

# ► Barreras tácitas y explícitas al empleo de personas en situación de movilidad humana en Ecuador





► **Barreras tácitas y explícitas  
al empleo de personas en  
situación de movilidad humana  
en Ecuador**

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2021

Primera edición 2021

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

---

OIT

*Barreras tácitas y explícitas al empleo de personas en situación de movilidad humana en Ecuador.* Ecuador: OIT / Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2021. 70 pp.

ISBN: 9789220349496 (versión impresa)

ISBN: 9789220349502 (versión web pdf)

---

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: [ilo.org/publns](http://ilo.org/publns).

---

Impreso en Ecuador

## **Advertencia**

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido, y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.



Este documento ha sido elaborado en el marco del Proyecto Integración Económica de migrantes y refugiados venezolanos con trabajo decente en Ecuador y Perú, que la Oficina Internacional del Trabajo para los Países Andinos lleva a cabo en Ecuador y Perú. El estudio fue desarrollado por el equipo multidisciplinario de la Dirección Técnica de la Cámara de Industrias y Producción.

# ▶ Índice

---

<b>1. Resumen ejecutivo</b>	<b>1</b>
<b>2. Introducción</b>	<b>3</b>
<b>3. Antecedentes y contextualización del mercado laboral ecuatoriano</b>	<b>4</b>
3.1. Coyuntura del mercado laboral	4
3.1.1. Desempleo	5
3.1.2. Subempleo	6
3.1.3. Empleo adecuado	7
3.1.4. Informalidad	8
3.2. Efecto de la migración venezolana en el mercado laboral ecuatoriano	9
3.3. Coyuntura de la demanda laboral formal en el Ecuador	10
<b>4. Experiencias internacionales en Chile y Colombia</b>	<b>12</b>
4.1. Chile	12
4.2. Colombia	14
<b>5. Marco normativo legal para trabajadores extranjeros en el Ecuador</b>	<b>18</b>
5.1. Conceptos rectores	18
5.2. Legislación ecuatoriana	19
5.2.1. Constitución de la República del Ecuador	19
5.2.2. Normativa laboral	20
5.2.3. Ley Orgánica de Movilidad Humana y su Reglamento	21
5.2.4. Otros	21
5.3. Requisitos normativos para que un migrante pueda acceder al empleo regular en el Ecuador	22
5.3.1. Visa de residente temporal	22
5.3.2. Visa de residente temporal de excepción	23
5.3.3. Visa de residente permanente	24
5.3.4. Visa humanitaria	25



5.4. Dificultades prácticas asociadas a los requisitos normativos con la realidad de los migrantes	36
5.5. Legislación comparada a nivel regional	26
5.5.1. Caso chileno	26
5.5.2. Caso colombiano	27
5.5.3. Caso peruano	27
5.6. Estado de situación legal del Ecuador frente a la generación de empleo digno para migrantes en territorio ecuatoriano	28
<b>6. Metodología del estudio cualitativo</b>	<b>30</b>
6.1. Caracterización de las empresas entrevistadas	30
6.2. Cuestionario de la entrevista	31
<b>7. Análisis de resultados</b>	<b>33</b>
7.1. Empresas que han contratado a personal de nacionalidad venezolana	33
7.2. Empresas que no han contratado a personal de nacionalidad venezolana	35
7.3. Barreras tácitas	36
7.4. Desafíos, sugerencias y recomendaciones para contratar a personal de nacionalidad venezolana	40
<b>8. Conclusiones</b>	<b>45</b>
<b>9. Recomendaciones</b>	<b>46</b>
<b>Bibliografía</b>	<b>48</b>
<b>Anexos</b>	<b>50</b>
Anexo 1: Cuestionario para entrevista	50

## ▶ Índice de gráficos

---

▶ Gráfico 1	Calidad del empleo   subempleo y PIB	4
▶ Gráfico 2	Calidad del empleo   empleo adecuado y PIB	5
▶ Gráfico 3	Desempleo	6
▶ Gráfico 4	Empleo adecuado	8
▶ Gráfico 5	Sectorización del empleo	8
▶ Gráfico 6	Modelo de empleo inclusivo	15
▶ Gráfico 7	Nube de palabras de preferencia por nacionalidad y su frecuencia	37
▶ Gráfico 8	Discriminación salarial	38
▶ Gráfico 9	Nube de palabras de documentos que no pueden ser fácilmente presentados y su frecuencia	39
▶ Gráfico 10	Nube de palabras de los desafíos al contratar a personal de nacionalidad venezolana	41

## ▶ Índice de tablas

---

▶ Tabla 1	Caracterización del subempleo	7
▶ Tabla 2	Demanda laboral formal en Ecuador según forma institucional	10
▶ Tabla 3	Demanda laboral formal en Ecuador según tamaño de empresa	11
▶ Tabla 4	Ventas totales	11
▶ Tabla 5	Venezolanos residentes en Colombia	14
▶ Tabla 6	Medidas tomadas por Colombia y Chile	17
▶ Tabla 7	Sectores económicos de las empresas entrevistadas	30
▶ Tabla 8	Descripción de los módulos de la entrevista	32

# 1. Resumen ejecutivo

---

La crisis económica y social que generó el apareamiento del virus SARS-CoV-2, responsable de la enfermedad denominada COVID-19, ha causado un profundo impacto en todo el tejido social que vive y reside en Ecuador. El golpe sobre el mercado laboral lo han sentido todos sus participantes, sin distinción de su lugar de nacimiento. Las oportunidades de acceso y participación en este mercado se han visto mermadas para todos los oferentes de empleo, incluyendo a nacionales y extranjeros. Bajo este contexto, y a pedido de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Cámara de Industrias y Producción (CIP) realizó una investigación cualitativa enfocada en determinar ciertas barreras que pueden existir al momento de contratación de personas en situación de movilidad humana. La metodología consiste principalmente en la recopilación de información a través de la técnica de encuestas semiestructuradas a empresas de diferente tamaño y sectores.

Para contextualizar el estudio cualitativo se hace un barrido de la normativa vigente en Ecuador referente a la contratación de extranjeros. En general, se observa que el país cuenta con herramientas para generar empleo formal para ciudadanos extranjeros y protegerlos de prácticas reñidas con la ética tendientes a una explotación de este grupo. Los distintos actos normativos y leyes en materia laboral evidencian la diversificación de alternativas de contratación existentes para que personas, indistintamente de su nacionalidad, puedan acceder a un empleo formal. Ante la crisis migratoria de venezolanos que empezó con mayor fuerza en 2018, Ecuador, a través de varios actos normativos, ha buscado facilitar la regularización migratoria, con miras a garantizar que los extranjeros puedan ingresar al mercado laboral y obtener un empleo formal sin obstáculos. El requisito para que una persona extranjera pueda participar en este mercado de manera formal es la obtención de una visa con permiso de trabajo. Casi todas las visas que otorga el Estado ecuatoriano brindan este permiso, con excepción de la visa de turismo.

Esta visa con permiso de trabajo es el documento indispensable que las empresas solicitan al momento en el que un postulante de nacionalidad diferente a la ecuatoriana decida participar en un proceso de selección para una vacante. En general, las empresas consultadas mantienen políticas de inclusión y de no discriminación de los postulantes. En la fase de selección y reclutamiento de personal no existen preferencias por personas de cierta nacionalidad. La contratación está basada en el análisis técnico y objetivo de los perfiles profesionales y en la capacidad de los entrevistados para demostrar las competencias duras y blandas requeridas por las empresas.

El proceso de contratación laboral exige el cumplimiento de unos criterios mínimos que los candidatos deben presentar para postularse a vacantes. Estos criterios están ligados a la normativa interna, procesos estandarizados de la casa matriz, seguimiento a mejores prácticas y el cumplimiento de pasos y procedimientos para mantener sellos de calidad en la operación empresarial. Estos requisitos mínimos comprenden la solicitud de una visa vigente, certificados de competencias y/o diplomas, referencias laborales y personales y documentos de antecedentes penales.

Las empresas hacen un proceso de verificación de estos documentos, a veces contratando a terceras empresas (por ejemplo, de seguridad) para lograr contar con la mayor información validada posible. Los principales retos están relacionados con contactar a las referencias en el exterior, puesto que en muchos casos las empresas en las que trabajaban los postulantes de nacionalidad venezolana han cerrado sus operaciones. A pesar del esfuerzo que se hace para determinar la exactitud de las referencias y de los certificados, muchas veces es imposible encontrar estas referencias en el exterior; sin embargo, las conseguidas en Ecuador son más fáciles de validar. Por lo que se observa que gran parte de los ciudadanos venezolanos que tienen un empleo formal en las empresas entrevistadas lograron presentar y acreditar una experiencia previa en el mercado laboral ecuatoriano.

Las empresas solicitan documentos que avalen la formación profesional de los candidatos por cuanto existen posiciones en los que por ley o normativa interna el puesto exige cierto tipo de formación específica. Se aceptan diplomas y certificados de otros países, con preferencia los que ya están homologados en la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT). Sin embargo, existe flexibilidad en algunos puestos para que las personas que no pueden entregar estos títulos y certificados demuestren sus capacidades, habilidades y conocimientos a través de pruebas prácticas y técnicas en lugar de documentos.

Las empresas prefieren contratar a personal con una visión de carrera por cuanto existen costos asociados a la curva de aprendizaje. Así, siempre se busca un emparejamiento entre la posición, las funciones por desarrollar y las habilidades y aptitudes de los candidatos. En ocasiones existe una sobrecualificación de los candidatos venezolanos que podría incidir en la expectativa del empleador sobre el tiempo que permanecerá en la empresa.

La mayoría de las empresas no tiene preferencia por la nacionalidad del candidato y tampoco se observa que contraten sistemáticamente a personal extranjero por las expectativas de estos últimos de un sueldo menor. Las empresas tienen establecidas bandas salariales para los diferentes puestos de trabajo, y el hecho de decantarse por una opción menos costosa podría tener un impacto en todas las bandas salariales y ocasionar mayores problemas dentro de la propia operación y gestión del talento humano. En estos casos, las empresas optan por situar al candidato dentro de la banda salarial ya que lo que se remunera es el puesto indistintamente de la persona que ejerza la posición.

Si bien es muy difícil tener una percepción sobre un determinado grupo de personas, las empresas entrevistadas manifiestan que el desempeño de las personas de origen venezolano es bueno.

Existen indudablemente brechas y barreras culturales que cerrar entre los empleados venezolanos y ecuatorianos. Las empresas tratan de potenciar la riqueza cultural y la diversidad mediante talleres de sensibilización y la incorporación de una cultura organizacional de tolerancia y respeto a la diversidad.

Sobre el futuro de la migración venezolana a Ecuador, la mayoría de las empresas señalan que ya llegó a un pico en años anteriores y que los flujos dependerán mucho de la estabilización de la economía venezolana y la reactivación del mercado laboral ecuatoriano, que por el momento está muy deprimido.

Finalmente, la recomendación más importante es lograr articular el trabajo entre varios actores públicos, privados, diversas ONG, organismos internacionales, bancos de desarrollo para poner en práctica un ecosistema de inclusión laboral, que constituya un espacio donde resolver los desafíos que existen para una inserción más efectiva de la población en situación de movilidad humana.

## 2. Introducción

---

El presente estudio es el resultado de un trabajo conjunto entre la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Cámara de Industrias y Producción (CIP). Su objetivo es determinar ciertas limitantes que pudiesen existir al momento de la contratación laboral de personas en situación de movilidad humana, visto desde la óptica de la demanda laboral formal.

Para lograr el objetivo, se realizó un estudio cualitativo con la selección de una muestra de empresas mediante métodos no probabilísticos, con el fin de levantar información sobre las posibilidades de empleabilidad de las personas en situación de movilidad. Se llevaron a cabo entrevistas cualitativas a empresas formales de distinto tamaño y sector. El mayor foco de la entrevista fue determinar la existencia de barreras explícitas o tácitas al momento de emplear a extranjeros en el Ecuador, en particular, a las personas en situación de movilidad humana provenientes de Venezuela.

La información recopilada permitió identificar los posibles desafíos a la hora de contratar a personal de nacionalidad venezolana y realizar las recomendaciones que podrían implementarse para mejorar las posibilidades de vinculación laboral de este grupo.

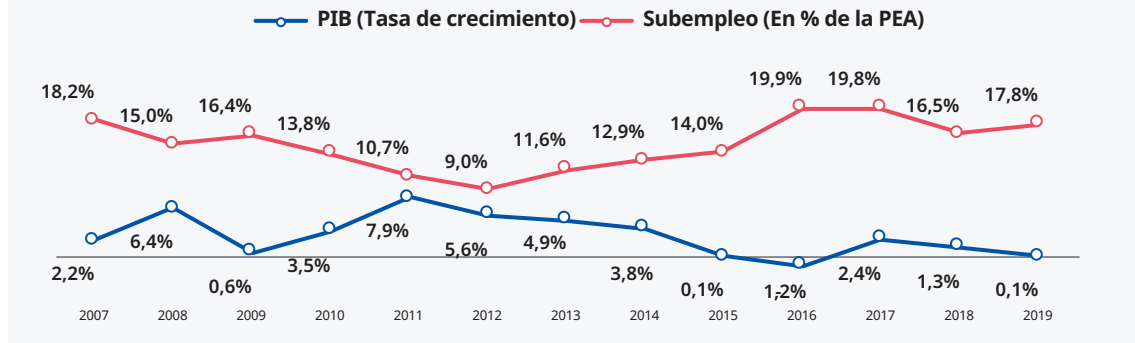
El presente documento comienza con una contextualización general de la realidad actual del mercado laboral ecuatoriano y luego presenta una recopilación de la experiencia regional en materia de inclusión laboral a personas de nacionalidad venezolana, específicamente el caso de Colombia y Chile. También se incluye el marco normativo legal relacionado con la contratación de personal extranjero en Ecuador. Posteriormente se presenta la metodología de recolección de información y los resultados conseguidos. Por último, se ofrecen una serie de conclusiones y recomendaciones basadas en la información recopilada, sistematizada y analizada.

# 3. Antecedentes y contextualización del mercado laboral ecuatoriano

## ► 3.1. Coyuntura del mercado laboral

El mercado laboral ecuatoriano para el 2019 ya evidenciaba un deterioro en la calidad del empleo. Esto se debió a la reducción de la actividad económica luego del choque petrolero de 2014 –del cual el país nunca se recuperó en su totalidad–, a la imperiosa necesidad de ajustar los equilibrios macroeconómicos para hacer sostenibles las finanzas públicas y a la emisión de normativa que endurecía la contratación laboral. En los últimos años se observan incrementos en la tasa de subempleo y reducciones del empleo adecuado en contraste con las mejoras registradas en años anteriores.

► **Gráfico 1**  
**Calidad del empleo | subempleo y PIB**  
 a) Subempleo y PIB

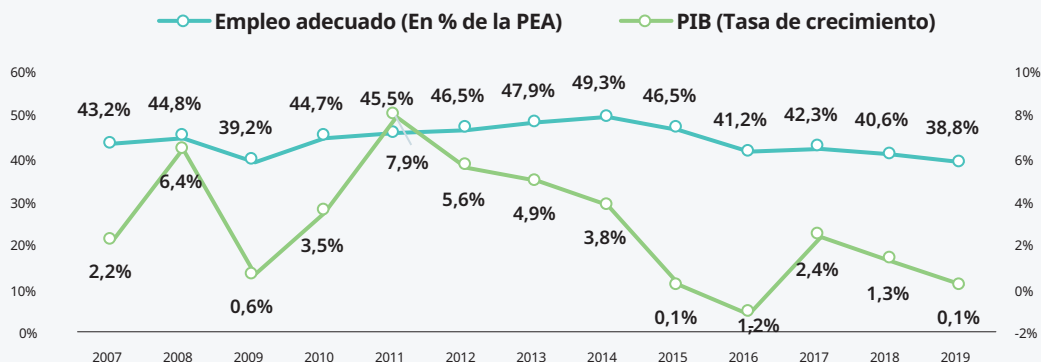


Fuente: INEC -ENEMDU rondas de diciembre – Elaboración: CIP-DT.

► **Gráfico 2**

**Calidad del empleo | empleo adecuado y PIB**

b) Empleo adecuado y PIB



Fuente: INEC -ENEMDU rondas de diciembre - Elaboración: CIP-DT.

Bajo este contexto, la llegada de la COVID-19 en el primer trimestre de 2020 ocasionó una emergencia sanitaria sin precedentes y la paralización de la mayoría de las actividades económicas por alrededor de tres meses, factores relevantes que han acentuado aún más los problemas estructurales del país. Esto crea un escenario desafiante para los años venideros, en materia fiscal, de empleo, salud, pobreza, competitividad, sostenibilidad y viabilidad social.

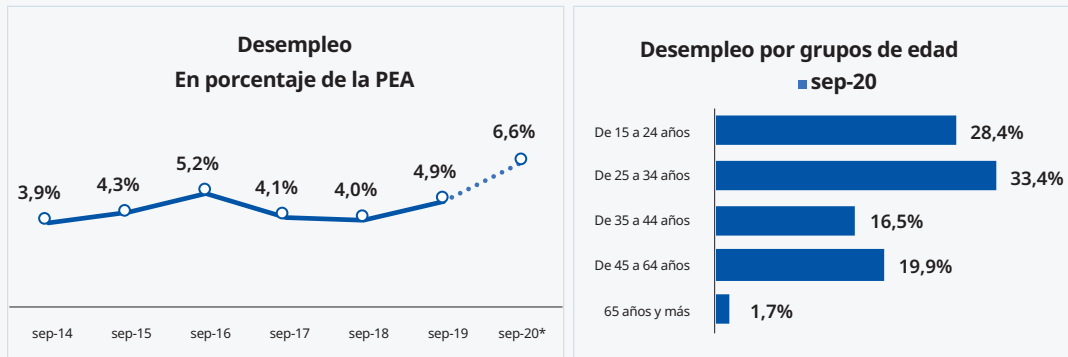
El impacto de la pandemia y las medidas adoptadas para contener la propagación del virus han sido tremendamente duros. De acuerdo con las cifras oficiales del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) correspondientes a septiembre de 2020, se observa que el 67% de la fuerza laboral en Ecuador se encuentra en situación de desempleo o empleo no adecuado<sup>1</sup>, totalizando alrededor de 5,3 millones de personas cuyos ingresos laborales no igualan un salario básico, tienen insuficiencia en horas de trabajo, están en condiciones de otro tipo de empleo no pleno o se encuentran en situación de desempleo. Estos niveles de actividad del mercado laboral no habían sido reportados desde que el país cuenta con un sistema de información comparable en el tiempo.

