



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO

“CONTROL Y REGULACIÓN DEL DERECHO A LA MOVILIDAD HUMANA EN EL ÁMBITO LABORAL PRIVADO PARA ESTABLECER UN LÍMITE A LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS Y GARANTIZAR EL TRABAJO DIGNO Y ESTABLE PARA EL TRABAJADOR NACIONAL”.

AUTOR:

Alan Enrique Flores Armijos

DIRECTOR:

Dr. Fransinl Alcívar Castillo Prado PhD.

Loja – Ecuador
2022

Tesis previa a la obtención del Grado de Licenciado en Jurisprudencia y Título de Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador.

1859

Certificación de Tesis

Dr. Fransinl Alcívar Castillo Prado. PhD.

DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA FACULTAD JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

CERTIFICO

Que el presente trabajo de investigación jurídica, elaborado por el Señor Alan Enrique Flores Armijos, titulado: **“CONTROL Y REGULACIÓN DEL DERECHO A LA MOVILIDAD HUMANA EN EL ÁMBITO LABORAL PRIVADO PARA ESTABLECER UN LÍMITE A LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS Y GARANTIZAR EL TRABAJO DIGNO Y ESTABLE PARA EL TRABAJADOR NACIONAL”**, ha sido dirigido, corregido y revisado cuidadosamente en su forma y contenido de acuerdo a las normas de graduación vigentes en el Reglamento del Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, y de conformidad al plazo establecido en el cronograma del proyecto de tesis legalmente aprobado, su ejecución se encuentra en un 100%, por lo que autorizo su presentación ante el respectivo Tribunal de Grado.

Loja, 17 de febrero de 2022



Firmado electrónicamente por:
**FRANSINL ALCIVAR
CASTILLO PRADO**

Dr. Fransinl Alcívar Castillo Prado. PhD.

DIRECTOR DE TESIS

Autoría

Yo, Alan Enrique Flores Armijos, declaro ser autor del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el Repositorio Institucional-Biblioteca Virtual.

Autor: Alan Enrique Flores Armijos

Firma:-----

Cédula: 1105325813

Fecha: Loja, 18 de marzo del 2022

Carta de autorización de tesis por parte del autor, para la consulta, reproducción parcial o total y publicación electrónica del texto completo

Yo, Alan Enrique Flores Armijos declaro ser autor de la tesis titulada: **“CONTROL Y REGULACIÓN DEL DERECHO A LA MOVILIDAD HUMANA EN EL ÁMBITO LABORAL PRIVADO PARA ESTABLECER UN LÍMITE A LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS Y GARANTIZAR EL TRABAJO DIGNO Y ESTABLE PARA EL TRABAJADOR NACIONAL”**, como requisito para optar al Grado de Abogado; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional:

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de la tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 18 días del mes de marzo de dos mil veintidós, firma el autor.

Firma:.....

Autor: Alan Enrique Flores Armijos

Cédula N°: 1105325813

Dirección: Las Peñas, calles, Teniente Maximiliano Rodríguez y Av. De los Paltas; Cantón Loja.

Correo Electrónico: alan.flores@unl.edu.ec alanfloresarj@gmail.com

Teléfono Celular: 0982959324 **Convencional:** 2722531

DATOS COMPLEMENTARIOS.

Director de Tesis: Dr. Fransinl Alcivar Castillo Prado Mg. Sc.

Tribunal de Grado:

Presidente: Dr. Shandry Vinicio Armijos Fierro

Vocal: Dr. Freddy Ricardo Yamunaqué Vite

Vocal: Dr. James Augusto Chacón Guamo

Dedicatoria

El presente trabajo investigativo lo dedico en primer lugar a Dios Jehova, ser supremo, quien me ha guiado con su sabiduría, a fin de concluir una meta en mi vida.

A mis padres Edgar Cristóbal Flores Criollo y Nuvia Paola Armijos Robles, a cuyo amor debo la vida y a cuyo esfuerzo debo mis logros, como un humilde homenaje a su ejemplo y a su cariño.

A mi abuelo materno Enrique Armijos, quien a través de sus consejos, ejemplo, sacrificio, amor y desvelos ha hecho posible la culminación de mi carrera profesional. A mi abuela materna Luz Robles quien me motiva siempre a seguir adelante, a no descansar en los sueños, aquella que hace que el día llegue a mi ventana con muchas promesas, las cuales me llenan de fuerzas para continuar en la batalla, la mujer que derrota mi nostalgia, la que me ha apoyado a seguir y mirar siempre adelante, gracias por mantener en mi viva la esperanza, este triunfo es por y para ustedes.

A mi enamorada Belén Samaniego, adorable compañera de mis días, como tributo a su fe y a su amor.

A mis grandes amigos Fernando Mendieta, Salomé Jaramillo, Karen Encalada, Monserrath Tacuri, Andrés Maza, Sulmy Proaño y compañeros de clases, quienes me acompañaron a lo largo de la carrera y me apoyaron día a día en todos los altos y bajos que se presentaron, quienes sin esperar nada a cambio compartieron su conocimiento alegrías y tristezas, logrando que este sueño se haga realidad.

A mis primos y tíos de la familia Armijos Robles quienes han estado presentes cada vez que los necesité.

A Fabiola Luzuriaga, quien ha valorado mi esfuerzo y desinteresadamente me ha brindado su apoyo incondicional, la cual con sus orientaciones y recomendaciones me ayudaron a convertirme en el profesional que soy hoy.

El Autor

Agradecimiento

Al haber culminado satisfactoriamente la presente Tesis, dejo constancia de mi inmensa gratitud a la Universidad Nacional de Loja, y a los notables catedráticos universitarios que nos impartieron sus conocimientos en nuestra formación académica. De manera especial agradezco al Dr. Fransinl Alcívar Castillo Prado. PhD., ilustre maestro universitario, quien con su sabiduría, abnegación y profesionalismo dirigió la investigación social y jurídica de esta tesis, aportando en todo momento para la mejor realización de este.

Igualmente, al Dr. Rolando Macas. PhD., por haber orientado y supervisado todo el proceso de desarrollo del trabajo investigativo, demostrando en todo momento su predisposición a colaborar para que el mismo se concluya con éxito.

A los profesionales del Derecho, que me ayudaron con las encuestas y entrevistas, por su predisposición a brindar sus conocimientos y opiniones acerca del problema de estudio.

A todas las personas que de una u otra forma han brindado su aporte para la realización de este trabajo.

El Autor

Índice

Carátula.....	i
Certificación de Tesis.....	ii
Autoría	iii
Carta de autorización.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento	vi
Índice de contenidos.....	vii
Índice de Figuras	
Índice de Tablas	
1. Título	1
2. Resumen.....	2
2.1. Abstract.....	3
4. Marco Teórico	8
5. Metodología	62
6. Resultados	68
7. Discusión	99
8. Conclusiones	108
9. Recomendaciones	110
10. Referencias Bibliográficas.....	114
11. Anexos	122

Ilustración 1. Pregunta 1 -----	68
Ilustración 2. Pregunta 2 -----	70
Ilustración 3. Pregunta 3 -----	72
Ilustración 4. Pregunta 4 -----	74
Ilustración 5. Pregunta 5 -----	76
Ilustración 6. Pregunta 6 -----	78
Ilustración 7. Pregunta 7 -----	79
Tabla 1. Pregunta 1 -----	68
Tabla 2. Pregunta 2 -----	70
Tabla 3. Pregunta 3 -----	71
Tabla 4. Pregunta 4 -----	73
Tabla 5. Pregunta 5 -----	75
Tabla 6. Pregunta 6 -----	77
Tabla 7. Pregunta 7 -----	79
Tabla 8. Cuadro Estadístico -----	98
Anexos 1 -----	122

1. Título

“CONTROL Y REGULACIÓN DEL DERECHO A LA MOVILIDAD HUMANA EN EL ÁMBITO LABORAL PRIVADO PARA ESTABLECER UN LÍMITE A LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS Y GARANTIZAR EL TRABAJO DIGNO Y ESTABLE PARA EL TRABAJADOR NACIONAL”.

