

Tipo de artículo: Artículo original

# Insuficiencias de regulación normativa en el procedimiento de la contratación de extranjeros residentes en el Ecuador dentro del sector privado

## *Insufficiencies in regulatory regulation in the procedure for hiring foreigners residing in Ecuador within the private sector*

Gabriela Leonor Rodríguez Conforme <sup>1\*</sup> , <https://orcid.org/0009-0000-5387-1748>

María Elisa Zambrano Párraga <sup>2</sup> , <https://orcid.org/0009-0001-0715-1202>

Johanna Irene Escobar Jara <sup>3</sup> , <https://orcid.org/0000-0002-9053-8060>

Holger Geovanny García Segarra <sup>4</sup> , <https://orcid.org/0009-0009-2499-762X>

<sup>1</sup> Abogada de la República del Ecuador. Maestrante Universidad Bolivariana del Ecuador – UBE. Durán – Guayas. [glrodriguez@ube.edu.ec](mailto:glrodriguez@ube.edu.ec)

<sup>2</sup> Abogada de la República del Ecuador. Maestrante Universidad Bolivariana del Ecuador – UBE. Durán – Guayas. [mezambranop\\_ab@ube.edu.ec](mailto:mezambranop_ab@ube.edu.ec)

<sup>3</sup> Abogada de la República de Ecuador. Docente de posgrado. Universidad Bolivariana del Ecuador (UBE). [jiescobarj@ube.edu.ec](mailto:jiescobarj@ube.edu.ec)

<sup>4</sup> Abogado de la República de Ecuador. Coordinador de Maestría. Universidad Bolivariana del Ecuador (UBE). [hggarcias@ube.edu.ec](mailto:hggarcias@ube.edu.ec)

\* Autor para correspondencia: [glrodriguez@ube.edu.ec](mailto:glrodriguez@ube.edu.ec)

### Resumen

La presente investigación se centra en la reforma del numeral 1 del artículo 60 de la Ley Orgánica de Movilidad Humana de Ecuador, buscando mejorar el marco regulatorio para el tratamiento de trabajadores extranjeros. A través de una sistematización exhaustiva del sustento teórico, se estableció un marco conceptual que respalda la necesidad de la reforma, contribuyendo a un entendimiento más profundo del contexto de la movilidad humana. Se llevó a cabo un diagnóstico del problema mediante encuestas a trabajadores migrantes, entrevistas con expertos y consultas a 123 operadores jurídicos, logrando identificar de manera precisa los desafíos que enfrenta esta población y las percepciones de los profesionales en el ámbito legal. A partir de este diagnóstico, se propuso una modificación que contempla un trato diferenciado hacia los migrantes, así como la flexibilización de la exigencia de tiempo determinado para la obtención de visas de trabajo, lo que facilitaría su inclusión en el mercado laboral. La validación de esta propuesta fue significativa, evidenciando su coherencia con los estándares internacionales de derechos humanos y recibiendo apoyo unánime por parte de los expertos consultados. Complementariamente, se desarrolló un sistema de gestión de la información que permitirá el monitoreo efectivo de la implementación de la reforma y la recopilación de datos para futuras adecuaciones normativas. En conjunto, estos hallazgos subrayaron la relevancia de la propuesta en términos de mejorar las condiciones laborales de los migrantes en Ecuador, promoviendo su inclusión y respeto a sus derechos, y sentando las bases para un enfoque más integral y humano en la legislación de movilidad.

**Palabras clave:** derecho laboral; sistema informático; movilidad humana; trabajadores

### Abstract

*This research focuses on the reform of numeral 1 of article 60 of the Organic Law on Human Mobility of Ecuador, seeking to improve the regulatory framework for the treatment of foreign workers. Through an exhaustive systematization of the theoretical*



Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

*support, a conceptual framework was established that supports the need for the reform, contributing to a deeper understanding of the context of human mobility. A diagnosis of the problem was carried out through surveys of migrant workers, interviews with experts and consultations with 123 legal operators, managing to accurately identify the challenges faced by this population and the perceptions of professionals in the legal field. Based on this diagnosis, a modification was proposed that contemplates a differentiated treatment towards migrants, as well as the flexibility of the requirement of a certain time to obtain work visas, which would facilitate their inclusion in the labor market. The validation of this proposal was significant, evidencing its coherence with international human rights standards and receiving unanimous support from the consulted experts. In addition, an information management system was developed that will allow for effective monitoring of the implementation of the reform and the collection of data for future regulatory adjustments. Taken together, these findings underlined the relevance of the proposal in terms of improving the working conditions of migrants in Ecuador, promoting their inclusion and respect for their rights, and laying the foundations for a more comprehensive and humane approach in mobility legislation.*

**Keywords:** labor law; computer system; human mobility; workers

**Recibido:** 06/07/2024  
**Aceptado:** 25/09/2024  
**En línea:** 30/09/2024

## Introducción

En los últimos años, Ecuador ha experimentado un notable incremento en la afluencia de migrantes, convirtiéndose en uno de los países que más recibe a esta población (Arandia Zambrano et al., 2021). Ante esta situación, los gobernantes del país enfrentan el desafío de gestionar de manera efectiva la llegada de migrantes, lo que plantea la interrogante: ¿Qué acciones se deben emprender? En este sentido, resulta fundamental establecer figuras jurídicas que faciliten el proceso de acogida de migrantes, de manera que no represente una carga excesiva para la administración central del Ecuador.

El primer problema que deriva de este desequilibrio migratorio es la escasez de empleo, dado que las empresas privadas suelen priorizar sus intereses particulares y su crecimiento depende de las utilidades generadas (Jacques et al., 2019). La búsqueda de un equilibrio migratorio debe comenzar desde el momento en que un inmigrante ingresa al territorio ecuatoriano, puesto que ello permitiría un control más efectivo sobre cada individuo (Gámez Pérez et al., 2020). En este contexto, Ecuador se enfrenta a varios desafíos que requieren regulación en el proceso de contratación de personas migrantes (Alvarado Escobar, 2019). Entre estos desafíos se encuentra la necesidad de implementar un ingreso regulado y estricto al país, que facilite un manejo adecuado de la migración y sus implicaciones en el mercado laboral.

La contratación de extranjeros en Ecuador por parte de empresas privadas puede estar influenciada por diversos factores que reflejan tanto las condiciones del mercado laboral como las políticas económicas del país (Andinos, 2020). En investigaciones previas, se han presentado algunas de las razones principales por las cuales las empresas pueden mostrar reticencia a contratar a extranjeros (Andrade Ureña, 2022).



En primer lugar, las empresas a menudo prefieren contratar a ciudadanos locales debido a la familiaridad con el mercado ecuatoriano. Los trabajadores locales suelen tener un mejor entendimiento de la cultura, el idioma y las normas laborales, lo que puede facilitar la integración en el equipo de trabajo y la comunicación efectiva con los clientes y proveedores. Esta comprensión local puede ser crucial, especialmente en roles que requieren interacción constante con la comunidad.

Además, las leyes laborales en Ecuador establecen ciertos requisitos y restricciones para la contratación de extranjeros. Aunque se permite la contratación de personal extranjero, las empresas deben cumplir con regulaciones específicas, como la obtención de licencias de trabajo y la justificación de la necesidad de contratar a un extranjero en lugar de un ciudadano ecuatoriano, pero estos procesos pueden resultar engorrosos y desmotiva a las empresas privadas a buscar talento fuera de sus fronteras.

La estabilidad económica y el desempleo también juegan un papel importante. En períodos de alta tasa de desempleo, las empresas pueden sentirse presionadas por la opinión pública y por las políticas gubernamentales que fomentan la contratación de locales, lo que puede hacer que las empresas sean más cautelosas al contratar extranjeros. Uno de los aspectos a considerar es la percepción de costos. Las empresas pueden pensar que el proceso de integración y la posible necesidad de ofrecer salarios más altos para atraer a extranjeros con habilidades específicas pueden no justificar los beneficios, especialmente si existen candidatos nacionales adecuadamente calificados (Arias Marín et al., 2020).

La creciente afluencia de extranjeros que buscan oportunidades laborales en Ecuador ha puesto de relieve la necesidad urgente de analizar las insuficiencias de regulación normativa en el procedimiento de contratación de extranjeros residentes en el sector privado (Benlloch-Doménech & Barbé-Villarubia, 2020). La inmigración ha alcanzado un alto nivel en el último año, con estadísticas del Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos que indican una tasa de desempleo del 3.2% para el año 2023, lo que se traduce en 264.796 extranjeros desempleados, convirtiéndose en un problema de carácter social.

A medida que el país se convierte en un destino cada vez más atractivo para migrantes, es imperativo que se reevalúe el marco legal actual que rige estas contrataciones. Esta revisión permitirá identificar las lagunas y deficiencias existentes que podrían obstaculizar tanto la integración efectiva de los migrantes en el mercado laboral ecuatoriano como el cumplimiento de los derechos laborales establecidos por la legislación. Un análisis exhaustivo de estas insuficiencias puede contribuir a la formulación de políticas más efectivas y equitativas, garantizando así un entorno laboral justo para todos los trabajadores, independientemente de su origen (Gamez Lema, 2020).

