



Universidad del Azuay

Facultad de Ciencias Jurídicas

Carrera de Derecho

**LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS
MIGRANTES VENEZOLANAS EN CUENCA
DURANTE LA CRISIS SANITARIA DE
COVID-19, DESDE UNA PERSPECTIVA DE
GÉNERO**

Autora:

Daniela Nicole Jiménez Sagbay

Director:

Abg. Sebastián Medina Altamirano

Cuenca – Ecuador

2023

DEDICATORIA

A mi familia que ha sido mi mayor motivación,
gracias a su apoyo he conseguido cosas que parecían
inalcanzables para mí.

A mis amigas que me han enseñado tanto durante
este camino lleno de incertidumbre, retos y alegrías.

A todas las personas en situación de movilidad
humana que han encontrado un hogar en Ecuador.

AGRADECIMIENTO

Agradezco al Abogado Sebastián Medina, mi director de tesis, por el apoyo incondicional brindado durante la elaboración de este trabajo.

Agradezco al Doctor Diego Jadan por su asesoría durante el período académico.

Agradezco a la Universidad del Azuay, en especial a la Compañía de Danza por enseñarme tanto y brindarme el apoyo económico durante mi carrera estudiantil.

RESUMEN:

Este trabajo de investigación tiene como propósito demostrar la situación laboral de las migrantes venezolanas en Cuenca durante la pandemia de Covid-19 mediante el análisis de normativa, datos estadísticos y entrevistas focalizadas. Por ello, en primer momento ha sido necesario examinar instrumentos internacionales que reconocen los derechos fundamentales de las personas en movilidad humana. Así como también, se han comparado las medidas implementadas por Ecuador, Colombia, Perú y Chile para enfrentar la migración masiva y, de esta manera, determinar normativa o políticas adoptadas en otros países que le podrían ser aplicables al caso ecuatoriano para permitir una mejor inclusión en el campo laboral ecuatoriano de este grupo de mujeres. Por último, se verifica con la información estadística que, desde la pandemia Covid-19 precisamente para el año 2020 la situación laboral de este grupo vulnerable se agudiza.

Palabras clave: covid-19, derecho laboral, migrantes venezolanas, mujeres migrantes, acceso al empleo, vulnerabilidad, informalidad.

ABSTRACT:

This research aimed to demonstrate the labor situation of Venezuelan migrant women in Cuenca during the Covid-19 pandemic through the analysis of regulations, statistical data, and focused interviews. Therefore, it was first necessary to examine international instruments that recognize the fundamental rights of people in human mobility. It was also essential to compare the measures implemented by Ecuador, Colombia, Peru, and Chile to address mass migration and, in this way, to determine regulations or policies adopted in other countries that could be applicable to the Ecuadorian case to allow for better inclusion of this group of women in the Ecuadorian labor market. Finally, it is verified with the statistical information that, since the Covid-19 pandemic, precisely for the year 2020, the labor situation of this vulnerable group has been worsening.

Keywords: access to employment, covid-19, informality, migrant women, labor law, Venezuelan migrants, vulnerability.



ÍNDICE

Índice de Contenido

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1	3
1 EL DERECHO AL TRABAJO Y SU IMPORTANCIA PARA LA REALIZACIÓN DE OTROS DERECHOS HUMANOS	3
1.1 Los derechos humanos inherentes a la persona.....	3
1.2 El derecho humano al trabajo: su relación con otros derechos.....	6
1.3 Los derechos humanos en el trabajo: derecho al acceso y protección al trabajo	9
CAPÍTULO 2	14
2 EL ACCESO Y PROTECCIÓN AL TRABAJO DE LA MUJER VENEZOLANA EN EL ECUADOR, EN RELACIÓN CON COLOMBIA, PERÚ Y CHILE	14
2.1 El Derecho al Trabajo de las mujeres venezolanas en la legislación ecuatoriana en relación a los instrumentos internacionales ratificados por el Ecuador relacionados al acceso al trabajo.....	14
2.1.1 Constitución de la República del Ecuador	14
2.1.2 Ley Orgánica de Movilidad Humana de 2017, Reglamento a la Ley Orgánica de Movilidad Humana.....	16
2.2 Límites en las relaciones laborales por razón de género de la mujer	17
2.2.1 Límites en la relación laboral de las mujeres venezolanas en Ecuador	19
2.3 La aplicación de los Instrumentos internacionales relacionados al acceso al trabajo en la normativa interna de Colombia, Perú y Chile, frente a la realidad de la mujer migrante venezolana en dichos países	21
2.3.1 Instrumentos jurídicos utilizados por Colombia, Perú y Chile frente a la migración venezolana.....	21
2.3.2 Datos estadísticos del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas DANE (Colombia)	23
2.3.3 Datos estadísticos de Equilibrium - Centro para el Desarrollo económico (CenDe) (Perú)	24
2.3.4 Datos estadísticos de la Encuesta Casen en Pandemia (Chile).....	25
2.3.5 Crítica.....	26
CAPÍTULO 3	28
3 LA AFECTACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES DE LAS MIGRANTES VENEZOLANAS EN CUENCA DURANTE LA PANDEMIA COVID 19.....	28
3.1 La regulación del movimiento migratorio venezolano entre los países de Ecuador, Colombia, Perú y Chile en relación al acceso al trabajo y residencia.	28
3.1.1 Cuadro comparativo	28

3.2	Los problemas de la trabajadora venezolana para acceder a un empleo formal en Ecuador durante la pandemia Covid – 19.....	30
3.2.1	Datos estadísticos generales de La OIT	30
3.2.2	Análisis de las entrevistas a mujeres venezolanas residentes en Cuenca, Ecuador y funcionarios que trabajan con migrantes.	39
3.3	Sectores económicos con potencial para la inclusión laboral de las mujeres venezolanas después de la pandemia Covid – 19	47
3.3.1	Recomendaciones Generales de la OIT	47
3.3.2	Atención sanitaria.....	48
3.3.3	Internet en las cosas	48
3.3.4	Educación básica	49
	CONCLUSIONES.....	51
	REFERENCIAS.....	55

INTRODUCCIÓN

La crisis política, económica y social que vive Venezuela ha provocado un movimiento migratorio masivo hacia diversos países, especialmente latinoamericanos. Según la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) Ecuador es el cuarto país que más personas venezolanas ha recibido en Suramérica, siendo Colombia, Perú y Chile los que encabezan la lista de países anfitriones.

El principal objetivo al salir de su país natal es mejorar sus ingresos económicos, por eso lo primero que buscan los venezolanos en los países de destino son ofertas laborales en donde obtengan el dinero suficiente para solventar a sus familias. Sin embargo, son varias las cifras que muestran la precaria situación laboral de venezolanos. De acuerdo a encuestas realizadas por la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) indica que el 93 % de venezolanos trabaja sin contrato en Ecuador y el 53% no gana ni USD 200 al mes, esto a raíz de que la mayoría de empleadores se ha aprovechado de su estado migratorio.

Pero la situación laboral de las migrantes venezolanas en Cuenca, a raíz de la pandemia Covid-19 no se ha analizado a profundidad. Si bien la misma se ha constituido en una etapa que afectó a la humanidad de diversas formas, para una mujer venezolana residente en un país extranjero como es el Ecuador y en muchos casos sin papeles, es mucho más difícil, sobre todo desde el enfoque laboral.

En el primer capítulo de este trabajo de titulación se determinan los derechos fundamentales que le asisten a la mujer migrante venezolana en el ámbito internacional relacionados con el acceso y protección al trabajo. En el segundo capítulo se contrasta la normativa ecuatoriana y políticas públicas relativas a la inclusión laboral de la migrante venezolana y las medidas tomadas por Colombia, Perú y Chile para materializar los derechos fundamentales en el campo laboral, en cada caso a raíz de la pandemia Covid-19.

Por último, es pertinente analizar y determinar si la normativa ecuatoriana y sus políticas públicas permiten afrontar los problemas específicos de la trabajadora venezolana para acceder a un empleo formal en Cuenca durante la pandemia Covid-19, en base a datos estadístico obtenidos de la Organización Internacional del Trabajo, y

entrevistas que se realizaron a mujeres venezolanas, inspectores de trabajo y funcionarios que trabajan en centro de acogida para personas extranjeras.

CAPÍTULO 1

1 EL DERECHO AL TRABAJO Y SU IMPORTANCIA PARA LA REALIZACIÓN DE OTROS DERECHOS HUMANOS

A lo largo de la historia, la humanidad ha pasado por diversos períodos políticos, sociales, económicos y culturales que han ido forjando la idea sobre la cual se levanta la concepción misma del Estado. García Pelayo (1991) precisa que con la aparición del Estado liberal francés nace la primera Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano en el año de 1789, dentro de la cual se establecieron diversos derechos inherentes a las personas por el mero hecho de serlo. No obstante, el documento en mención carecía de fuerza normativa para regir la diversidad de conductas sociales presentes en la ciudadanía de la época, siendo el principio de legalidad parlamentaria el que determinaba la forma en como se estructuraba la vida en comunidad, por parte de las normas establecidas por la burguesía francesa de la época referida.

Sin embargo, Montoya (2006) sostiene que con el paso de los años y el surgimiento de la Revolución Industrial empieza a presentarse un pensamiento acerca de la naturaleza social del trabajo como fuente de ingresos económicos de la población. De esta manera, surge la noción del Derecho al Trabajo como rama jurídica tendiente a regular la relación existente entre empleador y trabajador a la luz de los derechos laborales que constituyen el pilar sobre el cual se levantan la rama legal referida.

Por tanto, el presente capítulo tiene la finalidad de analizar el Derecho al Trabajo y su importancia en la configuración de los Derechos Humanos como principios fundamentales por los cuales se estructura un Estado constitucional contemporáneo.

1.1 Los derechos humanos inherentes a la persona

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (en adelante DUDH) fue adoptada en Nueva York el 10 de diciembre en 1948, este cuerpo jurídico no descubre ni inventa los derechos referidos, sino que los reconoce y los proclama a nivel internacional, debido a que previo a la Declaración en mención, la gran mayoría de derechos ya se encontraban plasmados en las constituciones y leyes de muchos Estados. A manera de

ejemplo se presenta el caso del Derecho al Trabajo, el cual fue reconocido como Derecho Humano a pesar de que diversos cuerpos normativos ya lo reconocían y regulaban.

Este instrumento jurídico, nació tras la Segunda Guerra Mundial, siendo considerado un mecanismo jurídico esencial de protección internacional de Derechos Humanos, para la consecución de la paz y el progreso de la humanidad. El referido compendio jurídico se encuentra estructurado por un preámbulo y 30 artículos que abordan derechos civiles y políticos (artículos 2-21), como derechos económicos y sociales (artículos 22-28). Además, establece deberes de abstención, obligaciones de no hacer, deberes de acción o prestación para los Estados, deberes de los individuos frente a la comunidad, y por último, una cláusula limitativa general y principios de interpretación (artículos 29 y 30).

El derecho a la vida, a la libertad de expresión, el derecho al trabajo, la seguridad social, a la educación, a la libre movilidad son algunos de los derechos que se reconocen en este cuerpo normativo y los cuales tienen igual relevancia. No existen niveles, ni jerarquías de los principios referidos, puesto que los Estados partes de la Declaración, ostentan la obligación de otorgarles igualdad jerárquica a los Derechos Humanos.

Según Restrepo (2018), los Derechos Humanos, reconocidos en la DUDH, le pertenecen al ser humano por el simple hecho de serlo, pareciera ser suficiente para poderlos materializar en la realidad social, sin embargo, se conoce que la norma *per se* no garantiza una efectiva aplicación de los Derechos, especialmente si se analiza el valor jurídico con el que surgió el cuerpo normativo en mención. Pues la DUDH nació mediante la Resolución 217 de la Asamblea General de Naciones Unidas, las cuales no son vinculantes jurídicamente para sus Estados miembros. No obstante, esto no significa, que su incumplimiento no afecte a la Comunidad Internacional, ya que su peso moral y político dentro de la misma no ha dejado de crecer con el paso del tiempo.

Asimismo, el autor antes referido, afirma que las disposiciones de la DUDH han sido citadas o las han incluido expresamente en constituciones y leyes de los Estados partes. También han servido como base de pactos, convenios y tratados de derechos humanos debido a que es el primer documento aprobado por la Comunidad Internacional, que considera a los seres humanos libres, iguales y con los mismos derechos.

La razón por la cual, los principios establecidos de la DUDH han sido el fundamento para la configuración de nuevos cuerpos normativos, radica en la necesidad de que un ordenamiento jurídico se levante y estructure por medio de principios abstractos que determinen el núcleo de validez de las normas jurídicas de un país. Storini y Navas (2013) precisan que, los principios se subsumen de manera directa en el fundamento social de una ley, reglamento, ordenanza o cualquier cuerpo normativo tendiente a regular circunstancias de la vida en comunidad. Por ende, como expresa Alexy (1997) no puede existir norma jurídica en el Estado que no se encuentre estructurada en virtud de un principio o norma hipotética.

En conformidad a Ruiz (2016), pese a la evidente importancia de todos los Derechos Humanos, en este trabajo de investigación se analizará los derechos de libertad de tránsito y de trabajo, en razón de que la migración ha sido un fenómeno que se ha realizado desde épocas inmemorables y en los últimos años, siendo la principal razón para migrar la falta de trabajo estable. Entonces, surge una relación intrínseca entre el derecho al trabajo y la libertad de movilidad, puesto que la falta de empleo produce que los seres humanos tiendan a ejercer el derecho a moverse como mecanismo idóneo para encontrar oportunidades laborales en un sector distinto al que residen.

La DUDH (1948) prescribe en su artículo 13, disposiciones inherentes a la libertad de movilidad y son las siguientes:

1. Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado.
2. Toda persona tiene derecho a salir de cualquier país, incluso el propio, y a regresar a su país.