2. Resumen

La presente tesis versa sobre el título: Control y Regulación del Derecho a la Movilidad Humana en el Ámbito Laboral Privado para establecer un Límite a la Contratación de Trabajadores Extranjeros y Garantizar el Trabajo Digno y Estable para el Trabajador Nacional”, evidencia mediante la revisión conceptual, jurídica y doctrinaria del presente tema, donde se detalla la falta de una normativa jurídica y un vacío jurídico existente en el Código del Trabajo en lo referente a la contratación excesiva de trabajadores extranjeros dentro del sector privado, pues en dicha norma se garantiza los derechos laborales de todas las personas, más aún no hace hincapié en que se debe tipificar una limitación para los empleadores en el ámbito privado al momento de contratar trabajadores extranjeros, debido a que es evidente que en los últimos años con la llegada masiva de ciudadanos de diferentes países hacia nuestro territorio ha provocado un desequilibrio en la sociedad, aumentando el índice de desempleo en el país y ocasionado de igual manera desestabilidad laboral para los trabajadores nacionales, debido a que no existe normativa alguna que regule y controle dichas contrataciones, razón por la cual la presente investigación va encaminada a la protección del trabajo digno y estable para los ecuatorianos, es así que, también se procedió a analizar figuras jurídicas semejantes contenidas en normativa de Derecho Comparado de países como Perú, Colombia, Guatemala y México, las mismas que ayudaron a comprender la necesidad de tipificar esta limitación y en las cuales se encuentran establecidas varias reglas que deben ser recogidas por el ordenamiento jurídico ecuatoriano, de tal manera que, con su correcta incorporación y aplicación se respeten los derechos laborales de todos los trabajadores como la estabilidad laboral, el trabajo digno, ser asegurados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y demás beneficios de ley, pues los fundamentos que contiene el Código del Trabajo ecuatoriano no son claros y no se encuentran respecto a la excesiva contratación de trabajadores extranjeros, ocasionando que los empleadores precisamente en el sector privado se aprovechen de la condición de extranjeros de algunos trabajadores y vulneren derechos tanto de nacionales como de extranjeros.

Para reforzar los criterios mencionados en torno a la necesidad de tipificar determinadas reglas jurídicas que se encarguen de controlar, regular, sancionar y limitar la contratación excesiva de ciudadanos extranjeros, se previó la aplicación de las técnicas

de entrevistas y encuestas las mismas que sirvieron como base para ahondar en el tema de investigación y así mismo, para conocer si es necesario o no implementar una norma que regule dicho actuar de los empleadores en el sector privado frente a la limitación de contratación de trabajadores extranjeros, obteniendo resultados específicos y favorables a la presente investigación, permitiendo así presentar un proyecto de reforma legal al Código del Trabajo y de esta manera garantizar los derechos laborales de los trabajadores nacionales.

2.1. Abstract

This thesis deals with the title: Control and Regulation of the Right to Human Mobility in the Private Labor Sphere to establish a Limit to the Hiring of Foreign Workers and Guarantee Decent and Stable Work for the National Worker", evidence through the conceptual, legal and doctrinal review of the present topic, where it details the lack of a legal regulation and a legal vacuum existing in the Labor Code regarding the excessive hiring of foreign workers within the private sector, since in said norm the labor rights of all persons are guaranteed, Moreover, it does not emphasize that a limitation should be typified for employers in the private sector when hiring foreign workers, because it is evident that in recent years with the massive arrival of citizens from different countries to our territory has caused an imbalance in society, increasing the unemployment rate in the country and also caused labor instability for national workers, because there is no regulation that regulates and controls such hires, For this reason, the present investigation is aimed at the protection of dignified and stable work for Ecuadorians, thus, we also proceeded to analyze similar legal figures contained in comparative law regulations of countries such as Peru, Colombia, Guatemala and Mexico, which helped to understand the need to typify this limitation and in which several rules are established that should be collected by the Ecuadorian legal system, so that with its correct incorporation and application, the Ecuadorian legal system is respected, The Ecuadorian Labor Code is not clear and does not address the excessive hiring of foreign workers, causing employers in the private sector to take advantage of the foreign status of some workers and violate the rights of both nationals and foreigners.

In order to reinforce the aforementioned criteria regarding the need to typify certain legal rules that are responsible for controlling, regulating, sanctioning and limiting the

excessive hiring of foreign citizens, the application of interview and survey techniques was foreseen, which served as a basis to delve into the subject of research and, likewise, to know whether or not it is necessary to implement certain legal rules that are responsible for controlling, regulating, sanctioning and limiting the excessive hiring of foreign citizens, to find out whether or not it is necessary to implement a rule that regulates the actions of employers in the private sector regarding the limitation of hiring foreign workers, obtaining specific and favorable results for this research, thus allowing the presentation of a legal reform project to the Labor Code and thus guaranteeing the labor rights of national workers.

3. Introducción

El presente trabajo de investigación jurídica titulado: “CONTROL Y REGULACIÓN DEL DERECHO A LA MOVILIDAD HUMANA EN EL ÁMBITO LABORAL PRIVADO PARA ESTABLECER UN LÍMITE A LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS Y GARANTIZAR EL TRABAJO DIGNO Y ESTABLE PARA EL TRABAJADOR NACIONAL”, el interés por desarrollar este tema de tesis se debe a los acontecimientos dados en el Ecuador, con la masiva llegada de ciudadanos extranjeros, esto se ha tornado un problema social debido a la escases de plazas de trabajo para los ecuatorianos, vulnerando de tal manera algunos de los derechos de los trabajadores nacionales como lo son un trabajo digno y estable; es evidente que, los empleadores principalmente en el sector privado se aprovechan de la necesidad y falta de conocimiento de la ley de los trabajadores extranjeros para proporcionar a estos salarios sumamente inferiores al establecido en la ley vigente, y no solo eso, sino que, también se les vulneran muchos otros beneficios de ley como lo son, horas extras, ser afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, vacaciones, entre otros. Por lo tanto, esto conlleva a que los empleadores contraten trabajadores extranjeros debido a que la mano de obra es más barata, provocando así desestabilidad laboral y la disminución de las plazas de trabajo para los trabajadores nacionales, por ende, el Estado según el artículo 276 de la Constitución del Ecuador, es el encargado de generar trabajo digno y estable para los ecuatorianos, es por ello que, se debe tipificar normas y políticas encaminadas a garantizar y velar por el cumplimiento de esta prerrogativa.

En la presente tesis se verificó un objetivo general denominado: Realizar un estudio conceptual, doctrinario y jurídico respecto al control y regulación del derecho a la movilidad humana en el ámbito de la contratación laboral privada de ciudadanos extranjeros. Además se verificó tres objetivos específicos que a continuación se los detalla: como primer objetivo específico.- Determinar las causas y riesgos laborales que motivan a varios empleadores a la utilización de mano de obra barata con personas extranjeras dentro del sector privado; Segundo objetivo específico.- Conocer las medidas de movilidad que ha utilizado el Estado ecuatoriano para el control del trabajo de ciudadanos extranjeros en el sector privado; y, el tercer objetivo específico.- Incorporar una reforma al Código del Trabajo para que regule, controle y sancione a

todo empleador que viole la legislación ecuatoriana, instrumentos y acuerdos internacionales al utilizar en exceso la contratación laboral de personas extranjeras dentro del sector privado.

La presente tesis se encuentra estructurada de la siguiente manera: la Revisión de Literatura que está conformada por un marco conceptual, donde se desarrollan categoría sobre: Derecho Laboral, Derecho al Trabajo, Estabilidad Laboral, Trabajo Digno, Empleador, Trabajador, Movilidad Humana, Derecho de Migrar, Emigrante, Economía, Contrato individual de Trabajo y Remuneración; en el marco doctrinario se analizan temáticas acerca de: Reseña histórica de la Movilidad Humana, Tipos de Movilidad Humana, Principios de la Movilidad Humana, Estado Constitucional de Derecho, Antecedentes históricos del Derecho al Trabajo, Estabilidad Laboral para los ciudadanos ecuatorianos y Clasificación de contrato de trabajo en el régimen ecuatoriano; en el marco jurídico se procedió a interpretar y analizar, normas jurídicas relacionadas a la problemática, entre ellas: Constitución de la República del Ecuador, Declaración Universal de los Derechos Humanos, Código del Trabajo, Ley Orgánica de Movilidad Humana y Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones; en el Derecho Comparado se procede a establecer semejanzas y diferencias de las normas jurídicas extranjeras como son: Ley General de Trabajo de Perú, Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, Código de Trabajo de Guatemala y Ley Federal de Trabajo de México. De esta manera queda demostrada la verificación del objetivo general.

Fueron necesarios materiales y métodos utilizados que sirvieron para la obtención de información y para elaborar el presente trabajo de la mejor manera; Como técnicas se aplicaron 30 encuestas y 5 entrevistas a profesionales del Derecho, autoridades del Ministerio del Trabajo y Servicio Público de Loja y Docentes Universitarios de la carrera de Derecho, así mismo, se ha contrastado la hipótesis cuyos resultados ayudaron a fundamentar la propuesta de reforma legal, e igualmente se ejecutó la observación documental que evidenció la existencia de la problemática planteada. En la parte final del trabajo de investigación se exponen conclusiones y recomendaciones a las cuales se llega a determinar durante todo el desarrollo del trabajo.

De esta manera queda presentado el trabajo de investigación jurídica que se relaciona sobre la limitación de contratación de ciudadanos extranjeros para garantizar el trabajo

digno y estable para el trabajador nacional; aspirando que el documento sirva de guía a los estudiantes y profesionales del Derecho como fuente de consulta y conocimiento; quedando ante el Tribunal de Grado para su corrección y aprobación.