En este sentido, es necesario realizar un análisis de la normativa emitida para el efecto a fin de considerar una posible reforma o una acción de inconstitucionalidad ya que todos quienes pisan suelo de ecuatoriano presuntamente se



encuentran en las mismas condiciones; y por ende debe ser menos rigurosa la entrada de extranjeros al sector privado de Ecuador .

Específicamente, el Reglamento a la Ley Orgánica de Movilidad Humana determina algunos requisitos; y es así en la que a través de un procedimiento administrativo se puede solicitar un tipo de visa permanente o temporal según corresponda y de esta manera se puede acceder a un trabajo; en tal virtud esto significa un trámite burocrático, en los cuales pocos migrantes logran el objetivo de adquisición de visa (Arango, 2007).

En este procedimiento se genera un desafío importante, ya que algunas empresas que contratan personal extranjero lo realizan sin que estos sean regularizados como lo señala en la normativa vigente; y, provoca degradación, explotación laboral entre otras vulneraciones a los derechos humanos. Esta situación resalta la necesidad de analizar la norma jurídica pertinente, a fin de establecer que los requisitos para entregar la visa son de poco cumplimiento.

Dentro de este análisis es necesario que se puntualice la falta de inclusión a las personas que se encuentran en calidad de movilidad humana ya que algunos se encuentran en una vulnerabilidad considerable e incluso en alto riesgo, ya sea por su condición de ser niños niñas o adolescentes, falta de recursos, por el idioma entre otros, por lo tanto, es necesario que dentro de la normativa sea practicado el buen trato a las personas migrantes.

Basado en el análisis realizado, se formula el siguiente problema de la investigación: ¿Cómo los requisitos de las empresas privadas para la contratación de extranjeros en el Ecuador impiden la regularización laboral del trabajador? El análisis parte de la siguiente Hipótesis de la investigación: Los requisitos de las empresas privadas para la contratación de extranjeros en el Ecuador vulneran derechos laborales reconocidos en la constitución e impiden la contratación. Para dar respuesta al problema de la investigación identificado, se definió como objetivo general: proponer una modificación al numeral 1 del artículo 60 de la Ley Orgánica de Movilidad Humana en razón al trato diferenciado y a la exigencia de las empresas privadas de portar visa de trabajo a las personas extranjeras. Siendo necesario alcanzar los siguientes objetivos específicos:

1. Sistematizar el sustento teórico de la investigación que permita una comprensión de la regularización laboral del trabajador extranjero en el Ecuador.
2. Diagnosticar el problema referente a los requisitos que establecen las empresas privadas al contratar a personas extranjeras.
3. Desarrollar un sistema de gestión de la información para monitorear el proceso de propuesta y actualización de la reforma.



4. Proponer una modificación al numeral 1 del artículo 60 de la Ley Orgánica de Movilidad Humana en razón al trato diferenciado y a la exigencia de las empresas privadas de portar visa de trabajo a las personas extranjeras, además de no otorgarles un tiempo determinado para la obtención de la Visa.
5. Validar la propuesta de modificación al numeral 1 del artículo 60 de la Ley Orgánica de Movilidad Humana.

## Materiales y métodos

El enfoque de la investigación se presenta como mixto, combinando métodos cuantitativos y cualitativos para ofrecer una perspectiva integral sobre el empleo de extranjeros en Ecuador. A través de los métodos cuantitativos, se analizaron datos estadísticos relacionados con la contratación de mano de obra extranjera, lo que permitió identificar tendencias generales. Simultáneamente, los métodos cualitativos facilitaron la exploración de las experiencias y percepciones tanto de empleadores como de trabajadores, aportando un análisis profundo sobre las barreras y oportunidades existentes en este ámbito.

El alcance de la investigación es descriptivo y explicativo. Se detallaron las normativas vigentes y los procedimientos legales y administrativos relacionados con el mercado laboral de trabajadores extranjeros, presentando así un panorama claro de la situación actual. Además, se identificaron y analizaron las causas de los desafíos regulatorios en la contratación de extranjeros en el sector privado ecuatoriano, investigando cómo las políticas migratorias, la legislación laboral y factores económicos y sociales desempeñan un papel en este contexto.

El diseño de la investigación fue no experimental, siguiendo la definición de (Agudelo et al., 2008), donde se observó la realidad sin intervenir en ella. Asimismo, el diseño adoptado fue de corte transversal, siguiendo a (Rodríguez & Mendivelso, 2018), ya que se analizó la frecuencia de los problemas centrales mediante encuestas dirigidas a profesionales del derecho con conocimiento en materia de movilidad humana, abarcando el período del 1 de enero al 31 de diciembre de 2023. Esto permitió reafirmar la problemática de la investigación y plantear mejoras al sistema migratorio que garanticen el respeto al derecho de libre contratación, asegurando que tanto las personas extranjeras como los ciudadanos ecuatorianos sean tratados con igualdad ante la ley. Adicionalmente, se emplearon los siguientes métodos de la investigación:

- **Método histórico-lógico:** Se llevó a cabo una investigación histórica para determinar cómo los extranjeros residentes en Ecuador han cumplido con los requisitos establecidos en la ley, proporcionando un contexto sobre la evolución de la normativa de movilidad humana.
- **Método lógico-racional:** Se aplicó una argumentación e interpretación jurídica de las normas vigentes, lo que permitió identificar y establecer soluciones a los problemas relacionados con la contratación de extranjeros en el país.



- **Método lege ferenda:** Se propusieron cambios legislativos fundamentados en el análisis de la contratación de extranjeros en Ecuador, buscando así mejorar el marco legal que regula la situación de los migrantes en el sector privado.
- **Método de procesamiento de datos:** Se realizaron encuestas para recopilar información específica, evaluando la posible reforma al numeral 1 del artículo 60 de la Ley de Movilidad Humana. Esta recopilación tuvo como objetivo verificar y reafirmar la existencia de transgresiones al derecho a la igualdad para aquellos extranjeros que requieren visa de trabajo para acceder al sector privado.

### **Población y muestra: Ciudad de Quevedo**

La población se determinó en virtud de la cantidad de trabajadores extranjeros que se encuentran actualmente prestando relaciones laborales en el sector agrícola de la ciudad de Quevedo, dicha población asciende actualmente a 25000 aproximadamente. La muestra se obtuvo a través del método utilizado que en este caso fue la calculadora Question Pro, la cual es una herramienta tecnológica aprobada científicamente y cuenta con un nivel de confianza de 95% y un margen de error del 5% arrojando así que la cantidad de empleados extranjeros a encuestar sea de 379.

Así mismo, se contactó a un total de 123 profesionales y expertos en derecho laboral y migratorio, vinculados a procesos de movilidad humana y contratación de personal extranjero, para ser encuestados en el marco de esta investigación. Los criterios de inclusión para seleccionar la muestra de profesionales incluyeron la experiencia mínima de tres años en el campo del derecho laboral o migratorio, la especialización en temas relacionados con la movilidad humana, y la capacidad demostrada para asesorar en aspectos jurídicos de la contratación de trabajadores extranjeros.

Adicionalmente, se tuvo el privilegio de entrevistar a 5 ilustres profesionales ecuatorianos, cuya información fue de gran valor para sustentar la propuesta de esta investigación. Además, se contó con un panel de 5 expertos que accedieron a validar la propuesta de reforma presentada en esta investigación, lo que garantiza que las recomendaciones formuladas estén respaldadas por profesionales con un amplio conocimiento en la materia y una trayectoria comprobada en la gestión de asuntos legales relacionados con la migración y el empleo.

## **Resultados y discusión**

La contratación de extranjeros en el Ecuador se ha presentado como un reto a gran escala, porque no todos los migrantes que se encuentran en el país, tienen su estadía regularizada conforme las leyes ecuatorianas, lo que ha provocado que exista un gran desabastecimiento de empleo y gran cantidad de mendicidad. En este sentido (Lara et al., 2016) menciona que el andamiaje jurídico requiere una modificación en la cual se evite la mendicidad y la delincuencia.

(Alvarado Escobar, 2019) sostiene que la inclusión laboral de extranjeros en Ecuador se ha convertido en una perspectiva esencial para el desarrollo, dado que la normativa existente tiende a ser excluyente para aquellos que buscan



acceder a empleos con remuneración justa y derechos laborales adecuados. Por su parte, (Santi & Clavijo, 2020) afirman que las políticas migratorias deben ir más allá de la responsabilidad nacional, requiriendo una cooperación internacional que facilite la creación de un entorno inclusivo entre extranjeros y locales. Esta colaboración es fundamental para desarrollar políticas públicas que promuevan el desarrollo humano y económico, así como acciones laborales que contribuyan a reducir el desempleo, la delincuencia y las violaciones de derechos humanos entre la población migrante y el sector privado.