Al producir la falta de empleo, la movilización de las personas de un lugar a otro, se puede afirmar que existe una vinculación entre el derecho a la movilidad y el derecho al trabajo, este último también encuentra reconocimiento en la DUDH (1948) en su artículo 23 y son:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su empleo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

De la misma forma que el derecho a migrar, el derecho al trabajo constituye una prerrogativa humana inherente a la persona, puesto que se trata de derechos fundamentales que han sido reconocidos por la mayoría de legislaciones contemporáneas. En la actualidad, en virtud de la globalización los países se encuentran interconectados y es por ello que, en teoría, ninguna de las naciones puede transgredir o vulnerar los derechos fundamentales reconocidos. Por consiguiente, desde esta perspectiva los Estados no podrían prohibir o impedir las migraciones humanas, de la misma manera que no pueden menoscabar el derecho al trabajo de los miembros de la sociedad.

Sin embargo, Castellanos (2008) comenta que, se permite que los Estados regulen el derecho a migrar en virtud de su soberanía, pues mientras no se afecte el núcleo duro del derecho referido, el sistema jurídico permite establecer lineamientos específicos que deben observarse para determinar el alcance del derecho a transitar libremente por el mundo.

1.2 El derecho humano al trabajo: su relación con otros derechos

En conformidad con lo afirmado por Neves (2020), el Derecho al Trabajo no debe ser analizado desde una perspectiva singular o independiente, debido a que el derecho referido puede ser efectivizado por medio de una interpretación sistemática frente a los demás derechos fundamentales. Para que una persona pueda solventar todas las necesidades que engloban una vida digna, necesariamente tiene que obtener ingresos económicos a fin de satisfacer otros derechos inherentes a su humanidad. Por tal razón, el autor determina que el derecho al trabajo es un fundamento previo para satisfacer los derechos económicos de la población, y si los ciudadanos ostentan un patrimonio estable,

por consiguiente, podrán acceder con mayor facilidad a derechos conexos de una vida digna, tales como: educación, salud, recreación, servicios básicos, etc.

Según Boza (2020), la relación entre el derecho al trabajo y los derechos económicos de la población, constituye el fundamento por el cual los derechos laborales se relacionan de manera directa con el interés social, configurando que el Derecho al Trabajo se entienda como la rama jurídica tendiente a regular la relación empleador-trabajador, con el objetivo de producir armonía dentro de la vida en comunidad.

Por su parte, Muñiz (2018), sostiene que la falta de oportunidades laborales produce movimientos migratorios masivos, siendo evidente que los problemas sociales encuentran estrecha vinculación con la efectivización del derecho a trabajar. Entonces, surge una pugna entre la soberanía de un Estado y el derecho a la libre movilidad por necesidades laborales, siendo una colisión de principios que deben ser resueltos por medio de un juicio de ponderación. Asimismo, Bernal Pulido (2005) afirma que, el derecho a la libertad constituye uno de los preceptos fundamentales inherentes a la persona, por consiguiente, si un individuo desea movilizarse por razones laborales, debería permitirse su migración en base a que, dentro del juicio de ponderación de principios, siempre prima la libertad humana por encima de cualquier otro precepto fundamental. Como se puede apreciar, tanto el derecho al trabajo como el derecho a migrar se conectan.

Según Ortiz (2021) el derecho a circular y por ende a migrar es inalienable e irrenunciable. Ninguna persona puede permanecer obligada en su país natal, mucho menos en otro país y eso lo establece la DUDH. Pese a que la migración se ha venido practicando desde hace cientos de años, existen Estados que la consideran ajena a la historia humana y la relacionan con un problema que requiere de una regulación rigurosa para poder terminar con la misma.

Sin embargo, se sabe que tanto la migración y el Derecho como ciencia social, son elementos inherentes a la historia de las sociedades y es por eso que se debe analizar el alcance de los derechos fundamentales con el fin de establecer las consecuencias proporcionales e inversas de la migración dentro de los derechos laborales. De esta manera, se pretende combatir la afirmación sobre que la migración por necesidad de trabajo constituye un problema social y no un derecho, pues los derechos humanos jamás deben considerarse un conflicto social, sino deben entenderse como preceptos vinculantes

que orientan la consecución de una población satisfecha en sus necesidades diarias que le permitan vivir dignamente. Por tal razón, Arteaga (2021) comenta que el establecer restricciones físicas e institucionales para evitar que un individuo migre de un país a otro con el fin de obtener un puesto de trabajo, pone en tela de duda la soberanía del Estado para decidir si el sujeto referido puede ingresar a su país.

Entonces, ¿cómo es que la migración que se realiza desde los más remotos orígenes del ser humano se considera un problema contemporáneo? Ruiz (2018), precisa que, la deficiencia de controles migratorios de algunos Estados, y la falta de políticas nacionales efectivas para afrontar los grandes flujos migratorios hacia países más desarrollados, son los fundamentos principales por los cuales la migración se considera un problema social en vez de un derecho humano.

En conformidad a Castro (2001), el derecho al trabajo es uno de los principios fundamentales más importantes de una persona dentro de su vida adulta. Pues del análisis precedente se evidencia que el trabajo constituye el medio por el cual un sujeto puede satisfacer todas las necesidades que engloban una vida digna. Esto obedece a que la remuneración es el estipendio económico que se debe abonar al trabajador por las prestaciones y servicios que le proporciona el empleador en la esfera de su actividad laboral. Al ser la remuneración proporcional al trabajo efectuado, dicha suma monetaria permite a los sujetos solventar los gastos que conllevan los derechos constitucionales.

Si bien, los derechos son de naturaleza gratuita por mandato constitucional, en la esfera material ciudadana, no existe salud, educación y demás servicios básicos que sean proporcionados de manera efectiva por la parte de la Administración Pública Estatal. Entonces, la remuneración que se deriva del trabajo, permite que las personas puedan ostentar un patrimonio solvente para obtener educación, salud y servicios básicos de calidad.

Por tanto, de lo descrito en líneas precedentes, se puede entender porque la migración y el derecho al trabajo se encuentran vinculados, en virtud de la conexión existente entre el derecho al trabajo y los demás derechos fundamentales reconocidos en la Constitución de los Estados.

1.3 Los derechos humanos en el trabajo: derecho al acceso y protección al trabajo

Como se ha mencionado anteriormente, el derecho al trabajo es un pilar fundamental para la aplicación de otros derechos humanos. Pero este derecho, al ser muy amplio, se encuentra regulado en diversos cuerpos normativos internacionales que protegen a la clase obrera, normativa que será materia de estudio en este punto.

El derecho al trabajo “implicó la aparición de un catálogo de derechos humanos, también conocidos como derechos humanos laborales, que son inherentes por el solo hecho de ser persona y trabajar.” (Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH], 2016) Cuando se habla de derechos humanos laborales, se hace referencia al derecho a la seguridad social, al derecho a la permanencia en un empleo, al derecho a ser indemnizado en caso de despido sin justa o legal causa, a un salario, a una jornada máxima laboral, al reparto de utilidades, el derecho a la asociación profesional, entre otros. (CNDH, 2016)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), es uno de los organismos más importantes que regula sobre los derechos humanos en el ámbito laboral. Esta Organización surgió después de la Primera Guerra Mundial como parte del tratado de Versalles y dio como resultado una organización tripartita conformada por gobiernos, empleadores y trabajadores. Desde sus inicios, ha realizados aportes importantes al mundo del trabajo dentro de los cuales destacan sus convenios y recomendaciones.

Los convenios son tratados internacionales legalmente vinculantes ratificados por los Estados Miembros y éstos establecen los principios básicos que deben ser aplicados por los países que lo ratifican, mientras que las recomendaciones son directrices no vinculantes que, en muchas ocasiones complementan al convenio, aunque también pueden ser autónomas, es decir, no se encuentran relacionadas con ningún convenio. (Organización Internacional del Trabajo [OIT])

El Consejo de Administración de la OIT en un inicio estableció ocho convenios fundamentales, sin embargo, con el pasar del tiempo se han incorporado tres más, siendo en total 11:

1. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

2. Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (número 98)
3. Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (número 29) (y su Protocolo de 2014)
4. Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (número 105)
5. Convenio sobre la edad mínima, 1973 (número 138)
6. Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (número 182)
7. Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (número 100)
8. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (número 111)
9. Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (número 155)
10. Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (número 187)

Según la OIT, estos Convenios abarcan temas que son considerados principios y derechos fundamentales en el trabajo. Sin embargo, por motivos metodológicos profundizaremos en dos Convenios sobre trabajadores migrantes puesto que estos garantizan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, así como la ausencia de prácticas de discriminación en el trabajo (Vittin-Balima, 2002, p.158).

Con respecto a los trabajadores migrantes, además de gozar de los derechos que engloban la rama jurídica laboral, la OIT también se pronuncia sobre ellos en el Convenio número 97, de 1949 y el Convenio número 143 (disposiciones complementarias); una fiel muestra de que la OIT considera a este grupo de personas vulnerables, en virtud de que ha configurado diversos instrumentos internacionales tendientes a proteger al trabajador, puesto que, por el trasfondo social del Derecho Laboral, los trabajadores constituyen la parte más débil dentro de la relación jurídica empleador-empleado y por ello reciben una especial tutela jurídica.

El Convenio número 97 de manera general se centra en la migración internacional para el empleo y en garantizar la protección frente a toda clase de discriminación que pueda afectar los derechos de los trabajadores. El artículo 2 del instrumento internacional referido, manda que todos los Estados miembros deben mantener un servicio gratuito encargado de prestar ayuda en el acceso al empleo a las personas que provienen de un país extranjero.

El artículo 6 numeral 1 del mismo cuerpo legal internacional, establece que no deberá existir un trato diferente entre personas de origen extranjero, que se encuentren legalmente en el país, y nacionales. Los Estados miembros no pueden permitir ningún tipo de discriminación en razón a la nacionalidad, raza, religión, sexo. Mucho menos cuando se trate de temas regulados por la legislación o dependan de autoridades como: remuneración, horas de trabajo, horas extraordinarias, vacaciones pagadas, limitaciones al trabajo, la edad de admisión al empleo, el aprendizaje y la formación profesional, el trabajo de las mujeres y de los menores, vivienda. Podrá existir un mejor tratamiento en función de la existencia de convenios bilaterales o multilaterales.

Según López (2021), el problema más importante de los trabajadores migrantes es la segregación profesional que constituye un claro ejemplo de discriminación en la ocupación. Entonces, pese a que se superen los inconvenientes respecto al acceso al empleo, los migrantes encontrarán desventajas en la prestación del servicio. Con respecto a ello, el Convenio sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación, de 1958 (número 111) protege a todos los trabajadores contra la discriminación, es decir, como medio de reacción ante “cualquier distinción, exclusión, o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” (art.1.a)

López (2021), el Convenio número 143 de la OIT está integrado por dos partes, la primera denominada Migraciones en Condiciones Abusivas, compromete a los estados Miembros a adoptar medidas para suprimir las migraciones clandestinas con fines de empleo y el empleo ilegal de migrantes (el término actualmente aceptado por la OIT es migración irregular).

Por lo tanto, el autor afirma que, este Convenio garantiza la igualdad de forma expansiva porque la protección de los derechos básicos de empleo, será también para trabajadores irregulares, algo que no contemplaba el Convenio número 97, sobre todo en el aspecto salarial. Por otro lado, el artículo 8 del Convenio número 143, permite un ámbito de protección en los casos de pérdida sobrevenida del empleo, pue en este caso no tendrá lugar la pérdida del permiso de residencia o de trabajo y el trabajador no podrá ser considerado como irregular. El único derecho que no se menciona sobre las personas

en condición irregular es el derecho de a la seguridad social, pues este solo hace alusión a los trabajadores migrantes regulares.

La segunda parte del Convenio número 143 manda que los Estados deben promover y asegurar la igualdad de oportunidades laborales para los trabajadores migrantes y sus familiares (art. 10). Lo novedoso de esta segunda parte es que no busca únicamente la igualdad de trato por la acción de la Administración (que buscaba el Convenio número 97), sino que trata de garantizar la igualdad de oportunidades y suprimir las posibles discriminaciones en las relaciones jurídicas privadas.

De los instrumentos jurídicos mencionados se evidencian diversas condiciones que pueden sufrir las personas migrantes dentro del ambiente laboral, por lo que se constituyen en mecanismos legales que buscan mitigar la difícil situación de los extranjeros frente a sus derechos de trabajo.

Actualmente, las mujeres conforman casi la mitad de los 272 millones de migrantes en el mundo, y los motivos para hacerlo recaen en cuestiones de género. Si bien es difícil tener cifras confiables sobre la prevalencia ya que hay varios obstáculos para la revelación de estos incidentes, sabemos que entre 24% a 80% de mujeres migrantes y refugiadas experimentan alguna forma de violencia sexual en su tránsito. Organización de las Naciones Unidas Mujeres (2020).

A pesar de que la migración es un fenómeno que lo realizan tanto hombres como mujeres, como respuesta a la realidad, el Estado y las Organizaciones Internacionales como la OIT, se han visto en la obligación de regular y distinguir la situación de la mujer migrante frente a los hombres, en virtud de que los acontecimientos históricos han evidenciado que las mujeres experimentan múltiples desigualdades y formas de discriminación cruzadas, incluidas las basadas en su sexo, edad, pertenencia étnica, situación económica, estatus migratorio, entre otras. Esta acumulación e interseccionalidad de las desigualdades hace que las mujeres enfrenten profundas privaciones a sus derechos, y entre ellos el derecho al trabajo decente. Es por ello que, “la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, en su artículo 11 establece que, los estados partes tomen medidas para eliminar la discriminación hacia el grupo humano referido, dentro de la esfera del empleo, a fin de

asegurar condiciones de igualdad laboral entre hombres y mujeres, con respecto a los derechos de trabajo.

