te_alt45664n_o_pstn_o_pst/
- Aldana Zavala, J. J., & Isea, J. (2018). Derechos Humanos y Dignidad Humana. *Iustitia Socialis: Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, III(4), 8-23. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7049419>
- Amnistía Internacional. (s.f.). *Discriminación*. Obtenido de <https://www.amnesty.org/es/what-we-do/discrimination/>
- Arenas Nero, O. (10 de Marzo de 2020). Derecho penal comparado. *Revista Científica Guacamaya*, 4(2), 1-17. Obtenido de file:///C:/Users/Ecuador/Downloads/1309-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2121-1-10-20200409.pdf
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. (Registro Oficial)
- Asamblea Nacional Constituyente. (20 de Octubre de 2008). *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR*. Obtenido de <https://www.ambiente.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/09/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador.pdf>
- Asamblea Nacional República Bolivariana Venezuela. (30 de Abril de 2012). *Ley de Reforma Parcial del Decreto N°6.243 con rango, valor y fuerza de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social*. Obtenido de https://oig.cepal.org/sites/default/files/2012_leyorgsistsegsocial_ven.pdf
- Avila Vera, L. A. (8 de Marzo de 2022). Consentimiento Informado para el Entrevistado. (D. J. Molina Galarza, Entrevistador)
- Banco Mundial. (20 de Junio de 2020). *Retos y oportunidades de la migración venezolana en Ecuador*. Quito-Ecuador. Obtenido de <https://documents1.worldbank.org/curated/en/453941593004490155/pdf/Retos-y-Oportunidades-de-la-Migracion-Venezolana-en-Ecuador.pdf>
- Banco Mundial. (19 de Abril de 2021). *Chile Panorama general*. Obtenido de <https://www.bancomundial.org/es/country/chile/overview#3>
- Barbecho Chimbo, K., Delgado Torres, P., León Prieto, M., Rivera Barzallo, D., & Tacuri Quizphi, D. (2018). *Retos y desafíos de la población venezolana en Cuenca-Ecuador*. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Paul-Delgado-Torres/publication/352292383_Retos_y_desafios_de_la_poblacion_venezolana_en_Cuenca-Ecuador/links/60c22e5d4585157774c7a966/Retos-y-desafios-de-la-poblacion-venezolana-en-Cuenca-Ecuador.pdf
- Barreto Gutierrez, M. N. (9 de Marzo de 2022). Consentimiento Informado para el Entrevistado. (D. J. Molina Galarza, Entrevistador)
- Bastidas, C. (2020). *Sistematización de estudios sobre la caracterización de la migración venezolana en Ecuador (Quito y Guayaquil)*. Obtenido de

- <https://www.r4v.info/sites/default/files/2021-06/Sistematizaci%C3%B3n%20de%20estudios%20-%20OIT.pdf>
- Bermúdez, Y., Mazuera-Arias, R., Albornoz-Arias, N., & Morffe Peraza, M. (9-6 de Abril-Mayo de 2018). *Informe sobre la movilidad humana venezolana. Realidades y perspectivas de quienes emigran*. Obtenido de <https://drive.google.com/file/d/11OMtNWuHeWjb3ykaerahBFPOBSvdsx5F/view>
- Bestué, C. (2016). *El Derecho comparado: nociones introductorias para la metodología de la traducción jurídica*. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Carmen-Bestue/publication/328744701_comares_bestue_pre-print/links/5be072f0a6fdcc3a8dc1594c/comares-bestue-pre-print.pdf
- Blacio Aguirre, R. (16 de Marzo de 2010). *DERECHO COMPARADO*. Obtenido de <https://derechoecuador.com/derecho-comparado-0/>
- Boyero Saavedra, M. R., Méndez Cruz, J. R., & Montoya Agudelo, C. A. (2017). Trabajo digno y decente: una mirada desde la OIT para la generación de indicadores para las pyme mexicanas y colombianas. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 21(2), 84-106. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/3579/357955446003/html/>
- Burbano Alarcón, H. M., Vera Puebla, M. F., & Zaldívar Rodríguez, A. (2019). La política pública migratoria ecuatoriana en el caso de la crisis migratoria venezolana. *FRJ Revista de la Facultad de Jurisprudencia Pontificia Universidad Católica del Ecuador*(6), 121-137. Obtenido de <http://www.revistarfjpuce.edu.ec/index.php/rfj/article/view/209/146>
- Buri Sanango, E. Y. (2021). *Percepción de migrantes venezolanos y profesionales del área de Movilidad Humana sobre el derecho al trabajo. Cuenca 2019-2020*. Cuenca.
- Camilleri, M., & Osler Hampson, F. (Febrero de 2019). Responsabilidad colectiva y la respuesta regional a la crisis migratoria venezolana. 1-26. Obtenido de https://www.thedialogue.org/wp-content/uploads/2019/02/WRC-IADinforma_esp%C3%B1ol11.pdf
- Castillo Crasto, T., & Reguant Álvarez, M. (2 de Junio de 2017). Percepciones sobre la migración venezolana: causas, España como destino, expectativas de retorno. 133-163. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11531/23241>
- Castillo, Y. A. (2014). *Análisis sobre el estudio del Derecho Comparado*.
- Chacón Zambrano, J. B. (10 de Marzo de 2022). Consentimiento Informado para el Entrevistado. (D. J. Molina Galarza, Entrevistador)
- Chile Atiende. (10 de Noviembre de 2021). *Visa de responsabilidad democrática para nacionales venezolanos (solicitud en el exterior)*. Obtenido de <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/67735-visa-de-responsabilidad-democratica-para-nacionales-venezolanos-solicitud-en-el-exterior>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (7 de Diciembre de 2019). *PRINCIPIOS INTERAMERICANOS SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS DE TODAS LAS PERSONAS*. Obtenido de <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Principios%20DDHH%20migrantes%20-%20ES.pdf>
- Comisión Nacional de Derechos Humanos. (2012). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y su Protocolo Facultativo*. México. Obtenido de https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/7_Cartilla_PIDESCyPF.pdf
- Comisión Nacional de Derechos Humanos. (2018). *El derecho a la no discriminación*. México. Obtenido de <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/21-Discriminacion-DH.pdf>