(Arias Marín et al., 2020) destacan que una significativa porción del sector informal en Ecuador está constituida por migrantes, quienes se encuentran principalmente en actividades como la venta en semáforos, buses y parques, o dedicándose a la mendicidad. Esta situación demanda soluciones urgentes y la implementación de políticas públicas que regulen las actividades laborales de los inmigrantes. (Andinos, 2020) argumenta que es necesario crear una política de inclusión laboral o, alternativamente, realizar reformas a la Ley Orgánica de Movilidad Humana que faciliten la creación de emprendimientos para los trabajadores informales inmigrantes. Esto contribuiría a establecer un marco económico que garantice derechos laborales tanto para ecuatorianos como para extranjeros.

Desde una perspectiva más amplia, (Novick, 2018) enfatiza la necesidad de que cada estado defina una normativa clara y consistente, con aplicación inmediata, puesto que el sector laboral debe centrarse en el desarrollo nacional, en lugar de enfocarse en la situación migratoria individual. Esto sugiere que los trámites innecesarios para la obtención de visas complican la situación de derechos de las personas. Además, (Zapata Pusay & Oraisaca Palma, 2024) subrayan la importancia de regular las actividades informales de los migrantes, destacando la capacidad del Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana para crear normativas que promuevan un desarrollo integral para quienes se encuentran en movilidad humana, dado que el trabajo es una fuente crucial de ingresos que permite el crecimiento personal y profesional.

Por su parte, (Tipanluisa, 2011) menciona que en Ecuador no existe una política migratoria que genere un sentido de confianza real para las personas que residen en el país, lo que lleva a una falta de adecuada normativa y la necesidad de implementar medidas que respeten los derechos humanos. (Gámez Pérez et al., 2020) señala que una porción significativa de migrantes que enfrentan violencia proviene de Venezuela, y muchas mujeres experimentan hostigamiento y violencia de género. A partir de esta investigación, se concluye que las personas en calidad de movilidad humana suelen ser víctimas de maltrato y hostigamiento, especialmente en el ámbito laboral.

Por otro lado, (Geronimi et al., 2004) argumentan que los estudios internacionales sobre migración deben enfocarse en la búsqueda de equidad y lucha por la fuerza laboral, proporcionando así la capacidad para implementar acciones que garanticen igualdad y respeto a los derechos humanos de los migrantes en el ámbito laboral. (Picerno) enfatiza en su



investigación en la ciudad de Quito que es necesario establecer ofertas de empleo específicamente dirigidas a la comunidad de movilidad humana, sugiriendo la creación de un nuevo programa migratorio.

(Chávez Núñez, 2006) subraya que los derechos humanos son fundamentales en la lucha contra la discriminación, y que, en Ecuador, es crucial regular la migración para reforzar los derechos relacionados con las oportunidades laborales. (Moraes et al., 2012) enfatizan que los Estados deben cooperar para crear oportunidades laborales para aquellos en situación de movilidad humana, vinculándose así con los principios del derecho internacional humanitario. Finalmente, (Yapud Ibadango) reporta en su investigación que en Otavalo, migrantes de Perú, Colombia y otros países se encuentran en condiciones de mendicidad, señalando que se ha intentado coordinar con las autoridades locales para regularizar sus estatus y condiciones migratorias, sin haber recibido respuestas efectivas. En este análisis es necesario tener en cuenta los siguientes aspectos:

#### **Aspectos legales y burocráticos**

- **Cumplimiento de las normativas migratorias:** La contratación de extranjeros en Ecuador está regulada por la Ley Orgánica de Movilidad Humana, que establece los requisitos para la obtención de visas de trabajo y permisos de residencia. El proceso puede ser complicado y prolongado, requiriendo la presentación de múltiples documentos y el cumplimiento de diversos trámites administrativos. Las empresas deben asegurarse de que sus empleados extranjeros tengan la documentación adecuada para evitar sanciones legales.
- **Cuota de contratación:** Ecuador tiene una normativa que establece que al menos el 90% de la nómina de una empresa debe estar compuesta por trabajadores nacionales. Esto limita la cantidad de extranjeros que una empresa puede contratar y puede dificultar la obtención de talento extranjero altamente especializado.

#### **Aspectos económicos**

- **Costos de contratación y relocalización:** Contratar a trabajadores extranjeros puede implicar costos adicionales significativos. Estos costos pueden incluir los trámites de visas y permisos, así como los gastos de relocalización, tales como el transporte, alojamiento y asistencia para la adaptación al nuevo entorno. Las empresas deben evaluar si estos costos adicionales son sostenibles y justificados en términos del valor que el trabajador extranjero aporta a la organización.
- **Competencia con la mano de obra local:** La contratación de extranjeros puede generar tensiones en el mercado laboral local, especialmente si se percibe que los extranjeros están ocupando puestos de trabajo que podrían ser desempeñados por nacionales. Esto puede llevar a conflictos laborales y sociales, así como a una posible intervención de las autoridades laborales para proteger el empleo local.



Además del análisis realizado, se debe examinar la máxima legislación ecuatoriana, dado que la Constitución de la República del Ecuador, tiene principios y garantías determinados por las leyes modernas que son aplicables en un Estado de derechos y justicia, por ende se puntualiza que cada institución perteneciente a la administración pública debe garantizar los derechos consagrados en la Carta Magna, tomando en consideración que los principios constitucionales son aquellos mecanismos que hacen efectivos los derechos de sus ciudadanos. Es así que la Constitución tiene objetivos en los cuales el primer evaluador es el pueblo libre y soberano, de ahí vienen las normas consiguientes como los tratados internacionales y demás normas jurídicas contempladas en el artículo 425 de la misma norma suprema, es decir, por más que sean ecuatorianos y/o extranjeros están bajo el manto de la aplicación directa de la constitución y sus principios. De esta forma se puede determinar que, en Ecuador no existe ninguna persona que no pueda comparecer a exigir los derechos, por lo que los extranjeros tienen derecho a:

1. Comparecer ante cualquier autoridad pública no judicial a exigir el cumplimiento de sus derechos.
2. Derecho a un trato igualitario y libre de discriminación.
3. A un empleo digno y una remuneración justa.
4. A ser reparado integralmente de ser víctima de cualquier vulneración de derechos.

### Encuesta a trabajadores extranjeros del cantón Quevedo

Se realizó una encuesta a un grupo de 379 trabajadores extranjeros que actualmente desempeñan sus actividades laborales en el sector agrícola de la ciudad de Quevedo. Esta encuesta se realizó con el objetivo de obtener información relevante sobre la situación laboral y los desafíos que enfrentan estos trabajadores en su día a día, con el fin de identificar áreas clave de intervención y apoyo. Del total de encuestas entregadas, fueron completadas 317. A continuación se resumen los resultados:

¿Cuál ha sido su principal dificultad para obtener una visa laboral en Ecuador?

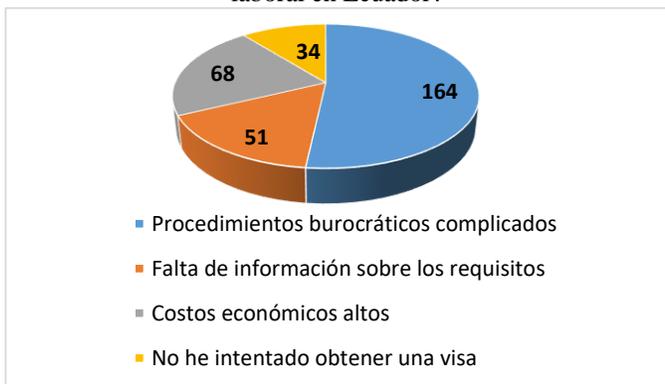


Figura 1. Dificultad para obtener una visa laboral.

¿Con qué frecuencia ha enfrentado amenazas o coerciones en su trabajo por su condición migratoria?

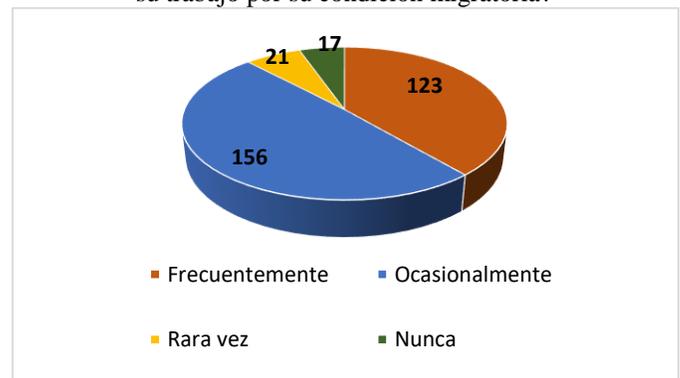


Figura 2. Amenazas o coerciones en su trabajo.