CAPÍTULO 2

2 EL ACCESO Y PROTECCIÓN AL TRABAJO DE LA MUJER VENEZOLANA EN EL ECUADOR, EN RELACIÓN CON COLOMBIA, PERÚ Y CHILE

2.1 El Derecho al Trabajo de las mujeres venezolanas en la legislación ecuatoriana en relación a los instrumentos internacionales ratificados por el Ecuador relacionados al acceso al trabajo

En los últimos años, la deficiente gestión gubernamental del gobierno venezolano ha desembocado en un Estado fallido inmerso en crisis política, social y económica. La referida situación ha producido un masivo movimiento migratorio de ciudadanos venezolanos a través de los diversos países de Latinoamérica, con el objeto de encontrar una vida mejor que en la de su hogar natal. No obstante, la migración en mención ha originado conflictos en las sociedades ajenas a la venezolana quienes no han observado con buenos ojos la llegada de personas extranjeras a su País. El presente capítulo, tiene el objetivo de analizar el andamiaje jurídico laboral de personas extranjeras dentro del marco legal ecuatoriano, además de presentar un análisis acerca de las medidas utilizadas por los países Chile, Colombia y Perú frente al movimiento migratorio venezolano, demostrando por medio de estadísticas, la insuficiencia de sus regulaciones al momento de reglar la inclusión laboral de mujeres venezolanas en la sociedad.

2.1.1 Constitución de la República del Ecuador

La Constitución del República del Ecuador (2008) establece en su parte dogmática los derechos fundamentales pertenecientes a todos los habitantes de la República, con inclusión de los extranjeros. Esto se debe a que, del concepto mismo de derechos fundamentales, se deriva su aplicación a todos y cada uno de los miembros del mundo, por lo que tener derechos humanos no se encuentra supeditado a ningún tipo de presupuesto de nacionalidad o ubicación geográfica. Entonces, se puede inferir que todos los habitantes del globo ostentan derechos fundamentales por el mero hecho de pertenecer a la especie humana, siendo este el único condicionante indispensable para que un ser vivo pueda ser sujeto de derechos.

La Constitución establece en su artículo 416 numeral 6 que el Ecuador reconoce el principio de ciudadanía universal, respetando el derecho a la libre movilidad humana, con

el fin de eliminar en un futuro la condición de extranjero la cual es un elemento determinante en la configuración de desigualdades sociales dentro del Estado.

Por ende, la Constitución ecuatoriana reconoce que el concepto de extranjero es un mecanismo que constituye desigualdad entre los miembros que conforman la vida en comunidad, siendo evidente que el cuerpo constitucional establece como meta el erradicar el termino referido en virtud de que para el Estado nacional el diferenciar a los ciudadanos entre extranjeros y nacionales, puede llegar a afectar el derecho de igualdad y no discriminación prescrito también en la Constitución de la República del Ecuador.

No obstante, es importante preguntarnos: ¿cómo operan los derechos laborales frente a los ciudadanos extranjeros que residen en el territorio nacional? Como se estableció en líneas precedentes, todos los derechos establecidos en la Constitución ecuatoriana aplican tanto para nacionales y extranjeros, por lo que los derechos laborales pueden ser ejercidos por cualquier individuo dentro de la vida social del Ecuador. Entonces, toda persona extranjera tiene derecho a que el Estado le garantice igualdad de oportunidades laborales en conformidad al artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador (2008).

La disposición referida, no solo que reconoce el derecho al trabajo para toda la población, sino también prescribe la oportunidad de acceder a un empleo dentro de sus diversas modalidades, ya sea autónomo o en dependencia, de auto sustento, de cuidado humano y como actores sociales productivos.

Asimismo, los extranjeros que residan en el Ecuador se encuentran amparados por todos los principios que engloban el Derecho al Trabajo, por lo cual deberán tener acceso a un empleo formal, con remuneración proporcional y justa dentro de un ambiente laboral que respete las normas de higiene y salud, además de recibir un trato respetuoso sin discriminación alguna, teniendo el auxilio y la atención necesaria en caso de sufrir un accidente de trabajo o adolecer de una patología que afecte su estado de salud. En virtud de que los derechos laborales son irrenunciables, los extranjeros podrán formar sindicatos o cualquier organización de trabajadores con el objeto de resolver conflictos de trabajo que puedan presentarse.

A su vez, en conformidad con el artículo 327 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), la relación jurídica entre empleador y trabajador, será de naturaleza

bilateral con el fin de eliminar todo tipo de precarización, intermediación laboral o tercerización de las actividades de trabajo. La disposición referida no admite excepción alguna que desnaturalice su alcance jurídico, pues no importa que un sujeto sea extranjero, ya que el empleador deberá mantener una relación directa bilateral con el fin de producir un trato igualitario y no discriminatorio

2.1.2 Ley Orgánica de Movilidad Humana de 2017, Reglamento a la Ley Orgánica de Movilidad Humana.

En el año 2017 la Asamblea Nacional del Ecuador promulgó la Ley Orgánica de Movilidad Humana (registro oficial) la cual en conformidad a su artículo 1 tiene por objeto regular el ejercicio de los derechos constitucionales de las siguientes personas: a) emigrantes, b) inmigrantes, c) personas en tránsito, d) personas ecuatorianas retornadas, e) personas que necesiten protección internacional, f) personas que han sido víctimas de los delitos de tráfico ilícito de migrantes, o trata de personas, y sus familiares.

Por su parte, el artículo 2 de la Ley Orgánica de Movilidad Humana (2017) fundamenta los siguientes principios como preceptos axiológicos que estructurarán el andamiaje normativo de la ley en mención: a) principio de libre movilidad humana, b) principio de ciudadanía universal, c) principio de prohibición de criminalización del migrante, d) principio de protección de personas ecuatorianas en el exterior, e) principio de igualdad formal y no discriminación, f) principio del interés superior del menor, g) principio in dubio pro persona en materia de movilidad, h) principio de no devolución del migrante, i) principio de integración regional entre Estados. Norma que sin duda es coherente con de los Instrumentos jurídicos revisados en el precedente capítulo.

Por consiguiente, es necesario presentar el artículo 51 de la Ley Orgánica de Movilidad Humana el cual regula el derecho al trabajo y seguridad social de las personas extranjeras:

Las personas extranjeras que residan en el Ecuador tienen derecho al trabajo y a acceder a la seguridad social, para lo cual sus aportes se calcularán con base en los ingresos reales declarados para la obtención de su residencia.

Cuando la persona residente trabaje bajo relación de dependencia sus aportes se calcularán con base a su remuneración.

De la disposición precedente se puede inferir que, a pesar de que la norma reconoce el derecho al trabajo y la seguridad social de las personas extranjeras en el Ecuador, no presenta un desarrollo normativo concreto y específico que determine el correcto ámbito de aplicación del derecho en mención, pues la disposición adolece de ambigüedad e incertidumbre por lo que no permite vislumbrar una delimitación clara de sus postulados.

Además, la disposición citada prescribe que los aportes a la seguridad social deberán ser calculados en virtud de los ingresos que los extranjeros han declarado para obtener su residencia en el Ecuador. A criterio personal, esta determinación normativa presenta tintes discriminatorios en razón de que todo extranjero que no ostente residencia ecuatoriana, no podrá acceder a su derecho a la seguridad social dentro del Estado, siendo notorio que se deja un estado de desigualdad a los extranjeros que ejercen puestos de trabajo, pero que no tienen la residencia nacional.

Si bien, se ha creado un Reglamento para ejecutar las disposiciones de la Ley Orgánica de Movilidad Humana (2017), dicha norma reglamentaria únicamente establece requisitos para que un extranjero obtenga las diferentes clases de visa de residencia ecuatoriana. Con respecto al ámbito laboral se puede expresar que, para la obtención de visas de residencia temporal, temporal de excepción y permanente, deberá presentar el extranjero un certificado laboral suscrito por el empleador o el contrato individual de trabajo que desempeña. Por consiguiente, se puede colegir que, si un ciudadano extranjero desea adquirir visa residencial ecuatoriana, necesariamente debe desempeñar un empleo en el País.

2.2 Límites en las relaciones laborales por razón de género de la mujer

A lo largo de los años, ha existido entre las mujeres una incesante lucha por ocupar los puestos de trabajo existentes en la sociedad, siendo habitual la aplicación de la idea de la división laboral entre hombres y mujeres dentro de la vida en comunidad, ejerciendo los varones los empleos formales más importantes de la sociedad, mientras que las mujeres quedaban relegadas a la función doméstica de los quehaceres de la casa y el cuidado de la familia como institución configuradora del núcleo social. De esta forma, un criterio de estigmas de género asoció que diversos tipos de trabajo debían ser ocupados por los hombres en base a que estos eran más “aptos” para ocuparlos que las mujeres,

quiénes únicamente ostentaban aptitud para cuidar a su marido o ejercer labores de limpieza de la casa.

No obstante, Bonavitta *et al.* (2015) determinan que para inicios de la década de 1970 las mujeres empiezan a ejercer labores fuera del hogar para ocupar puestos de trabajo formales dentro de la sociedad. Esto se debe a que, con el avance de la globalización, la cultura occidental comprendió que las mujeres tenían las mismas capacidades que los hombres dentro de las diversas actividades que conlleva una vida en comunidad, permitiéndose la inclusión laboral femenina al eliminar distintos prejuicios sexistas que impedían construir una sociedad igualitaria.

Sin embargo, a pesar del ingreso de la mujer al mundo laboral formal, aún no se ha producido una igualdad total entre hombres y mujeres dentro de las actividades de trabajo que se desempeñan en los diferentes empleos que otorga la sociedad. En conformidad con Barberá *et al.* (2011) las diferencias en razón de género que existen en el mundo laboral se traducen en la desigualdad de remuneración y la segregación ocupacional de los puestos de trabajo.

Los autores referidos intentaron explicar este fenómeno social en base al nivel educativo de las personas, no obstante, los resultados obtenidos evidenciaron que mujeres con estudios de tercer nivel, aún sufrían de desigualdad laboral en la remuneración frente a hombres que inclusive no tenían el mismo nivel de educación. Así mismo, la desigualdad y los límites en la relación de trabajo en razón de género no solo aplican para la mujer nacional, sino también para personas extranjeras que migran con el fin de obtener un empleo formal.

El fundamento principal por el cual se suelen producir movimientos migratorios, radica en la búsqueda de trabajos formales que permitan a las personas obtener los ingresos económicos necesarios para subsistir. Escartín (2015) sostiene que el empleo constituye un elemento central en la vida humana, ya que no solo es un mecanismo indispensable para satisfacer necesidades humanas, sino que articula y dinamiza una sociedad solvente con mayor facilidad para cumplir metas individuales y comunitarias.

La autora establece que, al encontrarse la migración ligada a la economía de las personas, esta ha producido penurias y problemas para quienes han decidido trasladarse a otro lugar en búsqueda de oportunidades laborales. Son diversos los casos en los cuales,

los migrantes una vez que han llegado a su destino encuentran dificultad para acceder a empleos formales que permitan satisfacer sus necesidades. Esto se debe a la falta de una idiosincrasia ilustrada y objetiva que deje actitudes xenofóbicas y racistas hacia los extranjeros que únicamente han migrado con el fin de adquirir una mejor vida.

Zamora (2003), establece que la migración presenta índices de rentabilidad económica dentro de la informalidad e incertidumbre laboral, ya que los migrantes obtienen acceso a trabajos con sobreexplotación y discriminación racial que permite vislumbrar un ataque directo a los derechos fundamentales de las personas extranjeras.

Para Escartín (2015), los estigmas de género, constituyen presupuestos discriminantes que están presentes al momento de otorgar trabajo a personas extranjeras, la autora explica que la mujer migrante siempre se encuentra desfavorecida al momento de encontrar empleos que garanticen equidad entre hombres y mujeres.

Según Juliano (2000), históricamente las mujeres que han tomado la acción de migrar han tenido que efectuar trabajos en razón de roles de género desiguales como el servicio doméstico y la prostitución, situación que evidencia como los estigmas sociales se han materializado en una distribución que se aleja de un sustento equitativo para las mujeres migrantes que han decidido salir de su país de origen con el fin de encontrar un empleo formal que garantice la inclusión a una sociedad cada día más competitiva.

Por consiguiente, a pesar de que con el paso de los años la mujer ha dejado de efectuar únicamente labores de hogar, en los espacios de trabajo se evidencian conductas y características machistas que menoscaban la figura de la mujer en razón de estigmas de género que impiden un reconocimiento formal de las aptitudes y capacidades de las mujeres dentro del ámbito laboral. Así mismo, se evidencia cómo los prejuicios xenofobos y racistas confluyen con elementos discriminantes de naturaleza sexista, para producir límites y dificultades a las mujeres migrantes que buscan formar parte de puestos de trabajo formales en un lugar distinto al que nacieron.

2.2.1 Límites en la relación laboral de las mujeres venezolanas en Ecuador

La población venezolana es víctima de conflictos sociales dentro de su País natal, lo cual ha producido altos índices migratorios de su sociedad hacia otros lugares del mundo. Ecuador, por su dolarización ha sido uno de los principales estados escogidos por

la población venezolana como destino migratorio, puesto que son escasas las limitantes y restricciones que el Ecuador interpone a los extranjeros para que ingresen en su territorio nacional.

El contexto social descrito generó que desde el Ejecutivo se analice sobre la situación de flujo migratorio inusual dentro del Estado, en razón de que empezaron a presentarse altos casos de migración de personas con nacionalidad venezolana hacia el Ecuador. Por tal situación, el Viceministro de Movilidad Humana de aquel entonces, Santiago Chávez Pareja, emitió la Resolución 152 en fecha 09 de agosto del año 2018 con el fin de declarar en emergencia las provincias fronterizas de Carchi y El Oro, a fin de instaurar mesas de movilidad con el objeto de atender el alto tránsito migratorio referido.