- Condór, D. (11 de Diciembre de 2021). *Situación laboral de personas venezolanas*. Obtenido de <https://indi.ups.edu.ec/situacion-laboral-de-personas-venezolanas/>
- Congreso Nacional de Chile. (1 de Febrero de 1968). *Ley 16744*. Obtenido de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=28650>
- Consejo Noruego para refugiados. (2018). *Análisis de necesidades de la población venezolana en cuatro países de acogida – Ecuador*. Quito: Consejo Noruego para Refugiados.
- Contreras, D., Ruiz Tagle, J., & Sepúlveda, P. (Enero de 2013). *Migración y mercado laboral en Chile*. Obtenido de <https://econ.uchile.cl/uploads/publicacion/90fe3b38792cfcf9f7d2998e6e8ceda881499952.pdf>
- Coporación de Estudios y Publicaciones. (2015). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Talleres de la Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Cordero Guzmán, D., & Berrezueta Orellana, M. (2021). Condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes de las microempresas de la ciudad de Cuenca. *CPI Ciencias Pedagógicas e Innovación*, VIII(2), 39-46. doi:<https://doi.org/10.26423/rcpi.v8i2.381>
- Cornejo Certucha, F. (5 de Enero de 2021). *Derecho Comparado*. Obtenido de <https://leyderecho.org/derecho-comparado/>
- Defensoria del Pueblo. (17 de Agosto de 2018). *Medidas Cautelares*. Obtenido de <https://www.dpe.gob.ec/wp-content/dpecomunicacion/medidascautelares-poblacion-venezolana.pdf>
- Delgado Blanco, A. (2018). Concepción institucional del derecho a la salud en Venezuela. *Revista latinoamericana de derecho social*, 89-115. doi:<https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2018.26.11860>
- Delgado de Smith, Y., & Abellana Chaybub, M. (2009). *VENEZUELA Y MIGRACIÓN: EL TRABAJO COMO AGENTE DE CAMBIO*. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Yamile-Delgado-De-Smith/publication/281687075_VENEZUELA_Y_MIGRACION_EL_TRABAJO_CO_MO_AGENTE_DE_CAMBIO/links/55f4c64b08ae6a34f6609157/VENEZUELA-Y-MIGRACION-EL-TRABAJO-COMO-AGENTE-DE-CAMBIO.pdf
- Diario Sustentable. (30 de Agosto de 2019). *MigrApp: una aplicación para migrantes que necesiten información sobre regularización, trabajo y salud*. Obtenido de <https://www.diariosustentable.com/2019/08/migrapp-una-aplicacion-para-migrantes-que-necesiten-informacion-sobre-regularizacion-trabajo-y-salud/>
- Díaz, A. P. (2016). *El control de la actividad estatal: las herramientas de la información*. Obtenido de <http://www.derecho.uba.ar/docentes/pdf/el-control-de-la-actividad-estatal-ii/cae2-diaz.pdf>
- Dirección del Trabajo. (Agosto de 2017). *Manual del Procedimiento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo*. Obtenido de https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articulos-117137_galeria_13.pdf
- Dirección del Trabajo. (21 de Julio de 2017). *Plan de migrantes de la DT es tomado como modelo a nivel continental*. Obtenido de <https://www.dt.gob.cl/portal/1627/w3-articulo-112373.html>
- Domínguez Benito, H. (2018). Frederick Pollock en París, o la naturaleza conflictiva del derecho comparado. *Revista de historia del derecho*(55), 91-126. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6683650>
- EcuadorLegal. (1 de Febrero de 2022). *Derechos de la mujer embarazada en el trabajo*. Obtenido de <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/derechos-laborales-mujer-trabajadora-embarazada/#:~:text=El%20derecho%20primordial%20que%20ampara,153.>