Los resultados de la encuesta, respondida por 317 trabajadores extranjeros, revelan una realidad preocupante respecto a las dificultades que enfrentan en Ecuador. En relación con la obtención de una visa laboral, la mayoría de los encuestados (51.73%) identificó los procedimientos burocráticos complicados como su principal dificultad; mientras que el 21.45% señaló que los costos económicos son un obstáculo significativo, y el 16.08% carecen de información suficiente sobre los requisitos necesarios.

Además, la encuesta muestra que las amenazas y coerciones en el lugar de trabajo son una preocupación constante para estos trabajadores: Un 38.80% indicó haber enfrentado amenazas frecuentemente y el 49.21% ocasionalmente, lo que evidencia un entorno laboral hostil asociado a su condición migratoria.

¿Ha sido víctima de explotación laboral por su estatus irregular?



Figura 3. Dificultad para obtener una visa laboral.

¿Cuál es su nivel de ingresos en comparación con el costo de vida en Ecuador?

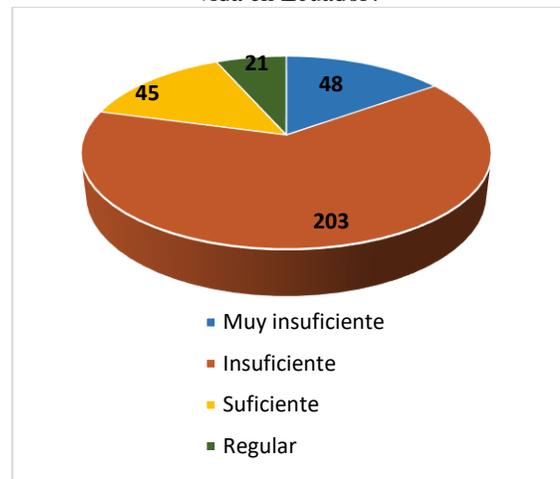


Figura 4. Nivel de ingresos.

En términos de explotación laboral, más de la mitad de los encuestados (60.25%) afirmaron haber sido víctimas de explotación en múltiples ocasiones, esto constituye una cifra muy alarmante; mientras que un 21.13% expresó temor a ser explotados. En cuanto a los ingresos, la mayoría (79.17%) consideró que sus ingresos son insuficientes en comparación con el costo de vida, lo que agrava su situación económica.



¿Cuáles son las consecuencias más graves que ha enfrentado debido a su condición laboral?



Figura 5. Consecuencias de su condición laboral.

¿Qué apoyo cree que sería más útil para mejorar su situación laboral y personal?

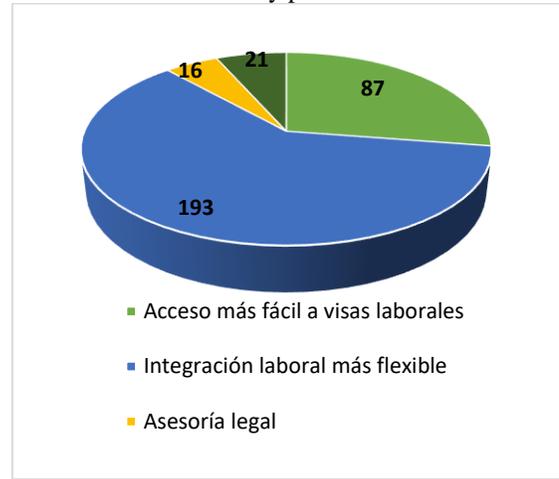


Figura 6. Apoyo para mejorar su situación laboral y personal.

Las consecuencias de las dificultades por las que atraviesan los extranjeros en el sector laboral son graves; el 52.68% de los trabajadores mencionaron experimentar una combinación de pobreza extrema, problemas de salud y exclusión social. Al preguntar sobre el apoyo más útil que necesitarían, el 60.88% de los encuestados abogaron por integrar más flexiblemente a los trabajadores extranjeros en el mercado laboral, mientras que un 27.44% consideraron que un acceso más fácil a visas laborales sería fundamental. Estos hallazgos destacan la urgente necesidad de abordar las problemáticas que enfrentan los trabajadores migrantes en el país, así como de implementar políticas que promuevan su integración y protección laboral.

### Encuesta a operadores jurídicos

Se llevó a cabo una encuesta dirigida a un total de 123 profesionales y expertos en derecho laboral y migratorio, con el objetivo de conocer sus perspectivas sobre los desafíos relacionados con la contratación de mano de obra extranjera en el sector privado. La selección de estos encuestados se realizó con base en su experiencia y vinculación a procesos de movilidad humana y contratación de personal extranjero, lo que les otorga un conocimiento relevante sobre la temática. A través de esta investigación, se pretende recabar información valiosa que contribuya a entender mejor las barreras, oportunidades y posibles soluciones en el contexto de la contratación de mano de obra extranjera. Se facilitó vía electrónica el cuestionario para ser respondido en una escala de Likert de cinco categorías, donde 1= Totalmente en desacuerdo y 5=Totalmente de acuerdo. La tabla 1, resume los principales resultados.



**Tabla 1.** Resultados de la encuesta a operadores jurídicos.

Ítems	1	2	3	4	5
La visa de trabajo debe ser un requisito indispensable para la contratación de extranjeros en empresas privadas del Ecuador.	14	41	43	7	18
Los controles migratorios en Ecuador son insuficientes y tienen poca efectividad.	0	18	21	16	68
Los requisitos para la obtención de una visa de trabajo son demasiado estrictos y generan inseguridad laboral para los extranjeros.	0	10	11	5	97
Existen deficiencias en el cumplimiento de los requisitos necesarios para contratar a personal extranjero en las empresas privadas.		2	24	26	71
La gestión administrativa para la obtención de visas de trabajo cumple con el principio de eficiencia y celeridad.	79	25	17	2	0
Es necesario reformar la Ley Orgánica de Movilidad Humana para permitir que los extranjeros ingresen al Ecuador para buscar trabajo.	0	0	6	13	104
Las empresas privadas realizan un control adecuado sobre los requisitos que deben cumplir los trabajadores extranjeros antes de su contratación.	87	16	13	7	0
El procedimiento normativo actual respeta el derecho al trabajo de los extranjeros, tal como lo establece la Constitución de la República del Ecuador.	94	6	19	4	0

**Nota:** n = 123; 1=Totalmente en desacuerdo; 2= En desacuerdo; 3= Neutro; 4= De acuerdo; 5=Totalmente de acuerdo.

Los resultados de la encuesta revelan una notable diversidad de opiniones entre los 123 profesionales encuestados sobre los desafíos relacionados con la contratación de mano de obra extranjera en las empresas privadas del Ecuador. En relación con la afirmación de que la visa de trabajo debe ser un requisito indispensable para la contratación de extranjeros en empresas privadas del Ecuador, se observa que apenas el 14.63% de los encuestados está totalmente de acuerdo con esta afirmación, mientras que un 33.33% se muestra en desacuerdo. Esto sugiere que una parte considerable de los profesionales opina que la exigencia de una visa puede no ser un elemento crítico para la contratación, reflejando dudas sobre la efectividad de esta medida para garantizar una adecuada integración laboral.

Con respecto a si los controles migratorios en Ecuador son insuficientes y tienen poca efectividad, un impresionante 55.28% de los encuestados está totalmente de acuerdo, evidenciando una percepción generalizada de que los mecanismos de control migratorio actuales no están cumpliendo su función adecuada. Solo un 14.63% de los profesionales optó por la opción de desacuerdo, lo que resalta la urgencia en mejorar la efectividad de los controles para asegurar una migración ordenada y fomentar la confianza en los procesos de contratación de personal extranjero.

Al evaluar si los requisitos para la obtención de una visa de trabajo son demasiado estrictos y generan inseguridad laboral para los extranjeros, un notable 78.86% se manifiesta totalmente de acuerdo, lo que sugiere que muchos perciben



las normas migratorias como un obstáculo que restringe las oportunidades laborales para los migrantes. La escasa representación de respuestas neutrales o en desacuerdo pone de manifiesto la necesidad de revisar la normativa vigente para facilitar el acceso de los migrantes al mercado laboral ecuatoriano.

En cuanto a si existen deficiencias en el cumplimiento de los requisitos necesarios para contratar a personal extranjero en las empresas privadas, el 57.72% de los profesionales coincidió en que esto es cierto, mientras que un 19.51% mantuvo una postura neutra. Este resultado indica que es necesario abordar las inconsistencias en el cumplimiento de los requisitos, fortaleciendo así el marco normativo y administrativo que rige la contratación de extranjeros, para garantizar prácticas más transparentes y justas en el sector privado.

Sobre la gestión administrativa para la obtención de visas de trabajo, al observar que un 64.22% de los encuestados está totalmente en desacuerdo con la afirmación de que cumple con el principio de eficiencia y celeridad, se pone de relieve una clara insatisfacción con los procedimientos burocráticos actuales. La percepción de lentitud y complicación en la obtención de visas podría estar desalentando tanto a empleadores como a potenciales trabajadores migrantes, lo que subraya la necesidad de optimizar estos procesos.