A su vez, la población ecuatoriana empezó a presentar disgusto por la gran magnitud de personas extranjeras de nacionalidad venezolana dentro del País, por lo cual se empezó a exigir al gobierno de turno que establezca mecanismos para la limitar la entrada de las referidas personas dentro del territorio ecuatoriano. De esta forma, se emitió el Acuerdo Ministerial número 242 del Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, el cual determinó los siguientes requisitos para que los sujetos provenientes de la República Bolivariana de Venezuela ingresen al Ecuador:

Artículo único. - Establecer como requisito previo al ingreso a territorio ecuatoriano la presentación del pasaporte con una vigencia mínima de seis meses previa a su caducidad a los ciudadanos de la República Bolivariana de Venezuela, a partir del 18 de agosto de 2018.

Entonces, ha surgido una problemática social que debe ser examinada en virtud de la siguiente pregunta ¿Existen límites al acceso de oportunidades laborales para las mujeres venezolanas que habitan en el Ecuador?, cuestión que debe ser analizada y respondida en el desarrollo del presente trabajo.

2.3 La aplicación de los Instrumentos internacionales relacionados al acceso al trabajo en la normativa interna de Colombia, Perú y Chile, frente a la realidad de la mujer migrante venezolana en dichos países

El Derecho Internacional Público se caracteriza por ser una rama jurídica netamente consuetudinaria, debido a que consiste en un compendio de convenios bilaterales que establecen normas-principio que han sido recogidas de la práctica constante y uniforme que los Estados han efectuado en la interacción de la comunidad internacional. Dichos principios tienen la finalidad de orientar a los Estados con el objeto de que adecuen su legislación y políticas a los postulados establecidos en los instrumentos internacionales, armonizando los diversos sistemas jurídicos del mundo.

En el capítulo uno del presente trabajo se analizaron diversos convenios tendientes a regular la migración y el Derecho al Trabajo de las personas extranjeras, con el objetivo de evidenciar como las leyes internacionales referidas influyen en la realidad material. Para Ankel (1997), varios de los conflictos sociales de los estados, se derivan de la no adecuación de su legislación a las normas consuetudinarias de la comunidad internacional. Por consiguiente, a continuación se procederá a analizar como los países de Perú, Colombia y Chile han regulado el alto índice migratorio que ha producido la población venezolana en los últimos diez años, a fin de evidenciar si los mecanismos jurídicos utilizados por los Estados referidos se adecuan a los instrumentos internacionales y han permitido la inserción laboral de mujeres venezolanas.

2.3.1 Instrumentos jurídicos utilizados por Colombia, Perú y Chile frente a la migración venezolana

Acosta *et al.* (2019) comentan que, Colombia decidió crear el denominado Permiso Especial de Permanencia, con el fin de ofrecer residencia temporal a los miembros pertenecientes a la población venezolana. Así mismo, en el mes de marzo del año 2018, se decidió crear un registro administrativo con el fin de recolectar el número de migrantes venezolanos en Colombia, registro que fue de utilidad para ampliar el Permiso Especial de Permanencia a los individuos registrados entre los meses de agosto y diciembre del referido año.

Sin embargo, el movimiento migratorio de venezolanos empezó a aumentar cada vez más con el pasar del tiempo, viéndose obligado el Estado colombiano, en el año de 2019, a solicitar Permiso Especial de Permanencia a todos los venezolanos que hayan

ingresado al País exhibiendo su pasaporte en los controles migratorios habilitados, además de verificar que los extranjeros no ostenten antecedentes judiciales o medidas de deportación vigente.

El Permiso Especial de Permanencia permite a las personas venezolanas permanecer durante 90 días en el País, teniendo la posibilidad de prorrogar dicho período hasta un máximo de dos años. A su vez, referido permiso puede ser obtenido de manera gratuita, siempre que se presente un pasaporte que ostente validez. Finalmente, una vez que ha fenecido el plazo de dos años, no se ha determinado en la legislación colombiana un mecanismo jurídico que permita establecer un trámite para la obtención de una residencia permanente.

En suma, el Estado colombiano decidió implementar la Tarjeta De Movilidad Fronteriza, la cual tiene como finalidad permitir el traslado de venezolanos entre la frontera de Colombia y Venezuela con el objetivo de efectuar compras sin la intención de ejercer una residencia. Para el caso en mención ya no es necesario que la persona extranjera presente un pasaporte válido.

Por su parte Perú, frente al excesivo movimiento migratorio de venezolanos, también decidió crear un Permiso Temporal de Permanencia, el cual se encuentra vigente desde el mes de enero de 2017. El Permiso Temporal de Permanencia consiste en un documento de identidad que debe ser emitido por la entidad de Migraciones de Perú, el cual en un inicio ostentaba una vigencia de un año sin embargo a partir del 07 de julio de 2022, mediante Decreto Supremo, el gobierno de Perú incrementó el tiempo de permanencia a dos años. Esto con el fin de facilitar y viabilizar la regulación de los venezolanos en el País, ya que el gobierno se percató que de las 150 793 personas que han obtenido el carné de Permiso Temporal solo el 5% han iniciado el procedimiento para la obtención de una calidad migratoria. Este permiso autoriza a la persona extranjera para que ocupe puestos de trabajo, acceda a salud y educación, entre otros.

No obstante, se debe aclarar que dicho documento no constituye autorización de permanencia total y no puede ser renovado, por lo que a las personas extranjeras de Venezuela que lo han adquirido, no se los considera residentes generando que no puedan obtener el carnet de extranjería, que tiene una vigencia de 4 años, el cual les permite trabajar, estudiar, emprender negocios y más.

Finalmente, una vez que haya vencido el Permiso Temporal de Permanencia, las personas venezolanas pueden obtener la categoría migratoria residente, siempre que demuestren que no ostentan antecedentes penales, y justifiquen toda su actividad económica efectuada durante el tiempo que estuvo vigente el permiso temporal de permanencia.

Según Acosta *et al.* (2019), el último requisito descrito en líneas precedentes, constituye un problema para los ciudadanos venezolanos, en razón de que no es fácil de cumplir para los mismos ya que las actividades económicas que desempeñan los migrantes suelen efectuarse en la arena económica informal, siendo dificultoso justificar las actividades económicas emprendidas durante la vigencia del permiso temporal de residencia; por lo tanto es casi imposible el conseguir la categoría migratoria residente.

A diferencia de Perú y Colombia, el Estado chileno decidió ser más restrictivo con las políticas de visado hacia ciudadanos venezolanos. El documento referido se llamó Visado de Responsabilidad Democrática, el cual tiene que ser obtenido en los consulados chilenos ubicados en las ciudades de Puerto Hordas o Caracas.

Las personas que hayan obtenido la Visa de Responsabilidad Democrática podrán obtener residencia temporal en Chile por el plazo de un año, la cual podrá ser prorrogada una sola vez para que con su finalización las personas venezolanas soliciten la residencia definitiva o procedan a abandonar el País.

Así mismo, los derechos de las personas extranjeras se rigen por la Ley de Extranjería promulgada en el año de 1975. Dicha norma establece que los venezolanos deberán presentar un certificado de antecedentes penales apostillado por el Ministerio de Relaciones Exteriores y el pasaporte vigente para obtener la Visa de Responsabilidad Democrática.

2.3.2 Datos estadísticos del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas DANE (Colombia)

Bonilla y Hernández (2021), afirman que en base a estadísticas proporcionadas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE) las mujeres venezolanas son el grupo humano que mayor índice de desempleo presenta dentro del país, configurando un porcentaje del 23% del total de sujetos sin trabajo dentro del

referido estado. Por su parte, hombre venezolanos y colombianos constituyen únicamente el 9,8% y 10,8% correspondiente.

No obstante, los autores comentan que con el transcurso de la pandemia la tasa de desempleo descendió para los migrantes venezolanos en un 5.6%, mientras que la falta de trabajo aumento para los nacionales de Colombia. Sin embargo, esta reducción en las estadísticas no genera cambio alguno dentro de un análisis social ya que siguen siendo las mujeres venezolanas el grupo poblacional que ostenta los índices más altos de falta de trabajo en el país referido. Para Bonilla y Hernández (2021), los factores que producen la desigualdad de oportunidades laborales consisten en cuestiones de género y la condición migratoria que acrecienta la brecha entre hombres y mujeres en virtud de estigmas sociales contra los individuos que provienen del extranjero.

Entonces, la condición de migrante es un elemento trascendental para explicar la inestabilidad laboral que produce desigualdad entre venezolanos y colombianos en su País. Además, los estigmas de género acrecientan los conflictos de trabajo que impiden que las mujeres venezolanas puedan acceder a empleos formales que salvaguarden los derechos de trabajo de quienes buscan en un país diferente una mejor condición de vida. No hay duda de que la unión de prejuicios de género y matices xenofóbicos son condicionantes al momento de incluir a las mujeres venezolanas en el mundo laboral colombiano.

Finalmente, el trabajo de Bonilla y Hernández (2021) presenta un interesante análisis acerca del “desclasamiento” de las mujeres migrantes en virtud de la pandemia. Esto se debe a que, los hogares en los que existe una especie de mando de mujeres venezolanas se encuentran en los estratos sociales más bajos de la comunidad colombiana. Esto significa que las migrantes provenientes de Venezuela, han quedado relegadas a la función de efectuar labores del hogar, situación que se vislumbra en las clases sociales más bajas de Colombia.

2.3.3 Datos estadísticos de Equilibrium - Centro para el Desarrollo económico (CenDe) (Perú)

A diferencia del caso colombiano, en Perú aún no se ha efectuado un estudio encaminado a obtener datos estadísticos que evidencien los índices de oportunidad laboral de las mujeres venezolanas. Sin embargo, el Centro de desarrollo Económico CenDe ha

efectuado un trabajo con respecto a las cifras de empleo y desempleo de la población venezolana en el año 2020 dentro de Perú.

Los datos presentados por la entidad referida establecen que el 43.1% de venezolanos que habitan en Perú no forman parte del empleo formal. Entonces, a pesar de que la estadística sea de naturaleza general, es evidente que el grupo humano sin trabajo engloba a mujeres migrantes que se encuentran en situación de informalidad laboral o desempleo. Por tanto, las estadísticas proporcionadas por el CenDe, al menos permiten colegir que la condición de migrante es determinante al momento de otorgar oportunidades de trabajo a los miembros de la sociedad. A su vez, demuestra que las políticas públicas del año 2020 del País no eran suficientes para lograr la inclusión laboral de las personas venezolanas, y por ello decidieron extender a dos años el Permiso Temporal de Permanencia en el año 2022.

2.3.4 Datos estadísticos de la Encuesta Casen en Pandemia (Chile)

Fernández y Koechlin (2021) establecen en sus estudios que a partir del año 2017 ha existido en Chile un acelerado proceso de recepción de migrantes provenientes de Venezuela, afirmando los autores que la falta de empleo y condiciones económicas adecuadas, constituyen la causa determinante del problema migratorio referido.

Los autores manifiestan que, entre el año 2017 y 2019 el 78% de migrantes consistían en personas de nacionalidad venezolana, las cuales han intentado ocupar puestos en la esfera laboral chilena, no obstante, los articulistas precisan que datos otorgados por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) en el año 2020, presentan que los migrantes que ocupan puestos de trabajo en el país comprenden un 25% de peruanos, 14% colombianos y solo un 11% de venezolanos. Los datos referidos permiten impedir que una vez más que la condición de migrante constituye un factor fundamental frente al acceso de oportunidades de trabajo.

Así mismo, la población venezolana es el grupo humano que más dificultad ha tenido para acceder a puestos de empleo formal dentro de la sociedad chilena. El medio de prensa El Diario (2022), establece que en la actualidad las personas venezolanas comprenden el 30,5% de migrantes en Chile, de los cuales la gran mayoría ha buscado residencia en dicho país con el fin de mejorar sus condiciones de vida. No obstante, cada

día se observa el rechazo hacia la comunidad venezolana en Chile por el malestar que ha causado el excesivo movimiento migratorio.

Inclusive se debe recordar que el estado chileno es el país que más instrumentos jurídicos y trabas ha puesto para las personas de nacionalidad venezolana que llegan a la nación referida.

Bustillo *et al.* (2021) establece en un trabajo investigativo que el ambiente laboral es el espacio en el cual mayores episodios de discriminación laboral sufren los venezolanos. De los encuestados por las articulistas, el 22% confesó haber sufrido discriminación de naturaleza xenofóbica en el lugar de trabajo o al momento de buscar un empleo. A su vez, el 41% de encuestados comentó que las únicas oportunidades laborales que les ofrecieron consistían en empleos informales bajo relación de dependencia sin la existencia de un contrato formal, una remuneración justa y un fondo de pensiones para el sistema de salud.

Por tanto, a pesar de que en Chile no se haya realizado un análisis estadístico profundo acerca de la precarización laboral de las mujeres migrantes venezolanas, si se puede concluir que los estigmas xenofobos frente a la condición de migrante constituyen un factor determinante al momento de comprender la razón del por qué las personas venezolanas presentan serios conflictos al momento de intentar obtener un empleo formal en Chile.

2.3.5 Crítica

A pesar de que los países en análisis han implementado instrumentos jurídicos ad hoc para regular el alto nivel migratorio de personas venezolanas, ninguno de los mecanismos legales utilizados ha logrado producir que el derecho a la libre movilidad de las personas se adecúe a los instrumentos internacionales de derechos humanos que reglan la inserción laboral de las personas extranjeras.