- EcuadorLegal. (12 de Febrero de 2022). *Derechos y Obligaciones del Trabajador y Empleador (2022) en Ecuador*. Obtenido de <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/obligaciones-derechos-como-empleador-y-empleado/>
- El Comercio. (18 de Agosto de 2018). *Mauro Toscanini: 'Para nosotros es legal y legítimo pedir el pasaporte'*. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/actualidad/maurotoscanini-entrevista-pasaporte-migrantes-venezolanos.html>
- El Comercio. (4 de Abril de 2021). *Profesional venezolano gana hasta 61% menos en Ecuador*. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/actualidad/ecuador/profesional-venezolano-ecuador-empelo-desempleo.html>
- EL PAÍS. (7 de Junio de 2019). *Cuatro millones de venezolanos han salido del país desde 2015, según la ONU*. Obtenido de https://elpais.com/internacional/2019/06/07/actualidad/1559911612_775139.html
- Ellis, E. (2018). *El colapso de Venezuela y su impacto para la región*. Obtenido de <https://www.armyupress.army.mil/Portals/7/military-review/Archives/Spanish/el-colapso-de-venezuela-y-su-impacto-para-la-region.pdf>
- Enciclopedia jurídica. (2020). *Derecho comparado*. Obtenido de <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/derecho-comparado/derecho-comparado.htm>
- ENCOVI. (2019). *Universidad Católica Andrés Bello*. Obtenido de <https://www.proyectoencovi.com/informe-interactivo-2019>
- Ferrante, A. (2016). Entre derecho comparado y derecho extranjero. Una aproximación a la comparación jurídica. *Revista chilena de derecho*, 43(2). doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-34372016000200010>
- Firma Virtual. (s.f.). *¿Qué es la visa democrática?* Obtenido de <https://firmavirtual.legal/visa-democratica/>
- Flores Montesinos , A. (1 de Junio de 2017). *CONOCE LAS OFERTAS DE TRABAJO PARA VENEZOLANOS EN ECUADOR*. Obtenido de <https://www.elcorreodelorinoco.com/trabajo-para-venezolanos-en-ecuador/>
- Flores, G. (28 de Mayo de 2018). *Los discursos que alientan a la xenofobia en Ecuador*. Obtenido de <https://inredh.org/los-discursos-que-alientan-a-la-xenofobia-en-ecuador/>
- Fortún, M. (2 de Septiembre de 2019). *Informalidad laboral*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/informalidad-laboral.html>
- Freitez, A., & Marotta, D. (2021). *Migración forzada, crisis económica y desequilibrios en el mercado laboral en Venezuela*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12833/2273>
- García Falconí, J. (27 de Mayo de 2010). *Análisis Jurídico sobre el Principio de la Dignidad Humana*.
- Godoy Tena, F. (2019). Los subsistemas jurídicos británicos (derecho consuetudinario inglés o common law) y el sistema judicial español (civil law). *Boletín mexicano de derecho comparado*, 52(154), 513-538. doi:<https://doi.org/10.22201/ijj.24484873e.2019.154.14152>
- Grupo de Trabajo para Refugiadas y Migrantes , (. (Agosto-Septiembre de 2019). *MONITOREO DE FLUJO DE POBLACIÓN VENEZOLANA ECUADOR*. Obtenido de <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/73098-2.pdf>
- H. Congreso Nacional. (16 de Diciembre de 2005). *Código del Trabajo*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

- Henríquez, R. (Julio de 2019). *INMIGRACIÓN Y DERECHOS LABORALES EN CHILE*. Obtenido de https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articulos-117135_archivo_01.pdf
- Hernández, B. (21 de Julio de 2021). Sobrevivir sin papeles y en pandemia como refugiado venezolano en Ecuador. *EL PAÍS*. Obtenido de <https://elpais.com/planeta-futuro/2021-07-22/sobrevivir-sin-papeles-y-en-pandemia-como-refugiado-venezolano-en-ecuador.html>
- Hernandez, G. (Marzo de 2020). *SIGNIFICADO DE DERECHO COMPARADO*. Obtenido de <https://significado.com/derecho-comparado/>
- Herrera, G., & Cabezas Gálvez, G. (2019). Ecuador: de la recepción a la disuasión. Políticas frente a la población venezolana y experiencia migratoria 2015-2018. En L. Gandini, F. Lozano Ascencio, & V. Prieto, *Crisis y migración de población venezolana. Entre la desprotección y la seguridad jurídica en Latinoamérica* (págs. 125-155). México: UNAM.
- Jacques, R., Linares, Y., & Useche, E. (2019). GEO)POLÍTICAS MIGRATORIAS, INSERCIÓN LABORAL Y XENOFOBIA: MIGRANTES VENEZOLANOS EN ECUADOR. *Themis-PUCP*, 1-30. Obtenido de <https://www.aacademica.org/jacques.ramirez/22.pdf>
- Koehlin, J., Vega, E., & Solórzano, X. (2018). Migración venezolana al Perú: proyectos migratorios y respuesta del Estado. En *El éxodo venezolano: entre el exilio y la emigración* (pág. 369). Obtenido de https://www.comillas.edu/Documentos/OBIMID/Exodo_Venezolano_Entre_Exilio_Emigracion.pdf
- La Hora. (25 de Agosto de 2018). *Venezolanos pueden entrar sin pasaporte a Ecuador*. Obtenido de <https://lahora.com.ec/noticia/1102181072/ecuador-levanta-medida-de-pasaporte-obligatorio-a-venezolanos>
- Lawi. (27 de Julio de 2018). *Historia del Derecho Comparado*. Obtenido de Plataforma Digital de Economía, Derecho y otras Ciencias Sociales y Humanas: <https://leyderecho.org/historia-del-derecho-comparado/>
- Legarda Sevilla, M., & Folleco Chalá, J. (11 de Enero de 2019). *La Migración Venezolana a Ecuador y su Prospectiva*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/17311>
- Ley Orgánica de Movilidad Humana. (31 de Enero de 2017). *LEY ORGÁNICA DE MOVILIDAD HUMANA*. Obtenido de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2017/10973.pdf>
- Loja Lojano, J., Nugra Nugra, V., & Rivera, M. (2020). Factores de emprendimiento en colombianos, haitianos y venezolanos en Ecuador. *UCV-Scientia*, 12 (2), 151-164. Obtenido de <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ucv-scientia/article/view/916>
- López Medina, D. (2015). EL NACIMIENTO DEL DERECHO COMPARADO MODERNO COMO ESPACIO. *International Law: Revista Colombiana de Derecho Internacional*(26), 117-159. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/824/82442792004.pdf>
- López, M. (Abril de 2020). *Situación de los migrantes y refugiados venezolanos en Chile*. Obtenido de https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/Informe_Situacion-de-los-migrantes-y-refugiados-venezolanos-en-Chile.pdf
- Lovón Cueva, M., García Liza, A., Yogui Gushiken, D., Moreno Zegarra, D., & Reyna, B. (2021). La migración venezolana en el Perú: el discurso de la explotación laboral. *Lengua Y Sociedad*, 189-220.