### 3.1.1. Desempleo

El nivel de desempleo es uno de los efectos más marcados en épocas de pandemia. La tasa actual representa el valor más alto evidenciado en un mes de septiembre (6,6%), desde el 2014, con 522.000 personas sin empleo y con disponibilidad para trabajar. Esta situación solo puede ser comparable a lo evidenciado en diciembre de 2009 (una tasa de desempleo del 6,5%), coincidente con la crisis financiera mundial.

La mayor parte del desempleo (62%) se concentra en edades entre los 15 y 34 años, lo cual demuestra que el segmento juvenil tiene problemas para encontrar un empleo.

<sup>1</sup> El empleo no adecuado está conformado por el subempleo (empleo cuyo ingreso laboral no alcanza el salario básico oficial a la fecha o evidencia una insuficiencia en el total de horas de trabajo que se desearían laborar), el empleo no remunerado (actividades que aportan a la economía, pero de las cuales los trabajadores no perciben un salario) y otro empleo no pleno.

► **Gráfico 3**  
**Desempleo**

**Nota:** Las proporciones responden al total del desempleo.

(\*) La metodología de recolección de información es diferente a partir de septiembre de 2020.

**Fuente:** INEC -ENEMDU rondas de septiembre - **Elaboración:** CIP-DT.

### 3.1.2. Subempleo

La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario agrega una particularidad a la contabilización del subempleo en este periodo de pandemia, dado que desde el 22 junio de 2020 introdujo la posibilidad de celebrar acuerdos de preservación de fuentes de trabajo con medidas negociadas entre las partes. Así, algunos trabajadores que mantuvieron su empleo pudieron pasar del empleo adecuado al subempleo, con la celebración de convenios de jornada parcial, por lo que percibirían un sueldo en relación con lo efectivamente trabajado.

Bajo esta premisa, y al igual que la situación del desempleo, el subempleo a septiembre de 2020 alcanza la proporción más alta (23%) al compararlo con un mes similar en años anteriores. El subempleo se define por la insuficiencia en salario al no percibir ingresos laborales que igualen el salario básico o por la insuficiencia en horas de trabajo al existir la disponibilidad para trabajar la jornada legal de 40 horas semanales y no sea posible conseguirlo.

El subempleo se agrupa principalmente en la población masculina (61%)<sup>2</sup>, y se concentra en su mayoría en el empleo independiente (55%), esto es, en personas cuya actividad laboral es por cuenta propia, son jornaleros, peones, trabajadores o empleados domésticos.

Una proporción considerable (33%) del subempleo se agrupa en la población de 45 a 64 años, seguida de trabajadores de entre 25 y 34 años (23%).

En cuanto a la sectorización del subempleo, este se concentra en el sector informal (65%), que, según las definiciones operativas del INEC, incluye a las personas que trabajan en una empresa o en un emprendimiento personal que no tiene Registro Único de Contribuyentes (RUC). Esta categoría no está relacionada con la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).

<sup>2</sup> Esta situación está en concordancia con la participación de la población masculina en el empleo total (59%).



► **Tabla 1: Caracterización del subempleo**

		sep-19	sep-20
Sexo	Hombre	61,0%	60,8%
	Mujer	39,0%	39,2%
Tipo de trabajo	Empleo asalariado	46,8%	45,2%
	Empleo independiente	53,2%	54,8%
Grupos de edad	Entre 15 y 24 años	21,2%	17,8%
	Entre 25 y 34 años	22,2%	22,9%
	Entre 35 y 44 años	23,6%	22,4%
	Entre 45 y 64 años	29,2%	33,2%
	65 años y más	3,8%	3,7%
Sectorización de la población	Sector formal	20,7%	26,1%
	Sector informal	69,4%	64,4%
	Empleo doméstico	2,7%	2,4%
	No clasificados por sector	7,2%	7,2%

**Nota:** Las proporciones responden al total del subempleo en cada periodo.

**Fuente:** INEC - ENEMDU rondas de septiembre - Elaboración: CIP-DT.

### 3.1.3. Empleo adecuado

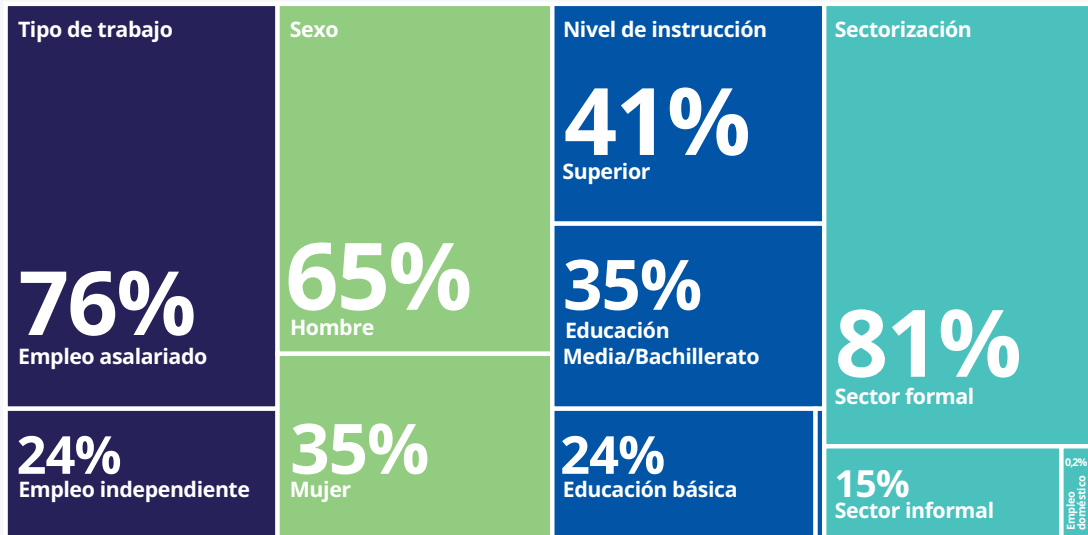
El nivel de empleo adecuado, aquel que cumple condiciones mínimas de salario y horas de trabajo, apenas alcanza a un tercio de la población económica activa (PEA). Las personas que para septiembre de 2020 cuentan con un empleo adecuado<sup>3</sup> totalizan 2,5 millones. Entre las particularidades de estos trabajadores se observa: 1) la mayoría (76%) son empleados asalariados (empleados públicos o privados), 2) son principalmente hombres 65%, 3) el 40% tiene educación superior, y 4) esencialmente trabajan en empresas o tienen emprendimientos que cuentan con RUC (81%) y, por tanto, son parte del sector formal.

<sup>3</sup> El empleo adecuado es una condición laboral en la cual las personas satisfacen ciertas condiciones mínimas, desde un punto de vista normativo. Son aquellas personas con empleo que trabajan 40 horas o más y perciben ingresos laborales mensuales iguales o superiores al salario mínimo.

► **Gráfico 4**  
**Empleo adecuado**

Datos a septiembre de 2020

■ Nivel de instrucción ■ Sexo ■ Sectorización ■ Tipo de trabajo



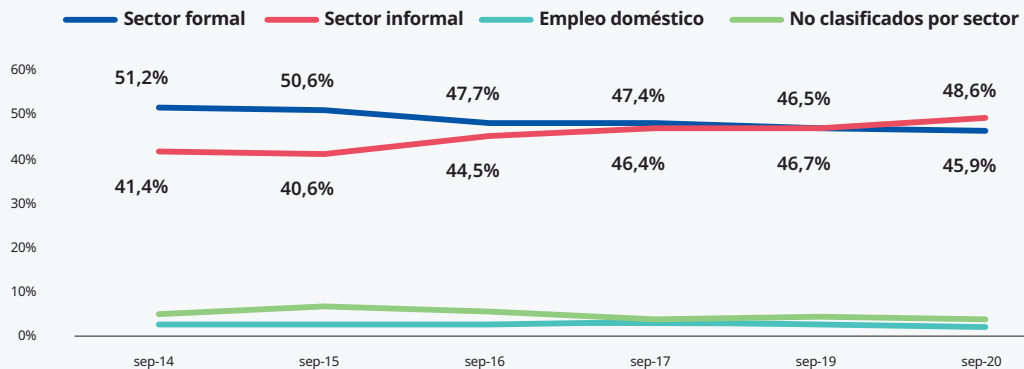
Nota: Las proporciones responden al total del empleo adecuado.

Fuente: INEC -ENEMDU rondas de septiembre – Elaboración: CIP-DT.

### 3.1.4. Informalidad

Para septiembre de 2020 existen 3,6 millones de trabajadores que laboran en unidades productivas sin RUC, es decir, en el sector informal, en donde difícilmente se observan las condiciones laborales mínimas.

► **Gráfico 5**  
**Sectorización del empleo**



Fuente: INEC -ENEMDU rondas de septiembre – Elaboración: CIP-DT.

En resumen, la realidad general del mercado laboral se ha visto bastante afectada por la COVID-19, con un notable incremento del desempleo, una gran proporción de empleo que no alcanza condiciones mínimas y una importante cantidad de empleo en el sector informal.

## ► 3.2. Efecto de la migración venezolana en el mercado laboral ecuatoriano

---

En Ecuador el saldo migratorio de personas de nacionalidad venezolana, de acuerdo con los datos del Ministerio de Gobierno<sup>4</sup>, oscila en alrededor de 400.000 personas. Considerando que el 94% del total de entradas en 2018 fueron de personas en edad de trabajar, esto representaría aproximadamente el 5% de la PEA actual del Ecuador.

Según el reciente informe “Retos y oportunidades de la migración venezolana en Ecuador” (Banco Mundial, 2020), Ecuador pasó de ser un país de tránsito para los migrantes venezolanos a ser un país de destino. Eso quedó en evidencia por el incremento paulatino del saldo migratorio a partir del 2017 en relación con los años anteriores.

En cuanto al perfil de las personas de nacionalidad venezolana que residen en Ecuador, el informe del Banco Mundial indica que este grupo de población es mayoritariamente joven (55% en edades entre 19 y 35 años) y principalmente de género masculino (57%). Además, el informe menciona que los recientes migrantes venezolanos tienen un perfil más vulnerable en relación con la migración de años anteriores (cerca del 86% de los arribos de 2018 se realizaron por vía terrestre y para 2019 el 54% de los migrantes venezolanos que decidieron permanecer en Ecuador tenían un estatus migratorio irregular). Respecto a los lugares geográficos de concentración de los migrantes venezolanos, el informe estima que el 65% se asentaron en las provincias de Guayas, Manabí y Pichincha. En relación con el mercado laboral, el informe indica que menos del 15% de la población migrante venezolana tiene un estado migratorio que le permita trabajar en el sector formal; por tanto, se estima que el 57% de los venezolanos en Ecuador labora en el sector informal. Adicionalmente, de los trabajadores venezolanos con contrato de trabajo, se estima que el 71% de estos son contratos temporales; así también, el estudio encuentra que los migrantes venezolanos trabajan 5 horas más por semana que el promedio de horas trabajadas por los trabajadores ecuatorianos; sin embargo, su salario es un 42% menor.

Respecto a la incidencia migratoria de la población venezolana en el mercado de trabajo ecuatoriano, la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), como fuente de información oficial más relevante en cuanto a la dinámica del mercado laboral ecuatoriano, no presenta información representativa para realizar un análisis según la nacionalidad<sup>5</sup>; sin embargo, el estudio de Carranza *et al.* (2020) analiza este fenómeno.

Carranza *et al.* (2020) encuentran que la dimensión de la migración venezolana es bastante reducida como para tener un efecto significativo en el mercado laboral en su conjunto; sin embargo, esta puede tener influencias focalizadas de acuerdo con la concentración por lugares geográficos de residencia. Los autores señalan que existirían efectos negativos tanto en la tasa de informalidad como en la calidad del empleo de los trabajadores ecuatorianos jóvenes y de bajo nivel educativo residentes de los lugares con mayor concentración de migración venezolana.

---

4 Disponible en: <https://www.ministeriodegobierno.gov.ec/nacionalidad-y-puerto-mes-a-mes-para-pagina-web-del-mdi-2010-20203/>

5 La variable nacionalidad no es considerada en el diseño muestral y la presencia de personas venezolanas en la muestra es insuficiente. Esto limita la posibilidad de profundizar en una caracterización laboral de las personas venezolanas en Ecuador o la cuantificación del flujo de movilidad de personas de otras nacionalidades hacia el mercado laboral ecuatoriano.

En síntesis, la población migrante venezolana muestra condiciones de vulnerabilidad en el mercado de trabajo, situación que se acentúa por su estatus migratorio irregular. En cuanto a la incidencia de la población venezolana en el mercado laboral ecuatoriano a nivel agregado, esta no representa un efecto significativo; no obstante, puede generar impactos en la población joven menos calificada de los lugares de mayor asentamiento.

### ► 3.3. Coyuntura de la demanda laboral formal en el Ecuador

La aproximación más cercana en cuanto a las unidades económicas que son parte del sector formal de la economía la presenta el Directorio de Empresas y Establecimientos (DIEE), cuya información está generada de acuerdo con el cruce de varios registros administrativos de información tributaria y afiliaciones al seguro social.

Es así como hasta 2019 existían 882.766 unidades económicas que registraron un total de 3.031.496 de plazas de empleo. Esto representa el 39% del total del empleo y está en concordancia con los datos de empleo calculados a partir de la encuesta ENEMDU para el sector formal en diciembre de 2019 (3,5 millones).

A pesar de registrar tan solo el 9% del total de unidades económicas del sector formal, las sociedades con fines de lucro generan la mayor proporción de las plazas de empleo en el sector formal (44%), con 1,3 millones de plazas de empleo registradas en promedio, seguidas por las instituciones públicas (20%) y las personas naturales no obligadas a llevar contabilidad (19%).

► **Tabla 2: Demanda laboral formal en Ecuador según forma institucional**

Forma institucional	Nro. de empresas	% total de empresas	Plazas de empleo registrado total	% total de plazas de empleo
<b>Total</b>	<b>882.766</b>	<b>100,00%</b>	<b>3.031.496</b>	<b>100,00%</b>
Sociedad con fines de lucro	82.819	9,38%	1.328.316	43,82%
Institución pública	15.709	1,78%	593.805	19,59%
Persona natural no obligada a llevar contabilidad	323.525	36,65%	561.635	18,53%
Persona natural obligada a llevar contabilidad	47.860	5,42%	244.965	8,08%
Sociedad sin fines de lucro	13.094	1,48%	140.585	4,64%
Empresa pública	303	0,03%	65.405	2,16%
Régimen Impositivo Simplificado Ecuatoriano (RISE)	393.082	44,53%	50.656	1,67%
Economía popular y solidaria	6.374	0,72%	46.129	1,52%

Fuente: INEC-Tabulados del Directorio de Empresas - DIEE 2019- Elaboración: CIP-DT.

Al analizar las plazas de empleo según el tamaño de empresa, se observa que las grandes empresas<sup>6</sup> concentran cerca del 40% del total de empleo del sector formal y registrado en el IESS; a continuación, el 25% lo agrupan las microempresas, seguidas de las pequeñas empresas, con el 18% de las plazas de empleo registrado.

<sup>6</sup> La clasificación por tamaño de empresa responde a la Decisión 702 de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), bajo los criterios de ventas anuales y personal ocupado: 1) Microempresa: ventas anuales de \$≤100.000 y personal ocupado de 1 a 9; 2) Pequeña empresa: ventas de \$100.001 a \$1.000.000 y personal ocupado de 10 a 49; 3) Mediana "A": ventas anuales de \$1.000.001 a 2.000.000 y personal ocupado de 50 a 99; 4) Mediana "B": ventas anuales de \$2.000.001 a \$5.000.000 y personal ocupado de 100 a 199; 5) Gran empresa: ventas anuales >\$5.000.000 y personal ocupado de 200 en adelante.

► **Tabla 3: Demanda laboral formal en Ecuador según tamaño de empresa**

Tamaño de empresa	Plazas de empleo registrado total	% total
<b>Total</b>	<b>3.031.496</b>	<b>100,00%</b>
Gran empresa	1.198.529	39,54%
Microempresa	757.275	24,98%
Pequeña empresa	553.931	18,27%
Mediana empresa "B"	281.972	9,30%
Mediana empresa "A"	239.789	7,91%

Fuente: INEC-Tabulados del Directorio de Empresas - DICE 2019- Elaboración: CIP-DT.

La situación económica de las unidades productivas formales ha sido gravemente afectada por la pandemia. De acuerdo con los datos reportados<sup>7</sup> al Servicio de Rentas Internas (SRI), existe una caída de las ventas totales acumuladas de marzo a diciembre del 2020 del 18,7% frente al mismo periodo de 2019. El 86% de esta caída lo absorbe el sector privado conformado por las sociedades, las personas naturales y la economía popular y solidaria. Esta caída en las ventas incide directamente en los niveles de empleo observados.

► **Tabla 4: Ventas totales**

Ventas totales (USD millones)			
Tipo contribuyente	Acumulado mar.-dic.2019	Acumulado mar.-dic.2020	Variación absoluta
Sociedades	110.907	92.277	-18.630
Personas naturales	36.391	27.524	-8.867
Economía popular y solidaria	1.911	1.452	-459
Sector público	14.523	9.975	-4.547
Misiones internacionales	8	12	4
<b>Total</b>	<b>163.740</b>	<b>131.240</b>	<b>-32.500</b>

**Total sector privado**

USD -27.956 millones

**18,7%**

Caída de las ventas totales en el acumulado mar.-dic. de 2020

Fuente: SRI- datos reportados en el sistema SAIKU.  
Elaboración: CIP-DT.

Para paliar la crisis producto de la pandemia, la respuesta de política pública podría ser generar medidas de activación del gasto; sin embargo, dado el comportamiento fiscal desordenado de los últimos 12 años, con déficits crónicos y endeudamiento elevado, no existe espacio fiscal para un impulso a la actividad económica ni para sostener políticas activas de demanda laboral. El Fondo Monetario Internacional (FMI) estima que el déficit del Sector Público no Financiero (SPNF), que incluye al Gobierno Central, los Gobiernos Autónomos Descentralizados, las empresas públicas y otros, será del 8,9% del PIB en 2020, lo que implica que el país no cuente con las medidas de apoyo y soporte a su sector privado que otros países de la región han puesto en marcha. De hecho, el único programa destinado a reactivar la producción, denominado Reactívale Ecuador, que otorga créditos en mejores condiciones que las ofrecidas por el mercado, con un alcance de aproximadamente el 1% del PIB (unos USD 1.150 millones), apenas ha desembolsado unos USD 60 millones.

Así, se estima<sup>8</sup> que la economía ecuatoriana caerá entre un 7,5% y un 9,5% en 2020, un escenario nada alentador y que constituye el peor desempeño del país en materia económica desde que se mide la actividad económica. Estos indicadores denotan la severidad de la crisis y la dificultad para contar con un mercado laboral dinámico.

7 Los valores hacen referencia a los datos reportados en la declaración del Impuesto al Valor Agregado (IVA), formularios 104 y 104A.