Personalmente se expresa que, las medidas interpuestas por Chile, Colombia y Perú frente a las personas venezolanas, adolecen de varios vacíos normativos que han sido expuestos en líneas precedentes. A su vez, ninguna de las normas promulgadas en dichos países ha conseguido fomentar la inclusión laboral de mujeres venezolanas en la sociedad, incluso, los datos estadísticos presentados evidencian que los estigmas xenofóbicos y

machistas, como afirmaba Escartín, relegan a la mujer venezolana de una equidad laboral dentro de los países en mención.

En Colombia, Perú y Chile, no se observa un respeto a los derechos laborales de las personas migrantes, siendo este uno de los pilares por los cuales no se materializa una verdadera equidad laboral frente a un movimiento migratorio. El derecho a transitar libremente por el mundo se encuentra cada vez más limitado, por un lado, a través restricciones jurídicas y políticas interpuestas por los propios Estados, y por otro, en base a los estigmas sociales hacia quienes provienen de un lugar distinto. Sin duda, las condiciones sociales que soportan las mujeres venezolanas migrantes, demuestran la falta de cumplimiento de los preceptos migratorios establecidos por la comunidad internacional.

CAPÍTULO 3

3 LA AFECTACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES DE LAS MIGRANTES VENEZOLANAS EN CUENCA DURANTE LA PANDEMIA COVID 19

3.1 La regulación del movimiento migratorio venezolano entre los países de Ecuador, Colombia, Perú y Chile en relación al acceso al trabajo y residencia.

3.1.1 Cuadro comparativo

En el siguiente cuadro comparativo, se analizará los mandamientos jurídicos que los estados de Ecuador, Colombia, Perú y Chile han implementado con la finalidad de regularizar el movimiento migratorio de personas venezolanas dentro de cada uno de ellos. Demostrando que el marco jurídico de cada país, tiende a normar la residencia temporal o definitiva de las personas venezolanas como un requisito idóneo para alcanzar un trabajo formal.

Ecuador	Colombia
<ul style="list-style-type: none">- Primer requisito: haber adquirido visa humanitaria para ingresar al país.- Segundo requisito: haber obtenido amnistía migratoria en razón del artículo 1 del Decreto ejecutivo 826 (2019).- Tercer requisito: haber obtenido Residencia Temporal en conformidad al reglamento a la Ley Orgánica de Movilidad Humana.- Cuarto requisito: para obtener residencia definitiva deben presentar contrato individual de trabajo o certificado de labores formales.	<ul style="list-style-type: none">- Primer requisito: obtener el Permiso Especial de Permanencia- Segundo requisito: constar en el registro administrativo de migrantes venezolanos.- Tercer requisito: ostentar pasaporte válido y presentarlo al momento de pasar por los controles migratorios colombianos.- Cuarto requisito: el Permiso Especial de Permanencia tiene una duración de 90 días y se puede prorrogar hasta máximo dos años.- Quinto requisito: si se desea adquirir residencia permanente deberá justificarse por medio de un empleo formal.
Perú	Chile

- Primer requisito: obtener Permiso Temporal de Permanencia, el cual autoriza al extranjero para ocupar puestos de trabajo.
 - Segundo requisito: obtención de carnet de extranjería una vez que caduque el Permiso Temporal de Permanencia. Tiene una duración de cuatro años y le faculta al extranjero para trabajar, estudiar, emprender y acceder a todo tipo de beneficios sociales y privados del país.
 - Tercer requisito: la obtención de la categoría de migrante residente siempre que no tengan antecedentes penales y presenten actividades económicas durante más de 4 años.
- Primer requisito: obtención de visado de Responsabilidad Democrática, la cual puede ser obtenida en Venezuela en los consulados chilenos, tiene el plazo de un año, y no debe el extranjero haber tenido antecedentes penales, además debe presentar un pasaporte vigente.
 - Segundo requisito: obtener residencia definitiva justificando actividades económicas en el país.

De los requisitos legales utilizados por los países analizados, se puede observar que cada uno de ellos ha establecido diferentes permisos de permanencia con el objetivo de insertar a la persona venezolana en la sociedad de cada país. Es notorio que, los diferentes Estados tienden a explicar la migración de venezolanos y venezolanas desde la perspectiva de apoyo y auxilio humanitario en la esfera económica laboral, por lo que, con los documentos legales de permanencia se busca que todo extranjero obtenga residencia en el país siempre y cuando haya obtenido un puesto de trabajo formal.

A su vez, también se puede evidenciar que los Estados no han tomado en consideración que a los venezolanos y venezolanas se los utiliza para el desempeño de trabajos informales que no respetan los derechos laborales de las personas extranjeras, produciendo inestabilidad jurídica con respecto a la forma en como regular la afectación de derechos del trabajo descrita.

El error radica en utilizar el trabajo formal como requisito para obtener un permiso de residencia, ya que, pocos son los venezolanos que acceden a un trabajo acreditado por la norma, siendo imposible que estén al día con los requisitos de estadía en los Estados, lo cual produce un alto índice de extranjeros con permanencia clandestina, repercutiendo en la denominada informalidad laboral.

Por último, con respecto a este último aspecto que tiene que ver con la informalidad laboral, cada uno de los países descritos la prohíbe, sin embargo, de las normas que se han enunciado, no se evidencia que la regularización impuesta incentive o permita reducir la misma en el acceso al trabajo de personas venezolanas. Esto se debe a que, la migración

venezolana se ve marcada por la búsqueda de oportunidades laborales que otorguen una mejor vida a nivel económico, por lo que, ante esta situación de necesidad, las personas venezolanas deciden aceptar cualquier oportunidad de trabajo que se les presente, a pesar de que sea de naturaleza informal. Es notorio que, los países examinados buscan regular la residencia legal de manera general, por encima de la inclusión laboral formal de migrantes, siendo en este punto, donde se reflejan las razones por las cuales no existe una correcta regulación que combata el trabajo informal.

3.2 Los problemas de la trabajadora venezolana para acceder a un empleo formal en Ecuador durante la pandemia Covid – 19

3.2.1 Datos estadísticos generales de La OIT

La OIT (2020) ha efectuado un análisis material sobre los diversos sectores laborales en la inclusión de los migrantes venezolanos que residen en Ecuador. Del referido libro científico se han podido recopilar diversos datos que reflejan la discriminación a las personas venezolanas en razón de criterios de género y nacionalidad.

A continuación, se presentarán cuadros estadísticos, los cuales tienen como finalidad reflejar la segmentación laboral en razón de género hacia las personas venezolanas, y la discriminación hacia los mismos en virtud de su nacionalidad, desde el inicio de la pandemia Covid-19. Las estadísticas que se van a proporcionar, fueron obtenidas mediante encuestas realizadas a más de 100 personas venezolanas que residen en el Ecuador, enfocado en las ciudades de Guayaquil y Quito, entre los meses de abril y diciembre del año 2020, diferenciándolos entre mujeres y hombres.

a. Trabajos independientes (emprendimiento)

Tabla 1

Área De Trabajo	Mujeres	Hombres	Total
Comercio independiente	13.3 %	10.1%	23.4%
Servicios de comida y alojamiento	9.5%	3.1%	12.6%
Docencia	2.3%	2.3%	4.6%
Labores de oficio como plomería, carpintería o mecánica	5.6%	8.1%	13.7%

Construcción	0.2%	9.9%	10.1%
Bellas artes, recreación y entretenimiento	2.1%	2.1%	4.2%
Salud, y asistencia ciudadana (fundaciones benéficas)	2.9%	1%	3.9%
Agricultura, pesca y ganadería	1.4%	2.3%	3.7%

Fuente: OIT (2020).

De la tabla general presentada, se puede evidenciar que las actividades mercantiles y de comercio, son la fuente de trabajo principal por la cual se desempeñan labores por parte de personas venezolanas. A su vez, se puede observar que existe mayor porcentaje de mujeres emprendedoras por encima de varones dentro de los sujetos de nacionalidad venezolana que residen en el Ecuador. Es decir, la decisión de seguir un trabajo autónomo es una de las situaciones sociales que mayor porcentaje de mujeres venezolanas encuentra dentro de la sociedad ecuatoriana. Sin embargo, se debe tomar en consideración que, el trabajo autónomo que se menciona conlleva empleos mínimos y mal remunerados.

A su vez, dentro de las áreas que engloban mayor esfuerzo físico y mano de obra como la construcción, oficios y agricultura, existe mayor porcentaje de hombres que emprenden en las referidas actividades de trabajo, debido a que, se trata de labores que, por criterios de género, se piensa que existe mayor inclinación de los hombres para ejecutar este tipo de empleos dentro de la sociedad.

b. Empleo formal

Tabla 2

Área De Trabajo	Mujeres	Hombres	Total
Comercio bajo relación de dependencia	13.3%	7.3%	20.7%
Servicios de comida y alojamiento	6%	9.3%	15.3%
Docente	9.3%	2.7%	12%
Industria manufacturera	0.7%	4%	4.7%
Construcción	0.7%	5.3%	6%

Salud, y asistencia ciudadana (fundaciones benéficas)	1.3%	1.3%	2.6%
Administración pública	7%	6%	13%
Transporte y almacenamiento	0.7%	2%	2.7%
Actividades científicas profesionales	0%	2%	2%

Fuente: OIT.

La OIT (2020) para la elaboración de la tabla descrita con anterioridad, ha establecido que únicamente el 65% de todos los venezolanos encuestados con trabajo formal en el Ecuador, tienen un nivel de educación superior, mientras que el porcentaje restante simplemente ha alcanzado los estudios secundarios.

Se debe tomar en consideración que, el nivel de estudios académicos, influye al momento de obtener un trabajo formal, siendo notorio que las mujeres venezolanas que hayan alcanzado diversos grados académicos, tendrán mayor facilidad para encontrar un empleo que cumpla con toda la normativa laboral a la luz de los derechos del trabajo.

Además, de los datos estadísticos presentados, se puede observar que en el campo del comercio, enseñanza y asistencia social existe un predominio de mujeres venezolanas en dichos puestos de trabajo, no obstante, en actividades laborales que engloban mayor fuerza física de trabajo se evidencia mayoría de varones en la ocupación de los empleos mencionados. Entonces, la diferencia de actividades laborales entre hombres y mujeres, se ve marcada por la fuerza física que se debe emplear para la ejecución de cada empleo. Se evidencia que existen aún criterios de género sociales al momento de segmentar las plazas de trabajo hacia los miembros de la sociedad.

c. Trabajo informal

Tabla 3

Área De Trabajo	Mujeres	Hombres	Total
Comercio tanto al por menor como al por mayor	14.4%	13.1%	27.6%
Servicios de comida y alojamiento	14.7%	8.4%	23.1%
Docente	3.9%	1.8%	8.3%

Bellas artes y entretenimiento	3.1%	2.9%	6%
Construcción	1%	5.5%	6.8%
Salud, y asistencia ciudadana (fundaciones benéficas)	3.7%	0.8%	4.5%
Transporte y almacenamiento	1.3%	4.7%	6%
Información y comunicación	2.4%	1%	3.4%
Agricultura, pesca, ganadería	0.8%	2.9%	3.7%

Fuente: OIT.

Los datos estadísticos presentados permiten inferir que, la mujer venezolana ocupa mayores porcentajes de plazas de trabajo informal, especialmente en los sectores de comercio y servicios de alojamiento y comida los cuales demuestran un alto índice de trabajadoras informales.

d. Trabajo formal por preferencia de contratación en razón de género y área funcional laboral

Tabla 4

Área De Trabajo	Mujeres	Hombres	Total
Atención y servicio al cliente	16%	11.7%	27.7%
Servicio de hotelería, restaurantes, turismo y bares	3.7%	9.2%	12.9%
Educación	9.2%	1.8%	11%
Economía y administración	6.1%	2.5%	8.6%
Construcción	1.2%	6.1%	7.3%
Ventas y prestación de servicios	3.7%	3.7%	7.4%
Oficios como plomería, carpintería y mecánica	0.6%	5.5%	6.1%
Logística y distribución	0%	3.1%	3.1%
Agricultura	1.2%	1.2%	2.4%
Servicios legales	0.6%	0%	0.6%

Marketing	0.6%	0%	0.6%
Actividades físicas y de deporte	0	1.2%	1.2%
Industria manufacturera	0	1.2%	1.2%
Medicina	0	0.6%	0.6%

Fuente: OIT.

La tabla presentada con anterioridad, arroja resultados estadísticos que permiten observar la preferencia del empleador ecuatoriano para contratar mujeres venezolanas en la ejecución de empleos destinados a atención y servicio al cliente como actividad laboral. La población venezolana ocupa escasos porcentajes laborales dentro de los empleos como marketing, medicina, actividades físicas e industria manufacturera. Esto significa que, la población venezolana, en especial las mujeres, tienen mayor facilidad para obtener empleos en el sector de servicio al cliente y turístico por encima de las diversas ramas de trabajo que presenta la sociedad.

No obstante, existe una preferencia en la contratación de trabajo formal, hacia hombres venezolanos para que desempeñen labores de hotelería, restaurantes, bares y turismo. Con respecto a la comercialización y ventas existe un empate porcentual entre hombres y mujeres al momento de ocupar las plazas de trabajo referidas.

La tabla presentada especifica el espectro de actividades laborales que desempeñan las personas venezolanas en el Ecuador, existiendo una relación coherente con las tablas anteriores, en razón de que, las labores que engloban el servicio al cliente como la de comida y alojamiento, siguen demostrando ser los picos de acceso laboral formal más altos para las personas venezolanas dentro de la sociedad ecuatoriana. De igual forma, la enseñanza también presenta mayor cantidad de personas venezolanas dentro de la ejecución de dicha actividad laboral, empleo que, según las tablas anteriores, también presentaba acceso al trabajo para este grupo de personas.

e. Trabajo informal por preferencia de contratación en razón de género y área funcional laboral

Tabla 5

Área De Trabajo	Mujeres	Hombres	Total
Atención y servicio al cliente	18.1%	8.8%	26.9%
Ventas y prestación de servicios	9.8%	9.5%	19.3%
Servicio de hotelería, restaurantes, turismo y bares	6.7%	6.9%	13.6%
Economía y administración	1.9%	0.7%	2.6%
Logística y distribución	0.2%	2.1%	2.3%
Oficios como plomería, carpintería y mecánica	1.9%	6.9%	8.8%

Fuente: OIT.