4. Marco Teórico

4.1.Marco Conceptual

4.1.1. *Derecho Laboral*

El tratadista Leonidas Aguilar manifiesta que:

El Derecho Laboral es la ciencia social que regula las relaciones de las personas que realizan actividades laborales en forma armónica y equilibrada, y, en el caso de controversias entre el empleador y el trabajador, sirve para administrar justicia en nombre de la República y por Autoridad de la Ley. (Aguilar, 2001, p. 1).

Como una ciencia que es, el Derecho Laboral contiene todos y cada uno de los preceptos jurídicos que son necesarios para la correcta aplicación del derecho, de tal manera que, tanto la parte empleadora como la trabajadora se encuentren provistos de normativa amplia y suficiente que garantice sus derechos; así también, el Derecho Laboral es una disciplina que ha sido desarrollada desde la conquista de los derechos laborales, pues en décadas pasadas se conocía la precariedad a la cual eran sometidos los obreros, es por ello que, es necesario continuar con el reconocimiento de sus derechos siempre y cuando no se afecten los de terceros.

El Tratadista Aczel indica que se trata de un conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, en lo referente al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de Derecho Individual y Colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de estas con el estado. (Aczel, 2001, p.18).

Se entiende que el Derecho en general es un conjunto de normas que rigen a la sociedad con la finalidad de obtener armonía dentro de esta, es así como y, con el fin de regular todos los ámbitos sociales el Derecho se desprende en diversas ramas, entre ellas se encuentra el Derecho Laboral que lo expresa como la agrupación de normas específicas que buscan una convivencia equitativa dentro una relación laboral, brindando deberes, derechos y obligaciones tanto para empleadores como empleados.

Para la jurista Rosa Elena Bosio define, por su parte, al Derecho Laboral como “el conjunto de principios y normas positivas que regulan las relaciones jurídicas individuales y colectivas, derivadas de la prestación subordinada y retribuida del trabajo” (Bosio, 2019, p. 17). En ese sentido se entiende que el Derecho Laboral no es más que la tipificación de normas acorde a la realidad que se vive dentro de una sociedad en el sentido estricto de las relaciones laborales y para establecer, la de ejercer el derecho al trabajo siempre y cuando sea lícito y este no afecte a la sociedad y a los derechos de los trabajadores o empleadores, es por esto que, es sumamente necesario el análisis e inspección continuo de la evolución de las relaciones laborales por parte de los diferentes organismos e instituciones encargadas, para lograr así que se cumplan en totalidad el derecho que tienen las personas al trabajo y los demás beneficios que se desprenden de este.

Para la tratadista Claudia Flaibani entiende al Derecho Laboral como el que:

Abarca, doctrinal o positivamente, las relaciones internas entre los grupos profesionales para regir, mediante reglas jurídicas, la actividad laboral en lo relativo a los intereses y modalidades que, respecto a la prestación de servicios y a la producción, existen entre patronos y trabajadores, con intervención necesaria del Estado para ampliar o restringir los efectos de las normas que se establezcan, a fin de armonizarlas con las conveniencias generales del país, con las actividades y derechos de los demás sectores de la vida nacional y hasta con las imposiciones de la conveniencia internacional. (Flaibani, 2001, p. 182).

Por lo tanto, el Derecho Laboral es aquel que regula las relaciones laborales dentro de la sociedad, permitiendo de tal modo que se cumplan los derechos tanto del empleador como del empleado, así como también las obligaciones que tienen cada uno de estos, para que así puedan ejercer sus labores con normalidad en un ambiente armónico y de respeto mutuo, por lo tanto el Derecho Laboral será el que establezca las disposiciones comunes en el ámbito laboral, todo ello con el único fin de equiparar las condiciones de las dos partes jurídico-laborales.

4.1.2. Derecho al Trabajo

El derecho al trabajo como tal es el derecho de toda persona a realizar una actividad lícita que le permita obtener medios que le garanticen a ella y a su familia una vida digna”. Los derechos en el trabajo, en cambio, se refieren a que “el trabajo realizado se desarrolle en condiciones justas, equitativas y satisfactorias que garanticen todos los derechos de los trabajadores. (Defensoría del Pueblo de Colombia, 2005, p. 17).

Bajo estas premisas se comprende que el derecho al trabajo es la capacidad o la facultad que tiene cualquier persona para poder realizar una actividad ya sea física o mental escogida libremente y que gracias a esto pueda obtener una recompensa ya sea monetaria o de cualquier otra índole y que, con esto pueda satisfacer sus necesidades personales y de sus familiares, hablar de trabajo también refiere a la construcción de una mejor sociedad y así pues, mientras avance la sociedad y sus necesidades también lo ha de hacer el Derecho como tal.

Con la abolición de la esclavitud de la que sólo perduran ciertos remedos o muy aislados focos en países rebeldes a la civilización, la aplicación de la actividad personas al servicio ajeno se encuentra proclamada como facultad de cada individuo, que cuenta con su libertad para concretar una prestación, para ofrecer sus servicios o para abstenerse, si no tiene absoluta necesidad de trabajar o mientras posea recursos para diferir el empeño laboral. Tal es el Derecho de Trabajar o a libertad de trabajar, que solemnes declaraciones, incluidas por lo común en los textos constitucionales, proclaman con énfasis. Junto a ello se afirma el deber de trabajar por la función social que el individuo, y más aún el ciudadano, ha de cumplir para coadyuvar en el esfuerzo común, para no ser un parásito en la sociedad. (Cabanellas de la Torre, 2006, p. 291).

El autor señala que el Derecho al Trabajo se entiende por la facultad que tiene una persona para concretar una prestación u ofrecer sus servicios, toda persona tiene derecho al trabajo, por ende posee la capacidad de la libre elección del mismo y a exigir condiciones equitativas, por lo tanto, es un derecho fundamental; el trabajo es una forma de obtener los medios necesarios para subsistir y tener un adecuado desarrollo, así mismo el trabajo es un deber social ya que te dignifica y ayuda a la sociedad generando el tan anhelado bien común.

El derecho al trabajo impone al Estado tres tipos o niveles de obligaciones jurídicas de carácter general: la de respetar, la de proteger y la de aplicar. La de respetar el derecho

al trabajo exige que los Estados Parte de convenios internacionales referidos a la remuneración, se abstengan de interferir directa o indirectamente en el disfrute de ese derecho. La de proteger exige que los Estados Partes adopten medidas que impidan a terceros interferir en el disfrute del derecho al trabajo. La de aplicar incluye las obligaciones de proporcionar, facilitar y promover ese derecho. En definitiva, implica que se deben adoptar medidas legislativas, administrativas, presupuestarias, judiciales y de otro tipo adecuadas para velar por la plena realización del derecho al trabajo. (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 2005).

Es por esto que el Estado ecuatoriano es quien se debe encargar de crear la normativa suficiente y adecuada para que todas las personas dentro de la jurisdicción ecuatoriana tengan acceso a un empleo, ya que el trabajo es fuente de realización personal y medio de subsistencia, por lo tanto, el Estado debe cumplir y hacer cumplir los derechos de las personas, así mismo, debe motivar y ayudar a los micro empresarios, empresarios y apoyar a todos los sectores como el agrícola para que de esta manera se generen fuentes de empleo.

Para Thayer lo define como la rama del Derecho que, en forma principal, se ocupa de regular intuitivamente la situación de las personas naturales que obligan, de modo total o parcial, su capacidad de trabajo, durante un período apreciable de tiempo, a un empleo señalado por otra persona, natural o jurídica, que remunera los servicios. (Thayer, 1980, p. 25).

El Derecho al Trabajo al ser parte del Derecho Social se encarga de regular las relaciones de trabajo entre dos o más personas ya sean naturales o jurídicas, por el tiempo establecido en el contrato de trabajo en el cual el empleador encarga determinada tarea al trabajador para que este reciba un pago por la culminación de tal mandado.

4.1.3. Estabilidad Laboral

“Derecho que todo trabajador por cuenta ajena tiene a conservar su empleo, con la correlativa obligación patronal de mantenerlo en él, salvo que aquel hubiere incurrido en causa justificada de despido legalmente determinada” (Cabanellas de Torres, 2006, p. 375). Se entiende por estabilidad laboral a la protección legal que tiene un trabajador contra las posibilidades que tiene el empleador de finiquitar la relación laboral, ya que una persona puede

conservar su empleo siempre y cuando no haya incurrido en una causal de despido, con esto se busca la permanencia del contrato laboral.

El Dr. Viteri manifiesta que es el derecho de la clase trabajadora para la permanencia y continuidad ocupacional en el medio empresarial estable para el cual ha desarrollado sus actividades, con la recíproca obligación del empleador de no privarle del trabajo mientras no hubiere causas legales que lo motive, o hechos legales o justificables que determinen la separación. (Viteri, 2006, p. 232).