8 Banda de estimaciones para el PIB de 2020: Banco Mundial: -7,4%, Banco Central del Ecuador: -8,1%, Comisión Económica para América Latina y el Caribe: -9%, FMI: -9,5%.

## 4. Experiencias internacionales en Chile y Colombia

---

### ► 4.1. Chile

---

Chile ha sido uno de los mayores receptores de migrantes venezolanos, que buscan en ese país nuevas oportunidades económicas y laborales. Este es el tercer país receptor de migrantes y refugiados venezolanos según un reporte de la Organización de los Estados Americanos (OEA) (2020). Este informe señala que Chile es uno de los países de la región que más ha trabajado en temas migratorios y humanitarios.

La migración ha sido considerada muy seriamente por el sector privado y su sector gremial ha implementado distintas acciones para capacitar, desarrollar y generar espacios para promover la inclusión e integración de las personas migrantes en el país. En el año 2019, la Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile (CNC) generó una alianza con una *start-up* para crear una plataforma de intermediación laboral que disminuya las asimetrías de información al momento de contratar a empresas y trabajadores y agilice el tiempo de búsqueda de espacios laborales. Esta aplicación, llamada Integración Laboral de Migrantes (INMI), ayuda a los migrantes de tal manera que tengan facilidades para registrar su experiencia laboral, documentos legales y asegurar el pago recibido mediante sistemas seguros que estén conectados con las empresas. Además, la plataforma brinda información sobre el tipo de visas, documentos necesarios, salarios promedio, costo de vida y otra información relevante para los trabajadores migrantes. Al mes de noviembre de 2020, existen 6.952 personas y 110 empresas en la plataforma.

Así mismo, la CNC tiene como objetivo fortalecer los temas laborales para las personas de nacionalidad venezolana y de extranjeros en general. Por este motivo es que mantiene convenios con distintas organizaciones privadas para facilitar que los migrantes cuenten con un contrato laboral, requisito primordial para obtener el visado dentro de Chile. De manera específica, se trabaja en formar una red empresarial para que sean las empresas las promotoras de la regularización de la migración, faciliten la capacitación laboral de los inmigrantes e incidan para terminar con las prohibiciones de ejercer ciertos oficios relativos a seguridad. También se intenta modificar la legislación existente que pone un techo del 15% de personal de otras nacionalidades distintas a la chilena que pueden estar en la nómina de una empresa.

Además, la CNC ha generado espacios de intercambio de experiencias sobre temas migratorios, como mesas técnicas y conferencias de forma conjunta con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM). La misma OIM ha celebrado acuerdos con otros gremios empresariales, como la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA); acuerdos con entidades públicas, como el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos; con organismos internacionales, como el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR).

De la misma manera, los organismos y las instituciones se ocupan constantemente de ayudar a las personas que ingresan en condiciones de vulnerabilidad. El organismo líder dentro de la ayuda migratoria ha sido la OIM, trabajando con su respectiva misión en Chile. Esta organización colabora de forma global con el sector privado desde el año 2016 y de forma específica en Chile empezó su labor con este sector

desde finales de 2017. La OIM ha realizado reuniones con todos los actores que intervienen en la ayuda a la migración, por ejemplo, agencias de Naciones Unidas, cámaras, gobiernos municipales, Gobierno Central, sector privado.

Las reuniones sirvieron para conocer lo que ocurre con las buenas prácticas dentro de cada empresa, organización internacional o sector público; entender la situación que está viviendo cada sector y establecer propuestas que ayuden al contexto. Desde el año 2019, la OIM se reúne con la Cámara Nacional de Comercio para trabajar en la ayuda de los migrantes.

Dentro de los aportes que esperan obtener en un futuro es conocer al sector laboral informal dentro de Chile y que esto sea complementado con estudios sobre la migración rural. Así mismo, la OIM se involucró con la institución ChileValora para lograr certificaciones laborales para personas migrantes. Antes de la pandemia, realizaron una certificación a personas de nacionalidad venezolana relacionadas con ventas y centros de atención telefónica con alrededor de 120 participantes. También se organizó una feria en la que se promovieron conversatorios, mesas de trabajo intersectorial y propuestas laborales que ayuden en temas laborales específicos de migrantes. En las reuniones mantenidas con representantes de la OIM y organizaciones empresariales chilenas, se mencionó que estos temas no habían sido implementados en otros países, por lo que Chile era un pionero.

De igual manera, la OIM hace una labor de promoción para la inserción laboral de migrantes venezolanos y de seguimiento una vez que se logran insertar. Así, mantiene una serie de cursos y talleres para que las empresas adopten y mantengan criterios de interculturalidad y sea más fácil la aceptación de trabajadores migrantes.

Cabe mencionar que la situación económica y laboral de Chile se complicó luego de las protestas masivas contra el Gobierno que ocurrieron en el mes de octubre de 2019. En este contexto de preocupación y crisis social, sobrevino la pandemia, que ha generado efectos negativos sobre todo en la destrucción de empleo en sectores que empleaban a migrantes venezolanos y haitianos. Por el momento, las acciones de la OIM y sus socios de la mesa empresarial están destinadas a generar nuevos puestos de empleo para dinamizar otra vez la contratación laboral a todos los niveles.

Uno de los aspectos más importantes para la OIM es la retroalimentación y la investigación sobre lo que se organiza en otros países a través de sus oficinas a nivel regional. En este sentido, se observa a partir de la información recopilada que existe una alta visibilidad de las acciones que realiza la OIM de Chile en cuanto a eventos, reuniones y diálogos para promover una mayor empleabilidad de las personas de nacionalidad venezolana.

El resultado esperado dentro de la gestión de la OIM en este eje de trabajo es que las empresas contraten a personas migrantes. Para lograrlo, se trabaja directamente con las empresas en la mesa empresarial, que la propia OIM lidera y convoca, y en la que participan compañías de distinto tamaño. En este punto la OIM trabaja de dos formas distintas con las empresas medianas y grandes y con las empresas micro y pequeñas. Con las empresas más grandes hay mayor facilidad para evaluar los perfiles profesionales y la contratación. Con las empresas pequeñas y micro se trata de insertar a migrantes en posiciones de servicios y apoyo.

En la mesa empresarial también se abordan otras temáticas para mejorar la inclusión laboral y la generación de puestos de empleo, como, por ejemplo, la equidad de género, el cambio climático, la discapacidad, el emprendimiento. Dentro de las proyecciones de trabajo de la OIM oficina Chile está asistir a los migrantes de sectores que son aún más vulnerables, como la población LGBTI (lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales), las personas con discapacidad y los adultos mayores. Bajo esta óptica se realizó la primera feria para empleo de migrantes con discapacidad.

Hay que mencionar que las campañas que realiza la OIM siempre están enfocadas en la sensibilización hacia todos los actores, porque es necesario que el sector privado, el sector público, los organismos internacionales y la sociedad civil comprendan y sepan abordar todas las situaciones de las personas migrantes.

La OEA (2020) menciona que existe el interés por parte del Estado chileno para promover una política migratoria regular, segura y ordenada a fin de lograr la inserción de las personas de nacionalidad venezolana mediante el acceso al mercado laboral y evitar así la exclusión. Por este motivo se han generado instrumentos migratorios temporales como la Visa de Responsabilidad Democrática (VRD), que permite obtener residencia temporal por un año, prorrogable por el mismo período.

Por último, hay que señalar que Chile trabaja constantemente desde los distintos sectores económicos, tanto a nivel público, privado e internacional, no solo en la mesa empresarial, sino también en otros foros más amplios a efectos de potenciar la inserción laboral de migrantes.

## ► 4.2. Colombia

El país que más población migrante de Venezuela ha recibido, tanto por vocación de residencia como de tránsito, es Colombia. De acuerdo con cifras de Migración Colombia, entidad pública dependiente del Ministerio de Relaciones Exteriores, con corte al 30 de septiembre del 2020 se registraron 1,7 millones de venezolanos viviendo en dicho país. De ellos, 946.000 se encontraban en una condición irregular y los 769.000 restantes de manera regular (Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia, 2020).<sup>9</sup>

La migración venezolana en general empezó en el 2015 (Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia, 2020)<sup>10</sup>, año en que se registró un aumento del 34% de los ciudadanos venezolanos viviendo en Colombia, totalizando 31.000 personas. A partir de entonces, el flujo migratorio siguió en ascenso hasta antes de marzo del 2020, mes en el que la región empezó a decretar medidas de cierre de fronteras y se desató la crisis económica y social como consecuencia de la pandemia de la COVID-19. El pico de la migración venezolana a Colombia se produjo en el 2018, con un aumento de la población venezolana en 771.000 personas, mientras que en 2019 se observó un número también elevado, con 596.000 personas más. La Tabla 5 presenta las cifras de este fenómeno migratorio.

De acuerdo con datos oficiales del Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia, la población venezolana registró una disminución del 3% en 2020 (Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia, 2020).<sup>11</sup>

► **Tabla 5: Venezolanos residentes en Colombia**

Año	Población	Var. absoluta	Var. relativa (%)
2015	31.471		
2016	53.747	22.276	70,8%
2017	403.702	349.955	651,1%
2018	1.174.743	771.041	191,0%
2019	1.771.237	596.494	50,8%
2020	1.715.831	-55.406	-3,1%

Fuente: Migración Colombia – Elaboración: CIP-DT.

<sup>9</sup> Las cifras pueden ser consultadas en: <https://www.migracioncolombia.gov.co/venezuela/estadisticas>

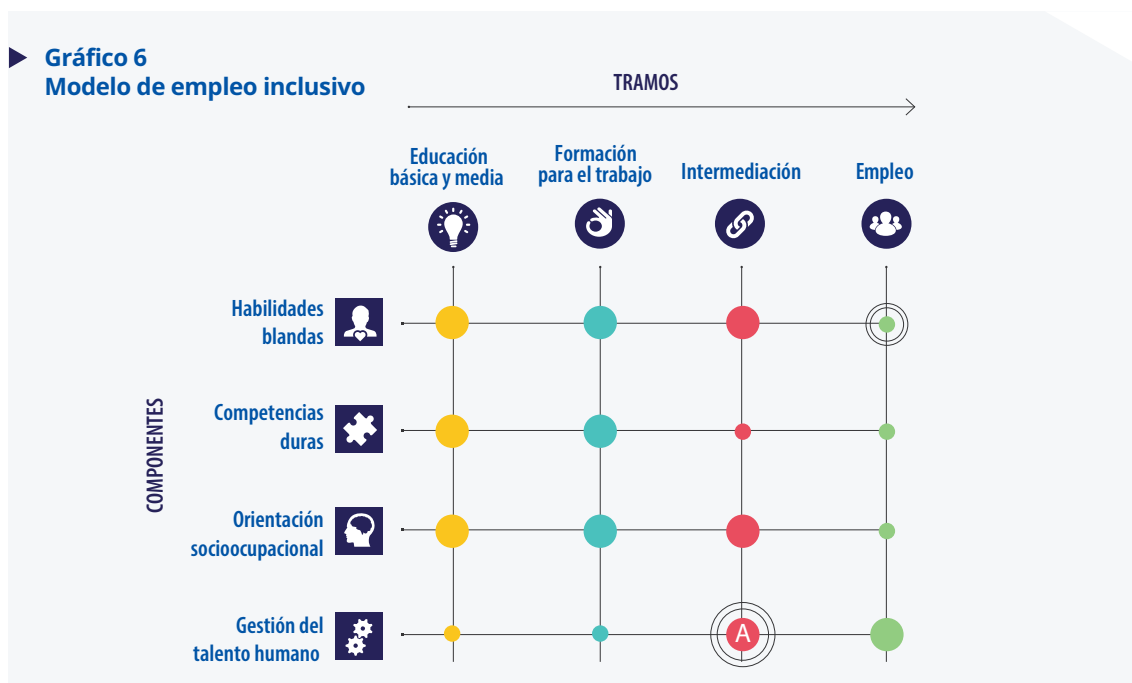
<sup>10</sup> Recuperado de: <https://www.migracioncolombia.gov.co/infografias/evolucion-crisis-migratoria-con-venezuela-5-anos-de-historia-2>

<sup>11</sup> Información publicada por el ACNUR da cuenta de que más de 50.000 venezolanos han emprendido camino de regreso a su patria debido a las restricciones adoptadas por los países de la región para evitar la propagación de la COVID-19. Información tomada de: <https://www.acnur.org/noticias/historia/2020/6/5eeb02154/acnur-al-lado-de-venezolanos-forzados-por-la-pandemia-a-retornar-a-su-pais.html>



Este fenómeno migratorio ha tenido repercusiones y presiones sobre el mercado laboral colombiano (ANDI, 2020) afectando niveles de empleo y remuneración. Ante esa realidad, la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) implementó algunos programas tendientes a la inclusión de venezolanos en el mercado laboral de Colombia y particularmente puso a consideración del empresariado ampliar el Modelo de Empleo Inclusivo (MEI) para el caso de los migrantes provenientes de Venezuela.

El MEI conceptualiza y sistematiza los tópicos, los actores, las iniciativas y las estrategias relacionados con la vinculación de la población en estado de vulnerabilidad. La columna vertebral del MEI es el trabajo en conjunto en los componentes que se requieren para que una persona pueda lograr un empleo formal en cuatro tramos o etapas de la vida. Los componentes transversales son: habilidades blandas, competencias duras, orientación socioocupacional y gestión del talento humano. Los tramos son: formación básica, educación, intermediación laboral, empleo. El siguiente gráfico sistematiza esta descripción.



Fuente: Modelo de Empleo Inclusivo para Población Vulnerable desarrollado por ANDI y Fundación Corona (2016).

Al ser una herramienta de conceptualización y visualización, la ANDI trabajó en el análisis y la promoción de las mejores prácticas empresariales en torno a la empleabilidad de personas en situación de movilidad humana provenientes de Venezuela al considerarlo como un grupo vulnerable. Durante este ejercicio se levantó un módulo para identificar las barreras específicas que tiene que enfrentar este grupo y las formas de mitigación de dichas trabas.

Las principales barreras identificadas en este análisis, en función de cada uno de los tramos, fueron las siguientes:

### Formación y educación

- Sobrecualificación en la aplicación a puestos de trabajo.
- Fortalecimiento de competencias.
- Curva de aprendizaje más lenta.
- Mayor costo de oportunidad para formarse y capacitarse.

- Dificultades para obtener certificados de formación.

### Intermediación

- Documentos de identificación.
- Falta de información en materia laboral.

### Empleo

- Diferencias culturales.
- Falta de tiempo e inestabilidad familiar.

Estas barreras que se presentan en el mercado laboral se han ido mitigando con acciones concretas que dependen de la aplicación del MEI en cada empresa que decide implementar esta herramienta. Si bien la adaptación es individual en cada compañía, existe una práctica transversal que nutre la experiencia de varias empresas: la denominada "ruta de la empleabilidad", que consiste en un conjunto de acciones encaminadas a que personas en situación de vulnerabilidad consigan un empleo adecuado. La ruta fue concebida e implementada por la Agencia de Empleo y Emprendimiento de Compensar y cuenta con la participación de actores públicos y privados como Fundación Corona, ANDI, ACNUR, Cruz Roja, CUSO, Ministerio de Trabajo, Cancillería y Migración Colombia. Esta ruta fue ampliada al segmento de migrantes venezolanos en 2017.

Los primeros pasos de la ruta que son iguales para todos los postulantes consisten en:

**Proceso de acompañamiento:** ingreso de las hojas de vida a plataformas donde las empresas suben información de las plazas disponibles. En este proceso, se brinda atención personalizada para que los migrantes ingresen sus datos de acuerdo con las normas culturales y los estándares técnicos utilizados en Colombia.

**Atención laboral:** consulta individual con un psicólogo en la que se definen ciertos rasgos y actitudes. Posteriormente se hace una simulación de entrevista de trabajo y se le entrega al postulante un documento que contiene información sobre fortalezas y debilidades que deben ser trabajadas.

**Plan individual de desarrollo:** acceso a plataformas de formación (por ejemplo, las ofrecidas por el proyecto Capacítate para el Empleo) y talleres de competencias transversales. En algunos casos se brinda asesoría sobre las posibilidades para validar certificados de bachillerato de forma gratuita.

Otros pasos son más especializados y están en coordinación con empresas que ofrecen puestos de empleo para la población migrante, por ejemplo:

- Preselección: una vez identificados los posibles interesados en una vacante se los invita a:
  - Charlas para validar que cuenten con los documentos habilitantes para trabajar.
  - Sesión de entrenamiento, en la que se explican las condiciones de la plaza de empleo, las expectativas, las funciones, la legislación laboral, la apertura de cuentas bancarias. Estas sesiones cuentan con financiamiento de organizaciones para otorgar ciertos apoyos económicos en el caso de que se requieran.
- Clínica de preperfilamiento, en la que las empresas interesadas preseleccionan a candidatos para que pasen a formar parte de las pruebas de selección.
- Formación complementaria: en el caso de ser seleccionados por las empresas, se ofrece un periodo de formación complementario basado en las habilidades y competencias de la plaza de empleo.
- Selección, oferta de empleo y contratación: si las personas han finalizado la formación complementaria y las empresas deciden seleccionarlas, se les ofrece un contrato de empleo y se

garantiza la afiliación al sistema de seguridad social, bancarización y registro ante la autoridad laboral competente.

- Posvinculación: seguimiento y acompañamiento posterior para detectar dificultades y talleres bidireccionales de sensibilización.

Los números de la ruta indican el gran esfuerzo y el desafío que implica el sostenimiento de las buenas prácticas. La Agencia de Empleo y Emprendimiento de Compensar tiene 14.000 inscritos en las plataformas de empleo, ha orientado a 11.000, capacitado a 2.400, ha remitido ofertas laborales a 1.500 y cerca de 400 personas han logrado obtener un empleo formal.

Estas iniciativas de empresas y asociaciones de empresas se aglutinan en un marco más amplio que es el denominado “ecosistema de inclusión para población migrante” y necesita articulación para ir respondiendo a las necesidades del fenómeno migratorio (ANDI, 2020).

La siguiente tabla presenta un resumen de las medidas adoptadas por Colombia y Chile.