Respecto a la necesidad de reformar la Ley Orgánica de Movilidad Humana para permitir que los extranjeros ingresen al Ecuador en busca de trabajo, el 94.55% de los encuestados se mostró de acuerdo. Este resultado indica un consenso considerable sobre la urgencia de reformar la legislación para facilitar el acceso de migrantes al mercado laboral, reflejando una clara voluntad hacia cambios legislativos que apoyarían la movilidad laboral.

En relación al control adecuado sobre los requisitos que deben cumplir los trabajadores extranjeros antes de su contratación, un 70.73% de los encuestados se manifiestan en desacuerdo con la efectividad de las empresas privadas en este sentido. Esta alta cifra sugiere que la mayoría de los profesionales no perciben que las empresas mantengan criterios eficaces para la contratación de personal extranjero, lo que podría ocasionar un entorno laboral menos estructurado y generar preocupación sobre la equidad en los procesos de selección. Por otro lado, un 5.69% de los encuestados expresó estar de acuerdo y un 10.56% se posicionó de manera neutral, indicando que, aunque hay un claro escepticismo sobre los controles, algunos profesionales aún consideran que se están realizando esfuerzos adecuados en esta área.

Respecto a si el procedimiento normativo actual respeta el derecho al trabajo de los extranjeros, tal como lo establece la Constitución de la República del Ecuador, el 76.42% de los encuestados se mostró en desacuerdo. Esta cifra refleja una fuerte preocupación entre los profesionales sobre la eficacia de las normas vigentes para proteger adecuadamente los derechos laborales de los migrantes. A pesar de que un 15.44% se pronunció de manera neutral y un 3.25% estuvo de acuerdo, la mayoría considera que existe una vulneración de los derechos al trabajo de los extranjeros, lo que sugiere



que se requiere una revisión exhaustiva de los procedimientos normativos para asegurar que se alineen con las disposiciones constitucionales.

De conformidad con la interpretación de los datos realizados en los párrafos que preceden, todos los encuestados manifestaron la necesidad de reformar el numeral 1 del artículo 60 de la Ley Orgánica de Movilidad Humana, en razón ya que esta ley no permite que extranjeros ingresen al Ecuador a buscar trabajo, sino deben tener un contrato o una acción de personal ya firmada con la entidad privada contratante y un certificado de registro de trabajo en el Ministerio de Trabajo. Esto genera una trasgresión al derecho al trabajo establecido en el artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador que manifiesta que el estado garantizara en derecho al trabajo.

### **Resultado de las entrevista**

Se realizaron entrevistas a cinco ilustres profesionales del derecho, tres de ellos ejercen las funciones de jueces de trabajo en el Cantón Quevedo por más de diez años y se complementan con profesionales del derecho en libre ejercicio promulgadores de los derechos laborales, pues ejercen la defensa técnica de sindicatos y grupos de trabajadores del sector agrícola que se agrupan en asociaciones para fortalecer sus derechos.

Se les cuestionó acerca de su experiencia en el ámbito de derechos laborales, en relación al trabajo de extranjeros con lo que coinciden en que la relación con trabajadores extranjeros y el sector privado, se basa en políticas, normativas y casos prácticos, y sobre todo en que las leyes laborales varían entre países y estas afectan a los trabajadores migrantes. También a través del tiempo se han examinado la explotación laboral, las condiciones de trabajo y las barreras que enfrentan los extranjeros para acceder a sus derechos, sin mayor resultado.

Coinciden en que las violaciones más comunes de los derechos laborales para extranjeros son salarios injustos, condiciones de trabajo peligrosas, explotación laboral, falta de acceso a beneficios sociales, discriminación, retención de documentos legales, falta de información e imposibilidad de denunciar los abusos laborales. Estas violaciones reflejan una falta de protección y reconocimiento de los derechos de los trabajadores migrantes, lo que requiere atención y acción por parte de gobiernos y organizaciones para garantizar su bienestar y derechos.

Los sectores más propensos para que este tipo de vulneraciones se den, a criterio de los expertos entrevistados, son la construcción, agricultura, servicios domésticos, manufactura, pesca y comercio minorista. Estos sectores son propensos a vulneraciones debido a factores como la demanda de mano de obra, la falta de regulación adecuada, la naturaleza informal de muchos trabajos y la vulnerabilidad inherente de los trabajadores extranjeros, quienes a menudo carecen de redes de apoyo y pueden temer represalias por denunciar abusos.

Se deduce que las políticas migratorias influyen en las vulneraciones de derechos laborales extranjeros de varias maneras, tales como regulaciones del empleo, condiciones de vulnerabilidad, acceso a derechos laborales, discriminación y



estigmatización. En resumen, las políticas migratorias juegan un papel crucial en la configuración de las experiencias laborales de los trabajadores extranjeros, y es fundamental que se diseñen de manera que protejan sus derechos y promuevan condiciones laborales justas.

Adicionalmente, los entrevistados sugirieron la implementación de un sistema informático robusto que gestione y centralice toda la información relevante para realizar una propuesta de reforma sobre la violación de derechos en la contratación de extranjeros en Ecuador. Este sistema no solo serviría para sustentar y justificar dicha propuesta, sino que también actuaría como una herramienta clave para monitorear la validación de expertos en el ámbito de la contratación laboral y la migración. Además, permitirá llevar un registro continuo y sistemático de los resultados que se generen una vez que la reforma sea aprobada. De esta manera, se contribuiría a garantizar la transparencia y la rendición de cuentas, facilitando una evaluación integral y objetiva del impacto de la reforma en la realidad laboral de los trabajadores migrantes en el país.

### **Sistema de gestión de la información**

A sugerencia de los expertos entrevistados, se decidió desarrollar un sistema informático para gestionar la información referente a la propuesta de reforma al numeral 1 del artículo 60 de la Ley Orgánica de Movilidad Humana de Ecuador. El sistema informático que se desarrollará tiene como finalidad gestionar de manera eficiente la información relacionada con la propuesta de reforma al numeral 1 del artículo 60 de la Ley Orgánica de Movilidad Humana de Ecuador. Su principal objetivo es centralizar y organizar los datos pertinentes, permitiendo un acceso fácil y rápido a la información tanto para los entes gubernamentales como para los interesados en el tema de movilidad humana. La necesidad de implementar este sistema radica en la demanda actual de procesar información de forma sistemática y transparente, facilitando la toma de decisiones informadas y la supervisión de los cambios legislativos que impactan a la población migrante. La creación de este sistema no sólo optimizará la gestión de datos, sino que también permitirá el seguimiento de la implementación de la reforma, garantizando así un marco más robusto para el manejo de la movilidad humana en el país.

### **Requisitos funcionales del sistema**

#### **Módulo de Gestión de usuarios**

1. Registro de nuevos usuarios con roles asignados.
2. Autenticación de usuarios para el acceso al sistema.
3. Gestión de permisos y niveles de acceso según roles.

#### **Módulo de Gestión de información**

1. Ingreso y actualización de datos sobre la propuesta de reforma.



2. Almacenamiento de documentos y evidencias relacionados con la reforma.
3. Consulta de información relacionada con la Ley Orgánica de Movilidad Humana.
4. Validación de la propuesta de reforma.

#### **Módulo de Seguimiento y monitoreo**

1. Generación de reportes sobre el estado de la propuesta de reforma.
2. Seguimiento de la implementación de la reforma y sus efectos.
3. Herramientas para la recolección de recomendaciones de los usuarios del sistema.

#### **Módulo de Notificación y alertas**

1. Envío de notificaciones a los usuarios sobre cambios en la propuesta.
2. Notificaciones sobre recomendaciones emitidas sobre la propuesta.
3. Alertas sobre fechas clave y vencimientos relacionados con el proceso.
4. Sistema de recordatorios para la actualización de información relevante.

#### **Módulo de Análisis de datos**

1. Herramientas para la visualización gráfica de datos relevantes.
2. Análisis estadístico de información recabada para evaluar impactos.
3. Integración de datos de otras fuentes para comparación y evaluación de resultados.

En la figura 7, se muestra la interfaz de usuario para validar la propuesta.