La estabilidad laboral es un derecho que toda persona posee o adquiere al momento de ingresar a un empleo generando así satisfacción, tranquilidad al empleado y pudiendo así desempeñar de mejor manera las actividades que le han sido asignadas y por ende es obligación del empleador mantenerlo en el trabajo siempre y cuando no incurra en alguna causal de despido, la estabilidad laboral también debe ser entendida en la medida que, permite al trabajador, generar un proyecto de vida acorde a los años de servicio que su empleador le proponga, permitiéndole de esta manera efectuar beneficios a futuro.

“La estabilidad laboral se refiere al derecho que tiene toda persona trabajadora a conservar el empleo hasta la jubilación o pérdida permanente de la capacidad laboral, mientras no surja alguna causa justa de terminación del contrato de trabajo” (Monesterolo, 2020, p. 32). Acorde a lo manifestado se entiende a la estabilidad laboral como un derecho de los trabajadores a permanecer en sus trabajos, sin temor de ser expulsados, siempre y cuando desempeñen con responsabilidad sus actividades y no incurran en causales justas al empleador para que pueda dar por finiquitado el contrato de trabajo.

Conforme a Guerrero (2019) la estabilidad laboral es, aquel principio que “otorga al trabajador una expectativa a conservar su empleo con las modificaciones normales que imponga el transcurso del tiempo, en la medida en que se cumplen las obligaciones contractuales por parte del trabajador” (p. 27). Para este autor la estabilidad laboral se comprende como la continuidad de la persona en el trabajo a través del tiempo, y gracias a este derecho el trabajador puede desempeñar de forma eficiente sus labores, sin la preocupación de ser expulsado de su lugar de trabajo, así mismo, la legislación ecuatoriana establece un plazo mínimo para la estadía de un trabajador en su plaza, cabe recalcar que si el trabajador desempeña su trabajo de la forma correcta y se encuentra en las condiciones necesarias para

realizarlo este no tiene por qué ser despedido, sin embargo si un trabajador incurre en faltas graves o se va en contra de lo que determina la ley, el empleador tendrá el poder de finiquitar la relación laboral afectando así la estabilidad del trabajador.

4.1.4. Trabajo Digno

El trabajo digno es un derecho que va más allá de la legislación laboral vigente, “que tiene el sentido de reconocer derechos básicos y que permite una comprensión mucho más alentadora de las necesidades de las distintas instituciones y las distintas políticas en pro de los derechos y de los intereses de los trabajadores” (Amartya, 1999). Se entiende al trabajo digno como aquella labor que realiza un empleado siempre y cuando dicha labor esté basada en proteger y garantizar los derechos laborales de los mismos, recibiendo así un salario honesto y que pueda suplir las necesidades propias del trabajador y de su familia.

“El trabajo digno es aquello que permite devolverle al trabajo sus contenidos de dignidad, seguridad y humanidad, y que su incremento en la sociedad hará posible una modernidad sin exclusiones” (Weinberg, 2003). En sí lo que busca el trabajo digno es darle al trabajador el valor que le pertenece como persona y ser vivo, aparte de sus derechos inherentes, brindándole un sentido de humanidad y al momento de que se reconoce los derechos de los trabajadores esto también permite que los empleadores no abusen o exploten a sus trabajadores y que en base al cumplimiento de esta dignificación todas las personas se desarrollen adecuadamente en la vida cotidiana y que así mismo, tengan una vida digna.

Según Martínez, director regional de la Organización Internacional del Trabajo para las Américas, la idea del trabajo digno es la creación de puestos de trabajo productivos, ya que estos otorgan ventajas competitivas y retributivas para los empleadores y los trabajadores, con oportunidades de acceso a empleos a libre elección en igualdad de oportunidades y de trato, con una protección social adecuada y respetando los derechos fundamentales del trabajador. (Martínez, 2005, p. 60).

El trabajo digno también implica que se cumpla con todos los principios y derechos establecidos en la ley, por lo que es menester del estado crear fuentes de empleo para todos los ecuatorianos, que los mismos sean productivos para que los trabajadores tengan libre acceso y

libertad de escoger el trabajo que mejor se adecue a sus aptitudes y que este cumpla con las necesidades del trabajador donde pueda vivir en armonía.

No se refiere a cualquier tipo de trabajo o a la participación en cualquier tipo de actividad económica, sino al trabajo que no se encuentra sometido a condiciones de explotación, de peligro o es impuesto con amenazas y que, por el contrario, cumple con un mínimo de condiciones que permiten la realización de todos los derechos de los trabajadores, referidos en los instrumentos internacionales y que incluyen conceptos relacionados con la dignidad del trabajo. (Higuera, 2005, p. 13-14).

El trabajo digno se centra en la idea de que el trabajo debe ser libremente escogido, respetando los principios y derechos fundamentales, por ende, permitir un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado y así mismo este debe cumplir con ciertas condiciones para que el trabajador se desarrolle en un ambiente sano en donde se respeten y garanticen sus derechos, obteniendo así que no se dé la precarización, la explotación laboral o peor aún discriminación de cualquier índole.

4.1.5. Empleador

El empleador es, “La persona natural o jurídica o entidad de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra, o a quien se presta el servicio se denomina empresario” (Aguilar, 2001, p. 113). Por ende, empleador es aquella persona o entidad ante la cual otra persona denominada trabajador presta sus servicios lícitos y personales, con el ánimo de obtener un reconocimiento pecuniario, el mismo que, se convierte en un medio de subsistencia personal y familiar.

Guerrero, anota que el empleador es el acreedor del trabajo y deudor del salario, pero advierte que en la doctrina y en las legislaciones extranjeras se utiliza distinta terminología para definir a esta parte de la relación laboral. Por ejemplo, la denominación alemana e italiana “dador del trabajo”, presenta el inconveniente de designar a la persona por cuya cuenta se realiza el trabajo y también a quien lo ejecuta. (Guerrero, 1997, p. 298).

Acorde a lo manifestado por este autor se da por entendido que aquella persona que necesita que efectúen alguna actividad a su nombre y que por la misma se debe entregar una retribución se lo denomina empleador, pero no únicamente debe encargarse de dar trabajo a una persona sino también brindar todas las facilidades y hacer cumplir los derechos que le otorga la ley al trabajador, en ese sentido, se lo puede caracterizar como un sujeto generador de empleo y coadyuvante de la sociedad.

Según Cabanellas, el empleador es “la persona que emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él” (Cabanellas, 1986, p. 298). En base a lo planteado por este autor se entiende de una manera sencilla lo que es un empleador, siendo este aquel que tiene bajo su mando o bajo su potestad a un determinado grupo de personas, las mismas que se encargan de hacer diferentes actividades obligatoriamente ordenadas por aquella persona que les recompensa o retribuye con una cantidad económica.

La autora Claudia Flaibani define a empleador como “la persona física o conjunto de aquellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador.” (Flaibani, 2001, p. 223). Es así como, se entiende a empleador a aquella persona o grupo de personas que a través de un contrato de trabajo adquieren los servicios de una o más personas para que se encuentren a disposición y cumplan con las actividades que estos les encomiendan.

4.1.6. Trabajador

El trabajador según Aguilar (2001), es: “La persona natural que presta sus servicios lógicos y personales a otra persona, que labora bajo su dependencia por una retribución acordada en un contrato. Excepcionalmente se dice trabajador a varias personas que trabajan en grupo o equipo” (p. 125). El trabajador debe ser entendido como aquella persona que brinda su capacidad intelectual o física en un determinado acto que se entiende como trabajo; es decir, es la persona encargada de dar cumplimiento a las actividades laborales encomendadas por su empleador a cambio de una retribución económica, esto se considera una contraprestación, en la cual existe un intercambio, por un lado, la prestación de un servicio para que luego se efectúe una remuneración económica.

Gallart, entiende a trabajador como el que “verifica trabajos u obras por cuenta ajena, bajo la dependencia de otro, por una remuneración sea de la clase que sea” (1997, p. 646). A lo largo de toda la historia de la humanidad los seres humanos siempre han buscado la forma de subsistir y que mejor manera que a través del trabajo pues si bien es cierto los trabajadores son aquellos que realizan determinada actividad para aquella persona que las contrata y en base a ello se aporta con fuerza física o conocimiento y esto es con la finalidad obviamente de conseguir una retribución que mayormente es monetaria, se puede decir que es ganar y ganar entre ambas partes, pues mientras a una parte denominada empleador se le presta nuestro tiempo y esfuerzo para lograr la tarea encomendada, la otra parte denominada empleador consigue un pago motivo por el cual brinda sus servicios.

Para Ramírez Gronda, trabajador, en sentido técnico estricto, no es cualquier persona que trabaje, pues, si así fuera –descartados los ociosos-, todos los habitantes del país serían trabajadores. En Derecho del Trabajo se alude con esta voz al trabajador subordinado; es decir, aquel que pone su actividad profesional a disposición de otra persona, con lo cual se distingue de aquellos que trabajan en forma autónoma e independiente. (Ramírez, 1986, p. 647).