► **Tabla 6: Medidas tomadas por Colombia y Chile**

Eje	Colombia	Chile
<b>Red de apoyo</b>	Ampliación del Modelo de Empleo Inclusivo (MEI) para la migración venezolana.	Alianza para la generación de una plataforma de intermediación laboral.
<b>Documentación habilitante para el trabajo</b>	Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF).	Visa de residencia temporal (Visa de Responsabilidad Democrática).
<b>Asistencia para postulaciones</b>	Asistencia para la población migrante venezolana en la consecución de empleo formal mediante habilidades duras y blandas.	Facilitación en postulaciones laborales.
<b>Información sobre expectativas del mercado laboral</b>	Seminarios y talleres sobre el funcionamiento del mercado laboral, derechos, obligaciones, legislación.	Talleres y diseminación de información sobre el entorno laboral para el/la migrante.
<b>Capacitación para entrevistas</b>	Apoyo para elaboración de hojas de vida ajustadas a lo esperado. Imitación de entrevistas de trabajo.	
<b>Participación público-privada y otras instituciones</b>	Participación en conjunto entre sector público, sector privado y organismos internacionales.	Firma de convenios entre el sector público (Gobierno), privado (empresas) y organismos internacionales. Mesa laboral y establecimiento de una red empresarial que facilite la contratación laboral de personas de nacionalidad venezolana.
<b>Inserción laboral</b>	Herramientas para la consecución de buenas prácticas empresariales con relación a la contratación de personal migrante. Planes individuales para migrantes con apoyo del sector empresarial para su inserción laboral.	Propuestas y apoyo para que el sector empresarial realice buenas prácticas con relación a los migrantes.
<b>Buenas prácticas de contratación</b>		Concientización a las empresas sobre mejores prácticas para eliminar o disminuir sesgos al momento de la contratación.
<b>Concientización a los trabajadores nacionales e integración</b>	Talleres de capacitación para migrantes venezolanos sobre elementos culturales en Colombia. Talleres a los nacionales sobre diversidad y situación en Venezuela.	Eventos (conversatorios, mesas de trabajo y propuestas) para dar a conocer la situación de la migración venezolana en Chile. Concientización a los trabajadores nacionales sobre diversidad.

# 5. Marco normativo legal para trabajadores extranjeros en el Ecuador

---

## ► 5.1. Conceptos rectores

---

Para efectos del análisis, la siguiente terminología será empleada para analizar la temática central de este estudio.

- **Apátrida:** Toda persona que no es considerada como nacional de ningún Estado, de acuerdo con su legislación.
- **Categoría migratoria:** Clasificación del tipo de permanencia que otorga el Estado.
- **Condición migratoria:** Estatus de residente o visitante temporal que otorga el Estado a las personas extranjeras para transitar o residir en el territorio.
- **Empleador:** Persona por cuya cuenta u orden se presta un servicio o ejecuta una obra.
- **Extranjero:** Persona que no es nacional del Ecuador y que se encuentra en el territorio en condición migratoria de visitante temporal o residente.
- **Inmigrante:** Persona extranjera que no es nacional del Estado ecuatoriano, que ingresa al territorio con el ánimo de establecerse.
- **Movilidad humana:** Movimientos migratorios de una persona para transitar o establecerse en un Estado diferente al de su origen.
- **Residente:** Persona extranjera que tiene una categoría migratoria para su residencia temporal o permanente en el Ecuador.
- **Trabajador:** Persona que se obliga a prestar un servicio o ejecutar una obra a cambio de una remuneración bajo relación de dependencia en el sector público o privado, o de forma autónoma.
- **Visa:** Autorización concedida por el Estado ecuatoriano a personas extranjeras para que puedan permanecer en territorio nacional de forma temporal o permanente.
- **Visa humanitaria:** Permiso otorgado por el Estado ecuatoriano, ante la ocurrencia de razones excepcionales, por un plazo de hasta dos años.

## ► 5.2. Legislación ecuatoriana

---

A manera de antecedente a la problemática central analizada, es necesario precisar el encuadre normativo ecuatoriano dentro del cual se desarrollan los derechos laborales y migratorios de los ciudadanos extranjeros en el Ecuador. Para tal efecto, es necesario revisar la Constitución ecuatoriana, el Código del Trabajo, la Ley Orgánica de Movilidad Humana y demás leyes conexas.

### 5.2.1. Constitución de la República del Ecuador

La carta magna ecuatoriana enuncia los derechos y las garantías reconocidos por el Estado. Respecto al trabajo, este se define como un derecho y deber social de connotación económica, que sirve como fuente de realización personal, respecto del cual el Estado garantiza a los trabajadores el respeto a su dignidad, retribuciones justas y poder escoger libremente un trabajo<sup>12</sup>. Consiste en un eje de la política económica nacional impulsar el pleno empleo con respeto a los derechos laborales.

El texto constitucional enuncia los derechos y las garantías reconocidos con respecto al trabajo. Es necesario resaltar que la norma suprema no realiza una distinción entre trabajadores que sean ecuatorianos y extranjeros, por el contrario, ordena lo siguiente:

*“Art. 9.- Las personas extranjeras que se encuentren en el territorio ecuatoriano tendrán los mismos derechos y deberes que las ecuatorianas, de acuerdo con la Constitución”.*

Respecto a movilidad humana, la carta magna reconoce el derecho a migrar y no considera a ninguna persona como “ilegal” por su condición migratoria<sup>13</sup>. Uno de los pilares de las relaciones internacionales del Ecuador consiste en el reconocimiento de la libre movilidad de todos los habitantes del planeta. Las garantías reconocidas en la Constitución, en materia de movilidad humana, enaltecen la protección de los derechos de las personas con independencia de su país de origen.

En definitiva, conforme se desprende del análisis de los cuerpos legales antedichos, no existe una norma que pueda considerarse discriminatoria de los derechos de ciudadanos extranjeros. De la lectura de las normas aplicables, no podría colegirse la existencia de regulaciones emitidas en detrimento de los derechos laborales y migratorios de ciudadanos extranjeros en el Ecuador.

El contenido de las normas constitucionales analizadas guarda relación con algunos de los convenios de la OIT, suscritos por el Ecuador. Principalmente, el Convenio núm. 111 de 1958 sobre la discriminación (empleo y ocupación) obliga a los Estados a adoptar políticas que eliminen cualquier forma de discriminación en materia laboral<sup>14</sup>; y el Convenio núm. 100 de 1951 enfatiza la necesidad de igualdad de remuneración (a igual trabajo igual remuneración)<sup>15</sup>. El contenido de los instrumentos internacionales indicados guarda estrecha vinculación con las garantías fundamentales del texto constitucional ecuatoriano para mitigar violaciones de derechos laborales de extranjeros.

---

12 Constitución de la República del Ecuador, Art. 33.

13 Constitución de la República del Ecuador. Art. 40.- Se reconoce a las personas el derecho a migrar. No se identificará ni se considerará a ningún ser humano como ilegal por su condición migratoria (...).

14 OIT. C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). Artículo. 2. Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

15 OIT. C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración. Artículo 2. Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

## 5.2.2. Normativa laboral

### Sector privado

En lo que respecta a la normativa laboral que regula las relaciones laborales en el Ecuador entre privados, es necesario referirse al Código del Trabajo. Este no establece distinción alguna entre trabajadores ecuatorianos y extranjeros para efectos de derechos y obligaciones derivados del desempeño del trabajo. La normativa en cuestión ordena de forma general que todo trabajo tiene que ser remunerado, reconociendo la libertad de trabajo y contratación, lo cual es una garantía tanto para empleadores como para trabajadores<sup>16</sup>.

De forma general puede afirmarse que, respecto de relaciones laborales en el sector privado, no existe una norma expresa que pudiese limitar la contratación para garantizar la inserción laboral en el sector privado de ciudadanos venezolanos en el Ecuador. Para desarrollar el contenido y las normas de aplicación de este Código, el Ministerio del Trabajo (MDT) tiene la facultad normativa para expedir acuerdos que reglamenten elementos de la normativa laboral.

### Sector público

Con respecto al trabajo en el servicio público, no existe restricción alguna de orden constitucional o legal para que las personas extranjeras residentes en Ecuador puedan prestar sus servicios en calidad de servidores públicos<sup>17</sup>.

En la norma mencionada, al igual que en su reglamento, se establecen de forma expresa los requisitos que deben ser cumplidos por los ciudadanos extranjeros previos al ingreso al servicio público de acuerdo con la modalidad contractual para ser aplicada y según la condición migratoria de la persona, conforme se resume a continuación.

Requisitos para extranjeros con categoría migratoria de residentes para acceder a puestos de carrera:

- a. Haber ganado el concurso de méritos y oposición.
- b. Acreditar una residencia en el país de al menos cinco años consecutivos. Extranjeros no residentes durante al menos cinco años consecutivos no pueden acceder a puestos de carrera.
- c. Cumplir los requisitos fijados para ciudadanos ecuatorianos, en la medida que sean aplicables:
  - Ser mayor de edad.
  - No estar en interdicción civil, ni comprendido en alguna prohibición para ejercer cargos públicos.
  - Acreditar formación académica.
  - No encontrarse en mora respecto a créditos mantenidos con entidades del sector público.
  - Presentar declaración patrimonial.
  - Haber superado el concurso de méritos y oposición.
  - Otros fijados en la Constitución y las leyes.

<sup>16</sup> Código del Trabajo. Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación. - El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. En general, todo trabajo debe ser remunerado.

<sup>17</sup> Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP). Art. 5.- Requisitos para el ingreso. - Para ingresar al servicio público se requiere: (...) Las personas extranjeras residentes en el Ecuador podrán prestar sus servicios en calidad de servidoras o servidores públicos en asuntos en los cuales por su naturaleza se requiera contar con los mismos, sin perjuicio de la aplicación de los convenios bilaterales de reciprocidad que rijan esta materia, previo informe y de ser el caso el permiso de trabajo otorgado por el Ministerio del Trabajo. Para ocupar puestos de carrera, deberán tener una residencia en el país de al menos 5 años y haber cumplido el respectivo concurso de méritos y oposición.

Para extranjeros con categoría migratoria de no residentes que deseen ocupar puestos de libre nombramiento y remoción y para los contratos de servicios ocasionales, se deben cumplir los requisitos del precedente literal “c”. Todo ciudadano extranjero que ingrese al servicio público, independientemente de la forma en que lo haga, requerirá de un dictamen favorable proporcionado por la Dirección de Empleo y Reconversión Laboral del MDT.

En definitiva, conforme se ha revisado en líneas precedentes, no existe una barrera explícita respecto a la contratación de trabajadores extranjeros para que presten servicios en el sector público. De cualquier forma, es evidente la existencia de requisitos formales adicionales para que un ciudadano extranjero pueda desempeñarse como servidor público en el Ecuador.

### 5.2.3. Ley Orgánica de Movilidad Humana y su Reglamento

Los cuerpos legales que titulan este acápite contienen los derechos y las obligaciones de las personas en situación de movilidad humana. Una obligación categórica fijada para las personas extranjeras en el Ecuador es la de permanecer en el país con una condición migratoria regular. En referencia a la situación laboral de extranjeros, la Ley Orgánica de Movilidad Humana (LOMH) señala que constituye una situación de vulnerabilidad el hecho de ser un extranjero en situación de explotación laboral debido a la violación de sus derechos consagrados en instrumentos internacionales.

La LOMH y su Reglamento señalan que todo extranjero debe cumplir con las obligaciones laborales ordenadas en el Ecuador, y reafirma el derecho al trabajo y la seguridad social de personas extranjeras que residan en el Ecuador. En similar sentido, la norma ordena que las entidades competentes en materia laboral garanticen los derechos laborales de las personas extranjeras en el Ecuador, tanto en el sector público como en el privado<sup>18</sup>.

Esta normativa contiene algunos supuestos de protección internacional de personas, lo cual otorga el reconocimiento del Estado ecuatoriano de las categorías –según corresponda– de refugiado, asilado o apátrida. Tales denominaciones son independientes de la condición migratoria y garantizan la posibilidad de ejercer una actividad laboral.

El Reglamento a la Ley establece los distintos tipos de visas para que personas extranjeras puedan permanecer en el Ecuador por un período temporal o permanente. Los principales tipos de visas que pueden ser utilizadas para el desarrollo de actividades laborales son: residente temporal, residente temporal de excepción, residente permanente y visa humanitaria. Cada tipo de visa con sus subclasificaciones, junto con los requisitos para su obtención, se resumen en la sección 5.3 del presente análisis.

### 5.2.4. Otros

El Estado ecuatoriano, en concordancia con los lineamientos de la administración pública actuando a través de las máximas autoridades de la Función Ejecutiva, ha emitido actos normativos (principalmente acuerdos ministeriales y decretos ejecutivos) que regulan la situación migratoria de extranjeros en el Ecuador. Estos se orientan a viabilizar las condiciones para garantizar los derechos de los inmigrantes en territorio ecuatoriano.

El contenido de tales actuaciones de las autoridades competentes ha variado de acuerdo con la coyuntura nacional e internacional. Dentro de los actos normativos recientes con mayor relevancia, puede destacarse el Decreto Ejecutivo Nro. 826 del 25 de julio de 2019, que fijó el requerimiento de la visa humanitaria para que ciudadanos venezolanos puedan ingresar al Ecuador y otorgó una amnistía

---

18 Ley Orgánica de Movilidad Humana (LOMH). Art. 132.- Control de la situación de trabajadores migratorios. - Las entidades competentes en materia laboral controlarán que las instituciones públicas y empresas privadas garanticen los derechos laborales de las personas extranjeras en el Ecuador.

migratoria para los naturales de Venezuela que hayan ingresado regularmente al país y se encuentren en condición de irregulares, siempre que no hubieran violado la ley. El plazo en cuestión fue ampliado mediante Decreto Ejecutivo Nro. 1020 del 24 de marzo de 2020.

## ► 5.3. Requisitos normativos para que un migrante pueda acceder al empleo regular en el Ecuador

---

Como se mencionó más arriba, el Reglamento a la LOMH establece los distintos tipos de visas para que una persona extranjera pueda ejercer una actividad laboral en territorio ecuatoriano.

### 5.3.1. Visa de residente temporal

Este tipo de visa tiene los siguientes requisitos generales ordenados por Ley:<sup>19</sup>

- Documentación oficial que acredite la categoría de visa objeto de aplicación.
- Pasaporte válido y vigente, o documento de viaje.
- Certificado de antecedentes penales del país de origen o de residencia durante los últimos cinco años. Requisito obligatorio únicamente para personas mayores de 18 años.
- No ser considerado como una amenaza o un riesgo para la seguridad interna del Estado.
- Acreditar medios lícitos de subsistencia.
- Pago de tarifa fijada.
- Entrega de formulario.

Además de los requisitos precedentes, de acuerdo con la categoría específica de visa que se solicite, existen requerimientos documentales específicos. De conformidad con la temática central de este análisis, se revisarán seguidamente los requisitos propios de las categorías que permiten desarrollar actividades laborales<sup>20</sup>.

#### Visa de residencia temporal de trabajo

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

#### Visa de residencia temporal Mercosur

Esta variante permite que los ciudadanos extranjeros nacionales de los Estados Parte del Acuerdo de Residencia Mercosur puedan acceder a una condición migratoria regular, lo cual permite el desempeño

---

<sup>19</sup> LOMH. Art. 61.

<sup>20</sup> Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana.  
Recuperado de: <https://www.cancilleria.gob.ec/2020/06/15/visas-en-el-ecuador/>



de un trabajo. No tiene requisitos adicionales a los propios de la visa de residencia temporal, salvo ser residente de un Estado del Mercosur.

### **Visa de residencia temporal Unasur**

Categoría de visado otorgado a las personas extranjeras nacionales de los Estados de América del Sur que tienen la intención de establecerse en el país para realizar actividades lícitas. El requisito especial de esta consiste en contar con una estadía regular vigente en el país desde donde aplica a la visa.

### **Visa de residencia temporal inversionistas**

Permite acceder a una condición migratoria regular a los ciudadanos extranjeros que inviertan en bienes o recursos económicos de origen lícito para realizar actividades productivas y comerciales, representación legal, apoderados y cargos administrativos. El requisito especial para este tipo de visa es el título habilitante o justificativo de la inversión que se realizará en el Ecuador.

### **Visa de residencia temporal de excepción actividad productiva-comercial**

Se trata de una categoría de visa que se otorga a extranjeros que arriben al país en embarcaciones especiales, comerciales o industriales, para desarrollar actividades comerciales en estas. Tiene como requisito especial la justificación de las labores que se van a desempeñar y el permiso otorgado a la embarcación.

### **Visa de residencia temporal de profesional, técnico, tecnólogo o artesano**

Dirigida a personas extranjeras para que en el Ecuador puedan desarrollar actividades de profesional, técnico, tecnólogo o artesano. El solicitante debe justificar la titularidad del oficio que respalda la solicitud de visado.

### **Visa de residencia temporal de amparo todas las categorías**

Autorización otorgada por el Estado a las personas extranjeras, bajo el amparo del titular de cualquier categoría migratoria de residencia temporal. El requisito particular de esta categoría es justificar de forma documentada la filiación o el parentesco entre el solicitante y la persona titular de la visa de residencia temporal.

## **5.3.2. Visa de residente temporal de excepción**

Esta categoría autoriza la estadía en el Ecuador hasta por dos años. Se otorga a personas que efectúan inversiones para realizar actividades productivas, de comercio o actividades deportivas, académicas, entre otras<sup>21</sup>. Existe una clasificación de esta visa denominada “residencia temporal de excepción por autoridad de movilidad humana”, que se otorga hasta por 180 días; sin embargo, esta visa no habilita a su titular para desarrollar actividades laborales.

El Presidente de la República del Ecuador ordenó, mediante Decreto Ejecutivo Nro. 826 del 26 de julio de 2019, la implementación de un proceso de regularización por motivos humanitarios para ciudadanos venezolanos que no hubieran violado las leyes del Ecuador, a través de un censo y el otorgamiento de una visa de residencia temporal de excepción por razones humanitarias libre de costo. Esta amnistía migratoria aplicó para ciudadanos venezolanos que hubiesen ingresado de forma regular al país, incluso si se mantuvieron en condición migratoria irregular por haber excedido el plazo otorgado para

<sup>21</sup> LOMH. Art. 62.

su permanencia. Para habilitar este proceso de regularización, la autoridad ecuatoriana reconoció la validez de documentos de viaje de los ciudadanos venezolanos hasta por cinco años posteriores a la fecha de su caducidad.

El proceso de regularización referido culminaba inicialmente el 31 de marzo de 2020; sin embargo –a través del Decreto Ejecutivo Nro. 1020–, fue ampliado por sesenta días adicionales contados desde la finalización del estado de excepción ordenado en ocasión de la pandemia de la COVID-19.

### **Visa de residencia temporal de excepción interés nacional**

Autorización de residencia temporal para extranjeros que realicen actividades especializadas en sectores estratégicos o en el desarrollo de proyectos calificados como estratégicos o de interés nacional. Además de los requisitos para la residencia temporal, el solicitante debe presentar la justificación del desarrollo de su trabajo en el sector estratégico determinado.

### **Visa de residencia temporal Estatuto Migratorio Ecuador-Venezuela**

Categoría de visa otorgada para ciudadanos venezolanos para que puedan contar con una condición migratoria regular para desarrollar actividades lícitas en territorio ecuatoriano. El instrumento que habilita la concesión del documento en cuestión es el Estatuto Migratorio Ecuador-Venezuela. De acuerdo con este documento, los nacionales venezolanos pueden tramitar una residencia temporal ante la autoridad migratoria ecuatoriana, siempre que hayan ingresado o permanecido en el Ecuador de forma regular, independientemente de la categoría migratoria empleada.