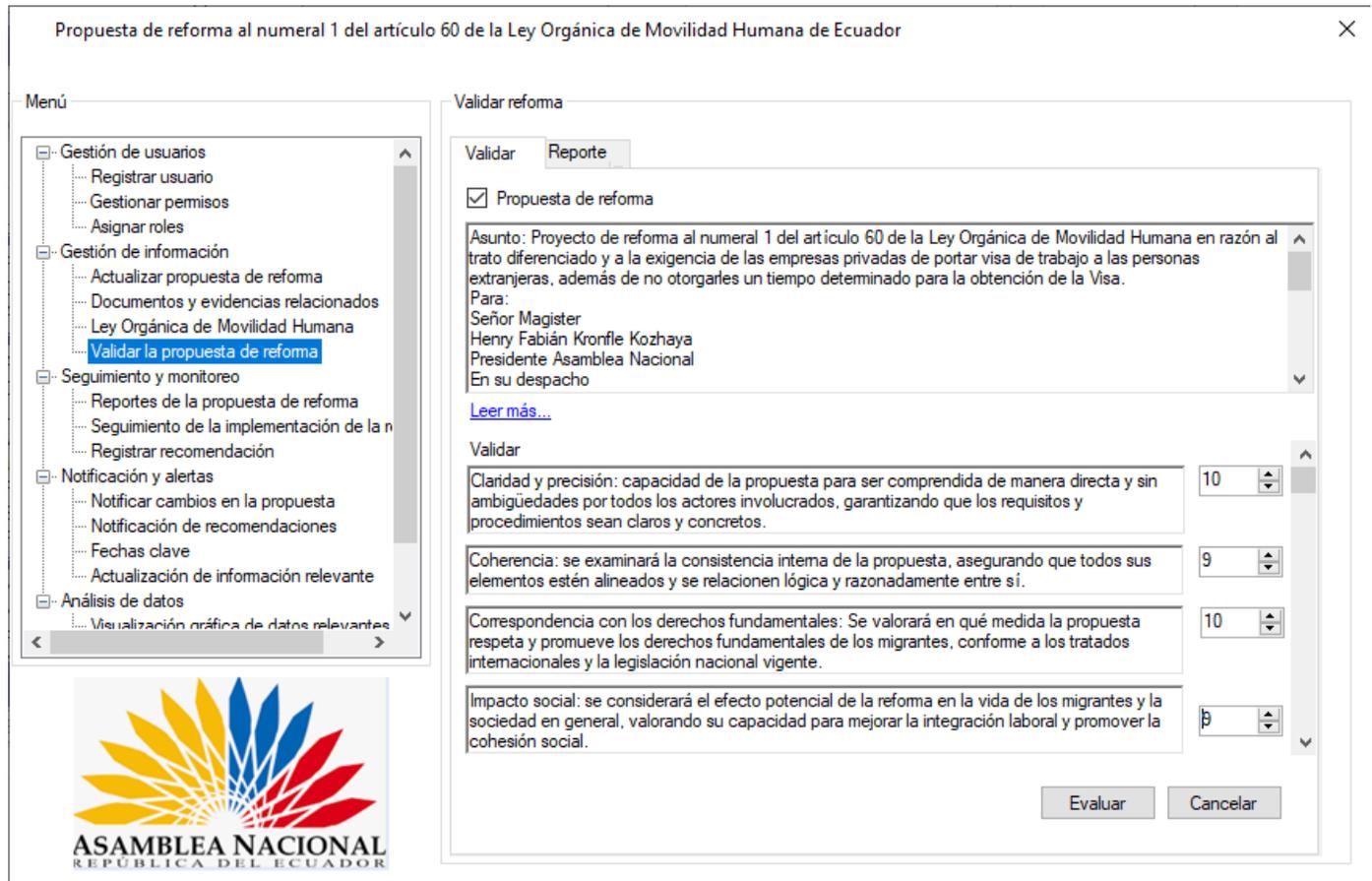


Figura 7. Interfaz validar propuesta.

Estos módulos y sus respectivos requisitos funcionarán de manera conjunta para garantizar un sistema integral que respalde la gestión eficiente de la información sobre la reforma a la Ley de Movilidad Humana en Ecuador y permitir monitorear la propuesta de reforma que se realiza a continuación:

### Propuesta de reforma al numeral 1 del artículo 60 de la Ley Orgánica de Movilidad Humana

**Asunto:** Proyecto de reforma al numeral 1 del artículo 60 de la Ley Orgánica de Movilidad Humana en razón al trato diferenciado y a la exigencia de las empresas privadas de portar visa de trabajo a las personas extranjeras, además de no otorgarles un tiempo determinado para la obtención de la Visa.

Para:

Señor Magister

Henry Fabián Kronfle Kozhaya

**Presidente Asamblea Nacional**



En su despacho

De mi consideración:

La actual legislación ecuatoriana, particularmente el numeral 1 del artículo 60 de la Ley Orgánica de Movilidad Humana, regula la contratación de personas extranjeras en el país. Sin embargo, este numeral exige que los extranjeros cuenten con una visa de trabajo para ser contratados por empresas privadas sin establecer un plazo adecuado para su obtención, lo que genera dificultades para la integración laboral de los migrantes y una carga administrativa que puede vulnerar sus derechos al trabajo. Además, la ausencia de un trato diferenciado puede generar situaciones de discriminación y barreras adicionales para su inclusión en el mercado laboral.

Este proyecto de reforma busca subsanar estas deficiencias, proporcionando un marco normativo más inclusivo, equitativo y acorde con la realidad de la movilidad humana en Ecuador. El objetivo es que los extranjeros puedan ser contratados mientras obtienen la visa de trabajo, promoviendo un trato diferenciado basado en criterios de equidad y respetando los derechos fundamentales de los migrantes.

### **Ley Orgánica de Movilidad Humana**

Art. 60.- Residencia temporal. - Es la condición migratoria que autoriza la estadía de hasta dos años en el territorio ecuatoriano, renovable por múltiples ocasiones, a las que acceden las personas extranjeras que ingresan al país dentro de las siguientes categorías:

**1. Trabajo:** para las personas que ingresan o se encuentran en Ecuador con la finalidad de realizar actividades laborales bajo relación de dependencia en el ámbito público, privado o de manera autónoma, de servicios profesionales, civiles o de consultoría a favor de personas naturales o jurídicas nacionales o extranjeras legalmente establecidas en el Ecuador;

*Artículo 1 Sustitúyase el numeral 1 del artículo 60 de la Ley Orgánica de Movilidad Humana por el siguiente texto:*

*1. Las personas extranjeras que deseen ejercer una actividad laboral remunerada en el sector privado deberán contar con una visa de trabajo o iniciar el proceso para su obtención. En caso de no poseer aún la visa de trabajo, podrán ser contratadas temporalmente bajo un contrato condicionado, cuya duración no excederá de 180 días, dentro de los cuales deberán tramitar y obtener la visa correspondiente."*

*"Durante este periodo, las personas extranjeras gozarán de los mismos derechos laborales que los ciudadanos ecuatorianos, sin que esto implique discriminación o trato diferenciado en perjuicio del trabajador extranjero. Las empresas privadas tendrán la obligación de colaborar en la obtención de la visa de trabajo del extranjero, proporcionando los documentos y requisitos necesarios para dicho trámite."*



**Artículo 2.** Agréguese un nuevo numeral, que se insertará a continuación del numeral reformado, con el siguiente contenido:

*"En caso de que el trabajador extranjero no logre obtener la visa de trabajo dentro del plazo de 180 días, podrá solicitar una extensión del contrato condicionado por otros 90 días, siempre que demuestre que los trámites administrativos para la obtención de la visa están en curso y que el retraso en la emisión de la misma no es imputable al solicitante."*

**Artículo 3.** Disposiciones transitorias.

1. El Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, en coordinación con el Ministerio de Trabajo, deberá emitir la normativa secundaria para regular los procedimientos de contratación temporal y los requisitos para la obtención de la visa de trabajo en un plazo no mayor a 90 días contados a partir de la publicación de esta reforma.
2. Las empresas privadas tendrán un plazo de 180 días desde la entrada en vigencia de esta reforma para adecuar sus procedimientos internos de contratación y cumplir con las nuevas disposiciones.

### **Justificación**

Este proyecto de reforma responde a la necesidad de brindar seguridad jurídica tanto a las personas extranjeras que buscan trabajar en Ecuador como a las empresas privadas que desean contratarlas. La ausencia de un plazo para la obtención de la visa de trabajo y la rigidez actual del numeral 1 del artículo 60 generan barreras para el ejercicio del derecho al trabajo, lo que puede vulnerar los principios de igualdad y no discriminación consagrados en la Constitución y en los tratados internacionales de derechos humanos.

Con esta reforma, se otorga un trato diferenciado razonable y proporcional, alineado con la protección de los derechos de los migrantes, facilitando su inserción en el mercado laboral sin comprometer la seguridad jurídica ni las obligaciones empresariales.

### **Disposición Final**

Esta reforma entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

## **Validación de la propuesta de reforma**

Para validar la propuesta de reforma al numeral 1 del artículo 60 de la Ley Orgánica de Movilidad Humana de Ecuador, se contó con la participación de cinco expertos en el campo de la movilidad humana, derecho migratorio y políticas públicas. Estos profesionales fueron seleccionados por su amplia experiencia y conocimiento en la materia, así como por su compromiso con el bienestar de la población migrante. Durante el proceso de validación, se llevaron a cabo entrevistas en las que se discutieron los objetivos de la reforma y se evaluaron sus posibles impactos. Además, se les



dio acceso al sistema informático desarrollado para que puedan acceder y procesar toda la información que sustenta la propuesta.