La tabla de trabajo informal demuestra que, el sector de servicio al cliente sigue siendo la esfera laboral en la cual mayor facilidad de empleo tiene la mujer venezolana en Ecuador, existiendo una correlación con las tablas de empleo general presentadas con anterioridad.

No obstante, si se compara esta tabla con la de trabajo formal, se puede deducir que, existe mayor número de mujeres venezolanas que se encuentran ocupando plazas de trabajo informales, es decir, empleos que no cumplen con la exigencia establecida por normativa laboral y generan vulneraciones a los derechos de trabajo. Esta situación es alarmante, debido a que un empleo informal no solo trastoca los derechos laborales de las personas, sino que también, constituyen plazas de trabajo que no aseguran estabilidad laboral para quienes las ocupan, produciendo un ambiente de incertidumbre para quienes se ven en la obligación de aceptar estos empleos con el fin de solventar sus necesidades económicas, sin cumplir con los mínimos legales que permiten alcanzar una vida digna.

El hecho de que haya mayor número de mujeres venezolanas ocupando puestos de informalidad, demuestra que el Ecuador y su sociedad no han podido garantizar una aplicación debida de los derechos laborales de las personas que han migrado con el fin de mejorar su situación económica. La informalidad laboral, es un detonante de abusos arbitrarios que limitan la posibilidad de obtener un empleo digno a la luz de la normativa laboral. Por tanto, se puede concluir que la informalidad es la regla, y la formalidad es la excepción en el acceso al empleo de las mujeres venezolanas que residen en el Ecuador.

f. Estigmas sociales y culturales como impedimentos al acceso laboral

Tabla 6

Estigmas Sociales	Mujeres	Hombres
Nacionalidad	98.9%	98.8%
Condición económica	4%	4.5%
Sexo	5.9%	1.1%
Preferencia sexual	1.5%	1.5%
Edad	1.8%	0.5%
Identidad de género	0.9%	0.9%
Otros	0.5%	0.5%

Fuente: OIT.

Entonces, de los datos otorgados por la OIT, se puede advertir que la nacionalidad es un impedimento para que los migrantes venezolanos accedan a plazas de trabajo en el Ecuador. De igual forma, el 5.9% de las mujeres venezolanas encuestadas por la OIT, ha manifestado que el sexo es un criterio de discriminación laboral al momento de acceder a puestos de trabajo. Los datos presentados aplican únicamente a venezolanos, puesto que los mismos fueron obtenidos por medio de entrevistas a personas pertenecientes al grupo humano referido.

En lo personal, no sorprende que la OIT haya cuantificado estos porcentajes en su estudio realizado, debido a que la xenofobia y discriminación hacia los extranjeros, es un mal social que se ve alimentado desde las redes sociales hasta los medios de comunicación, produciendo en el imaginario ciudadano la falsa creencia de que el venezolano es un individuo tendiente a delinquir dentro de un estado.

Esta situación se ha visto reflejada en el acceso al trabajo de las mujeres venezolanas, quienes encuentran en la discriminación por xenofobia un impedimento fuerte para obtener una plaza laboral formal que les permita satisfacer las necesidades básicas por las cuales han tenido que migrar muchos kilómetros desde su País.

g. Riesgo de pérdida de empleo en razón de los sectores económicos de trabajo.

Tabla 7

BAJO	BAJO MEDIO	MEDIO	MEDIO-ALTO	ALTO
Enseñanza				
Administración pública		Construcción	Bellas artes y entretenimiento	Alojamiento y servicios de comidas
Servicios públicos	Agricultura, ganadería y pesca	Minería	Comunicación e información	Comercio
Actividades sanitarias y servicios sociales		Actividades financieras		Reparación de vehículos automotores

Fuente: OIT.

La tabla referida demuestra que las personas venezolanas, sobre todo las mujeres, tienden a ocupar los puestos de trabajo que mayor riesgo de incertidumbre e inestabilidad laboral presentan en el Ecuador, tales como: servicio al cliente y comercio. La razón por la cual, estas actividades conllevan un mayor riesgo de estabilidad laboral, radica en que las mismas son plazas de trabajo que mayor informalidad presentan hacia quienes las ocupan, situación que es coherente con las tablas anteriores.

Un empleo informal tiende siempre a producir inseguridad de permanencia para quien lo ocupa, siendo posible que el trabajador sea desvinculado de su trabajo en cualquier momento, con la dificultad de lograr justificar ante la autoridad competente la existencia de una relación laboral que le permita, al menos, obtener una indemnización digna por despido intempestivo.

Al ser el comercio y el servicio al cliente, las actividades que mayor número de trabajadores migrantes informales tienen, son catalogadas como plazas de trabajo que mayor riesgo de estabilidad laboral presentan a las mujeres venezolanas, quienes se ven afectadas por la posibilidad de perder su empleo en cualquier momento. Por tanto, estos datos estadísticos, demuestran que en la pandemia Covid-19, aumentó la discriminación laboral que impide a las mujeres venezolanas obtener un trabajo formal y estable dentro de la sociedad ecuatoriana.

h. Consideraciones Finales de la OIT

1. El 39.4% de las personas que fueron encuestadas por la OIT aseveró que, mientras vivían en Venezuela habían conseguido acceder a un trabajo formal, mientras el

7.57% de los encuestados afirmó haber obtenido un empleo formal en el Ecuador. Mientras que, el 52% de las personas venezolanas que fueron encuestadas expresaron encontrarse aún en búsqueda de trabajo.

2. A su vez, es menor el número de personas venezolanas que han decidido emprender en el Ecuador, pues solo 11 de 2150 de sujetos encuestados por la OIT han podido constituir una empresa en el Ecuador.
3. Hay mayor probabilidad de obtención de empleo para las personas venezolanas y en especial mujeres, en los empleos de enseñanza, hotelería, turismo y ciencias sociales, dentro del ámbito formal e informal laboral.
4. La pandemia Covid-19 afectó la estabilidad laboral de las mujeres venezolanas en razón de que los puestos de trabajo como hotelería, restaurantes, bares y servicio al cliente se vieron suspendidos con el fin de evitar la propagación del virus en mención. Fue el Decreto Ejecutivo 1017 emitido en fecha 16 de marzo del año 2020, el que restringió los servicios de atención al cliente dentro del Ecuador, produciendo conflictos de estabilidad y acceso laboral para el grupo humano estudiado.
5. La OIT (2020) en su propuesta “sectores económicos con potencial para la inclusión laboral de migrantes venezolanos refugiados en Quito y Guayaquil” manifestó que, en el año 2020 la mayoría de las personas venezolanas que residen en el Ecuador carecen de un estado regular migratorio, por lo cual, sus oportunidades de inclusión laboral se encuentran limitadas a trabajos de baja remuneración y alto riesgo de inestabilidad en razón de su informalidad.
6. La falta de recursos económicos y capital de las personas venezolanas limita su posibilidad de emprender en la arena económica ecuatoriana.
7. La OIT asevera que en conformidad al Instituto Nacional de estadística y censo (INEC), a partir de la pandemia Covid-19 el Ecuador se ha convertido en uno de los países con el nivel más alto de desempleo en la región, lo cual ha afectado la posibilidad de la inclusión laboral de mujeres venezolanas.
8. El aumento de los comportamientos xenófobos y estigmatismos de género, ha tenido impacto en la posibilidad de la existencia de oportunidades de trabajo para las mujeres venezolanas que residen en el Ecuador.

3.2.2 Análisis de las entrevistas a mujeres venezolanas residentes en Cuenca, Ecuador y funcionarios que trabajan con migrantes.

Con el objeto de establecer un conocimiento material empírico sobre la situación laboral de las mujeres venezolana post pandemia Covid-19, se ha decidido entrevistar a tres grupos poblacionales específicos. En primer lugar, se ha consultado a 5 inspectores del trabajo del cantón Cuenca provincia del Azuay, con experiencia en la atención de denuncias laborales de personas extranjeras. Por su parte un segundo caso, se ha entrevistado a siete mujeres venezolanas que residen en la misma Ciudad y a tres funcionarios que trabajan en centros de acogida para personas extrajeras en Cuenca.

De las entrevistas realizadas a los inspectores al trabajo se ha podido inferir los siguientes resultados:

a. Inspectores del Trabajo: habitualidad en la recepción de denuncias y consultas de mujeres venezolanas en las Inspectoría del Trabajo de Cuenca.

Tabla 8

CLASE DE REQUERIMIENTO	TOTAL
Denuncias	60%
Consultas	80%

El 60% de los entrevistados manifestó que es habitual recibir denuncias de mujeres venezolanas que han sido transgredidas en sus derechos laborales dentro de sus plazas de trabajo. Mientras que, el 80% de los inspectores entrevistados afirmó recibir meras consultas sobre cómo proceder en casos de vulneración de derechos laborales hacia el grupo poblacional analizado. Según los Inspectores, ambos datos estadísticos obedecen a casos de despido intempestivo dentro de relaciones laborales informales, por las cuales se denuncia o consulta sobre cómo proceder a fin de intentar percibir una indemnización laboral justa, o recuperar el empleo perdido.

b. Situaciones que producen dificultad para la inclusión laboral de la mujer venezolana en Cuenca.

Tabla 9

IMPEDIMENTOS	TOTAL
Xenofobia	100%
Criterios de género	20%
Informalidad	100%
Pandemia Covid-19	100%
Regularización migratoria	100%

La totalidad de Inspectores encuestados permiten inferir que existen 5 variables sociales sobre las cuales las mujeres venezolanas deben afrontar con el fin de encontrar trabajo en la sociedad cuencana. El 100 % de los entrevistados expresaron que la xenofobia y discriminación impiden la inclusión laboral de la mujer venezolana, debido a que se asocia a este grupo humano con la delincuencia del país.

La totalidad de los entrevistados aseguran que la informalidad laboral es un impedimento para que la mujer venezolana pueda acceder a puestos de trabajo formales en los que se garanticen sus derechos laborales. A su vez, la informalidad viene relacionada con la Pandemia Covid-19, ya que ambas variables sociales, a criterio de todos los consultados, han producido dificultad para que la mujer venezolana encuentre empleo en la ciudad de Cuenca.

Con respecto a la regularización migratoria la totalidad de los entrevistados expresó que dicha variable jurídica es uno de los mayores impedimentos para el acceso e inclusión laboral de las mujeres venezolanas, en razón de que lo consultados mencionan que son muy pocos las migrantes de Venezuela que han obtenido la residencia legal en el país, requisito que es indispensable para acceder a la Seguridad Social.

Por último, solo el 20% de los encuestados cree que los criterios y estigmas de género son un impedimento para la inclusión laboral de las mujeres venezolanas. No obstante, a pesar de que parezca un porcentaje bajo, uno de los entrevistados afirmó que el mero hecho de que las mujeres ocupen siempre trabajos de quehaceres o servicio doméstico, demuestra que las mismas aún siguen sometidas a una distribución o segmentación laboral en roles de género.

Por su parte, no es que los inspectores hayan negado que exista discriminación al acceso al trabajo por criterios de género, sino que fueron claros en afirmar que no conocen dicha situación puesto que no se les ha mencionado ese problema en las consultas recibidas por mujeres venezolanas, o simplemente porque consideran que la discriminación por xenofobia, la pandemia Covid-19 y la falta de regularización migratoria constituyen los impedimentos más determinantes al momento de negar un acceso laboral.

c. Eficacia de los mecanismos jurídicos y políticas públicas implementadas por el Estado para la inclusión laboral de mujeres venezolanas

Tabla 10

MECANISMOS	TOTAL
Normativos	40%
Políticas públicas	20%

De la tabla precedente se puede entender que, el 40% de los encuestados cree que han existido mecanismos legales tendientes a fomentar la inclusión laboral de mujeres venezolanas. Sin embargo, el 20% de los encuestados afirmó que la situación mencionada se justifica con las sanciones que la norma le impone al empleador que no les otorga seguridad social a sus trabajadores. Por su parte, el otro 20% que cree que existen normas eficaces para la inclusión laboral de mujeres venezolanas, fundamentó su respuesta en resoluciones y disposiciones administrativas tendientes a evitar discriminación y acoso laboral hacia las personas de nacionalidad extranjera mencionadas. Finalmente, solo el 20% de los entrevistados menciona que ha podido vislumbrar políticas públicas tendientes a mejorar la falta de oportunidades laborales a mujeres venezolanas.

Por su parte, de las entrevistas realizadas a mujeres venezolanas que residen en el cantón Cuenca, se ha podido obtener los siguientes resultados:

a. Con respecto a la posibilidad de obtener un empleo formal

Tabla 11

CLASE DE EMPLEO	TOTAL
------------------------	--------------

Formal	0%
Informal	100%

De todas las personas entrevistadas, se mencionó que ninguna de ellas ha tenido la oportunidad de acceder a un trabajo formal en el Ecuador, expresando como los principales impedimentos para la obtención del mismo la discriminación en razón de su nacionalidad, la falta de documentación de residencia en el país, pandemia Covid-19, falta de estudios de tercer nivel y problemas de revalidación de títulos académicos ya que dichos documentos deben ser apostillados en Venezuela, proceso que es demorado y muy costoso, por lo que prefieren no hacerlo.

b. Factores que imposibilitan la obtención de un trabajo formal

Tabla 12

FACTORES	TOTAL
Discriminación por xenofobia	85.71%
Desconfianza	14.28%
Falta de estudios académicos	28.57%
Pandemia Covid-19	100%
Problemas para revalidar títulos	42.85%
Documentación de residencia legal	100%

El 14.28% de personas entrevistadas estableció que no se debe confundir la discriminación con la desconfianza hacia la mujer venezolana en el ámbito laboral, haciendo constatar que no se han sentido discriminadas en el País. Sin embargo, el 85.71% de las entrevistadas afirmó haber sufrido discriminación al momento de intentar obtener un puesto de trabajo formal en Ecuador. Inclusive se llegó a manifestar que la discriminación llevo a una de las entrevistadas a preferir trabajar por su cuenta.