- Lupica, C. (2017). *La Migración Laboral en la Agencia de Trabajo Decente de la OIT*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_582072.pdf
- Maeshiro, A. (20 de Agosto de 2018). *INFORME PUNTOEDU SOBRE MIGRACIÓN VENEZOLANA EN PERÚ*. Obtenido de <https://puntoedu.pucp.edu.pe/noticia/informe-puntoedu-sobre-migracion-venezolana-en-peru/>
- Mancera Cota, A. (2018). Consideraciones durante el proceso comparativo. *SCIELO*, 41(121). Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332008000100007
- Martínez Omaña, O. A. (2021). Historia del Derecho Comparado. *Revista Digital de Investigación y Postgrado*, 2(3). Obtenido de file:///C:/Users/Ecuador/Downloads/8.pdf
- Meza, L. (24 de Febrero de 2022). *Todo sobre la Dirección del trabajo y los tribunales laborales en Chile*. Obtenido de <https://www.misabogados.com/blog/es/direccion-del-trabajo-y-los-tribunales-laborales-en-chile>
- MIES, & ACNUR. (2019). *Monitoreo de Protección MIES-ACNUR (Mayo 2019) - Ecuador*. Obtenido de <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/70091.pdf>
- Ministerio del Interior. (18 de Diciembre de 2018). *Flujos de ciudadanos de todas las nacionalidades*.
- Ministerio del Trabajo. (20 de Agosto de 2017). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0135*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2017/10/ACUERDO-MINISTERIAL-MDT-2017-0135-1.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (24 de Enero de 2018). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0006*. Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/01/mdt-2018-0006_derechos_laborales_de_los_migrantes_extranjeros_en_el_ecuador.pdf?x42051
- Ministerio del Trabajo. (Abril de 2021). *Acuerdo Ministerial No. MTD-2021-130*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/04/AM-130-2021-INSTRUCTIVO-AUTORIZACION-LABORAL-EXTRANJEROS-signed.pdf?x42051>
- Ministerio del Trabajo. (2021). *Autorización y Registro Laboral para personas extranjeras*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/autorizacion-laboral-de-personas-extranjeras/>
- Ministerio del Trabajo. (7 de Julio de 2021). *En Cuenca se desarrollaron mesas de trabajo para analizar la normativa laboral*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/en-cuenca-se-desarrollaron-mesas-de-trabajo-para-analizar-la-normativa-laboral/>
- Ministerio del Trabajo. (s.f.). *Direcciones Regionales del Trabajo e Inspectorías de Trabajo*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/direcciones-regionales-del-trabajo/#>
- Molina Castro, F., Velásquez Pinto, M., & Yáñez Betancourt, L. (Junio de 2020). *Inserción laboral de los trabajadores migrantes en el sector rural en Chile*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_752034.pdf
- Montaño Mora, C. M. (8 de Junio de 2020). *Riesgos del Trabajo en la Legislación Ecuatoriana*. Obtenido de <https://derechoecuador.com/riesgos-del-trabajo-en-la-legislacion-ecuatoriana/#:~:text=348%20estipula%20que%20accidente%20de,513%20en%20su%20Art.>
- Montero Matamoros, P. (16 de Enero de 2013). *Derecho Comparado*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/GrupoJuridicoMontero/derecho-comparado-16023806>
- MREMH. (22 de Agosto de 2018). *Acuerdo Ministerial 000244*. Obtenido de <https://www.cancilleria.gob.ec/wp->