A través de la interfaz de usuario que se mostró en la figura 7, los expertos aportaron valiosas perspectivas acerca de los aspectos legales y sociales involucrados, así como recomendaciones específicas para garantizar que la reforma sea efectiva y responda a las necesidades de los ciudadanos. Además, se fomentó un espacio de diálogo donde los expertos podían expresar sus inquietudes y sugerencias. La evaluación se realizó en función de 6 criterios evaluativos, en una escala de 10 puntos, donde 1: Totalmente en desacuerdo-10: Totalmente de acuerdo.

**Tabla 2.** Resultados de la validación de la propuesta

Experto	Claridad y precisión	Coherencia	Correspondencia con los derechos fundamentales	Aplicabilidad	Consistencia con los principios	Impacto social
1	9	9	10	7	9	10
2	9	9	10	7	9	10
3	9	9	10	7	9	10
4	10	9	8	7	9	10
5	10	9	7	7	9	10

La validación de la propuesta de reforma al numeral 1 del artículo 60 de la Ley Orgánica de Movilidad Humana de Ecuador, reveló resultados mayoritariamente positivos. En términos de claridad y precisión, todos los evaluadores otorgaron puntuaciones entre 9 y 10, lo que indica que consideran la propuesta bien redactada y comprensible. La coherencia también recibió altas calificaciones, aunque un experto emitió un 8, sugiriendo la posibilidad de ligeras inconsistencias que podrían ser abordadas.

En cuanto a la correspondencia con los derechos fundamentales, todos los expertos coincidieron en calificarla con un 10, lo que destaca su alineación con las garantías de derechos humanos, lo cual es crucial. Por otro lado, el criterio de aplicabilidad mostró una ligera variabilidad, con puntuaciones de 7 en todas las evaluaciones, señalando la necesidad de asegurar que la reforma sea viable en la práctica. Las puntuaciones de 9 y 10 en la consistencia con los principios reflejan que la propuesta está bien fundamentada en el marco normativo existente.

Referente al impacto social, fue valorado positivamente, con todos los expertos otorgando un 10. En conjunto, los resultados indican una aprobación firme de la propuesta, resaltando su claridad y alineación con los derechos, mientras que sugieren áreas de atención en la aplicabilidad para garantizar resultados efectivos al momento de su implementación.



## Discusiones

La hegemonía funciona como un elemento legitimador en el cual se crea consensos y acuerdos universales en torno a las ideas particulares; por tanto, es necesario determinar que en la actualidad el Estado no puede imponerse o imponer medidas coercitivas o restrictivas al pueblo para cumplir objetivos institucionales, sino es un consenso entre el pueblo y sus mandantes, a fin de llegar a un acuerdo para establecer oportunidades para una mejor y exacta organización de poder.

Dado que todo movimiento establecido por las instituciones es regulado para el ejercicio y goce de los derechos constitucionales ya que en el estado romano germano se mantiene con la especificidad de las normas con estructura de regla y las normas con estructura de principios; por ende, los principios pueden ser ponderados a fin de garantizar exactitud y protección en todas las decisiones, que toman las entidades del sector público.

En este sentido, la relevancia de la propuesta de reforma que se realizó en la presente investigación, fue evaluada a través de un análisis comparativo con las legislaciones de países como El Salvador, Argentina, Alemania y Canadá. Este enfoque comparativo permitió identificar las mejores prácticas y enfoques exitosos adoptados por estos Estados en relación con la movilidad humana. Al examinar las normativas de estos países, se buscó contextualizar la propuesta ecuatoriana dentro de un marco más amplio, favoreciendo el entendimiento de sus implicaciones y la identificación de posibles áreas de mejora. Esta comparación no solo enriqueció la perspectiva sobre la reforma, sino que también contribuyó a garantizar que se alinee con estándares internacionales y se adapte a las necesidades específicas de la población migrante en Ecuador, promoviendo así un enfoque integral y eficiente en el sector laboral.

Por ejemplo, analizando la Ley de Migración y Extranjería (Decreto legislativo 532, artículo 43) y el Reglamento de la Ley de Migración y Extranjería (Decreto Ejecutivo 1066, artículo 27) de El Salvador, se identificó que en El Salvador existen ciertas excepciones para personas que quieran ingresar al país para trabajar dentro de las profesiones de ingeniería y medicina. Además de emprendedores y deportistas que quieran realizar funciones innatas a la profesión que se les hallare verificadas (Gómez, 2013). Bajo este análisis es necesario manifestar que otras legislaciones abren la posibilidad a que exista un desarrollo migratorio dentro del estado; en razón de la inversión extranjera y el crecimiento de la empresa privada.

La legislación de Argentina, específicamente en la Ley de Migraciones 25.871 (artículos 23 y 24), así como en el Decreto 6.161/2010 (artículos 14 y 15) y la normativa sobre Migraciones 2.345/2013 (artículos 1 y 2), establece excepciones para la obtención de visas de trabajo, permitiendo que personas que aún no cuentan con una oferta laboral formalizada por una empresa puedan acceder a esta modalidad (Domenech & Pereira, 2017). Esta normativa también se extiende a diversas categorías profesionales, como emprendedores y deportistas. No obstante, es importante



mencionar que para obtener una visa de trabajo, se requieren cumplir ciertos requisitos específicos que varían según la legislación de cada país. En el caso de Ecuador, se contempla una posibilidad similar; sin embargo, los requisitos establecidos por el Ministerio de Relaciones Exteriores para las visas de trabajo son considerablemente más estrictos y, además, los procesos de aprobación pueden extenderse por un tiempo prolongado, lo que representa un desafío adicional para los extranjeros que buscan trabajar en el país.

En el caso de Alemania, la Jobseeker Visa brinda la oportunidad al extranjero dentro de un tiempo de 6 meses para que pueda emplearse en dicho país, es decir este tipo de visa es un permiso especial para que el extranjero que no tenga trabajo ofrecido por una empresa pública o privada pueda tener la posibilidad de tener un trabajo ciertamente requiere algunos requisitos como tener título; tener la capacidad de abastecerse sin trabajar; seguro médico; demostrar esfuerzos en los cuales se ha realizado la intención de buscar trabajo desde el país de origen (Guastavino, 2016).

En Canadá existe también la posibilidad de buscar empleo sin necesidad de tener un trabajo ofrecido por alguna empresa pública o privada, a partir de la Visa de Trabajo Temporal (*International Mobility Program*). Este programa brinda al extranjero que busque trabajo en un tiempo de 2 años (González & Pren, 2023).

Conforme lo detallado en los párrafos que anteceden, es claro que en el Ecuador las autoridades necesitan realizar modificaciones a la legislación en el tema de movilidad humana, por cuanto la contratación de extranjeros en empresas privadas en Ecuador se vuelve un reto que impide el desarrollo sostenible de las personas extranjeras, bajo los principios de igualdad y no discriminación y los concernientes a la igualdad laboral, trato y remuneración justa.

Como sociedad, hay varias formas en las que se puede contribuir a crear conciencia sobre la vulneración de derechos laborales a extranjeros, las mismas que pueden ser, educación y sensibilización a la sociedad, difusión de información sobre derechos laborales, apoyar organizaciones sociales que garantizan derechos laborales, fomentar la solidaridad ciudadana y denunciar si se presencia algún tipo de abuso. Con estas acciones, la sociedad puede desempeñar un papel crucial en la creación de conciencia y la promoción de los derechos laborales de los trabajadores extranjeros, contribuyendo a un entorno laboral más justo y equitativo.

## Conclusiones

La sistematización del sustento teórico de la investigación permitió establecer un marco conceptual sólido que respaldó cada uno de los elementos analizados en el estudio. La revisión de literatura y legislación relevante proporcionó una base fundamental que no solo justifica la necesidad de la reforma propuesta, sino que también ofrece una orientación clara para el entendimiento del contexto de la movilidad humana en Ecuador y su relación con los derechos de los migrantes.



El diagnóstico del problema, realizado a través de encuestas a trabajadores extranjeros, entrevistas con cinco expertos y la consulta a 123 operadores jurídicos, evidenció los desafíos significativos que enfrentan los migrantes en el país. Los resultados obtenidos permiten apreciar una visión integral sobre las necesidades y dificultades de estos individuos para ser contratados en el sector privado, así como las percepciones de los profesionales involucrados en el ámbito jurídico. Esta información fue crucial para identificar áreas de mejora en la legislación actual y fortalecer la base para la propuesta de reforma.

El desarrollo de un sistema de gestión de la información para monitorear el proceso de propuesta y actualización de la reforma se posiciona como una herramienta indispensable. Este sistema permitirá no solo el seguimiento continuo de la implementación de la reforma, sino también la recolección de datos y análisis que contribuirán a futuras adecuaciones normativas, asegurando una respuesta dinámica y efectiva a las realidades cambiantes de la movilidad humana en Ecuador.