La obtención de esta visa no supone requisitos adicionales a los contemplados para la visa de residencia temporal.

### **Visa de residencia temporal de convenio**

Autorización de residencia temporal otorgada a las personas naturales de Estados con los que el Ecuador haya suscrito convenios internacionales para que puedan permanecer en territorio ecuatoriano, durante el plazo que se señale en tal instrumento.

## **5.3.3. Visa de residente permanente**

De acuerdo con el contenido de la Ley Orgánica de Movilidad Humana<sup>22</sup>, los siguientes requisitos deben ser cumplidos para obtener la residencia permanente ecuatoriana:

- Acreditar el cumplimiento de cualquier condición para obtener la residencia permanente.
- Contar con pasaporte o documento de viaje válido.
- Certificado de antecedentes penales. Debe estar emitido por la autoridad ecuatoriana en el caso de residentes temporales, en otros casos el certificado debe ser del país de origen o de donde hubiere residido durante los últimos cinco años.
- No ser considerado una amenaza o un riesgo para la seguridad interna.
- Acreditar medios de subsistencia para el solicitante y sus familiares dependientes.
- Pago del arancel consular.
- Entrega de formulario.

---

<sup>22</sup> LOMH. Art. 64.

Según las posibles categorías aplicables, existen distintos tipos de visa de residencia permanente que habilitarían a su titular para el desarrollo de actividades laborales, las cuales se resumen a continuación.

### **Visa de residencia permanente por tiempo de permanencia mayor a 21 meses con residencia temporal en el Ecuador**

Esta autorización se otorga partiendo de la concesión de una visa temporal, cuando el solicitante tenga la intención de establecerse en el país, de acreditar 21 meses de residencia temporal en el Ecuador.

### **Visa de residencia permanente convenios**

Esta categoría permite que personas que acrediten ser nacionales de un Estado con el cual el Ecuador mantenga un convenio para tal efecto puedan radicarse en el país para el desarrollo de actividades lícitas.

### **Visa residencia permanente Estatuto Migratorio Ecuador-Venezuela**

Categoría migratoria que permite a las personas extranjeras provenientes de Venezuela ingresar al país para establecerse y desarrollar actividades lícitas.

Los mismos requisitos deben observarse en caso de tratarse de personas naturales residentes de un Estado miembro del Acuerdo de Residencia Mercosur. En rasgos generales es también similar a la residencia permanente otorgada a personas extranjeras nacionales de los Estados de Sudamérica (Unasur), exceptuando a los nacionales de Colombia.

### **Visa residencia permanente por matrimonio o unión de hecho**

Esta autorización se otorga a las personas extranjeras que mantengan unión de hecho o vínculo matrimonial con un ciudadano ecuatoriano o extranjero que sea titular de una visa indefinida o residencia permanente. El solicitante debe obligatoriamente justificar el vínculo con la persona titular de la nacionalidad o permiso de residencia permanente.

En el mismo sentido se concede la visa de residencia permanente para extranjeros hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad de un ciudadano ecuatoriano o de un extranjero con residencia permanente en el Ecuador.

## **5.3.4. Visa humanitaria**

Esta autorización es libre de costo y se concede a personas apátridas, solicitantes de protección internacional hasta que se tramite su solicitud de refugio o por razones humanitarias<sup>23</sup>. Es imperativo que se compruebe la existencia de razones excepcionales de índole humanitaria. Tiene una duración de hasta dos años.

En caso de que persistan las razones en las que se fundamentó la solicitud de la visa humanitaria, la autorización se puede prorrogar hasta que cesen los motivos que fundamentaron la concesión de la visa.

En caso de otorgarse a personas solicitantes de refugio o apátridas, tendrá una vigencia de noventa días, prorrogables por un máximo de treinta en una sola ocasión.

Las personas que soliciten visa humanitaria por cuestiones humanitarias deben necesariamente presentar:

- Formulario de solicitud.
- Documentación de respaldo.

---

<sup>23</sup> LOMH. Art. 66, numeral 5.

## ► 5.4. Dificultades prácticas asociadas a los requisitos normativos con la realidad de los migrantes

---

Si bien la norma enuncia los requisitos y las especificaciones de cada categoría migratoria aplicable para acceder al empleo formal en el Ecuador, es necesario revisar concretamente la aplicabilidad de cada uno de estos. El mero contenido de la Ley y su Reglamento podrían ser considerados de naturaleza pletórica, motivo por el cual es imperativo revisar su exigencia práctica.

De forma general, tanto la visa de residencia temporal como la permanente tienen requisitos similares, tales como documento de viaje válido, certificado de antecedentes penales, pago de la tarifa, entre otros. En caso de tratarse de ciudadanos (no nacionales de Venezuela), la obtención de los requisitos no debería representar un serio obstáculo, en consideración del funcionamiento de dependencias consulares ecuatorianas en territorios extranjeros.

La posibilidad de obtener tales documentos por parte de ciudadanos venezolanos supone una gran dificultad debido a los casos de corrupción en el andamiaje burocrático venezolano, denunciado por los nacionales del país bolivariano (Peinado, 2018). La obtención de distintos elementos documentales puede encontrarse supeditada al pago de sobornos; sin considerar la demora generalizada en la atención al público de dependencias gubernamentales a nivel internacional debido a la pandemia de la COVID-19.

Es necesario considerar que todas las categorías de visa temporal y permanente, salvo pocas excepciones, exigen el pago de una tasa o arancel consular, que puede resultar impagable para ciudadanos extranjeros que se ven forzados a desplazarse fuera de su país ante la fragilidad de la economía y falta de oportunidades, como ocurre con ciudadanos venezolanos.

El Ecuador ha buscado agilizar el proceso de concesión de visas para ciudadanos venezolanos, debido a la emergencia migratoria que ha impactado al continente latinoamericano. En tal sentido, las autoridades competentes ecuatorianas han emprendido acciones para garantizar la movilidad humana y facilitar el proceso de regularización. La principal evidencia de lo antedicho fue la amnistía migratoria y el otorgamiento de la visa de residencia temporal de excepción, ordenadas mediante Decreto Ejecutivo.

Constituye un desafío para los Estados garantizar el desplazamiento de personas con condición migratoria regular, sin dejar en suspenso las regulaciones internas aplicables en materia de movilidad humana.

## ► 5.5. Legislación comparada a nivel regional

---

Como parte fundamental del presente estudio analítico, es pertinente cotejar de forma general la legislación ecuatoriana con la de otros países de la región, en lo que respecta a la regularización de personas extranjeras para que puedan realizar actividades laborales en un Estado del cual no son nacionales, con mención especial a las personas nacionales de Venezuela de ser aplicable. Para tal efecto, se revisará la normativa pertinente de Chile, Colombia y Perú.

### 5.5.1. Caso chileno

El Código del Trabajo chileno señala que al menos el 85% de los trabajadores deben ser de nacionalidad chilena.

Para extranjeros que desean realizar actividades laborales en Chile, se puede aplicar a la denominada “visa de residencia sujeta a contrato”. Esta autorización se otorga por un período de hasta dos años renovables por iguales períodos, siempre que la persona extranjera se radique en dicho país para dar cumplimiento a un contrato de trabajo. El residente sujeto a contrato tiene la posibilidad de solicitar la residencia definitiva, una vez que cumpla los dos años de residencia. La terminación del contrato de trabajo es causal para la caducidad de la visa, sin que sea excluyente de la posibilidad de solicitar la residencia permanente.

Otra categoría de visado aplicable en Chile es la de “residente temporario”, que se otorga a extranjeros que demuestren la existencia de familia o intereses en el país. Esta visa tiene una vigencia de un año, renovable por una sola ocasión.

Los extranjeros pueden también solicitar la permanencia definitiva en Chile para realizar cualquier clase de actividades lícitas. Para tal efecto debe haberse acreditado el plazo de residencia temporal de forma ininterrumpida, siempre que los periodos de ausencia no superen los ciento ochenta días dentro del año. Estas personas deben inscribirse en los registros especiales de extranjeros.

Para ciudadanos venezolanos en Chile, el Ministerio de Relaciones Exteriores, para viabilizar la regularización y obtención de visados, resolvió admitir los documentos de viaje emitidos a partir del 2013 para la tramitación de autorizaciones, sin importar la fecha de caducidad del documento habilitante.

### 5.5.2. Caso colombiano

De forma general, el Código Sustantivo del Trabajo vigente en Colombia no fija restricción alguna para la contratación de trabajadores extranjeros.

En lo que respecta a la regularización de personas foráneas en territorio colombiano, para poder desempeñar actividades laborales, debe considerarse la visa temporal (1 año de vigencia) y la visa ordinaria (2 años de vigencia). Para la obtención de cualquiera de ambas categorías es necesario declarar y respaldar la realización de una actividad laboral en Colombia, entre otros requisitos documentales que deben ser cumplidos ante la autoridad consular competente.

Para el caso concreto de ciudadanos venezolanos en Colombia, en consideración de la emergencia social vigente, el Ministerio de Relaciones Exteriores decretó la creación de un Registro Administrativo de Migrantes Venezolanos en Colombia para facilitar la atención humanitaria. Con fundamento en la información obtenida en el registro mencionado, se resolvió la creación del Permiso Especial de Permanencia (PEP), un mecanismo orientado a la facilitación migratoria para evitar –entre otras cuestiones– la explotación laboral. La concesión de este permiso suponía la residencia temporal por períodos de noventa días, prorrogables por períodos iguales hasta por dos años. Los requisitos para acceder al referido permiso consistían en encontrarse en el territorio colombiano al 2 de agosto de 2018; haber ingresado a Colombia de forma regular con pasaporte; no poseer antecedentes judiciales a nivel nacional e internacional; y no tener una medida de expulsión o deportación vigente.

### 5.5.3. Caso peruano

Para poder desarrollar actividades laborales en la República del Perú, es necesario contar con una residencia permanente o una visa temporal de trabajador. Para el caso de esta última, es necesario presentar algunos requisitos documentales debidamente legalizados. Respecto a la inserción laboral a través de esta visa, la empresa peruana contratante debe contar con trabajadores inscritos ante la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT). La visa temporal se puede otorgar hasta por noventa días prorrogables.

En atención a la grave situación social que enfrenta Venezuela, sus nacionales pueden solicitar una visa humanitaria, que les permite acceder a empleo en el Perú. La obtención de dicha autorización es libre de costo, pero demanda la presentación de documentos habilitantes, al igual que el documento de viaje vigente, por vencer o vencido. La visa humanitaria puede otorgarse por un plazo de ciento ochenta y tres días, prorrogable en caso de comprobarse la prolongación de las condiciones que en primer lugar motivaron la concesión de dicho permiso de permanencia.

Los ciudadanos venezolanos solicitantes tienen que justificar mediante el certificado de antecedentes penales el no contar con historial delictivo, ya que, caso contrario, la visa podría ser denegada y en consecuencia se imposibilitaría el acceso al mercado laboral formal.

## ► 5.6. Estado de situación legal del Ecuador frente a la generación de empleo digno para migrantes en territorio ecuatoriano

---

Tras haber precisado las particularidades humanitarias que deben enfrentar los migrantes tanto en el Ecuador como en otros países de la región, para acceder al empleo formal en cada jurisdicción, es necesario determinar el estado de situación legal que responda a la pregunta sobre cómo enfrenta el Ecuador la generación de empleo para migrantes en su territorio. Para tal fin se deben revisar las medidas que se han implementado en el Estado ecuatoriano para generar empleo formal, las acciones iniciadas para facilitar el acceso a empleo por parte de ciudadanos extranjeros y el fortalecimiento de controles de obligaciones por parte de empleadores y trabajadores en Ecuador. Todos estos en el marco de la emergencia sanitaria causada por la COVID-19, que ha supuesto un cambio en los paradigmas de las relaciones laborales. Cada uno de estos ejes de análisis contribuye a precisar la situación existente con respecto a la generación de empleo digno en este país.

Respecto a las medidas para generar empleo formal en Ecuador, pueden mencionarse actos normativos al igual que leyes expedidas para tal efecto. En lo que concierne a las actuaciones de la autoridad competente, el Ministerio del Trabajo ha expedido acuerdos ministeriales encaminados a fortalecer relaciones laborales justas y equitativas en el desarrollo de actividades productivas. Estos acuerdos se han emitido para reglamentar la aplicación de modalidades contractuales contenidas en el Código del Trabajo al igual que aquellas que no se encuentran reguladas por este. Recientes acuerdos ministeriales han reglamentado lo referente al acceso de jóvenes al mercado laboral; la regulación del régimen laboral aplicable a nuevos emprendimientos; las modalidades contractuales para el sector turístico, cultural o creativo; los contratos laborales dentro de sectores productivos, entre otros.

La generación de empleo formal ha sido fomentada en el Ecuador mediante leyes en materia económica, las que a través de distintos artículos han pretendido preservar fuentes de trabajo y garantizar la estabilidad laboral. Un caso reciente es la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, que incorpora en la legislación laboral la posibilidad de realizar acuerdos entre empleador y trabajador para modificar las condiciones económicas de la relación laboral con el objeto de salvaguardar puestos de trabajo. La misma Ley crea el contrato especial emergente, entendido como el que se celebra por tiempo definido (1 año, renovable por el mismo plazo) para atender las necesidades de la producción, nuevas inversiones, entre otras. Dicha modalidad contractual tiene reglas específicas relacionadas con la jornada y los beneficios.

Dentro de los actos de autoridades competentes para garantizar el acceso a una condición migratoria regular, que a su vez habilite el acceso a un empleo digno por parte de ciudadanos extranjeros, se encuentra la facilitación de procesos migratorios, tal como la posibilidad de realizarlos a través de medios

virtuales. Una particularidad de lo precedente consiste en la amnistía migratoria concedida por el Estado ecuatoriano en favor de ciudadanos venezolanos que cumplan con determinadas condiciones, conforme se desprende del Decreto Ejecutivo Nro. 826 del 26 de julio de 2019.

En estrecha vinculación con lo que se ha indicado, resulta necesario incrementar el rigor de los controles del cumplimiento de obligaciones patronales, a los cuales se deben someter los empleadores. En concordancia con esto, el Ministerio del Trabajo ejerce riguroso control de la obligación que tienen los generadores de empleo de llevar un registro de información<sup>24</sup> de sus trabajadores, modalidades contractuales, acuerdos alcanzados, entre otros en la plataforma Sistema Único de Trabajo (SUT). En correlación con la obligación antes mencionada, el MDT a través de sus inspectores puede verificar de forma presencial el cumplimiento de la Ley por parte de empleadores y trabajadores, lo cual constituye un mecanismo para constatar que se cumplan las condiciones para el acceso a empleo digno.<sup>25</sup>

Por su parte, la autoridad de control migratorio puede realizar inspecciones para determinar que los ciudadanos extranjeros que cuenten con una condición migratoria regular se encuentren realizando las actividades autorizadas por su visa<sup>26</sup>. De esta manera, podría identificarse si un trabajador no tiene permiso de residencia y en consecuencia podría encontrarse en situación de explotación laboral debido a su vulnerabilidad.

Pese a la existencia de mecanismos legales en la legislación ecuatoriana, tendientes a la generación y protección del empleo digno, estos pueden ser actualmente considerados como insuficientes. Esta afirmación se basa en el incremento exponencial de desempleo como consecuencia de la crisis económica generada por la emergencia sanitaria de la COVID-19. En definitiva, las autoridades tienen el desafío histórico de generar regulaciones que se adapten a las actuales circunstancias ocasionadas por la pandemia, cuyo flagelo es de afectación mundial.

En conclusión, el Ecuador cuenta con herramientas para generar empleo digno para ciudadanos extranjeros. Los distintos actos normativos y leyes en la materia evidencian la diversificación de alternativas de contratación existentes para que las personas –indistintamente de su nacionalidad– puedan acceder a un empleo formal. En respaldo a los migrantes en Ecuador, se ha buscado facilitar la regularización migratoria, con miras a garantizar que los extranjeros puedan ingresar al empleo formal sin obstáculos. Finalmente, las acciones de control ejercidas por el Ministerio del Trabajo buscan garantizar la observancia de la Ley. La debacle del empleo digno y los éxodos masivos en la región latinoamericana constituyen una problemática cuya solución debe adaptarse a la coyuntura.

---

24 Código del Trabajo. Art. 42.- Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador: (...) Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida, dirección domiciliaria, correo electrónico y cualquier otra información adicional que facilite su ubicación. Este registro se lo actualizará con los cambios que se produzcan.

25 Código del Trabajo. Art. 545.- Atribuciones de los inspectores del trabajo. - Son atribuciones de los inspectores del trabajo: (...) 4. Cerciorarse, por los medios conducentes, tales como la revisión de documentos y registro de las empresas, la interrogación al personal de los establecimientos sin presencia de testigos, etc., del cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias referentes al trabajo, y hacer constar sus observaciones en los informes que eleven a sus respectivos superiores jerárquicos; (...)

26 LOMH. Art. 134.- Control de actividades autorizadas y de permanencia en el Ecuador. - La autoridad de control migratorio tendrá la facultad de verificar el cumplimiento de las actividades autorizadas para las personas extranjeras durante su permanencia en el Ecuador, en coordinación con las demás instituciones competentes del Estado. A efectos de verificar la condición migratoria de las personas extranjeras en el territorio ecuatoriano, la autoridad de control migratorio tendrá la atribución de controlar, revisar y verificar la condición migratoria en coordinación con la autoridad de movilidad humana.

## 6. Metodología del estudio cualitativo

El levantamiento de información fue de carácter cualitativo y se realizó mediante entrevistas a jefes de departamentos de recursos humanos o gerentes generales. La población objetivo estuvo constituida por empresas privadas con fines de lucro, con o sin ninguna experiencia en contratación de personal de diferente nacionalidad a la ecuatoriana. Las entrevistas se efectuaron en 20 empresas seleccionadas bajo los criterios de tamaño de la empresa, sector económico y representatividad en el PIB y en el mercado laboral.

El estudio examina una muestra seleccionada con métodos no probabilísticos, por lo que los resultados son concluyentes solo a nivel muestral y las generalizaciones no son apropiadas. Sin embargo, esta primera aproximación a la percepción del lado de la demanda laboral constituye un paso importante para identificar los obstáculos en la inserción de las personas venezolanas en el mercado laboral ecuatoriano.

Las entrevistas fueron grabadas, previa solicitud de consentimiento, y posteriormente transcritas para su análisis. Tras una depuración, en la cual se verificó que la información hubiera sido ingresada de forma correcta en la base de datos, se prosiguió con la exploración y síntesis de resultados.