- content/uploads/2018/09/acuerdo_ministerial_244_de_documento_de_identidad_venezolanos.pdf
- MREMH. (16 de Agosto de 2018). *Acuerdo Ministerial No. 000242*. Obtenido de https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2018/09/acuerdo_ministerial_242_pasaportes_venezolanos.pdf
- MREMH. (17 de Mayo de 2019). *Folleto Informativo sobre Derechos, Obligaciones y Servicios para personas en situación de Movilidad Humana en frontera Norte y Sur*. Obtenido de <https://www.acnur.org/5be1d1d04.pdf>
- Naranjo Martínez, J. A., & Subía, M. (3 de Mayo de 2020). *El Ministerio del Trabajo crea un procedimiento de denuncias durante la vigencia del Estado de Excepción*. Obtenido de <https://nmslaw.com.ec/mdt-procedimiento-denuncias-laborales-covid/>
- Noticias, 8. (3 de Enero de 2019). *Venezolanos en Perú: 495 mil migrantes realizaron el trámite para acogerse al PTP*. Obtenido de <https://800noticias.com/venezolanos-en-peru-495-mil-migrantes-realizaron-el-tramite-para-acogerse-al-ptp>
- Observatorio venezolano de la conflictividad, O. (15 de Febrero de 2018). *Conflictividad social en Venezuela en enero de 2018*. Obtenido de <https://www.observatoriodeconflictos.org.ve/sin-categoria/conflictividad-social-en-venezuela-en-enero-de-2018>
- OIM. (16 de Octubre de 2018). *La OIM publica los resultados de la primera Matriz de Seguimiento de Desplazamiento sobre flujos de venezolanos en Chile*. Obtenido de <https://www.iom.int/es/news/la-oim-publica-los-resultados-de-la-primera-matriz-de-seguimiento-de-desplazamiento-sobre-flujos-de-venezolanos-en-chile>
- OIM, O. (2018). *Un migración*. Obtenido de <https://www.iom.int>
- OIT. (1 de Abril de 2022). *Ecuador (OIT Lima)*. Obtenido de <https://www.ilo.org/lima/paises/ecuador/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo . (15 de Junio de 1960). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO
- Organización Internacional del Trabajo. (5 de Julio de 2016). *OIT apoya a la Dirección del Trabajo de Chile en diseño de estrategia para atender necesidades de los trabajadores migrantes*. Obtenido de https://www.ilo.org/santiago/sala-de-prensa/WCMS_498963/lang--es/index.htm
- Pacheco, N. (9 de Marzo de 2022). (D. J. Molina Galarza, Entrevistador)
- Padilla, S. (4 de Diciembre de 2019). *Precariedad laboral*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/precariedad-laboral.html>
- Panhispanico. (2020). *Diccionario panhispanico del español jurídico*. Obtenido de <https://dpej.rae.es/lema/derecho-comparado>
- Peralvo, R. (2017). *La migración calificada de venezolanos a Quito, realidades y expectativas de su situación laboral*. Quito: IAEN.
- Pérez Véliz, A. (2015). Vigencia de la Escuela Histórica en la enseñanza del. *Misión Jurídica*, 8(8), 75-83. doi:<https://doi.org/10.25058/1794600X.90>
- Porras Velasco, A. (2015). Angélica Porras Velasco. *Foro, Revista de Derecho*, 28. Obtenido de <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/453/448>
- Prado Delfinez, B. M. (9 de Marzo de 2022). Consentimiento Informado para el Entrevistado. (D. J. Molina Galarza, Entrevistador)