La propuesta de modificación al numeral 1 del artículo 60 de la Ley Orgánica de Movilidad Humana, que aborda el trato diferenciado hacia las personas extranjeras y la exigencia de que las empresas privadas cuenten con visas de trabajo adecuadas, responde a una necesidad urgente de flexibilización en la normativa vigente. Esta modificación busca eliminar la restricción temporal en la obtención de visas, promoviendo así la inclusión y mejorando las condiciones laborales de los migrantes en Ecuador.

La evaluación de la propuesta de reforma se realizó mediante criterio de expertos. Los resultados indicaron una sólida aprobación por parte de los expertos, destacando su claridad, coherencia y alineación con los derechos fundamentales. Sin embargo, en la aplicabilidad de la propuesta se sugirió la necesidad de un enfoque más detallado para garantizar su éxito en la práctica. Las recomendaciones de los expertos sirvieron de guía para ajustar y mejorar la propuesta antes de su presentación, asegurando que se logren resultados efectivos y positivos en el enfoque de la movilidad humana en Ecuador.

## Conflictos de intereses

Los autores no poseen conflictos de intereses.

## Contribución de los autores

1. Conceptualización: Johanna Irene Escobar Jara, Holger Geovanny García Segarra
2. Curación de datos: Gabriela Leonor Rodríguez Conforme, María Elisa Zambrano Párraga
3. Análisis formal: Gabriela Leonor Rodríguez Conforme, María Elisa Zambrano Párraga
4. Investigación: Gabriela Leonor Rodríguez Conforme, María Elisa Zambrano Párraga



5. Metodología: Johanna Irene Escobar Jara, Holger Geovanny García Segarra
6. Administración del proyecto: Johanna Irene Escobar Jara, Holger Geovanny García Segarra
7. Software: Gabriela Leonor Rodríguez Conforme, María Elisa Zambrano Párraga
8. Supervisión: Johanna Irene Escobar Jara, Holger Geovanny García Segarra
9. Validación: Johanna Irene Escobar Jara, Holger Geovanny García Segarra
10. Visualización: Johanna Irene Escobar Jara, Holger Geovanny García Segarra
11. Redacción – borrador original: Gabriela Leonor Rodríguez Conforme, María Elisa Zambrano Párraga, Johanna Irene Escobar Jara, Holger Geovanny García Segarra
12. Redacción – revisión y edición: Gabriela Leonor Rodríguez Conforme, María Elisa Zambrano Párraga, Johanna Irene Escobar Jara, Holger Geovanny García Segarra

## Financiamiento

La investigación no requirió fuente de financiamiento externa.

## Referencias

- Agudelo, G., Aigner, M., & Restrepo, J. R. (2008). Experimental y no-experimental. *La sociología en sus escenarios*(18). <https://revistas.udea.edu.co/index.php/ceo/article/view/6545>
- Alvarado Escobar, D. P. (2019). *Inclusión laboral de la población inmigrante en las organizaciones desde la perspectiva del Área de Recursos Humanos, en la ciudad de Quito* [PUCE-Quito]. <http://repositoriointerculturalidad.ec/jspui/handle/123456789/3095>
- Andrade Ureña, R. F. (2022). Principios constitucionales no convencionales de aplicación en el derecho administrativo y énfasis en el derecho electoral ecuatoriano. *Estado & comunes, revista de políticas y problemas públicos*, 1(14), 37-55. [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2477-92452022000100037](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2477-92452022000100037)
- Arandia Zambrano, J. C., Triviño Vera, K. C., Rivera Segura, G. N., & Valverde Burgos, N. S. (2021). Protección de niños inmigrantes en Ecuador. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 9(SPE1). [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000800065&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000800065&script=sci_arttext)
- Arango, J. (2007). Las migraciones internacionales en un mundo globalizado. *Vanguardia dossier*, 22, 6-15. [http://insyde.org.mx/pdf/movilidad-humana/arango\\_2007\\_las\\_migraciones\\_internacionales.pdf](http://insyde.org.mx/pdf/movilidad-humana/arango_2007_las_migraciones_internacionales.pdf)



- Arias Marín, K., Carrillo Maldonado, P., & Torres Olmedo, J. (2020). Análisis del sector informal y discusiones sobre la regulación del trabajo en plataformas digitales en el Ecuador. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/45866>
- Benloch-Doménech, C., & Barbé-Villarubia, M. J. (2020). Movilidad humana: una revisión teórica aplicable de los flujos migratorios en España. *Forum. Revista Departamento de Ciencia Política*,
- Chávez Núñez, M. G. (2006). *Derechos humanos y políticas migratorias: el caso del flujo migratorio de Ecuador hacia España, 1998-2005* Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/500>
- Domenech, E., & Pereira, A. (2017). Estudios migratorios e investigación académica sobre las políticas de migraciones internacionales en Argentina. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*(58), 83-108. [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1390-12492017000100083](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-12492017000100083)
- Gamez Lema, J. M. (2020). *Violencia de género: el hostigamiento y acoso sexual laboral en las mujeres migrantes venezolanas residentes en la ciudad de Quito, período 2017-2019* Instituto de Altos Estudios Nacionales].
- Gámez Pérez, I., Osorio Villavicencio, N. A., & García Romero, J. E. (2020). Las calles del hambre en Ecuador: un estudio sobre la reciente migración venezolana. *Revista Colombiana de Sociología*, 43(1), 37-58. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-159X2020000100037&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-159X2020000100037&script=sci_arttext)
- Geronimi, E., Cachón, L., & Texidó, E. (2004). Estudios sobre migraciones internacionales. *Acuerdos bilaterales de migraciones de mano de obra: Modo empleo. Sector de la protección social. Programa de Migraciones Internacionales. Oficina Internación del Trabajo. Ginebra.* <http://rialnet.org/sites/default/files/AcuerdosBilaterales-OIT2004.pdf>
- Gómez, M. (2013). Ser extranjero en Centroamérica. Génesis y evolución de las leyes de extranjería y migración en El Salvador: siglos XIX y XX. *Realidad: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*(135), 117-151. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6521335>
- González, L. E., & Pren, K. A. (2023). Trabajadores temporales en los Estados Unidos y Canadá. *Carta Económica Regional*(132), 67-96. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9170077>
- Guastavino, M. N. (2016). Del derecho de libre circulación de trabajadores al BREXIT:¿ un viaje de ida y vuelta? *Documentación Laboral*(107), 127-151. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5672695.pdf>
- Jacques, R., Linares, Y., & Useche, E. (2019). (Geo) políticas migratorias, inserción laboral y xenofobia: migrantes venezolanos en Ecuador. *En Cécile Blouin, Después de la Llegada. Realidades de la migración venezolana. Lima (Perú): Themis-PUCP.* <https://www.aacademica.org/jacques.ramirez/22>



- Lara, F. L., Sousa, C., de la Herrán Gascón, A., Nieto, M. d. C. L., & Gerstner, R. (2016). El docente inmigrante “irregular” en Ecuador: reto del derecho a la Educación. *Conhecimento & Diversidade*, 8(16), 25-43. [https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/conhecimento\\_diversidade/article/view/3362](https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/conhecimento_diversidade/article/view/3362)
- Moraes, N., Gadea, E., Pedreño, A., & De Castro, C. (2012). Enclaves globales agrícolas y migraciones de trabajo: convergencias globales y regulaciones transnacionales. *Política y sociedad*, 49(1), 13-34. [https://www.academia.edu/download/49217151/Enclaves\\_globales\\_agrcolas\\_y\\_migraciones20160929-14975-14uh4e6.pdf](https://www.academia.edu/download/49217151/Enclaves_globales_agrcolas_y_migraciones20160929-14975-14uh4e6.pdf)
- Novick, M. (2018). El mundo del trabajo: cambios y desafíos en materia de inclusión. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/43221>
- Picerno, T. B. A. Oferta laboral en población refugiada: Análisis aplicado al Distrito Metropolitano de Quito. <https://repositorio.puce.edu.ec/bitstreams/4e2186eb-605b-4cd6-a40e-d590f90af0f9/download>
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista médica sanitas*, 21(3), 141-147. <https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/RMS/article/view/368>
- Santi, S., & Clavijo, J. (2020). La configuración de las políticas de migración circular en Sudamérica. Los acuerdos de regulación laboral de España con Colombia y Ecuador. *Desafíos*, 32(2), 29-66. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-40352020000200029&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-40352020000200029&script=sci_arttext)
- Tipanluisa, S. Q. (2011). *Políticas públicas migratorias en el Ecuador*. Friedrich-Ebert-Stiftung-ILDIS. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/07897.pdf>
- Yapud Ibadango, G. d. R. Migrantes colombianos y peruanos en Ibarra y Otavalo: una mirada interseccional y multiescalar a las desigualdades socio-laborales (2000-2015). <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/17566>
- Zapata Pusay, D. A., & Oraisaca Palma, J. A. (2024). *Regulación de las actividades afines a servicios de delivery en plataformas digitales de reparto en las legislaciones de España, Chile y Ecuador* La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2024]. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/12098>