### ► 6.1. Caracterización de las empresas entrevistadas

Las empresas entrevistadas corresponden a 14 sectores económicos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CIIU Rev. 4.0) a 2 dígitos de acuerdo con la Tabla 7. Cabe señalar que los sectores con mayor participación en el PIB y empleo son las industrias manufactureras (C), la construcción (F) y el comercio (G)<sup>27</sup>, y justamente en estas actividades económicas se concentra la mayor parte de las empresas seleccionadas para las entrevistas. Además, en su conjunto, estas empresas contaban al momento de la entrevista con aproximadamente 19.899 empleados en sus nóminas.

► **Tabla 7: Sectores económicos de las empresas entrevistadas**

CIIU 4.0	Descripción CIIU	Frecuencia absoluta	Número de empleados
A01	Agricultura, ganadería, caza y actividades de servicios conexas	1	7.523
C10	Elaboración de productos alimenticios	2	5.270
C11	Elaboración de bebidas	2	2.045
C21	Fabricación de productos farmacéuticos, sustancias químicas medicinales y productos botánicos de uso farmacéutico	1	340
C23	Fabricación de otros productos minerales no metálicos	1	92
C24	Fabricación de metales comunes	2	1.650

<sup>27</sup> De acuerdo con datos del Banco Central del Ecuador (2019), el peso del valor agregado bruto sobre el PIB de la industria manufacturera fue del 14%, de la construcción el 10,9% y del comercio el 9,4%. Asimismo, según datos del Directorio de Empresas del INEC al 2018, la industria manufacturera concentró el 21% del personal afiliado a la seguridad social, la construcción el 6% y el comercio el 22%.



CIU 4.0	Descripción CIU	Frecuencia absoluta	Número de empleados
C25	Fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo	2	1.002
C29	Fabricación de vehículos automotores, remolques y semirremolques	2	310
C32	Otras industrias manufactureras	1	33
F41	Construcción de edificios	2	206
G45	Comercio y reparación de vehículos automotores y motocicletas	1	100
G46	Comercio al por mayor, excepto el de vehículos automotores y motocicletas	1	287
J61	Telecomunicaciones	1	1.000
N82	Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades de apoyo a las empresas	1	41
<b>Total general</b>		<b>20</b>	<b>19.899</b>

En cuanto al tamaño de las empresas, se seleccionaron 16 empresas grandes (ventas superiores a los \$5.000.000), 2 empresas medianas A (ventas entre \$1.000.000-\$2.000.000) y 2 empresas pequeñas (ventas entre \$100.000-\$1.000.000). Es importante mencionar que, de acuerdo con el Directorio de Empresas del INEC (2018), las empresas de tamaño grande concentran al 58% del personal afiliado a la seguridad social, las medianas al 10% y las pequeñas al 15%, lo que en conjunto representa al 83% del total de afiliados a la seguridad social. Por este motivo, en la selección de las 20 empresas se consideraron prioritariamente los tamaños señalados.

## ► 6.2. Cuestionario de la entrevista

La información acerca de las barreras tácitas y explícitas al empleo de personas en situación de movilidad humana en Ecuador desde la óptica del empleador fue levantada mediante una entrevista semiestructurada.<sup>28</sup>

Las entrevistas se efectuaron a una proporción de empresas con experiencia en contratación de personal de nacionalidad venezolana y también a aquellas que nunca habían experimentado esta situación. De esta manera se obtuvo una visión tanto de las condiciones que se deben potenciar o mejorar una vez que el trabajador venezolano es incorporado al mercado laboral ecuatoriano, así como los obstáculos que se deben superar para incrementar la contratación de población venezolana en el sector formal de la economía.

La entrevista, y por ende su cuestionario, estuvo dividida en 6 módulos que responden a los objetivos detallados en la siguiente tabla.

<sup>28</sup> Una entrevista semiestructurada es aquella que sigue un cuestionario previamente establecido, pero su formato es más flexible y puede adaptarse a las respuestas de los entrevistados a efectos de profundizar en algunas respuestas y obtener mayores detalles.

► **Tabla 8: Descripción de los módulos de la entrevista**

Módulo	Objetivos	Nro. de preguntas
Módulo 1: Información general	Categorizar a las empresas encuestadas en función de su tamaño y sector.	5
Módulo 2: Personal empleado	Obtener información general del personal empleado en la empresa, así como determinar la aplicación del módulo 3 o 4, según corresponda.	4
Módulo 3: Contratación de personal de nacionalidad venezolana	Determinar la situación de contratación de los extranjeros provenientes de Venezuela (cargo, jornada, contrato, desempeño, forma de selección).	11
Módulo 4: No contratación de personal de nacionalidad venezolana	Identificar las barreras explícitas para la no contratación de extranjeros provenientes de Venezuela.	8
Módulo 5: Barreras tácitas	Analizar la percepción tácita de los empleadores sobre la contratación de extranjeros provenientes de Venezuela.	3
Módulo 6: Desafíos, sugerencias y recomendaciones para contratar a personal de nacionalidad venezolana	Recopilar recomendaciones e información sobre desafíos al momento de contratar a personal de nacionalidad venezolana.	6

En el Anexo 1 se presenta el cuestionario de las entrevistas realizadas. La lista de las empresas entrevistadas se entregará en un anexo confidencial al informe.

## 7. Análisis de resultados

---

### ► 7.1. Empresas que han contratado a personal de nacionalidad venezolana

---

Dentro del sector empresarial ecuatoriano, los migrantes de nacionalidad venezolana forman o han formado parte de la fuerza laboral de la mayoría de las empresas contactadas. Si bien el número de trabajadores de nacionalidad venezolana no es alto dentro de las empresas, existe apertura por parte del sector empresarial para contratar a personal extranjero en función de las capacidades, habilidades y puestos vacantes.

Las personas de nacionalidad venezolana dentro de las empresas ocupan cargos laborales según la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO), que resultaron ser los siguientes: técnicos y profesionales de nivel medio (supervisores, ventas, control de operaciones, etc.), seguido por operarios de máquinas y artesanos, personal administrativo (recursos humanos, financieros y contables), personal de apoyo (personal de aseo, choferes, repartidores, mensajeros, personal de cocina, desechos, etc.) y directores generales y gerentes generales. En un análisis más generalizado, se observa que las personas de nacionalidad venezolana en su mayoría ocupan cargos de técnicos y profesionales de nivel medio dentro de la estructura laboral de la empresa.

La jornada laboral de todas las personas de nacionalidad venezolana que trabajan en las empresas entrevistadas es de tiempo completo y el contrato, en su mayoría, es de tipo indefinido. Sin embargo, existen casos en que, debido a la situación actual económica y social que atraviesa el país y sumado a la crisis que ha generado la pandemia por la COVID-19, ciertas empresas emplearon a personal de nacionalidad venezolana bajo contratos por obra cierta y contratos especiales emergentes. Esta modalidad no difiere de la forma en que se contrató a personal ecuatoriano en los últimos meses.

Un resultado importante es que la contratación de personal no está discriminada por la nacionalidad en todas las empresas entrevistadas. Por el contrario, las empresas en lo general no suelen enfocarse en la nacionalidad del postulante. Los aspectos más importantes al momento de realizar una vinculación laboral son el nivel profesional, las expectativas sobre lo que la persona puede aportar a la empresa y las habilidades blandas que posee; es decir que las empresas buscan y contratan a la persona más idónea para el puesto desde una óptica profesional. Los procesos de selección de la mayoría de las empresas entrevistadas son mediante análisis del perfil profesional, diversas entrevistas de trabajo, referencias laborales y pruebas de conocimiento. Un documento que las empresas solicitan es la presentación de récord policial o un certificado de antecedentes penales de los candidatos. La mayoría de las empresas entrevistadas busca a personal mediante páginas web o aplicaciones virtuales;<sup>29</sup> sin embargo, señalaron que las personas de nacionalidad venezolana y extranjeras en general desconocen estas plataformas, por lo cual no tienen la información necesaria para postularse a los trabajos disponibles. Por el contrario, los empleadores no mencionaron el uso de la plataforma de empleo gubernamental de Ecuador “Socio Empleo”, que facilita la oferta y la demanda laboral. Las empresas prefieren utilizar otras bolsas de empleo o aplicativos virtuales a la bolsa pública de empleo en del Ecuador. Solo una empresa mencionó que había usado esta plataforma para cargos de operarios de máquinas y en años anteriores.

---

29 Los consultados mencionaron que se utilizan en su mayoría multitrabajos.com, porfinempleo y LinkedIn.

En este contexto de contratación, uno de los requerimientos de las empresas, y que es exigido por ley, es contar con una visa permitida para trabajar. Dentro del grupo de empresas encuestadas hay una diferencia en el tipo de visado que tienen sus empleados venezolanos. En particular, se dividen en partes iguales los empleados que tienen visas de tipo Unasur, de trabajo y humanitaria. Cabe mencionar que las personas que ya se han asentado hace varios años en el país cuentan con la visa de tipo Unasur; sin embargo, quienes ingresan por puntos de control migratorio y por razones humanitarias poseen el tipo de visa humanitaria, también conocida como VERHU. El mayor número de personas de nacionalidad venezolana ya han estado asentadas en Ecuador varios años, por lo que cuentan, en su mayoría, con visas del tipo no humanitarias. Así mismo, hay que mencionar que ciertos empleadores desconocen el tipo de visa que tienen sus empleados, el único requisito que solicitan es que se encuentren en regla.

La mayoría de los empleadores ayuda o apoya a sus empleados y/o postulantes de nacionalidad venezolana con trámites que sean requeridos por ley o que deban ser actualizados para continuar trabajando. Así mismo, las empresas mencionaron que el no contar con visas o papeles en regla puede ser un determinante para que aquellas personas de nacionalidad venezolana que tengan el perfil para trabajar dentro de la empresa no postulen debido a la falta de documentos legalizados tanto por Venezuela como por Ecuador.

Además, las empresas calificaron el desempeño laboral de la mayoría de los trabajadores venezolanos como excelente y bueno, y señalan que han sabido sobreponerse y crear un buen ambiente laboral, con una comunicación efectiva, liderazgo y proactividad. Varias empresas encuestadas mencionaron que las personas de nacionalidad venezolana han generado resiliencia, debido a la necesidad de establecerse en un nuevo país, en una cultura diferente y lejos de su entorno familiar; sin embargo, han logrado sobrellevar estas situaciones y realizar sus funciones en forma efectiva.

Así mismo, las empresas señalaron que la inclusión de personal extranjero y, de forma específica, de personas de nacionalidad venezolana brinda al equipo de trabajo mayor conocimiento y experiencia que enriquece al grupo y genera oportunidades para que otros empleados aprendan nuevas habilidades, nuevos comportamientos y valores. Además, la integración de personal extranjero propicia el enriquecimiento cultural, lo cual forma a los equipos de trabajo con una nueva mentalidad en resolución de problemas, inclusión y aporte de nuevas ideas. Algunas empresas también han realizado capacitaciones para que las personas extranjeras conozcan la cultura, el entorno empresarial y los aspectos generales del país.

Pese a los beneficios que recibe la empresa al contratar a personal extranjero, existen problemáticas o situaciones negativas que involucran al personal de nacionalidad venezolana. Una de las principales dificultades que la mayoría de las empresas ha identificado y enfrentado es la comunicación entre personal local y personal de nacionalidad venezolana y, más aún, cuando la empresa se ubica en la sierra ecuatoriana. Esto se debe a ciertos aspectos culturales propios de las ciudades de la sierra; por el contrario, en ciudades costeras no es tan marcada esta problemática o incluso es inexistente, y a nivel comunicacional las personas venezolanas se desenvuelven mejor en el sector costero por la afinidad cultural. Incluso, la mayoría de las empresas mencionó que el trabajo de sensibilización debe provenir tanto de las personas extranjeras como de las nacionales.

## ► 7.2. Empresas que no han contratado a personal de nacionalidad venezolana

---

Es importante iniciar esta sección remarcando que del total de empresas entrevistadas únicamente tres no contrataron a personal de nacionalidad venezolana. Dos de ellas sí tuvieron postulantes de nacionalidad venezolana para cargos de técnicos y profesionales de nivel medio, y la otra empresa no ha tenido postulantes de nacionalidad venezolana en sus procesos de selección.

Al analizar las respuestas de las empresas que sí han tenido postulantes de nacionalidad venezolana, se encontró que las razones por las que no se los contrató fueron la dificultad en la verificación de referencias y antecedentes y la falta de conocimiento de temas específicos: contables, leyes tributarias, aranceles, logística y leyes laborales del Ecuador. Asimismo, uno de los empleadores señaló que no contrata más a personal extranjero debido a barreras legales: “El ministerio exige un porcentaje de extranjeros que pueden ser contratados cuyo cupo ya se cubre con el personal de casa matriz”.

Adicionalmente, la percepción de estos empleadores con respecto a la formación profesional de las personas de nacionalidad venezolana es “excelente” y “buena”. A pesar de no tener en su nómina personal de nacionalidad venezolana, observan de forma positiva su preparación profesional. Asimismo, en cuanto a la productividad, se considera que las personas de nacionalidad venezolana están preocupadas por tener estabilidad económica, y tienen similar preparación académica a la población ecuatoriana, por tanto, se cree que tendrán una igual o mayor productividad. Sin embargo, uno de los entrevistados considera que la migración venezolana afectó negativamente el mercado laboral ecuatoriano debido a una percepción negativa de la población migrante en temas de seguridad.

Además, se considera que es más sencilla la inserción laboral de migrantes venezolanos en puestos de trabajo relacionados con salud y tecnología, y es más compleja en las áreas tributarias, contables, de logística y de temas laborales. Al respecto, los entrevistados resaltaron que, en posiciones laborales relacionadas con áreas de tecnología y de salud, el conocimiento necesario y su aplicación son muy similares entre Ecuador y Venezuela, situación que facilita la inserción laboral en estas posiciones. Sin embargo, en áreas tributarias, contables, de logística y de temas laborales es necesario contar con experiencia, ya que hay un desconocimiento de la normativa y del contexto local, lo que dificulta la inserción laboral. Esta situación va en concordancia con los resultados del estudio “Sectores económicos con potencial para la inclusión laboral de migrantes y refugiados venezolanos en Quito y Guayaquil” de la OIT (2020), donde se identificaron siete potenciales sectores económicos de intervención, entre ellos, el comercio electrónico, el desarrollo de *software*, la internet de las cosas y la atención sanitaria.

El corolario de estas entrevistas es que se tiene, por un lado, una percepción desventajosa referente a la contratación de personal venezolano debido a la dificultad de validación de referencias, la falta de conocimiento de la normativa de Ecuador y una situación de cierta desconfianza; pero, por otro lado, existe una visión positiva con respecto a su productividad y a su preparación académica.

En términos generales, se puede concluir que las empresas que no contrataron a personal venezolano mantienen desconfianza en cuanto a la validación de referencias y otros documentos; consideran que es necesario equiparar conocimientos en temas tributarios y laborales, y no todas tienen una imagen positiva en cuanto a la formación profesional y académica.

## ► 7.3. Barreras tácitas

---

En la sección de barreras tácitas de la entrevista se intentaron identificar las limitantes que quizá no se expresan o no se mencionan, pero se supone que existen en la contratación de personal venezolano. Con este objetivo se plantearon escenarios y una pregunta abierta, que dejaron a la vista ciertas percepciones acerca del personal venezolano y también la posición de los empleadores en la contratación de personas de diferente nacionalidad.

Las respuestas obtenidas en las entrevistas dejan en evidencia una clara preferencia por la contratación de personas ecuatorianas, ya que conocen más el medio en el que se desenvuelven. Al consultar a los empleadores si tuviesen que escoger entre dos postulantes cuya única diferencia fuera su nacionalidad, ellos prefieren contratar a ecuatorianos. Esta respuesta está matizada por el hecho de que es posible que el postulante ecuatoriano tenga una ventaja sobre el de otra nacionalidad debido, principalmente, al conocimiento de las particularidades de la legislación laboral, los derechos y las obligaciones laborales, las relaciones con el sistema de seguridad social, los conocimientos específicos de ciertas normas ecuatorianas.

En el Gráfico 7 se puede observar que la palabra “ecuatoriano” fue la más mencionada en esta sección de la entrevista. A pesar de ello, es importante señalar que un gran número de empleadores también mencionó “habilidades blandas”, “experiencia”, “conocimiento”, “entrevistas”, “nacionalidad”. Las empresas en general señalaron que en el caso de que existan dos candidatos muy similares se hacen más entrevistas a efectos de encontrar un factor diferenciador en habilidades blandas, competencias y experiencia para elegir al mejor postulante.



► **Gráfico 8**  
**Discriminación salarial**

Fuente y elaboración: CIP-DT.

Es importante advertir que un 15% de las empresas sí contrataría a una persona venezolana que tuviera menores expectativas salariales, por temas económicos, y siempre que presente toda la documentación. Sin embargo, esta respuesta fue matizada señalando que “se escogería al venezolano y se le pagaría lo mismo, porque quizá valoraría más el trabajo y habría más compromiso”. En general, en la mayoría de las entrevistas sobresalieron frases como “se escogería al mejor postulante”, “no existe discriminación por salario”, “no hay que aprovecharse de la situación”, “la empresa paga lo que la posición tiene presupuestado”, “la empresa cuenta con bandas salariales preestablecidas”, “una buena organización no paga a la persona sino paga la posición”, “se escoge en función de las competencias, el salario no es un primer requisito”, “se escoge siempre al mejor talento independientemente de su nacionalidad” y “en este caso se efectúa una prueba de competencias en cuanto a habilidades blandas”. Frases que dejan en evidencia que las menores expectativas salariales no son un factor decisivo para la contratación en la mayoría de las empresas entrevistadas.

Un elemento de suma importancia es que todas las empresas de la muestra son formales y principalmente de tamaño grande<sup>30</sup>, por tanto, sus trabajadores cuentan con todos los beneficios establecidos en la ley, independientemente de su nacionalidad. Es probable que la discriminación ocurra más en empresas informales; al respecto, los datos reflejan que en Ecuador el 65% de las personas venezolanas cuentan con alguna forma de empleo, y en este grupo el 57% se encuentra en el sector informal (Banco Mundial, 2020).

Finalmente, en la última sección de las barreras tácitas se preguntó acerca de los documentos de respaldo que no pueden presentar las personas de nacionalidad venezolana en los procesos de selección. Como conclusión de las respuestas obtenidas en esta sección, se tiene que las referencias personales y laborales, la cédula y el récord policial son los documentos que en su mayoría no pueden ser fácilmente validados.