- Publimetro. (19 de Octubre de 2018). *Estudio señala que 51% de venezolanos que viven en el Perú sufrió explotación laboral*. Obtenido de <https://www.publimetro.pe/actualidad/2018/10/19/estudio-senala-51-venezolanos-viven-peru-sufrio-explotacion-laboral-83940-noticia/>
- Quiloango Tipanluisa, S. (Enero de 2011). *Políticas públicas migratorias en el Ecuador*. Obtenido de <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/07897.pdf>
- Ramírez Rosales, G. (2018). Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales u Ocupacionales en el Ecuador. *Revista de Investigación, Academia y Educación, II*, 21-28. Obtenido de https://www.revistaacademica-istcre.edu.ec/detalle_articulo.php?nid=14
- Ripoll, S., & Navas-Alemán, L. (Noviembre de 2018). *Xenofobia y Discriminación Hacia Refugiados y Migrantes Venezolanos en Ecuador y Lecciones Aprendidas para la Promoción de la Inclusión Social*. Obtenido de <https://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/handle/20.500.12413/14130>
- Rivera, M., & Pesántez, B. (Diciembre de 2017). *La situación laboral de la población colombiana en condición de refugio en Cuenca*.
- Rodríguez, C., & Sousa Santos, B. (2006). El derecho y la globalización desde abajo. Hacia una legalidad cosmopolita. *Anthropos*, 1-345.
- Rodríguez Armea, A. M. (16 de Septiembre de 2021). *MIGRACIÓN VENEZOLANA Y PROTECCIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES ¿REALIDAD O UTOPIA?* Obtenido de <http://www.defensayjusticia.gob.ec/?p=34295>
- Rodríguez Suero, A. (Enero de 2015). *INTRODUCCION AL DERECHO COMPARADO*. Obtenido de <https://www.buenastareas.com/ensayos/Derecho-Comparado/67052203.html>
- Rojas Rondón, R. (10 de Abril de 2018). *Chile: ¿País de oportunidades?* Obtenido de <https://p.dw.com/p/2vo9S>
- Rojas Ulloa, M. F. (2014). Importancia del derecho comparado en el siglo XXI. *Revista Jurídica Universidad San Martín de Porres*, 7. Obtenido de https://derecho.usmp.edu.pe/instituto/revista/articulos/Articulo_de_Investigacion_Juridica.pdf
- Santander Gidi, J. A. (2019). El convenio 169 de la OIT en la seguridad social de los pueblos indígenas en los países latinoamericanos. *Revista latinoamericana de derecho social*, 191-212. doi:<https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2019.28.13148>
- Schultz, E. M. (Julio de 2021). *“Derechos Laborales de los migrantes en Argentina y Chile, en el marco de la Conferencia Sudamericana de Migraciones durante el período 2010-2018”*. Obtenido de <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/21648>
- Schultz, E. M. (2021). *Derechos Laborales de los migrantes en Argentina y Chile, en el marco de la Conferencia Sudamericana de Migraciones durante el período 2010-2018*. Obtenido de <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/21648/TFG%20-Schultz%2c%20Eliana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Silva Silva, J. A. (2019). Algunas notas en torno a la influencia del derecho comparado sobre el derecho internacional privado. *Heurística*, 7-23. Obtenido de <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/heuristica/article/view/3154/2766>
- SIMIEC. (Agosto de 2020). Obtenido de https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/tenci%C3%93n_y_protecci%C3%93n_de_la_poblaci%C3%93n_venezolana_2020_-_2021-16sept20-final0812999001600384661.pdf

- Sotomarino Cáceres, R. (2018). APUNTES INTRODUCTORIOS AL DERECHO COMPARADO. *THEMIS*, 57-64. Obtenido de file:///C:/Users/Ecuador/Downloads/Dialnet-ApuntesIntrodutoriosAlDerechoComparado-7049692%20(1).pdf
- Sotomarino, R. (15 de Noviembre de 2019). *La importancia del Derecho Comparado a partir de la comprensión de los estilos jurídicos*. Obtenido de file:///C:/Users/Ecuador/Desktop/La%20importancia%20de%20Derecho%20Comparado%20a%20partir%20de%20la%20comprensión%20de%20los%20estilos%20jurídicos%20-%20P%20-%20B3lemons.pdf
- Suárez Molina, V., Castillo Aguirre, D., & Mera Zambrano, P. (Agosto de 2020). *Situación de Derechos Humanos de migrantes de Venezuela en el Ecuador*. Obtenido de <https://www.care.org.ec/wp-content/uploads/2020/12/Analisis-Situacion-de-DDHH-migrantes-Venezuela-en-el-Ecuador-Ago2020-1.pdf>
- Suárez Núñez del Prado, D. (2008). CAUSAS Y EFECTOS DE LA MIGRACIÓN INTERNACIONAL. *PERSPECTIVAS*, 161-180. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425942158006>
- Suárez, E. E. (2021). Los saberes jurídicos. En E. E. Suárez, *Introducción al Derecho* (págs. 1-318). Santa Fe: Universidad Nacional de Litoral. Obtenido de https://bibliotecavirtual.unl.edu.ar:8443/bitstream/handle/11185/5535/introduccion%CC%81n_al_%20DERECHO_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Subsecretaría de Previsión Social. (s.f.). *Ley 16.744*. Obtenido de <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/seguridad-social/sst/ley-16-744/#:~:text=La%20ley%2016.744%20asegura%20que,del%20trabajo%20y%20enfermedades%20profesionales.&text=Accidentes%20sufridos%20por%20dirigentes%20sindicales>.
- Superintendencia de Migraciones. (12 de Octubre de 2019). Perú.
- Talca. (Diciembre de 2020). *Venezolanos en Chile*. Obtenido de http://www.cenem.utralca.cl/docs/publicaciones/Informe_venezolanos_en_Chile.pdf
- Tantaleán Odar, R. M. (2 de Febrero de 2016). TIPOLOGÍA DE LAS INVESTIGACIONES JURÍDICAS. *Derecho y Cambio Social*, 1-37. Obtenido de file:///C:/Users/Ecuador/Downloads/Dialnet-TipologiaDeLasInvestigacionesJuridicas-5456267.pdf
- Thomázy, G. (2021 de Noviembre de 2021). *Aspectos de seguridad de la migración haitiana y venezolana en Chile*. Obtenido de <http://real.mtak.hu/id/eprint/133880>
- Toledo Scherzer, M. T. (3 de Abril de 2013). *Derecho comparado 1*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/mariateresatoledoscherzer50/derecho-comparado-1>
- Tomalá Torres, M. F. (20 de Noviembre de 2020). *Inclusión laboral e incentivos tributarios para empleadores de personas con discapacidad en Ecuador*. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/5531>
- Torres Candelejo, J., & Naranjo Navas, C. (2019). Migración venezolana en Riobamba: proceso de asimilación y adaptación de los migrantes venezolanos a la ciudad de Riobamba, Ecuador. *ReHuSo: Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales*, 4(1), 41-59. Obtenido de <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Rehuso/article/view/1631/1824>
- Unión Europea. (26 de Julio de 2002). *Carta Andina para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos*. Obtenido de <https://www.refworld.org/es/category,LEGAL,UE,,,5d7fc5b9a,0.html>
- UniversoJus. (28 de Abril de 2015). *Definición de derecho comparado*. Obtenido de <http://universojus.com/definicion/derecho-comparado>