Para todas las entrevistadas, la pandemia Covid-19 produjo un descenso en el acceso a plazas de trabajo, inclusive cinco de siete entrevistadas concordaban en que la informalidad laboral aumentó a raíz de la pandemia. Es por tal razón que, ninguna pudo afirmar que haya obtenido alguna vez un empleo formal en el Ecuador. De esta forma una de las consultadas comentaba que después de la pandemia, no le ofrecieron suscribir un contrato de trabajo, pues actualmente, a las mujeres venezolanas se las suele contratar por horas por medio de un acuerdo verbal, llegando a ganar al \$2,50 por la hora de trabajo según la entrevistada.

Lo descrito es evidente, debido a que la pandemia impidió que se ejecuten con normalidad actividades laborales en las cuales la mujer venezolana tenía mayor acogida, como es el caso del servicio al cliente en hoteles, bares y restaurantes. Es en este punto en el cual la informalidad laboral ha aumentado, siendo evidente que varios de los negocios de atención al cliente trabajaron en clandestinidad por las restricciones del Estado, creciendo de igual forma, relaciones laborales informales que constituían la única oportunidad para que las mujeres venezolanas puedan obtener ingresos económicos suficientes para subsistir.

Parece ser que, a pesar de que aún se está saliendo de la pandemia Covid-19 a nivel mundial, no es menos cierto que han quedado vestigios de prácticas laborales informales que fueron adoptadas con mayor fuerza en la pandemia por parte de varios puestos de trabajo. Existe el testimonio de quien alega que desde la pandemia no pudo obtener nunca más un empleo formal que le permita encontrar un trabajo que cumpla con las expectativas de una relación laboral.

Asimismo, cinco de siete mujeres venezolanas consultadas expresaron que la discriminación se ve materializada en el escaso valor monetario de la remuneración que perciben en los trabajos informales que desempeñan. A su vez, expresan que la falta de empleo formal proviene además de conflictos para revalidar títulos universitarios ante la Senescyt o por la nula adquisición de conocimientos de tercer nivel.

Finalmente, se debe mencionar que la falta de residencia legal en la pandemia Covid-19, constituye, conjuntamente con la discriminación, los factores que mayor impedimento generan para que la mujer venezolana pueda acceder a un empleo formal en Cuenca.

c. Empleos informales que mayor acogida presentan las mujeres venezolanas

Tabla 13

CLASES DE EMPLEO	TOTAL
Limpieza	100%
Atención en bares y restaurantes	42.85%
Promocionadoras de productos (impulsadoras)	42.85%
Emprendimiento	28.57%

De la tabla presentada se puede concluir que, las laborales informales de limpieza conjuntamente con la labor de meseras y de promocionadoras de productos, son los empleos que mayor oferta laboral le otorgan a la mujer venezolana, siendo los puestos de trabajo de limpieza los que mayor posibilidad de empleo producen, ya que todas las entrevistadas afirmaron haber laborado en dicha actividad.

En las entrevistas las mujeres venezolanas afirman que, al no poder encontrar un empleo formal a raíz de la pandemia Covid-19, la limpieza o servicio doméstico era una de las áreas dentro de las cuales todas en alguna ocasión habían decidido lucrar, debido a que, fueron escasas las oportunidades de trabajo diversas al encontrarse suspendidos varios sectores económicos por medio de las restricciones impuestas por el gobierno de turno.

d. Confianza de las mujeres venezolanas en la inclusión laboral por medio de la norma jurídica y políticas públicas

Tabla 14

MECANISMO JURÍDICO	TOTAL
Norma jurídica	14.28%
Políticas públicas	0%

La tabla precedente permite analizar que, para la mayor parte de mujeres venezolanas entrevistadas, las políticas públicas son ineficaces al momento de fomentar la inclusión laboral de estas personas. Por su parte, el 14.28% de las entrevistados comentó que sabe que la norma laboral tiende a proteger al trabajador, pero que existe poca confianza en la misma porque se encuentran supeditadas siempre a la regularización de su estatus migratorio para ser tomadas en cuenta por las autoridades respectivas.

Es así como, de las entrevistas se pueden deducir dos supuestos que explican la poca confianza que existe hacia los mecanismos jurídicos consultados:

1. La falta de obtención de residencia legal,
2. Falta de conocimiento de derechos laborales.

Todas las entrevistadas expresaron que, tienen la confianza de que existirá mayor protección jurídica laboral al momento en el que consigan la documentación de residencia legal, puesto que la falta de la misma impide que obtengan empleos formales en el Ecuador, ya que la falta de residencia también produce discriminación laboral en razón de su nacionalidad. Por otra parte, también se ha podido evidenciar que las mujeres venezolanas entrevistadas no tenían mucho conocimiento sobre las normas jurídicas implementadas para fomentar la materialización de los derechos laborales de la mujer venezolana. En cuanto a las políticas públicas tenían nulo conocimiento.

Todas las entrevistadas, llegan a la conclusión de que la pandemia Covid-19 limitó en gran medida la posibilidad de obtener protección de la norma jurídica, pues las restricciones a varios sectores económicos, originaron despidos y menores oportunidades laborales para quienes llegaron al Ecuador con la finalidad de encontrar un empleo que solvente las necesidades económicas que no podían satisfacer en Venezuela.

Entonces, personalmente se considera que, existió una desconfianza jurídica en la norma, puesto que por medio de la misma se produjo una mayor afección a las mujeres venezolanas que trabajan en la informalidad hasta antes de la pandemia, habiendo perdido sus trabajos sin indemnización alguna. Lo descrito es evidente, pues las políticas públicas y las normas tendientes a proteger a los trabajadores, atendían solo a aquellos que se encontraban dentro de puestos de trabajo formal, sin embargo, por la naturaleza discrecional e invisible de la informalidad, era difícil que la norma jurídica irradiara efectos

hacia este sector laboral. Por lo que, las restricciones a ciertos sectores económicos aumentaron en mayor medida el desempleo y el trabajo informal.

Finalmente, la información presentada es ampliada en base los siguientes criterios que han manifestado funcionarios de centros de acogida de protección de derechos de movilidad humana, quienes han tenido un contacto cercano con las mujeres venezolanas que han sufrido los estragos de la informalidad laboral durante la pandemia Covid 19, evidenciando los conflictos y barreras que existen para la obtención de un trabajo formal. Personalmente, estas entrevistas ayudan a complementar los hechos narrados por las mujeres venezolanas, ya que se trata de ecuatorianos que acogen a extranjeros que se encuentran inmersos en los problemas sociales mencionados en este trabajo.

Los testimonios de los funcionarios de centros de acogida han permitido confirmar los siguientes datos:

- Se afirma que 7 de cada 10 mujeres sufre discriminación laboral en razón de su nacionalidad en el Ecuador.
- Todos los entrevistados alegan que es común recibir al año varias denuncias por transgresión de derechos laborales a mujeres venezolanas.
- La pandemia Covid-19 produjo despidos masivos en la población venezolana, en Cuenca, causando una transgresión a los derechos laborales, a tal punto que la informalidad en el trabajo creció, presentando empleos que ni siquiera cancelaban el salario básico unificado para quienes trabajaban ocho horas al día. La forma en cómo sobrevivieron al confinamiento las mujeres venezolanas, radicó en el apoyo familia de sus esposos y en la realización de empleos de limpieza en diversos lugares que necesitaban de personas que elaboren quehaceres domésticos o de higiene.
- Las dificultades que encuentran las mujeres venezolanas en la obtención de un trabajo formal, radican en la falta de regularización migratoria y elaboración de contratos laborales escritos que, permitan justificar una relación de trabajo. La discriminación y el estatus social de la persona también son impedimentos para la obtención de un trabajo estable.
- No existe una limitación laboral por criterios de género, sin embargo, los empleos que mayor oportunidad de trabajo se ofrecen a las mujeres, son la limpieza,

atención al cliente en bares y restaurantes o niñeras, pudiendo evidenciarse una especie de segmentación laboral por criterios de género.

- No se cree que exista una legislación y políticas públicas que protejan a las mujeres migrantes en el Ecuador, ya que las denuncias que se presentan en el ámbito laboral por temas de violencia física y emocional, a duras penas llegan a tener un asidero jurídico que permita mejorar las condiciones sociales en las cuales la mujer busca y desempeña un trabajo.

3.3 Sectores económicos con potencial para la inclusión laboral de las mujeres venezolanas después de la pandemia Covid – 19

3.3.1 Recomendaciones Generales de la OIT

Es necesario presentar un listado de recomendaciones finales y generales que establece la OIT (2020) con el fin de mejorar el acceso a plazas de empleo de las personas venezolanas residentes en el Ecuador:

1. Constitución de una página web única en la cual se determine de manera específica y concreta los requisitos, procesos y tiempos necesarios para la revalidación de títulos universitarios extranjeros, y la condición migratoria. El sitio web referido debería ser actualizado constantemente.
2. Creación y realización de programas tendientes a orientar y capacitar la función laboral pública en relación a la forma de cómo debe regularizarse la condición del migrante, su revalidación académica profesional y sus derechos laborales, a fin de materializar una efectiva integración económica.
3. Creación de campañas que fomenten la inclusión de los derechos laborales de las personas migrantes.
4. Creación de programas jurídicos de beneficios y exenciones tributarias para aquellos empleadores que decidan incorporar en sus espacios de trabajo a mujeres de nacionalidad extranjera.
5. Motivar a la esfera privada empresarial para que respete la normativa internacional y nacional con respecto a los derechos laborales de las personas extranjeras.
6. Creación, difusión y masificación de programas tendientes a reducir los niveles de xenofobia en la sociedad laboral ecuatoriana, a fin de desmitificar la falsa

idiosincrasia de que el extranjero constituye un problema para la sociedad y que solo viene a quitar plazas de empleo a los ecuatorianos.

3.3.2 Atención sanitaria

La atención sanitaria, puede constituirse como una de las plazas de empleo en donde mayor posibilidad tendrán las mujeres venezolanas de acceder a un puesto de trabajo. Pues la OIT (2020) ha establecido que el sistema de salud es uno de los mecanismos que por medio de estrategias sociales y focalizadas podría permitir el acceso al empleo de la mujer venezolana que reside en el Ecuador.

Guarderas (2021) plantea las siguientes recomendaciones a seguir con el fin de incluir en el trabajo de asistencia sanitaria al grupo humano referido en el párrafo anterior:

1. Constitución de un sitio web en el que se informe sobre el proceso y requisitos a seguir para ejercer una profesión de atención sanitaria formal en el Ecuador.
2. Permitir que los migrantes venezolanos puedan participar en el examen y registro ante ACESS, por medio de un pasaporte no vigente o cualquier otra clase de identificación.
3. Incentivar al sector privado, destinado a los servicios de la salud a fomentar la inclusión de mujeres venezolanas en sus puestos de trabajo, sin que esto implique una reducción laboral del resto de habitantes.
4. Establecer la creación de una plataforma colaborativa por medio del cual los migrantes venezolanos puedan ofertar y monetizar servicios de salud por medios telemáticos a bajo costo. Esta plataforma debe ir acompañada de campañas de comunicación que eliminen la falsa creencia de la ineficacia de la telemedicina.
5. Establecer una regulación jurídica que establezca parámetros de valores económicos mínimos por consulta y condiciones laborales de las mujeres venezolanas que son parte de la asistencia sanitaria.

3.3.3 Internet en las cosas

Sánchez y de Batista (2021) definen al Internet de las cosas como aquella rama de la informática por medio de la cual se crean objetos que por medio de la conexión a internet adquieren la capacidad para producir ciertas funciones que generan utilidad para quienes las ostentan. De esta forma, nace la compra, venta e instalación de objetos con internet tanto en empresas como en hogares permitiendo a sus dueños el apagar o

encender la luz de una habitación por medio de conexión a internet a través de su teléfono móvil, abrir y cerrar puertas, Alexa, entre otros.

Torres et al. (2021) afirman que el Internet de las cosas es una de las herramientas que permiten obtener plazas de empleo en el mundo contemporáneo. Guarderas (2021), comenta que el internet de las cosas es un potencial puesto laboral en el cual se puede maximizar la inclusión de la mujer venezolana que ha sido discriminada en razón de su condición, sin embargo, el autor establece que a fin de generar la situación mencionada es necesario seguir las siguientes recomendaciones de la OIT:

1. Creación de programas de capacitación a migrantes venezolanos con el fin de que adquieran el conocimiento para la instalación de dispositivos de conexión a internet tanto en el ámbito corporativo como doméstico.
2. Fomentar la inversión extranjera frente a negocios que tengan por objeto social realizar prácticas de internet en las cosas, para ampliar el rango de contratación de sujetos, entre los cuales se verán beneficiadas las mujeres venezolanas.
3. Capacitación a empleadores que tengan negocios de internet en las cosas, a fin de orientar sobre la prohibición y prevención de discriminación a las personas migrantes de Venezuela, con el objeto de garantizar los derechos laborales de este grupo humano.
4. La constitución de vínculos con inversionistas locales que puedan financiar o brindar oportunidad labores a las mujeres venezolanas dentro de la esfera del internet en las cosas.