En efecto, en el Gráfico 9 se observa que la palabra más mencionada en este apartado de la entrevista fue “referencias”. Los empleadores señalaron que es muy complicado validar las referencias personales y laborales de las personas de nacionalidad venezolana. Adicionalmente, los entrevistados mencionaron comúnmente palabras como: “récord policial”, “cédula”, “título”, “visa”, “trámites”, “dificultades”, “pasaporte”, entre otras. Algunas empresas indicaron que se solicita la cédula o visa de trabajo para poder pasar las primeras etapas de los procesos de selección ya que no es posible contratar a personas de otra nacionalidad sin estos documentos. En cuanto al pasaporte, se mencionó que es un problema desde Venezuela y sus consulados, donde existen muchas complicaciones para la renovación y emisión de pasaportes. También se observó que la mayoría de las empresas efectúa una validación de título para posiciones más técnicas.

<sup>30</sup> De acuerdo con la Comunidad Andina de Naciones (CAN), una empresa grande es aquella que tiene ventas anuales mayores a \$5.000.000.



► **Gráfico 9**  
**Nube de palabras de documentos que no pueden ser fácilmente presentados y su frecuencia**



Fuente y elaboración: CIP-DT.

También se encontró que pueden existir importantes barreras de entrada en el mercado laboral para las personas venezolanas. En un caso específico se mencionó que la empresa requiere que las personas extranjeras estén al menos tres años viviendo en el país para de esta forma asegurar que cuenten con las referencias profesionales y personales, y con los documentos regularizados. Si bien esta práctica se observó solo en una de las empresas entrevistadas, complicaría mucho la inserción temprana de las personas de nacionalidad venezolana en el mercado laboral formal.

Cabe mencionar que en esta sección se encontraron muchos elementos positivos. En una de las entrevistas se señaló lo siguiente: “Las referencias personales y referencias laborales son difíciles de conseguir, pero se pueden efectuar visitas domiciliarias, conocer dónde viven y preguntar a los vecinos.

Además, se trata de ubicar a los empleadores en Venezuela. Los postulantes deben contar con permiso de trabajo, pero si no pueden regularizar su situación se les ayuda económicamente para que los consigan". Si bien esta situación positiva no ocurre en todas las empresas, un gran número lleva a cabo estas acciones, lo que deja a la vista que existen prácticas como las visitas domiciliarias, la validación de referencias en Venezuela y el apoyo económico que pueden representar una posible solución a la falta de referencias y a la regularización de las personas.

## ► 7.4. Desafíos, sugerencias y recomendaciones para contratar a personal de nacionalidad venezolana

---

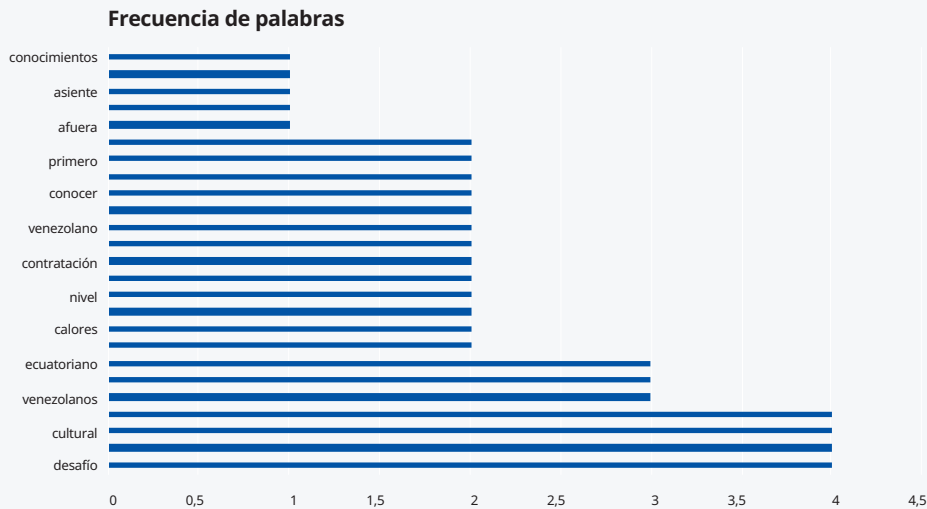
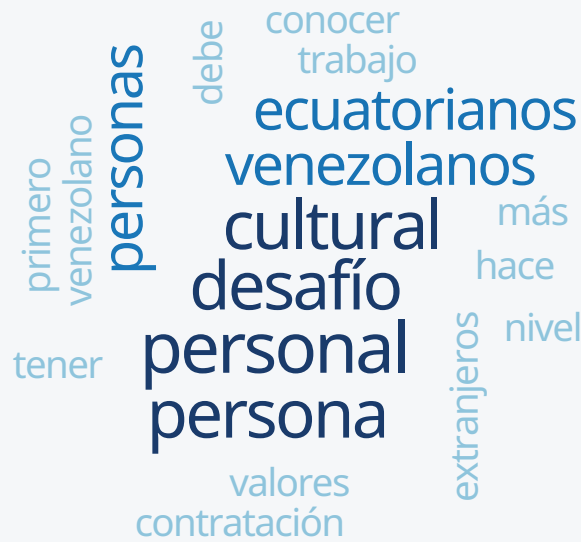
El módulo 6 de la entrevista tuvo como objetivo recopilar recomendaciones e información desde los empleadores sobre desafíos, sugerencias, percepciones y consejos al momento de contratar a personal de nacionalidad venezolana.

Las respuestas de este módulo se pueden sintetizar en los siguientes puntos.

### **Desafíos al contratar a personal de nacionalidad venezolana**

En el Gráfico 10 se puede observar que las palabras "desafío", "personal" y "cultural" fueron las más mencionadas en las respuestas.

► **Gráfico 10**  
**Nube de palabras de los desafíos al contratar a personal de nacionalidad venezolana**



Fuente y elaboración: CIP-DT.

Adicionalmente, las respuestas se pueden resumir en las siguientes clasificaciones.

**a. Cuestiones culturales relacionadas con la adaptación al clima organizacional de la empresa**

Los empleadores consideran que es un reto lograr una cohesión interna con un equipo de trabajo multicultural y mencionan que la idiosincrasia ecuatoriana podría ser un limitante. Estiman que el mayor desafío es lograr la aceptación y el cambio cultural de no discriminación e igualdad de oportunidades.

#### **b. Documentación necesaria para acceder al mercado laboral formal**

La mayoría de los entrevistados coinciden en que el mayor obstáculo para los postulantes de nacionalidad venezolana es presentar información en lo que respecta a su estatus migratorio legal que los califique para trabajar (visa, pasaporte), preparación académica (títulos convalidados), referencias personales y experiencia laboral; información con la que las empresas formales necesitan contar para luego poder validar. Adicionalmente, se mencionó que para ciertos cargos se requiere poseer experiencia en el país, como para aquellos que involucran cuestiones internas específicas, por ejemplo, los relacionados con leyes tributarias (contabilidad), aranceles ecuatorianos (comercio exterior), normativa de calidad, entre otros.

#### **c. Preferencia por lo nacional**

En varias respuestas se indicó que la concepción general en favor de lo nacional, que incluiría anteponer la contratación de personal ecuatoriano para llenar plazas de empleo, representa un desafío importante. En este sentido, algunos mencionan que el empleo es un tema de competitividad y, por tanto, la idea es contar con personal preparado para un puesto específico, sin que el factor nacionalismo influya, por lo que esta cuestión representa un desafío cultural interno.

#### **d. Nivel de empleo en Ecuador**

Algunos empleadores mencionaron que uno de los retos para la contratación está relacionado con la realidad del mercado laboral ecuatoriano. En este sentido argumentaron que no existen suficientes plazas de empleo debido al bajo desempeño económico por el que está atravesando el país.

#### **e. Validación de trayectoria en cuanto a valores y principios**

Existieron algunos comentarios respecto a la importancia de tener en cuenta los valores y principios de los postulantes a un cargo laboral. Las empresas buscan a personas que, además de su preparación y conocimiento, garanticen un nivel de confianza a nivel personal. En este sentido, se puede asumir que existe la necesidad de corroborar información, por ejemplo, de antecedentes penales o referencias personales y laborales; lo que representaría un obstáculo para los postulantes que no cuenten con esta documentación.

#### **f. Estabilidad en el puesto de trabajo**

Se comentó en las entrevistas que una contratación es una inversión, por tanto, se busca cierto grado de estabilidad en el puesto de trabajo; en este sentido, la percepción acerca de los migrantes y su continua movilización puede ser una barrera. También se mencionó que la sobrecalificación de los postulantes podría ser una dificultad, puesto que si se contrata a alguien sobrecalificado y esta persona no se mantiene en el puesto será un problema para los indicadores de retención laboral. En ciertos casos, los postulantes no consiguen la vacante debido a que su sobrecalificación no se correlaciona con las posibilidades de promoción y crecimiento que ofrece la compañía.

#### **g. Diferencias en los niveles de salario de la región**

Hubo un comentario referente a que es necesario lograr sueldos más competitivos dentro de la región. Esto está relacionado con el nivel de salario percibido en Venezuela, en consecuencia, si el nivel de salario esperado por las personas migrantes de esta nacionalidad en otros países es bajo, el nivel de vida también lo será.

### **Sugerencias que faciliten la contratación de personal de nacionalidad venezolana**

Los empleadores mencionaron las siguientes sugerencias:

#### **a. Trabajar en superar prejuicios y generalizaciones basadas en la nacionalidad de una persona.**

#### **b. Generar y fomentar programas de *on-boarding*, dada la necesidad de trabajar más con los líderes empresariales para que se conozcan en mayor profundidad los temas de diversidad**

cultural, se comprendan los beneficios de la inclusión de personas migrantes y se pueda reducir la discriminación.

- c. Potenciar las fuentes de empleo formales**, fomentando la producción para crear plazas de empleo y reducir el desempleo en general; de lo contrario, será complicado que los extranjeros consigan un espacio laboral.
- d. Reducción de costos de la documentación** que permite trabajar legalmente en Ecuador (visas), así como facilidades para su obtención. Podría ser importante promover una campaña de legalización de documentos para reducir el ingreso a la informalidad.
- e. Reducción de la rigidez legal en materia de contratos**, debido a la realidad económica del país el contrato por horas podría ser una opción para generar más fuentes de empleo formales, tanto para personas de nacionalidad venezolana como ecuatorianos.
- f. Creación de un grupo de reclutamiento** que facilite el paso de un primer filtro para el proceso de aplicación y selección de un trabajador de nacionalidad venezolana, que se encargue de levantar referencias, verificar certificados, etc.
- g. Generar mecanismos que faciliten la verificación de información** de postulantes de nacionalidad venezolana, por ejemplo, un sistema en línea que permita revisar antecedentes penales, historial laboral, algún sistema de apostillado de las referencias, entre otros, y a los que se pueda acceder tan solo con el número de pasaporte.
- h. Programa/agencia de inserción laboral** que incluya una capacitación sobre el proceso de reclutamiento, entrevista, orientación para el extranjero sobre oportunidades de inserción, posiciones a las que podría aspirar; todo esto para incrementar el encuentro entre las ofertas laborales y los perfiles profesionales. Además, pueden existir diferencias por países en las formas de evaluación, requerimientos, leyes laborales, etc., por lo que este programa podría incluir, por ejemplo, simulaciones virtuales de entrevistas básicas. Este tipo de programa podría enmarcarse como un proyecto de apoyo social brindado por profesionales del área de Recursos Humanos con el fin de generar un “semillero” para mejorar el conocimiento sobre el proceso de inserción en el mercado laboral formal del país.

### Trabas legales al contratar a personal extranjero

La mayoría de los entrevistados (55%) considera que existen trabas legales para contratar a personal extranjero; sin embargo, al profundizar en detalles, la percepción de estas dificultades se asocia principalmente a la presentación y convalidación de documentos e información. Las respuestas hacen referencia a la necesidad de la empresa y, por tanto, a la obligación de los postulantes extranjeros de presentar información documentada acerca de su estatus legal para trabajar en Ecuador (visa), preparación académica (títulos y su convalidación), experiencia y tanto referencias laborales como personales.

Adicionalmente, hubo una mención acerca de una normativa que establece un porcentaje o cupo máximo para contratación de personal extranjero; sin embargo, al contrastar esta afirmación con el departamento legal, no se encontró alguna norma al respecto, por lo que convendría aclarar que no existe impedimento alguno.

### Trámites adicionales para el empleador al contratar a una persona de nacionalidad venezolana

De manera general, los empleadores no reportan algún trámite adicional al momento de la contratación de personal extranjero venezolano, con excepción de la validación de la documentación presentada. Se menciona que el proceso para ingresar al trabajador extranjero al IESS requiere de un código que debe

ser generado por esta institución en el caso de que el extranjero no cuente con cédula ecuatoriana; sin embargo, se señala que si bien este trámite no es complejo, ha tenido retrasos en épocas de pandemia.

### **Apreciación sobre la llegada de más personas de nacionalidad venezolana al mercado laboral ecuatoriano**

El 55% de los entrevistados considera que no se incrementará la llegada de personas de nacionalidad venezolana con objetivos de inserción en el mercado laboral en Ecuador. Esta apreciación se sustenta en la realidad económica que vive el país y el estado actual de las empresas ecuatorianas como principales fuentes de plazas de empleo. Se considera que el mercado laboral cada vez es más reducido, que el pico migratorio ya pasó y que las personas venezolanas apuntan hacia otros destinos o consideran regresar a su país.

Entre las opiniones contrarias en las que se considera que seguirán llegando más inmigrantes venezolanos al país en búsqueda de empleo, se menciona que la situación de Venezuela es bastante crítica para que este fenómeno se detenga. Por eso se considera necesario contar con programas enfocados en la parte emocional y humana debido a los efectos psicológicos que genera una situación tan problemática y compleja en las personas. Así también se hace referencia a que los países no están preparados para acoger al gran número de personas en situación de desplazamiento. Otras opiniones sostienen que Ecuador es un mercado atractivo por ser una economía dolarizada; por tanto, las condiciones económicas del país por manejar su economía en dólares construyen un escenario motivador para que la gente migre al Ecuador.

### **Comentarios sobre la inclusión de personal de nacionalidad venezolana en el mercado laboral ecuatoriano dado el contexto actual**

La información recopilada en este aspecto indica una apreciación general acerca de una difícil y compleja situación económica del país, en la que el sector privado como motor de la economía y generador de empleo enfrenta problemas para mantener su actividad y, por ende, sostener el empleo actual. Se mencionaron problemas en cuanto al nivel de competitividad del país que dificulta el desarrollo del sector privado en relación con la realidad de los países vecinos. En este sentido, también se mencionó la rigidez laboral en materia de empleo y los costos laborales a los que debe enfrentarse el empleador. Se considera que la crisis llegó a todos los niveles y se tuvieron que hacer muchos despidos.

En este contexto, consideran que un grupo de personas de nacionalidad venezolana lograron insertarse en el mercado laboral formal por su nivel de calificación y experiencia comprobada; sin embargo, no existe demanda suficiente y hay personal sobrecalificado en ciertos espacios. Adicionalmente, consideran que la mala situación económica del país y el escaso espacio laboral podrían generar mayores problemas de desempleo y otros como la inseguridad.

Los entrevistados opinan que se han dado avances en la inserción de personal extranjero, pero que aún se percibe cierto nivel de xenofobia. También se menciona la necesidad de priorizar las fuentes de empleo para personas ecuatorianas.

Algunos entrevistados también perciben cierto nivel de precarización laboral entre las personas venezolanas (menor salario y condiciones más duras de trabajo) en empresas pequeñas o sectores sin controles.

## 8. Conclusiones

---

Los resultados obtenidos indican que, en el mercado laboral formal, el proceso de selección y la cobertura de vacantes están basados en la competitividad, por lo tanto, los mejores postulantes consiguen los empleos disponibles. Si bien en este proceso la nacionalidad no desempeña un papel relevante, en el proceso de postulación y reclutamiento las personas de nacionalidad venezolana pueden experimentar desigualdad de oportunidades a la hora de competir con los postulantes locales. Estas desigualdades se evidencian en los desafíos en términos de presentación y validación de documentación e información necesaria requerida por las empresas formales que cumplen con la legislación laboral y las normas de calidad.

Lo anterior indica que solo aquellos extranjeros que logren validar su capacitación, experiencia, estatus migratorio legal para trabajar, así como referencias laborales y personales, pueden optar por una posibilidad de postulación al mercado laboral formal. Así mismo, se evidenció que los problemas de tramitología afectan de mayor manera al empleado o postulante que al empleador.

Además, a pesar de que los procesos de selección se encuentran estructurados para que la elección sea objetiva, los candidatos de nacionalidad extranjera se enfrentan a barreras sobre conocimientos que son específicos al contexto ecuatoriano y requieren experiencia o estudios locales.

Adicionalmente, se puede señalar que las condiciones en las que el sector productivo opera actualmente cada vez incluyen mayores complicaciones, por lo que las plazas de empleo se ven reducidas, la capacidad de pago es menor y la actividad económica no muestra un escenario de recuperación.

## 9. Recomendaciones

---

Como recomendación general, se sugiere comenzar a trabajar en un ecosistema de inserción laboral para las personas en situación de movilidad humana que recoja:

### Estrategias para mejorar la empleabilidad de los migrantes venezolanos

- Documento que detalle las experiencias de personas venezolanas que han podido insertarse en el mercado laboral.
- Documento guía de todos los trámites que se deben efectuar en Ecuador para obtener la documentación necesaria que solicitan las empresas para llenar vacantes formales.
- Talleres y capacitación sobre cómo realizar los trámites en Ecuador.
- Documento guía de las expectativas laborales y salariales que permita entender cuáles son las condiciones de empleo en Ecuador y de esta forma evitar el problema de deserción laboral por sobreperfilamiento.
- Nivelación y equiparación de competencias, particularmente en lo relacionado con el cumplimiento de la normativa nacional (tributaria y laboral), a través de cursos acreditados por universidades o centros de educación profesionales que otorguen títulos que permitan ejercer profesiones y oficios en Ecuador.
- Certificación de competencias mediante exámenes de conocimiento, experiencia y situaciones prácticas por parte de una entidad oficial que tenga la competencia y avale la capacidad para acreditar la entrega de dichos certificados, ante la imposibilidad de demostrar mediante certificados y títulos la formación técnica o profesional por problemas de reconocimiento de títulos por parte de la autoridad.
- Registro más certero y expedito de documentos de identificación. Agilizar procesos y disminuir los problemas de tramitología para personas de nacionalidad extranjera, particularmente con la obtención de la visa de trabajo y la cédula.

### Estrategias para mejorar el reclutamiento

- Plataforma virtual que permita la visualización en línea de visas emitidas a personas en situación de movilidad humana.
- Plataforma virtual que permita la visualización de los títulos obtenidos por personas de nacionalidad venezolana.
- Talleres que brinden conocimiento sobre los requisitos de salud ocupacional, ya que ciertas posiciones los requieren y los ofertantes no cuentan con ellos.
- Agencia/plataforma que permita verificar las referencias profesionales y laborales. Uno de los principales inconvenientes en la contratación de personal de nacionalidad venezolana es la dificultad que existe para verificar este tipo de referencias. La recomendación va orientada a que un tercero pueda corroborar la información y con ello se brinde seguridad a los empleadores acerca de las referencias presentadas por los postulantes.
- Plan de sensibilización que incluya talleres de convivencia con relación a población migrante, contra las barreras culturales y de nacionalidad, para empleadores y empleados.