Vargas Ribas, C. (2017). *La migración en Venezuela como dimensión de la crisis*. Obtenido de <http://www.cries.org/wp-content/uploads/2018/09/009-Vargas.pdf>

Vergara, F. (10 de Marzo de 2022). Consentimiento Informado para el Entrevistado. (D. J. Molina Galarza, Entrevistador)

ANEXOS

Universidad del Azuay

Facultad de Ciencias Jurídicas

Hoja informativa sobre el Trabajo de Titulación:

Estrategias tomadas por el Ecuador desde una perspectiva del Derecho Comparado con las Políticas Chilenas a fin de evitar que se sigan vulnerando los derechos laborales de los inmigrantes venezolanos en el Ecuador.

Sinopsis:

El presente Trabajo de Titulación es realizado por la estudiante Diana Jacqueline Molina Galarza, egresada de la carrera de Derecho de la Universidad del Azuay y dirigida por el Abogado Sebastián Medina Altamirano.

El objetivo general del presente trabajo de titulación es analizar a través de la Legislación Comparada la Política Chilena respecto a la protección de los derechos laborales de los inmigrantes venezolanos, con la finalidad de determinar que estrategias se pueden implementar en el Sistema Ecuatoriano.

Consentimiento Informado para el Entrevistado

Se le pedirá autorización para grabar el audio de la entrevista, con el propósito de obtener un registro completo y preciso de la información que usted proporcione.

La información obtenida en la entrevista será utilizada únicamente con fines académicos.

Aceptación de la Entrevista:

Yo Loiseth Andrea Avila Vera acepto libre y voluntariamente participar en la entrevista, la misma que no genera rubro económico por mi participación, además, se me ha informado que la misma será grabada.

Firma: Loiseth Avila

No. Cédula: 0161871902

Fecha: 08-03-2022

Universidad del Azuay

Facultad de Ciencias Jurídicas

Hoja informativa sobre el Trabajo de Titulación:

Estrategias tomadas por el Ecuador desde una perspectiva del Derecho Comparado con las Políticas Chilenas a fin de evitar que se sigan vulnerando los derechos laborales de los inmigrantes venezolanos en el Ecuador.

Sinopsis:

El presente Trabajo de Titulación es realizado por la estudiante Diana Jacqueline Molina Galarza, egresada de la carrera de Derecho de la Universidad del Azuay y dirigida por el Abogado Sebastián Medina Altamirano.

El objetivo general del presente trabajo de titulación es analizar a través de la Legislación Comparada la Política Chilena respecto a la protección de los derechos laborales de los inmigrantes venezolanos, con la finalidad de determinar que estrategias se pueden implementar en el Sistema Ecuatoriano.

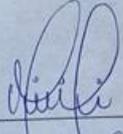
Consentimiento Informado para el Entrevistado

Se le pedirá autorización para grabar el audio de la entrevista, con el propósito de obtener un registro completo y preciso de la información que usted proporcione.

La información obtenida en la entrevista será utilizada únicamente con fines académicos.

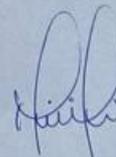
Aceptación de la Entrevista:

Yo Mirial Nazaret Barreto Gutiérrez acepto libre y voluntariamente participar en la entrevista, la misma que no genera rubro económico por mi participación, además, se me ha informado que la misma será grabada.

Firma: 

No. Cédula: 0151918778

Fecha: 09-03-2022



Universidad del Azuay

Facultad de Ciencias Jurídicas

Hoja informativa sobre el Trabajo de Titulación:

Estrategias tomadas por el Ecuador desde una perspectiva del Derecho Comparado con las Políticas Chilenas a fin de evitar que se sigan vulnerando los derechos laborales de los inmigrantes venezolanos en el Ecuador.

Sinopsis:

El presente Trabajo de Titulación es realizado por la estudiante Diana Jacqueline Molina Galarza, egresada de la carrera de Derecho de la Universidad del Azuay y dirigida por el Abogado Sebastián Medina Altamirano.

El objetivo general del presente trabajo de titulación es analizar a través de la Legislación Comparada la Política Chilena respecto a la protección de los derechos laborales de los inmigrantes venezolanos, con la finalidad de determinar que estrategias se pueden implementar en el Sistema Ecuatoriano.