El Jurista Ramírez indica que, termino trabajador no se usa para todas las personas sino que únicamente a aquellas personas que se encuentran bajo relación de dependencia, en la actualidad los derechos de los trabajadores y de los empleadores están sumamente protegidos y son de cumplimiento obligatorio es por eso que para que un trabajador se encuentre bajo relación de dependencia, la persona que pretende hacer uso de los servicios de otra persona esta debe hacerlo mediante un contrato de trabajo y así mismo cumplir con las demás obligaciones que tiene el empleador para con el trabajador.

Para Guillermo Cabanellas y Claudia Flaibani mencionan que, entendemos por trabajador al sujeto del contrato de trabajo que realiza su prestación manual o intelectual, fuera del propio domicilio, bajo la dirección ajena y percibiendo por tal concepto un salario o jornal, de acuerdo con lo convenido o con el uso o costumbre; remachando sobre lo expuesto, se reitera que se trata de la persona que presta su actividad o energía a otra, quien está protegido especialmente por la ley y obtiene la retribución necesaria en virtud del contrato de naturaleza especial que reglamenta la prestación de sus servicios. (Cabanellas, 2001, p. 646).

Acorde a lo que expresan estos tratadistas se entiende por trabajador a aquella persona física que con la motivación de ganar un pago pecuniario presta sus servicios, su tiempo y su energía hacia otra persona o institución, siempre y cuando la persona que pretende adquirir el trabajo sea legalmente capaz, es decir que cumpla con la edad legal mínima y demás requisitos de ley para prestar servicios retribuidos subordinados a otra persona.

4.1.7. Movilidad Humana

El concepto de movilidad humana hace alusión: “a los procesos concretos que cualquier persona, familia o grupo humano realizan o experimenta para establecerse temporal o permanentemente en un sitio diferente a aquel en donde ha nacido o residido hasta el momento” (Benavides y Rodas, 2009, p. 20). En base a lo manifestado se entiende como movilidad humana a los pasos, procedimientos y causas específicas ya que esto es un proceso complejo y se puede dar por razones voluntarias o involuntarias mismas que se realizan con la intención de que una persona, familia o grupo humano se desplace para permanecer en el lugar de destino distinto al que venían habitando por un tiempo determinado o indeterminado.

Chiara y Metzner definen que la Movilidad Humana es el movimiento que las personas realizan de un lugar a otro, en ejercicio de su derecho de libre circulación. Es un proceso motivado por diversas razones, voluntarias o forzadas, que se realiza con la intencionalidad de permanecer en el lugar de destino por periodos cortos o largos tiempo, el cual puede implicar o no el cruce de fronteras geográficas o políticas. (Chiara y Metzner, 2016, p. 3).

En sí movilidad humana resulta ser el trasladarse y ocupar otro lugar en el espacio proclamando y ejerciendo el derecho que toda persona tiene a circular libremente y a elegir su residencia, cruzando o no los límites fronterizos siempre y cuando se realice conforme a ley, es decir cumpliendo con los requisitos necesarios para salir de su país de origen e ingresar a otro.

La movilidad humana es un componente esencial de la vida, un medio valioso, pero también es, en sí, un fin valioso en el campo de la existencia y de la actividad privada

de cada individuo. Y supone a su vez un elemento fundamental de la vida colectiva, pues encierra el principal modo en que las comunidades humanas salen de su aislamiento, se mezclan con otras, aprenden de ellas, producen nuevas pautas de comportamiento híbridas, nuevas ideas, nuevos hábitos resultantes del cruce. (Pena y Txetxu, 2015, p. 12).

Acorde a lo manifestado, movilidad humana es todo tipo de traslado que pueda realizar el ser humano, ejerciendo su derecho a la libre circulación, saliendo de nuestra zona de confort con la finalidad de obtener nuevas experiencias o mejorar el estilo de vida, ya que somos seres sociales y siempre aprendemos de todas las personas que rodean a la sociedad misma.

“La movilidad humana es por tanto definida como el conjunto de movimientos humanos que atraviesan las fronteras de una unidad territorial (doméstica, local, regional, internacional) implicando algún tipo de permanencia en el nuevo territorio” (Huete, 2009, p. 47). Se entiende por movilidad humana al conjunto de todas las formas de desplazamiento geográfico del ser humano, de una región a otra o de un país a otro, pero no solamente eso, sino que también implica otros aspectos, como, por ejemplo; al desplazarse un individuo esto acarrea que va a residir en un nuevo lugar por un periodo de tiempo, haciendo uso de su derecho a la movilidad.

4.1.8. *Derecho de Migrar*

La doctrina considera que el derecho a migrar es una manifestación de la libertad física o de movimiento y posee el carácter de derecho humano fundamental. En este sentido, el profesor Luigi Ferrajoli considera al derecho a migrar como un derecho inalienable, irrenunciable y universal, superior a la soberanía de los estados (Ferrajoli, 2001, s/p.).

Por lo tanto, el derecho a migrar es la capacidad que tienen las personas al libre tránsito, a circular libremente y a elegir u lugar de residencia, pero siempre y cuando se lo realice legalmente caso contrario serán objeto de las restricciones establecidas en la ley, esto con el fin de proteger la seguridad nacional y el orden público.

“El derecho a migrar es un derecho humano fundamental que encuentra reconocimiento indirecto en la libertad de circulación y residencia que, con diversa terminología y mayor o

menor amplitud, consagran diversos instrumentos internacionales de protección a los derechos humanos” (Cenicacelaya, 2004, p. 53). El derecho a migrar se encuentra establecido en diferentes normativas internacionales las cuales promulgan que todas las personas tienen el derecho a desplazarse y a residir donde a ellos les convenga, sin embargo los países tienen normativas internas que regulan este libre tránsito de las personas que se encuentran en movilidad humana y con justa razón, puesto que, si no se controlara a estas personas, esto provocaría una desestabilidad en la sociedad, principalmente en nuestro país pues si bien es cierto no tenemos una economía tan fructífera o tan avanzada como los países primermundistas, entonces es necesario regular el acceso a las personas extranjeras más que todo para precautelar o priorizar el bienestar y evitar la vulneración de derechos de los ecuatorianos.

Javier de Lucas sostiene que, si se quiere tomar en serio el derecho a migrar, si se lo quiere ver como un derecho humano fundamental universal, se debe plantear la relación ya no con el derecho de salir libremente el de emigración, sino con el derecho de inmigración como derecho de acceso y no sólo con el derecho de entrada a otro país, sino con el derecho de optar por la pertenencia a otra comunidad, a otra sociedad política. (De Lucas, 2004, p. 29-30).

Si bien es cierto todas las personas tienen acceso a los diferentes países, sin embargo esto no significa que ya pertenecen o que son personas nacionales ya que como lo estipula la normativa se debe cumplir con ciertos requisitos para poder obtener la nacionalidad ecuatoriana y desde mi punto de vista me parece oportuno esto ya que primero se debe cumplir con ciertos estándares para ver si una persona es apta para residir en nuestro territorio y que no cause problemas en la sociedad, obviamente sin ánimos de discriminar sino de precautelar el bienestar de los ecuatorianos.

La movilidad humana se encuentra inserta en el proceso de globalización, donde diferentes actores y grupos sociales reproducen desigualdades y encuentran oportunidades, en un contexto de profundización de inquietudes y discriminación a nivel mundial y de relaciones sistémicas entre las políticas económicas y el deterioro de la situación de la población, las mismas que deben ser transformadas positivamente, por lo que se reconoce a las personas el derecho a migrar. No se identificará ni se reconocerá a ningún ser humano como ilegal por su condición migratoria. (Tipan, 2011, p. 9).

En ese sentido se entiende al derecho de migrar como la capacidad que tienen todas las personas a trasladarse a un lugar diferente al de su nacimiento y a establecerse en el mismo por un tiempo determinado o indeterminado y en el lugar de llegada no se podrá discriminar ni tratar diferente a una persona por el simple hecho de tener una nacionalidad diferente a la nuestra, por otro lado, estas personas o grupo de personas al ser muchos o realizarlo de forma masiva, al momento de radicarse en otro país, esto provoca una cierta desestabilidad en la sociedad donde son recibidos, puesto que, para sobrevivir tendrán que obtener un empleo que genere ingresos y así poder sustentar las necesidades propias del trabajador y las de su familia, es ahí cuando se produce un desequilibrio en la oferta y demanda, es decir, al momento de que los trabajadores extranjeros ofrecen mano de obra barata son contratados en la mayoría de trabajador en el sector privado, ocupando la mayoría de las plazas de trabajo ocasionando que los trabajadores nacionales o locales se encuentren en el desempleo o así mismo tengan menos posibilidades de encontrar un trabajo.