3.3.4 Educación básica

Guarderas (2021), comenta que la enseñanza es uno de los empleos que mayor cantidad de mujeres venezolanas ocupan en el Ecuador, sin embargo, consiste en una plaza de trabajo informal que puede ser mejorada si es que se cumplen los requisitos legales y los derechos laborales de los extranjeros. La OIT (2020) establece las siguientes recomendaciones para maximizar la inclusión de trabajo de la persona venezolana en la esfera de la educación básica:

1. Creación y distribución de una guía académica que englobe el civismo e historia ecuatoriana, con el objeto de instruir a los migrantes venezolanos que desean

entrar en concursos privados y públicos para acceder a puestos de educación básica.

2. Permitir que los docentes venezolanos puedan postularse en los concursos públicos de educación básica por medio su número de identificación venezolana o pasaporte.
3. Brindar apoyo a toda clase de negocios de ayuda complementaria en el ámbito de educación, ya sea en tutorías particulares, o redacción de tareas realizadas por mujeres venezolanas.
4. Establecer capacitaciones dentro de los centros de educación básica con el fin de orientar sobre las consecuencias lesivas sociales que produce la discriminación en razón de nacionalidad y género hacia las personas extranjeras.

CONCLUSIONES

De lo expuesto en los capítulos precedentes se puede verificar que, la norma per se no es suficiente para resolver los problemas sociales que se presentan a diario, y que, a pesar de que las leyes que brindan protección, en muchas ocasiones eso no significa que se podrán materializar los derechos humanos de manera eficaz.

Las medidas adoptadas por Ecuador ante la migración masiva de venezolanos y venezolanas al país, no ha sido del todo favorables para los mismos, puesto que un requisito fundamental para el ingreso al territorio nacional es el pasaporte, y la mayoría de ellos prescinde del mismo por la situación que se vive en Venezuela. Esto dificulta el proceso de regularización de su estatus migratorio, ya que únicamente con este documento se pueden realizar los trámites para la obtención de una visa residencial.

La investigación realizada por la OIT durante la pandemia de Covid-19, demuestra con cifras como la inclusión laboral de la migrante venezolana en Ecuador, se ha visto perjudicada por medio de estigmas sociales, pues se puede advertir que la discriminación xenofóbica es un impedimento para que los migrantes venezolanos accedan a plazas de trabajo en el Ecuador.

De igual forma las cifras de la OIT, han demostrado que la pandemia Covid-19 afectó la estabilidad laboral no solo de migrantes en general sino en particular de las mujeres venezolanas, en razón de que los puestos de trabajo como hotelería, restaurantes, bares y servicio al cliente se vieron suspendidos con el fin de evitar la propagación del virus en mención. Fue el Decreto Ejecutivo 1017 emitido en fecha 16 de marzo del año 2020, el que restringió los servicios de atención al cliente dentro del Ecuador, produciendo conflictos de estabilidad y acceso laboral para el grupo humano estudiado.

Asimismo, las cifras de la OIT, coinciden con las entrevistas realizadas a migrantes venezolanas en Cuenca, ya que trabajos de limpieza y atención al público son los que más han realizado durante la emergencia sanitaria de Covid-19. A su vez, las entrevistas mostraron como la pandemia Covid-19 fomentó inestabilidad laboral en este grupo de mujeres, ya que si anterior a ella no tenían un trabajo estable, pues con la pandemia se vieron obligadas a aceptar cualquier tipo de trabajo informal que les permitía vivir el día.

De igual forma, las entrevistas corroboran que la discriminación es una barrera determinante al momento de intentar obtener un puesto de trabajo formal en el País. Incluso, se llegó a constatar que 7 de cada 10 mujeres sufre discriminación laboral en el Ecuador, mientras que las autoridades consultadas manifestaron que es común recibir al año varias denuncias por transgresión de derechos laborales a mujeres venezolanas, en razón de despidos dentro de trabajos informales que conllevan ambientes de explotación laboral.

Con respecto a la pandemia Covid-19 en Cuenca, se ha llegado a comprobar que la misma produjo despidos masivos a trabajadoras venezolanas, causando una transgresión a los derechos laborales, a tal punto que la informalidad en el trabajo creció, presentando empleos que ni siquiera cancelaban el salario básico unificado para quienes trabajaban ocho horas al día. La forma en cómo obtuvieron ingresos económicos en el confinamiento las mujeres venezolanas, se basó en la realización de empleos de limpieza en diversos lugares que necesitaban de personas que elaboren quehaceres domésticos o de higiene.

A esa inestabilidad laboral se debe agregar el hecho de la discriminación que asocia al migrante venezolano como delincuente, limitando en gran medida sus oportunidades laborales en la sociedad cuencana. Por otro lado, en las entrevistas se llegó a corroborar que la discriminación también se ve materializada en el escaso valor monetario de la remuneración que perciben las migrantes referidas en los trabajos informales que desempeñan.

En consecuencia de lo analizado, no sería pertinente decir que Ecuador no tiene normativa que permita la inclusión laboral debido a que sí existe, y eso ha logrado que un porcentaje de mujeres, aunque sea mínimo, tengan un trabajo formal. Sin embargo, es importante indicar que estas medidas no han sido suficientes para que este grupo vulnerable de mujeres que residen en Cuenca puedan incursionarse en áreas de trabajo formal y, a su vez, se garantice la estabilidad laboral que promulga la Constitución de la República del Ecuador. La normativa y las políticas públicas del País únicamente generan protección a aquellas que han obtenido su visa de residencia, dejando excluidas a aquellas que no han regularizado su estatus migratorio, lo cual se ha demostrado que ha empeorado con la pandemia Covid-19. Cuando evidentemente la mayoría de personas venezolanas no pueden obtener su pasaporte ya que las instituciones públicas venezolanas no son

eficaces y además se requiere de mucho dinero, el cual no tienen y es por eso que buscan nuevas oportunidades en otros países.

De igual forma, el estatus migratorio de la mujer venezolana también es un factor para no poder acceder a un empleo formal en Cuenca, ya que la mayoría de empleadores no las contratan por ello, y si lo hacen es por una remuneración no proporcional a su trabajo. Por ende, se puede colegir que, a parte de la pandemia Covid-19, las dificultades que encuentran las mujeres venezolanas en la obtención de un trabajo formal en la ciudad de Cuenca, radican en la falta de regularización migratoria y elaboración de contratos laborales escritos que, permitan justificar una relación de trabajo. La discriminación y el estatus social de la persona también son impedimentos para la obtención de un trabajo estable. Quizá Ecuador debería permitir, al igual que Chile, que el permiso de residencia se trámite en los consulados ecuatorianos de Venezuela, así las personas que decidan migrar al Ecuador tengan mayor oportunidad de encontrar un trabajo formal a su llegada y no tengan que esperar meses sin poder acceder a un empleo por cuestiones de regularización migratoria.

Si bien es cierto que Ecuador ha permitido la inclusión de mujeres venezolanas en el campo laboral, no se puede ocultar que aún existe mucha explotación laboral hacia ellas, ya que al no tener más ofertas de trabajo se ven obligadas a aceptar cualquier sueldo, además consideran que su situación de irregularidad no les permite acceder a más.

Por su parte, la pandemia Covid-19 limitó en gran medida la posibilidad obtener protección de la norma jurídica, pues las restricciones a varios sectores económicos, originaron desvinculaciones y menores oportunidades laborales para quienes llegaron al Ecuador con la finalidad de encontrar un empleo que solvete las necesidades económicas que no podían satisfacer en Venezuela.

Las decisiones gubernamentales tendientes a mitigar la pandemia restringieron varios sectores económicos, dentro de los cuales se encontraba el servicio de atención al cliente, plaza laboral que mayor número de venezolanos acoge en el País. Esta situación produjo el crecimiento de la informalidad laboral en este sector de empleo, desamparando la norma jurídica vigente a quienes se veían envueltos en situaciones laborales informales que les impedía justificar ante la autoridad competente la existencia de una relación de trabajo.

Finalmente, se ha logrado establecer que las áreas laborales como educación básica, atención sanitaria e internet de las cosas, son propensas a maximizar la inclusión laboral de mujeres venezolanas, debido a que, la OIT ha establecido recomendaciones generales y específicas tendientes a fomentar inclusión laboral en los sectores mencionados. Por este motivo, se recomienda tomar en consideración dichos lineamientos. En especial, las recomendaciones generales que proponen la creación de páginas web que permita conocer los requisitos para validar títulos universitarios extranjeros, la creación de campañas que fomenten la inclusión, la creación de programas jurídicos de beneficios y exenciones tributarias para empleadores para motivar la contratación a mujeres extranjeras, aspectos que son aplicables y pueden marcar la diferencia en Cuenca y el Ecuador.

REFERENCIAS

- Acosta, D, Blouin, C, & Freier, L. F. (2019). La emigración venezolana: respuestas latinoamericanas. *Documentos de trabajo (Fundación Carolina): Segunda época*, (3), 1.
- Acuerdo Ministerial 242. Movimiento migratorio venezolano. Ministerio de Relaciones Exteriores.
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. *Revista internacional del trabajo*, 16(3), 343-370.
- Arteaga Rosero, G. G. (2021). Análisis jurídico derechos laborales de mujeres en periodo de lactancia en la ciudad de Quevedo (Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas).
- Barberá, T., Dema, C. M., Estellés, S., & Devece, C. (2011, September). Las (des) igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal. In *V international conference on industrial engineering and industrial management* (pp. 986-995).
- Bonavitta, P., Hernández, J. D. G., & Camacho Becerra, J. E. (2015). Mujeres, feminismos y redes sociales: acceso, censura y potencialización.
- Bonilla Valencia, S., & Hernández Vásquez, S. (2022). Habitar en tierra ajena: estudio sobre las condiciones de vida de mujeres migrantes venezolanas en Colombia. *Revista Latinoamericana Estudios de la Paz y el Conflicto*, 3(5), 160-182.
- Boza, G. (2020). Lecciones de derecho del trabajo. Fondo Editorial de la PUCP.
- Bustillos, F. S., Painemal, C. C., & Albornoz, L. (2018). La migración venezolana en Santiago de Chile: entre la inseguridad laboral y la discriminación. *RIEM. Revista internacional de estudios migratorios*, 8(1), 81-117.
- Castellanos, M. (2008). Los derechos humanos laborales: el núcleo duro de derechos (core rights) y el ius cogens laboral. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales*, 8, 111.
- Castro, J. (2001). Discriminación en las relaciones laborales. *Boletín dirección del trabajo*, 146, 7-19.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH). (2016). Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo. Recuperado de: <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador, Registro Oficial nro. 410. (Asamblea Nacional 25 de enero de 2021).
- El Diario. (2021). Los migrantes venezolanos y su incursión laboral en Chile. Recuperado de: <https://eldiario.com/2021/03/02/migrantes-venezolanos-chile-mayor-insercion-laboral/>
- Escartín-Caparrós, M. J. (2015). Las migraciones en femenino. Cambios familiares y redes sociales de las mujeres migrantes.

- Fernández-Maldonado, E., Koechlin, J., Larco, G., Solórzano, X., & Eguren, J. (2021). Inserción laboral de la migración venezolana en Latinoamérica.
- García Pelayo, M. (1991). Estado legal y Estado constitucional de Derecho. *Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas*, 82, 31-45.
- Guarderas Alvarado, A. F. (2021). *Inserción laboral femenina venezolana y sus derechos, caso de estudio Quito entre el año 2015 y 2019* (Bachelor's thesis, PUCE-Quito).
- Ley Orgánica de Movilidad Humana, Registro Oficial 938. (Asamblea Nacional, 06 de febrero de 2017).
- López Ahumada, J. E. (2021). OIT y América Latina: trabajo y justicia social. Marcial Pons.
- Montoya-Melger, A. (2006). Derecho del trabajo. Editorial Tecnos.
- Muñiz, J. F. C. (2018). Globalización, migraciones y expatriación de trabajadores: los retos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social frente a las nuevas realidades de la movilidad laboral internacional. Editorial Reus.
- Neves, J. (2020). Introducción al derecho del trabajo. Fondo Editorial de la PUCP.
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH). ¿Qué son los derechos humanos? (s.f.). Recuperado de: <https://www.ohchr.org/en/what-are-human-rights>
- OIT. (2020). Sectores económicos con potencial para la inclusión laboral de migrantes y refugiados venezolanos en Quito y Guayaquil. OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). C111-Convenio sobre la discriminación en el Empleo y la Ocupación, de 1958 (núm. 111). Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P1210_0_Ilo_Code:C111
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Co97-Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97). Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P1210_0_INSTRUMENT_ID:312242
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Convenios y Recomendaciones. Recuperado de: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-es/index.htm>
- Organización Internacional para las Migraciones (IOM). (2022). Términos Clave de Migración. Recuperado de: <https://www.iom.int/key-migration-terms>
- Ortiz Vidal, M. D. (2021). MIGRACIÓN Y DERECHOS LABORALES. *Revista Española de Derecho Internacional*, 73(2), 425-434.
- Portal de datos sobre migración (IOM) (20/05/2022). Migración irregular. Recuperado de: <https://www.migrationdataportal.org/es/themes/migracion-irregular>
- Restrepo Medina, M. (2018). Valor jurídico de la Declaración Universal de los Derechos Humanos en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos Actual ¿Un Oxímoron?. 70º Aniversario de la Declaración Universal de Derechos Humanos. Recuperado de: https://editorial.tirant.com/free_ebooks/9788491903079.pdf

- Ruiz Moreno, Ángel Guillermo. (2016). El Derecho Humano al trabajo de los Migrantes. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. Recuperado de: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702016000100007
- Sánchez, M. A., & De Batista, M. (2021). Gestión de costos en desarrollos basados en el internet de las cosas: una revisión de la literatura. *Saberes*, 13(1), 31-55.
- Torres, P. A., Rodríguez, A., & Ochoa, K. (2021). Integración del internet de las cosas en la gestión de la cadena de suministro de alimentos: una revisión sistemática de la literatura. *Prisma Tecnológico*, 12(1), 38-46.