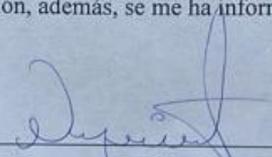
Consentimiento Informado para el Entrevistado

Se le pedirá autorización para grabar el audio de la entrevista, con el propósito de obtener un registro completo y preciso de la información que usted proporcione.

La información obtenida en la entrevista será utilizada únicamente con fines académicos.

Aceptación de la Entrevista:

Yo Nayara Pacheco acepto libre y voluntariamente participar en la entrevista, la misma que no genera rubro económico por mi participación, además, se me ha informado que la misma será grabada.

Firma: 

No. Cédula: 1553844

Fecha: 9-3-22



Universidad del Azuay
Facultad de Ciencias Jurídicas

Hoja informativa sobre el Trabajo de Titulación:

Estrategias tomadas por el Ecuador desde una perspectiva del Derecho Comparado con las Políticas Chilenas a fin de evitar que se sigan vulnerando los derechos laborales de los inmigrantes venezolanos en el Ecuador.

Sinopsis:

El presente Trabajo de Titulación es realizado por la estudiante Diana Jacqueline Molina Galarza, egresada de la carrera de Derecho de la Universidad del Azuay y dirigida por el Abogado Sebastián Medina Altamirano.

El objetivo general del presente trabajo de titulación es analizar a través de la Legislación Comparada la Política Chilena respecto a la protección de los derechos laborales de los inmigrantes venezolanos, con la finalidad de determinar que estrategias se pueden implementar en el Sistema Ecuatoriano.

Consentimiento Informado para el Entrevistado

Se le pedirá autorización para grabar el audio de la entrevista, con el propósito de obtener un registro completo y preciso de la información que usted proporcione.

La información obtenida en la entrevista será utilizada únicamente con fines académicos.

Aceptación de la Entrevista:

Yo Betsy M^{ca} de A. Prado Daffinez acepto libre y voluntariamente participar en la entrevista, la misma que no genera rubro económico por mi participación, además, se me ha informado que la misma será grabada.

Firma: Daffinez

No. Cédula: 015187530-9

Fecha: 09/ Marzo / 2022

Daffinez

Universidad del Azuay

Facultad de Ciencias Jurídicas

Hoja informativa sobre el Trabajo de Titulación:

Estrategias tomadas por el Ecuador desde una perspectiva del Derecho Comparado con las Políticas Chilenas a fin de evitar que se sigan vulnerando los derechos laborales de los inmigrantes venezolanos en el Ecuador.

Sinopsis:

El presente Trabajo de Titulación es realizado por la estudiante Diana Jacqueline Molina Galarza, egresada de la carrera de Derecho de la Universidad del Azuay y dirigida por el Abogado Sebastián Medina Altamirano.

El objetivo general del presente trabajo de titulación es analizar a través de la Legislación Comparada la Política Chilena respecto a la protección de los derechos laborales de los inmigrantes venezolanos, con la finalidad de determinar que estrategias se pueden implementar en el Sistema Ecuatoriano.

Consentimiento Informado para el Entrevistado

Se le pedirá autorización para grabar el audio de la entrevista, con el propósito de obtener un registro completo y preciso de la información que usted proporcione.

La información obtenida en la entrevista será utilizada únicamente con fines académicos.

Aceptación de la Entrevista:

Yo Jose Balmore Chacón Zambrano acepto libre y voluntariamente participar en la entrevista, la misma que no genera rubro económico por mi participación, además, se me ha informado que la misma será grabada.

Firma: Jose Chacón

No. Cédula: 21271086

Fecha: 10-03-2022

Jose Chacón

Universidad del Azuay

Facultad de Ciencias Jurídicas

Hoja informativa sobre el Trabajo de Titulación:

Estrategias tomadas por el Ecuador desde una perspectiva del Derecho Comparado con las Políticas Chilenas a fin de evitar que se sigan vulnerando los derechos laborales de los inmigrantes venezolanos en el Ecuador.

Sinopsis:

El presente Trabajo de Titulación es realizado por la estudiante Diana Jacqueline Molina Galarza, egresada de la carrera de Derecho de la Universidad del Azuay y dirigida por el Abogado Sebastián Medina Altamirano.

El objetivo general del presente trabajo de titulación es analizar a través de la Legislación Comparada la Política Chilena respecto a la protección de los derechos laborales de los inmigrantes venezolanos, con la finalidad de determinar que estrategias se pueden implementar en el Sistema Ecuatoriano.

Consentimiento Informado para el Entrevistado

Se le pedirá autorización para grabar el audio de la entrevista, con el propósito de obtener un registro completo y preciso de la información que usted proporcione.

La información obtenida en la entrevista será utilizada únicamente con fines académicos.

Aceptación de la Entrevista:

Yo FREDDY VERGARA acepto libre y voluntariamente participar en la entrevista, la misma que no genera rubro económico por mi participación, además, se me ha informado que la misma será grabada.

Firma: Freddy Vergara

No. Cédula: 0152017117

Fecha: 10/03/22

Freddy Vergara