4.1.9. Emigrante

“Es aquel que se traslada de su propio país a otro, generalmente con el fin de trabajar en este de manera estable o temporal” (Cabanellas, 2006, p. 356). De acuerdo con lo que indica este autor se entiende por emigrante a aquella persona que deja su país o lugar de origen con el objetivo de mejorar su estatus económico y social por un tiempo limitado o ilimitado.

Según Ossorio (1981) considera con este término “se designan los movimientos y traslados de personas, ya sea dentro del mismo país o franqueando los límites de dos o más Estados” (p. 464). Se entiende por emigrante aquella persona que deja su hogar donde se encuentra establecido para residir en otro país o lugar, esto por lo general se presenta por causas económicas, sociales o políticas que se ajusten a sus necesidades, por ende, en algunos de los casos se ven forzados y obligados a trasladarse para encontrar mejores oportunidades.

El emigrante es aquella en la cual el traslado se realiza de un país a otro, o de una región a otra la suficientemente distinta y distante, por un tiempo suficientemente prolongado como para que implique vivir en otro país, y desarrollar en él las actividades de la vida cotidiana. (García y López. 1993, p. 105).

Para estos autores se entiende como emigrante a la o las personas que se ubican en un lugar atípico y lejano a su lugar de origen, que implique vivir en un país diferente al de su nacimiento y en el cual optan por realizar su vida como lo venían haciendo comúnmente, por un periodo considerable de tiempo.

Cabanellas de las Cuevas (2003) señala como emigrante aquel fenómeno social, económico y político a la vez, consiste en el abandono voluntario que uno o muchos individuos hacen de su patria, para ir a establecerse en otro Estado, con el objeto de aprovechar facilidades de trabajo, oportunidades de negocio y a veces la simple tranquilidad. (p. 160).

Emigrante es aquella persona que deja su país de manera voluntariamente, por diversos motivos personales o problemas de su país que lo inclinan a tomar esa decisión, con la finalidad de encontrar mejores oportunidades en el país de llegada o simplemente puede emigrar por placer, generalmente en nuestra sociedad se ve la inmigración de ciudadanos extranjeros que vienen en busca de fuentes de empleo, con el objetivo de mejorar su situación económica y social, provocando el aumento de demanda laboral lo que conlleva a que incrementen los índices de desempleo en el Ecuador.

4.1.10. Economía

Se define a la economía como el “ahorro o aprovechamiento del dinero y de otros bienes, del trabajo y de las energías de toda índole, del tiempo y de cualquier otro elemento que redunde en beneficio individual o de la sociedad” (Cabanellas, 2006, p. 345). La economía se basa en el uso y beneficio de los recursos disponibles, creación de riqueza y la distribución de servicios para satisfacer las necesidades humanas y en pro de la sociedad.

La economía: “Es el estudio de la forma en que las sociedades deciden que van a producir, como y para quien, con los recursos escasos y limitados” (Fischer et al., p. 3). La economía es el mecanismo que se encarga de la resolución de las necesidades de la sociedad, mediante el aprovechamiento de los recursos, generando y administrando la riqueza, y es el Estado quien decide cómo y para quien lo realiza siempre y cuando sea en pro y para cubrir las necesidades la población.

“La economía es la ciencia que se encarga del estudio de la satisfacción de las necesidades humanas mediante bienes que siendo escasos tienen usos alternativos entre los cuales hay que optar” (Silvestre, 2003, p. 11). La economía una óptica diferente y acorde a lo manifestado por el autor Silvestre José se la entiende como los mecanismos y la realización de estudios que van encaminados a obtener la correcta distribución de la riqueza para cubrir las necesidades básicas de las personas y que puedan tener un desarrollo adecuado y, por lo tanto, una vida digna.

Para este autor la economía es: “Administración adecuada de los bienes, ahorro o aprovechamiento del dinero y de otros bienes, del trabajo y de las energías de toda índole, del tiempo y de cualquier otro elemento que redunde en beneficio individual o de la sociedad” (Ossorio, 1981, p. 351). Este autor menciona aspectos importantes dentro del concepto de economía ya que no simplemente es el uso de los bienes, sino que una correcta economía se basa también en el ahorro y aprovechamiento del dinero para beneficiar a todas las personas dentro del territorio ecuatoriano.

4.1.11. Contrato Individual de Trabajo

Es el pacto o convenio entre dos partes que se obligan sobre materia o cosa determinada y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas. En una definición jurídica, se dice que hay contrato cuando dos o más personas se ponen de acuerdo sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus derechos. (Cabanellas de Torres, 2006, p. 216).

En base a este enunciado se entiende que el contrato es un acuerdo legal el cual se celebra de manera voluntaria y sirve para regular la relación de los intervinientes a una determinada finalidad.

García (1948) lo define así “contrato por virtud del cual una persona se compromete a trabajar para otra, por tiempo fijo o sin fijación de tiempo, mediante una remuneración llamada salario” (p. 150). Para García, el contrato es un acuerdo de voluntades el cual genera derechos y obligaciones en donde una persona se compromete a prestar sus servicios ya sean físicos, intelectuales o demás a otra persona por una cantidad de tiempo determinada o indeterminada obteniendo así un pago o una contraprestación por el trabajo realizado.

“Consiste en un acto por el cual una parte que puede ser una o varias personas se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa”. (Monesterolo, 2020, p. 57). Acorde a lo plasmado a este enunciado se puede determinar que un contrato de trabajo es la justificación legal por la cual una o varias personas se comprometen a realizar alguna actividad dictaminada por otra persona llamada empleador y las mismas que reciben un pago por la culminación de dicha actividad.

Campos (1997) lo concibe como “todo acuerdo de voluntades en virtud del cual una persona se compromete a realizar personalmente una obra o prestar un servicio por cuenta de otra a cambio de una remuneración” (p. 195). Se entiende por contrato de trabajo como la voluntariedad de las partes en donde una obliga a otra a efectuar una tarea, con la finalidad de que se reciba a cambio un pago y que ambos queden satisfechos.

4.1.12. Remuneración

Para la catedrática Dra. Monesterolo menciona que, “se puede definir a la remuneración como la contraprestación por el servicio prestado en relación a la subordinación. El elemento esencial del contrato individual de trabajo. El principal derecho del trabajador y consecuentemente la principal obligación del empleador” (2020, p. 131). En este caso la remuneración es una obligación que adquiere el empleador para con la persona trabajadora, es decir, al momento de celebrarse un contrato de trabajo se asume de forma inmediata una serie de obligaciones para con el trabajador que por lo general son ético-jurídicas, es decir el empleador tiene la obligación moral y legal de retribuir pecuniariamente a la persona que ejerce actividades a nombre de su empleador.

La remuneración consiste en la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo; dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital. El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél. (Claudia Flaibani, 2001, p. 494).

La Jurista Flaibani, da a entender que la remuneración consiste en el hecho de que una persona que se lo considera como trabajador es aquel que brinda su tiempo, fuerza física o conocimientos en determinadas actividades y por esto tiene el derecho a recibir un pago pecuniario no menor al salario básico, para que pueda satisfacer tanto necesidades personales como las de su familia, siempre y cuando exista de por medio un acuerdo voluntario entre las partes y que a través del mismo se obligan a cumplir con determinadas particularidades.

4.2.Marco Doctrinario

4.2.1. Reseña histórica de la Movilidad Humana

Para el desarrollo de la presente reseña procedo a parafrasear la página del Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana “Plan Nacional de Movilidad Humana” La movilidad humana está presente desde los orígenes de la humanidad, siendo una característica inherente a los seres humanos, quienes se movilizan de un lugar a otro, para buscar mejores condiciones de vida y de dignidad, con carácter voluntario o forzado. El concepto de lo que hoy se conoce como migración internacional surge a partir de los Tratados de Westfalia de 1648 con la creación del Estado – Nación y la fijación de fronteras geográficas claramente definidas. En la actualidad, la movilidad humana comprende la migración internacional y la migración interna, concepto que está en constante evolución, dadas sus múltiples causas, así como sus variadas consecuencias para las personas y los Estados de origen, tránsito y destino. (Plan Nacional de Movilidad Humana, 2018, p. 11).

La movilidad humana no se puede plantear con un solo fin, objetivo o meta a través de la historia de la humanidad, ya que son diferentes las causas o motivos que han conllevado a la población a desplazarse, ya sea dentro del mismo territorio o incluso fuera de él. Como comparación se tiene el ejemplo de las civilizaciones antiguas, donde el hombre se trasladaba de un lugar a otro en busca de alimentos, en la actualidad la movilidad se da con la finalidad de encontrar mejores condiciones de vida y también en busca de la unificación familiar.

Ainaga (2008) en su libro titulado “Temas de Migración y Derecho”, menciona: las migraciones han estado presentes en toda la historia de la humanidad como consecuencia de diferentes causas...sin embargo, el proceso de globalización, dadas

sus profundas asimetrías entre economías de los países, han propiciado un incremento de la migración internacional, principalmente de las naciones en desarrollo hacia las desarrolladas. Así, los actuales flujos migratorios, presentan múltiples y complejas relaciones condicionadas por el contexto del acelerado proceso de globalización de la economía que experimenta el mundo actual. (p. 17).