- Promoción del uso de plataformas de empleo –como multitrabajos.com y porfinempleo– para cargos directivos.
- Generar estrategia para que la red pública de empleo “Socio Empleo” tenga más acogida y sea otra opción para la demanda y oferta de empleo.
- Efectuar un acercamiento con la Asociación de Gestión Humana del Ecuador (ADGHE) para trabajar con los directores de recursos humanos de las principales empresas formales del país en estrategias que faciliten la inserción laboral de las personas en condición de movilidad humana.

### Evidencia de estudios similares

- Los resultados del reciente estudio de la OIT sobre los sectores con potencial para la inclusión de migrantes y refugiados venezolanos en Quito y Guayaquil indican que los de mayor potencial son el sector sanitario, el comercio electrónico, el desarrollo de *software* y la internet de las cosas. Por este motivo, se recomienda intensificar acciones para la legalización y convalidación de documentos de las personas de nacionalidad venezolana que cuenten con preparación y experiencia en estas áreas y se encuentren en situación de subempleo, desempleo o informalidad en el país. De este modo, ante la apertura de una vacante en estos sectores, los profesionales de nacionalidad venezolana podrían ingresar sin dificultades al proceso de selección.
- Adicionalmente, se sugiere que aquellos migrantes sin una preparación académica de tercer nivel o sin posibilidades de convalidación de su preparación podrían ser la población objetivo para programas que certifiquen competencias básicas en estos sectores con potencial de crecimiento.

# Bibliografía

---

- ANDI (2020). *Inclusión laboral de migrantes, una apuesta del sector privado*. Bogotá.
- Banco Mundial (2020). *Retos y oportunidades de la migración venezolana en Ecuador*. Quito.
- Caruso, G., Gomez Canon, C. y Mueller, V. (2019). Spillover effects of the Venezuelan crisis: migration impacts in Colombia. *Oxford Economic Papers*, 11.
- Carranza, E., Olivieri, S., Ortega, F. y Rivadeneira, A. (2020). The Labor Market Effects of Venezuelan Migration in Ecuador. *Policy Research Working Paper*, 9336. Washington DC: World Bank.
- CEPAL (2017). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Ceritoglu, E., Gurcihan Yunculer, H., Torun, H. y Tumen, S. (2017). The impact of Syrian refugees on natives' labor market outcomes in Turkey: evidence from a quasi-experimental design. *IZA Journal of Labor Policy*, 6 (1), 1-28.
- Chile. Código del Trabajo; 16 de enero de 2003.
- \_\_\_\_\_. Decreto ley 1094; 14 de julio de 1975.
- \_\_\_\_\_. Resolución 2087; 22 de abril de 2019.
- \_\_\_\_\_. Decreto 1000 de 1986. Diario Oficial Nro. 37420 de 9 de abril de 1986.
- \_\_\_\_\_. Decreto 1288. Diario Oficial Nro. 50673 de 2 de agosto de 2018.
- Del Carpio, X. y Wagner, M. (2015). The impact of Syrian refugees on the Turkish labor market. *Policy Research Working Paper*, 7402. Washington: World Bank.
- Ecuador. Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0006; Registro Oficial Nro. 184; 20 de febrero de 2018.
- \_\_\_\_\_. Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-172; 9 de septiembre de 2020.
- \_\_\_\_\_. Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-173; 9 de septiembre de 2020.
- \_\_\_\_\_. Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-223; 30 de octubre de 2020.
- \_\_\_\_\_. Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-222; 30 de octubre de 2020.
- \_\_\_\_\_. Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-221; 30 de octubre de 2020.
- \_\_\_\_\_. Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-220; 30 de octubre de 2020.
- \_\_\_\_\_. Código del Trabajo; Registro Oficial Suplemento Nro. 167; 16 de diciembre de 2005.
- \_\_\_\_\_. Constitución de la República del Ecuador; Registro Oficial Nro. 449; 20 de octubre de 2008.
- \_\_\_\_\_. Estatuto migratorio entre la República del Ecuador y la República Bolivariana de Venezuela; Registro Oficial Nro. 408, 19 de marzo de 2011.
- \_\_\_\_\_. Ley Orgánica de Movilidad Humana; Registro Oficial Suplemento Nro. 938; 6 de febrero de 2017.
- \_\_\_\_\_. Ley Orgánica del Servicio Público; Registro Oficial Suplemento Nro. 294; 1º de abril de 2011.
- \_\_\_\_\_. Reglamento a la Ley Orgánica de Movilidad Humana; Registro Oficial Suplemento Nro. 55; 10 de agosto de 2017.
- \_\_\_\_\_. Decreto Ejecutivo Nro. 826; Segundo Suplemento del Registro Oficial Nro. 5; 26 de julio de 2019.
- \_\_\_\_\_. Decreto Ejecutivo Nro. 1020; Registro Oficial Suplemento Nro. 168; 24 de marzo de 2020.

- INEC (2019a). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. Disponible en:  
<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/enemdu-diciembre-2019/>
- INEC (2019b). Directorio de Empresas. Disponible en:  
<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/directorio-de-empresas-2018/>
- INEC (2020a). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. Disponible en:  
<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/empleo-septiembre-2020/>
- INEC (2020b). Directorio de Empresas. Disponible en:  
<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/directoriodeempresas/>
- Ledesma, N. (2018). Ecuador Migration Trends. *The Dialogue - Migration*. BID, p. 5.
- Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana (2020). Visas. Recuperado de:  
<https://www.cancilleria.gob.ec/2020/06/15/visas-en-el-ecuador/>
- Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia (2020). Recuperado de:  
<https://www.migracioncolombia.gov.co/infografias/retorno-humanitario-colombia-ecuador>
- Mora, D. (2013). Metodología para la investigación de las migraciones. *Revista Integra Educativa*, (6)1, 13-42.
- Organización de los Estados Americanos (2020). Situación de los migrantes y refugiados venezolanos en Chile. OEA.
- Organización Internacional del Trabajo. C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración; 11 de marzo de 1957.
- \_\_\_\_\_. C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación); 10 de julio de 1962.
- Organización Internacional del Trabajo (2020). Sectores económicos con potencial para la inclusión laboral de migrantes y refugiados venezolanos en Quito y Guayaquil. Ecuador.
- Peinado, F. (2018, 5 de agosto). La mafia detrás de la diáspora venezolana. *El País*. Recuperado el 19/11/2020 de: [https://elpais.com/internacional/2018/01/29/america/1517254119\\_563359.html](https://elpais.com/internacional/2018/01/29/america/1517254119_563359.html)
- Perú. Decreto legislativo Nro. 1350; 7 de enero de 2017.
- Servicio de Rentas Internas (2020). Declaración del impuesto al valor agregado – Información del Formulario 104. Disponible en: <https://srienlinea.sri.gob.ec>

# Anexos

---

## ► Anexo 1: Cuestionario para entrevista

---

### Introducción

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Cámara de Industrias y Producción (CIP) se encuentran desarrollando un proyecto piloto que busca contribuir a la reactivación económica y productiva. Este proyecto se lleva a cabo en un contexto de apoyo a las oportunidades de empleo de la población, como una respuesta inmediata a los efectos de la pandemia en el país.

El diseño de la estrategia de reactivación y empleabilidad está condicionado a conocer la realidad pospandemia de la sociedad en general. Por lo que el primer paso consiste en obtener información actualizada de los actores sobre su posición y visión en relación con la contratación laboral, particularmente de personas que presentan alguna situación de vulnerabilidad.

Se pretende contar con información cualitativa sobre las barreras al mercado laboral y ampliar las oportunidades laborales para personas en situación de vulnerabilidad sobre la base de una entrevista estructurada.

Esta información facilitará la construcción, en una primera etapa, de recomendaciones para el diseño de la estrategia de reactivación y empleabilidad.

### Consentimiento informado

Las preguntas de esta entrevista se efectuarán a diversas empresas de distinto tamaño y sector.

Las preguntas no tienen respuestas correctas o incorrectas. Solo queremos conocer su opinión acerca de diversos temas sobre empleabilidad.

Para ello solicitamos su consentimiento para que la entrevista sea grabada exclusivamente para su posterior transcripción y análisis. Garantizamos la confidencialidad de la información, que será únicamente utilizada de forma agregada.

Consentimiento (marcar con una X):

Sí	No
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Módulo 1: Información general

1.1. Nombre de la empresa (información para ser completada por la CIP)

.....

1.2. Actividad económica de la empresa (información para ser completada por la CIP)

.....

1.3. ¿Cuál es su nombre?

.....

1.4. ¿Qué cargo ocupa en la empresa?

.....

1.5. ¿Dónde opera su empresa?

1.5.1. Local (ciudad)	
1.5.2. Nacional	
1.5.3. Regional (Sudamérica)	
1.5.4. Internacional	

## Módulo 2: Personal empleado

2.1. ¿A cuántas personas emplea actualmente su empresa?

Nro. aproximado	
-----------------	--

2.2. ¿Su empresa emplea o ha empleado a personas de diferente nacionalidad a la ecuatoriana? (marcar con una X)

Emplea actualmente	Ha empleado	No

\* Respuesta no excluyente

2.3. ¿Por qué razones su empresa contrata/ha contratado a personas de otras nacionalidades?  
Pregunta abierta

.....  
.....  
.....

2.4. ¿Ha/han formado parte de su nómina empleado/s de nacionalidad venezolana?

Sí	No

\* Si la respuesta es "Sí", continuar al módulo 3; si es "No", saltar al módulo 4.

## Módulo 3: Contratación de personal de nacionalidad venezolana

3.1. ¿Cuántos empleados de nacionalidad venezolana tiene/ha tenido su empresa?

Emplea	Ha empleado

3.2. ¿Qué tipo de cargo ocupan/han ocupado las personas de nacionalidad venezolana dentro de su empresa? (Respuestas múltiples)

- Directores y gerentes.
- Cargos científicos o intelectuales (salud, ingeniería, enseñanza, derecho, etc.).
- Administrativo (RR. HH., financiero y contable).
- Técnicos y profesionales de nivel medio (supervisores, ventas, control de operaciones, etc.).

- Operarios de máquinas y artesanos.
- Personal de apoyo (personal de aseo, choferes, repartidores, mensajeros, personal de cocina, desechos, etc.).

3.3. En su mayoría, ¿qué tipo de cargo ocuparon las personas de nacionalidad venezolana? (Respuesta de única opción)

- Directores y gerentes.
- Cargos científicos o intelectuales (salud, ingeniería, enseñanza, derecho, etc.).
- Administrativo (RR. HH., financiero y contable).
- Técnicos y profesionales de nivel medio (supervisores, ventas, control de operaciones, etc.).
- Operarios de máquinas y artesanos.
- Personal de apoyo (personal de aseo, choferes, repartidores, mensajeros, personal de cocina, desechos, etc.).

3.4. ¿Bajo qué tipo de jornada laboral está/estuvo contratada la mayoría de los trabajadores de nacionalidad venezolana?

Tiempo completo	Tiempo parcial	Otra (especifique)

3.5. ¿Con qué tipo de contrato labora la mayoría de los trabajadores de nacionalidad venezolana?

Indefinido	Eventuales	Por obra cierta	Ocasionales	De temporada
De aprendizaje	Especial emergente	Obra o servicio determinado dentro del giro del negocio	Individual	Colectivo
Servicios profesionales	Otro (especifique):			

3.6. ¿Cómo obtuvo el puesto su personal de nacionalidad venezolana?

Mejor postulante	No había más postulantes	Salario esperado	Responsabilidad Social Corporativa	Programa de inserción laboral del Gobierno/ agencia de cooperación
Otro (especifique) Ej.: Recomendación				

3.7. ¿Qué tipo de visa tiene su personal de nacionalidad venezolana?

Unasur	Trabajo	Humanitaria	VERHU (temporal)	Turismo	No sabe	Otro (especifique)

3.8. Califique el nivel de desempeño de la mayoría de los trabajadores de nacionalidad venezolana en su empresa.

Excelente (4)	Bueno (3)	Insuficiente (2)	Inaceptable (1)

3.9. De los siguientes métodos de selección laboral, ¿cómo valida el perfil profesional del postulante?

Perfil profesional documentado (validación de documentos, por ej.: validación de título)	Prueba de competencias	Entrevista	Otros requisitos (por ej.: récord policial)

3.10. ¿Qué podría mencionar acerca de las habilidades blandas (liderazgo, comunicación y escucha efectiva, planificación y gestión del tiempo, etc.) de su personal de nacionalidad venezolana?  
Pregunta abierta

.....

.....

.....

3.11. ¿Qué tipo de beneficios obtiene su empresa al contratar a personas de nacionalidad venezolana?  
Pregunta abierta

- Cuentan con experiencia y enriquecen las competencias del equipo.
- Tienen disposición para movilizarse ya que no poseen lazos familiares en determinada ciudad del país.
- Aportan para el enriquecimiento cultural.
- Equipos diversos propician diferentes opciones en la resolución de problemas y aportan nuevas ideas.
- Oportunidad para que otros empleados aprendan nuevas habilidades, comportamientos y valores.
- Mejora la motivación de los empleados actuales.
- Otro (especifique cuál):  
.....  
.....  
.....

3.12. ¿Ha identificado alguna situación negativa al contratar a trabajadores de nacionalidad venezolana?  
Pregunta abierta

- Problemas de comunicación debido a cuestiones culturales.
- Falta de aceptación por parte de otros empleados.
- Diferentes conceptos de trabajo y deberes que lo acompañan.
- Menor calidad del trabajo en comparación con los estándares de la empresa.
- Deterioro del clima de cooperación en la empresa.
- Deterioro de la motivación laboral entre los empleados.
- Dificultades para la gestión de equipos multiculturales.

Otro (especifique cuál):

.....

.....

.....

**Módulo 4: No contratación de personal de nacionalidad venezolana**

4.1. En su empresa, ¿han postulado a personas de nacionalidad venezolana para algún cargo laboral?

Sí	No

\*Si responde "No", continuar con la pregunta 4.5.

4.2. ¿Para qué tipo de cargos se han postulado las personas venezolanas?

- Directores y gerentes.
- Cargos científicos o intelectuales (salud, ingeniería, enseñanza, derecho, etc.).
- Administrativos (RR. HH., financiero y contable).
- Técnicos y profesionales de nivel medio (supervisores, ventas, control de operaciones, etc.).
- Operarios de máquinas y artesanos.
- Personal de apoyo (personal de aseo, choferes, repartidores, mensajeros, personal de cocina, desechos, etc.).

4.3. ¿Por qué no obtuvo el puesto?

Hubo un mejor postulante	No cumplía con el perfil profesional	No cumplía con documentación (por ej.: visa, récord)	Requisitos específicos de la empresa	Otro (especifique)

4.4. ¿Cuál es su percepción respecto a la formación profesional de las personas de nacionalidad venezolana? ¿Por qué? Pregunta abierta

Excelente (5)	Buena (4)	Regular (3)	Insuficiente (2)	Inaceptable (1)

.....

.....

.....

4.5. ¿Por qué razones no emplea a personas de nacionalidad venezolana? Pregunta abierta

- Debido a las barreras legales o de tramitología (emplear a extranjeros es un procedimiento muy complicado).
- Debido a la ya alta tasa de desempleo, el trabajo debería ofrecerse primero a los ciudadanos de nuestro país.
- No cumplen con las cualificaciones.
- Causan problemas a los empleados en términos de comunicación y comprensión cultural.



- La gestión de equipos formados por personas de diferentes orígenes nacionales es problemática.
- Permisos excesivos.
- Baja productividad.
- Los extranjeros no están interesados en trabajar aquí.
- Otro (especifique cuál):

.....

.....

.....

4.6. De los siguientes métodos de selección laboral, ¿cómo se efectúa la selección de su personal?

Prueba de competencias	Perfil profesional documentado	Entrevista	Otra

4.7. ¿Considera que las empresas que contratan a personal venezolano tienen mayor o menor productividad?

.....

.....

.....

4.8. ¿Cómo cree que influye/influyó la migración venezolana en el mercado laboral ecuatoriano?

Positivamente	Negativamente	No influyó/influye

Explique:

.....

.....

.....

### Módulo 5: Barreras tácitas

5.1. Si tuviera que elegir para ocupar una vacante en su empresa entre dos postulantes que cuentan con los mismos niveles académicos, experiencia laboral y expectativa de salario, y la única diferencia entre ellos es su nacionalidad (uno de ellos es ecuatoriano), ¿a cuál seleccionarías?

.....

.....

.....

5.2. En el caso de que tuviese que elegir entre dos postulantes con el mismo nivel académico y laboral, con la única diferencia de que la expectativa salarial de la persona de nacionalidad venezolana es menor que la de la ecuatoriana, ¿a cuál seleccionarías? ¿Por qué?

Postulante de nacionalidad venezolana	Postulante de nacionalidad ecuatoriana	Otro (explique)

Describe el motivo de la selección:

.....

.....

.....

5.3. En sus procesos de selección, ¿qué documentos no pueden presentar las personas de nacionalidad venezolana? Por ejemplo, récord policial, referencias laborales, etc.

.....

.....

.....

**Módulo 6: Desafíos, sugerencias y recomendaciones para contratar a personal de nacionalidad venezolana**

6.1. ¿Cuáles cree que son los mayores desafíos al contratar a personal de nacionalidad venezolana?

.....

.....

.....

6.2. ¿Qué facilitaría la contratación de personal de nacionalidad venezolana en su empresa?

.....

.....

.....

6.3. ¿Cree que hay trabas legales para la contratación de personal extranjero?

Sí	No	Desconoce

\*Si la respuesta es "Sí", se requiere detalle.

¿Cuáles?

.....

.....

.....

6.4. ¿Conoce si existe algún trámite adicional que deba realizar el empleador al contratar a una persona de nacionalidad venezolana?

.....

.....

.....

6.5. ¿Considera que llegarán más venezolanos al mercado laboral ecuatoriano en los próximos años?  
¿Qué opina al respecto?

Sí	No	Desconoce

.....

.....

.....

6.6. En el contexto actual, ¿qué nos puede comentar sobre la inclusión de personal de nacionalidad venezolana en el mercado laboral ecuatoriano?

.....

.....

.....







**Organización  
Internacional  
del Trabajo**

Oficina de la OIT para los Países Andinos

Centro Corporativo Ekopark  
Torre 4, piso 3  
Vía a Nayón y Av. Simón Bolívar  
Quito - Ecuador

(593) 23824240  
<https://www.ilo.org/ecuador>

 OITAndina