Hoy en día, la migración es realizada principalmente por países subdesarrollados, quienes, en la búsqueda de una mejor economía y estilo de vida, emigran a países primermundistas. La movilidad humana ha tomado apogeo internacional mediante las leyes implementadas en cada país, para garantizar la libre circulación, libertad en cuanto a elegir donde radicarse, sin ningún tipo de discriminación, por la condición migratoria.

En Ecuador la movilidad humana es un tema prácticamente actual incrementado a partir de la migración que ocurrió en los años 90, por parte de las personas provenientes de Colombia, debido a las condiciones inestables de ese gobierno, por lo cual, los habitantes de la vecina frontera decidieron ingresar a territorio ecuatoriano siempre en busca de una mejor calidad de vida. (Bustamante, 2005, s/p).

Así mismo, la migración hacia nuestro país también se produjo por ciudadanos de Perú, debido a diferentes causales como, corrupción, inseguridad, pobreza, desastres naturales, expulsión y entre otros factores sociales.

Es por eso que el Estado ecuatoriano empezó a preocuparse y darse cuenta que era necesario crear una normativa para la movilidad humana, dando paso al Decreto Supremo de 1938 y sucesivamente las Leyes de extranjería de los años 1940, 1947 y 1971, también la Ley de Migración y Naturalización. Nuestro país tuvo una abundante migración de ecuatorianos hacia el exterior en el año 2004, lo que produjo la reforma de la Ley de Extranjería, para que así se reconozca a las personas que se encuentren en movilidad humana como un grupo de atención prioritaria, en libre movilidad y la ciudadanía universal, estipulados y garantizados en la Constitución de la República del Ecuador y la Ley de Movilidad Humana que se encuentra en vigencia desde agosto del 2017. (Peña, 2014, p. 45).

El enfoque de derechos humanos sobre las migraciones ha sido acatado por la Constitución Ecuatoriana de 2008, la cual reconoce el concepto de movilidad humana para incluir dentro de la misma los distintos tipos de movilidad, evitando así la discriminación, ya

que son titulares de un conjunto de derechos que tienen como columna vertebral los principios de ciudadanía universal y la libre movilidad de las personas.

Debido a la Ley de Migración se conformó la policía de migración y le otorgó todas las facultades de control migratorio, entre las que se encuentran la capacidad de detener y aplicar medidas como la privación de la libertad a personas que se encuentran en una situación de movilidad. Por su parte, la ley de extranjería se fundamenta en el principio de selectividad de la migración al establecer tipos de visado que no se corresponde con los estándares de derechos humanos y la realidad migratoria en Ecuador.

Para cumplir con tales recomendaciones y fortalecer la protección de los derechos de las personas en movilidad humana tal como lo ha previsto la Constitución, en Ecuador se promulgó a inicios del 2017 la Ley Orgánica de Movilidad Humana, la cual regula el ejercicio de los derechos, obligaciones, institucionalidad y mecanismos vinculados a las personas en movilidad humana.

4.2.2. Tipos de Movilidad Humana

Existen diferentes tipologías que se utilizan para diferenciar entre diversos procesos de movilidad. Estos esquemas usan un elemento o factor diferenciador como base para la construcción de las categorías específicas, a continuación, los siguientes tipos de movilidad humana:

4.2.2.1. Por el Territorio. “En este grupo, se diferencia la movilidad internacional y la movilidad interna, dependiendo de si existe cruce de fronteras (movilidad internacional) o si se realiza dentro de un mismo territorio (movilidad interna)” (OIM, 2011, p. 22). Dentro de este tipo de movilidad se desprenden dos clasificaciones las cuales son movilidad interna y movilidad internacional, en ambos se da el desplazamiento de personas de su lugar de origen hacia otro, es decir, abandonan su tierra natal y desarrollan su vida cotidiana en un lugar de características diferentes, puede ser idioma, cultura, ubicación, etc. Y se diferencian en que en una se trasladan dentro del mismo país donde viven y en la movilidad internacional las personas e desplazamiento cruzan los límites fronterizos.

4.2.2.2. Por las Causas de Movilidad. “Depende de las causas que inspiraron la movilidad: migración, refugio y asilo, desplazamiento forzado, trata de personas y

tráfico de migrantes, causas ambientales. Se reconoce la no exclusividad de estas categorías, toda vez que aparecen nuevas paulatinamente” (OIM, 2011, p. 22). Hace referencia a los motivos por los cuales las personas se ven en la necesidad de realizar dicha movilidad, así mismo, las diferentes causas de la movilidad han generado diferentes esquemas de circulación, estas categorías han aparecido a través del tiempo y no son únicas ya que reciben un tratamiento internacional diferenciado, una de las causas más comunes es la migración de personas debido a las carentes fuentes de empleo en sus países, es por esto que deciden migrar a países más desarrollados en busca de obtener un empleo mediante el cual puedan solventar sus necesidades.

4.2.2.3. Por el Tiempo de Permanencia. De acuerdo con el tiempo, la movilidad puede ser temporal, permanente o circular “La movilidad circular se da especialmente en el contexto de la migración internacional, en la cual las personas migrantes temporales desarrollan experiencias migratorias continuas y cíclicas, o por temporadas” (OIM, 2011, p. 22). Acorde a este enunciado se entiende que el tiempo que las personas deciden quedarse en un lugar diferente al que vivían depende de las necesidades o de las actividades que vayan a desempeñar en el lugar al que migran y debido a esto la estadía puede ser temporal, permanente o circular, es decir, las personas pueden erradicarse en un lugar ajeno al suyo por un tiempo limitado, ilimitado o simplemente estacionario.

4.2.2.5. Por la Dimensión Territorial del Marco Jurídico que la Regula.

La movilidad se ve regulada por ordenamientos jurídicos de diferente dimensión territorial: nacional, binacional, comunitaria e internacional. En este caso, destaca la gestión de la movilidad en fronteras, que puede involucrar diferentes niveles de gestión: nacional, binacional e, inclusive, comunitaria. (OIM, 2011, p. 22).

Debido a la existencia de los diversos ordenamientos jurídicos de diferente dimensión territorial se clasifica a la movilidad humana como: nacional, binacional, comunitaria e internacional, pues es claro que cada territorio de un país tiene su jurisdicción y sus leyes, por ende, todas las personas que deseen entrar o salir del país deben respetar las normativas estipuladas para poder realizarlo legalmente y permanecer lícitamente dentro del mismo. Esto da a entender que la movilización de personas puede ser dentro del mismo territorio nacional, como fuera de él, esto depende del territorio que las personas decidan entrar.

4.2.2.6. Por la Voluntariedad. “Este criterio se basa en la voluntad de la persona de iniciar un proceso de movilidad” (OIM, 2011, p. 23). Existe la movilidad voluntaria o libre la cual ocurre cuando una persona por cuenta propia decide movilizarse dentro o fuera de su lugar de origen, y esto puede ser por diferentes motivos, es decir, puede salir de su país para hacer turismo o simplemente si desea ir a trabajar en otro lugar, sin que exista una causa que lo obligue a realizar dicha movilización, y es así que, se encuentra una clara desigualdad con la movilidad obligatoria, las cuales se diferencian en que esta se produce por diferentes causas que motivan a la persona a dejar el lugar como por ejemplo vencimiento de calidad migratoria o plazo de permanencia, entre otros y la otra se realiza solo por placer de la persona.

4.2.3. Principios de la Movilidad Humana

El Ecuador es un país constitucional y de derechos, por ende, se caracteriza entre otros aspectos, porque su responsabilidad está centrada en garantizar los derechos constitucionales. En este caso reconocer la importancia de las garantías a los migrantes, es por eso fundamental establecer los principios bajo los cuales se regirá la movilidad humana, que son los siguientes:

4.2.3.1. Principio de Igualdad.

La disparidad yace en que la igualdad es un tipo de método activo y la no discriminación es un tipo de método negativo. La primera radica en la protección de los derechos humanos, mientras que la segunda por ser considerada incapaz requiere la protección de los derechos humanos. (Xiaoqing, 2010, p. 78).

Implica que los derechos deben ser respetados para todos los ciudadanos extranjeros ubicados en territorio ecuatoriano, y estos no tendrán ningún tipo de impedimento al momento de ejercerlos. Así mismo el Estado ecuatoriano es el que se encargará de observar y velar por el respeto de los derechos a los migrantes ecuatorianos, en el marco de las legislaciones internacionales, esto hace referencia que ante la ley todos somos iguales.

Entonces a la igualdad se la entiende como la clave principal dentro de los derechos humanos, por ser una base moral y un aspecto básico de la descripción de dichos derechos, el cual debe funcionar como una especie de instructivo para el desarrollo garantista de derechos ya que todo ser humano necesita un tratamiento basado en la equidad en cuanto al respeto de su personalidad y la distribución equitativa en tanto al disfrute de los derechos, por lo cual su

funcionalidad también radica en ser la pauta esencial para instruir y salvaguardar la práctica de los derechos humanos.

4.2.3.2. Principio de no Discriminación por Condición Migratoria. En cada uno de los instrumentos de derechos humanos consagrados hasta la actualidad, se lleva implícito entre otros, el principio de la igualdad que garantiza el desarrollo del ser humano y correlativo a este principio es la prohibición de discriminación. La igualdad como la no discriminación son concebidos a través de la normativa nacional como internacional, en las cuales se contempla que todos los individuos deben ser tratados de manera igualitaria a través de una distribución equitativa de derechos e intereses en una sociedad determinada, constituyéndose, así como dos bases coherentes con su respectivo afecto formal y material. (Peña, 2014, p. 19).

La discriminación de origen nacional significa tratar a alguien de manera diferente por el tema de su nacionalidad, por provenir de un lugar en particular, es por esto que nuestra constitución con la finalidad de erradicar este tipo de discriminación establece leyes que van encaminadas a contrarrestar este tipo de actos es por eso que, se reconoce que no se puede discriminar a una persona por su condición migratoria, ante la ley todos somos iguales y gozamos de los mismos deberes, derechos y obligaciones, este principio se complementa con el de igualdad, ya que estos son pilares fundamentales para que las personas que se encuentran en movilidad humana obtengan un buen desarrollo en la sociedad, mejorando así su condición de vida.

4.2.3.3. Principio de Libertad Migratoria.

La libertad de movilidad puede desarrollarse entre dos extremos, al ser considerado como una libertad positiva o negativa, ya que la libertad de trasladarse puede verse limitada sin tener éxito y no llegar a desarrollarse por diversos factores como el carecimiento de recursos económicos, seguridad y todo lo necesario para comenzar una vida nueva en un lugar nuevo. (Aguilar, 2011, p. 28-29).

Este principio se basa en el derecho que tienen las personas a circular libremente, para trasladarse de un lugar a otro y escoger su lugar de residencia, se encuentra tipificado en el artículo 40 de la norma suprema, se determina que no se puede criminalizar la migración, y se vincula con el respeto a la libertad de ingreso y salida del territorio nacional. La movilidad

humana es parte de las varias capacidades básicas que tenemos los seres humanos y si bien es cierto las personas tenemos la oportunidad de elegir donde queremos habitar, sin embargo, se ve restringido este libre albedrío que tenemos las personas ya que, al momento de elegir un lugar de residencia, se debe hacer respetando ciertas condiciones que estipula cada legislación, para así poder escoger un lugar conveniente para vivir y desarrollarse plenamente.

4.2.3.4. Principio De No Devolución. Al ser el principio de no devolución una norma de jus cogens, entran varios imperativos, el ser de obligado cumplimiento en que no se requiere del consentimiento previo de los estados, más bien delimita la soberanía no cabe de igual manera acuerdo en contrario por parte de los mismos y ningún tipo de alteración mediante tratados; así como no se contemplará norma alguna que la contradiga salvo que también sea de la misma naturaleza, por lo tanto, toda norma contraria a una disposición de esta categoría será nula. Todo esto desemboca en generar obligaciones erga omnes, es decir respecto y frente a todos, teniendo efectos más allá de intérpretes, lo que es intransgredible, con el propósito de garantizar la integridad y respeto de este grupo vulnerable, como son los refugiados. (Peña, 2014, p. 17).

Este principio se refiere a no retornar, reintegrar, expulsar o devolver al país de origen a un ciudadano que ha solicitado protección en el Ecuador, debido a que en su país natal peligra su vida, libertad, seguridad o integridad o la de sus familiares por causa de su etnia, religión, nacionalidad, ideologías, entre otros.

4.2.3.5. Principio Aplicado a la Movilidad Humana.

Este principio que consiste en aplicar la norma e interpretación que más favorezca al efectivo ejercicio de derechos, es un principio universal de derechos humanos y debe concretarse en materia de movilidad humana, con la finalidad de evitar las prácticas que priman requisitos formales o procedimientos, que muchas veces impiden el ejercicio del derecho a migrar, de derecho reconocidos constitucionalmente o en instrumentos internacionales de derechos humanos. (Coalición por las Migraciones y el Refugio 9, 2011, p. 14).

Se refiere al cumplimiento de los derechos humanos de las personas que se encuentren en movilidad humana, mediante las garantías y políticas encaminadas al cumplimiento de esta prerrogativa, este principio tiene como finalidad dejar de lado aquellas normativas o

procedimiento que establece cada país y que impiden que una persona pueda ingresar a un país, para que con esto no se vulnere su derecho a desplazarse libremente.

4.2.3.6. Principio De Unidad Familiar. El país establece la responsabilidad estatal en cuanto a la protección de la familia. En el marco de la movilidad las relaciones familiares, se vuelven complejas, por ende, es de gran interés del Estado buscar la reagrupación familiar promoviendo de esa manera el ejercicio de derecho de cada miembro en el país que se encuentre

4.2.4. Estado Constitucional de Derecho

Un Estado constitucional y de derechos, se caracteriza entre otros aspectos, porque su responsabilidad está centrada en garantizar los derechos constitucionales a todas las personas que ocupan un territorio, en donde se desarrolla la vida cotidiana. La Constitución de 2008, define al Ecuador de esta manera. La Ley debe desarrollar la responsabilidad del Estado en tanto la protección de las personas en situación de movilidad desde una perspectiva integral, garantizar a los habitantes de una circunscripción territorial el correcto desarrollo de sus actividades, en un ambiente tranquilo, incorporando en las políticas públicas y en la normativa que genere, a todas las dinámicas de la movilidad humana en lo que corresponda. El Estado debe abstenerse de vulnerar derechos, en caso de hacerlo debe asumir su responsabilidad y debe garantizar el juzgamiento y la reparación restitución de derechos. También es responsabilidad del Estado tomar todas las medidas y acciones necesarias para promocionar los derechos de las personas en situación de movilidad. De esta manera se puede hablar de plena vigencia de los derechos y de la no regresividad de estos. (Jumbo, 2014, p. 16).

Respecto al Estado Constitucional de Derechos Kelsen citado por Sánchez Zuraty establece: “La norma lógica a todo el sistema”. Esto da a entender que la Constitución es y debe ser reconocida como norma suprema frente a las demás normas de la legislación de un Estado y a la cual se le debe guardar respeto y exigir el cumplimiento de las normas constitucionales.

Dando así a las demás leyes un orden jerárquico inferior siendo las mismas, las que deben acoplarse y no ir en contra al tenor constitucional, es por esto que todos los poderes y autoridades se encuentran sometidos a las leyes, por ende, el Estado Constitucional de

Derechos, es una forma de organización del país, en base a esto debe garantizar el bienestar de los ecuatorianos, estableciendo un manejo adecuado de la economía ecuatoriana y generar fuentes de empleo, que cumplan con todos los beneficios de ley para el trabajador, como lo es la estabilidad laboral y el correcto pago de los salarios y remuneraciones y controlar el ingreso desmedido de ciudadanos extranjeros en situaciones irregulares que aumentan los problemas sociales de las personas nacionales y así evitar y limitar problemas que generen vulneración de derechos de los habitantes del estado ecuatoriano.

4.2.5. Antecedentes Históricos del Derecho al Trabajo

El derecho del trabajo es una disciplina que está en constante evolución, tiene sus orígenes a finales del siglo XIX y en el siglo XX, donde se desarrolla con mayor trascendencia por las coyunturas vividas en varios episodios históricos del siglo XX, lo que conlleva a que nuestra legislación ecuatoriana tenga influencias extranjeras para el desarrollo de las leyes.

Universalmente el derecho del trabajo es un conjunto de instrucciones jurídicas y constitucionales que gobierna en cada estado. El ámbito de las relaciones laborales nació a fines del siglo XIX como resultado de la aparición de los obreros industriales y de la congregación de este en sindicatos.

En sus comienzos, giraba en torno al contrato de trabajo, para desplegar posteriormente su campo de operación a distintos ámbitos de la actividad jurídica como lo son el mercantil, administrativo y procesal, lo que produjo aparejado el establecimiento de una competencia impar e instituciones administradoras y laborales propias

En las primeras comunidades sociales, la evolución del pensamiento humano ha llegado a organizar a las personas en diferentes grupos de interés, pero que tiene un mismo fin, lograr cubrir las necesidades individuales y grupales. Así la creación y el establecimiento de derechos de manera rudimentario se veían formadas desde las primeras sociedades.

En el Ecuador, la Constitución de la República garantiza al trabajo como un derecho y deber social de los ecuatorianos, para lo cual brinda al trabajador el respeto a su dignidad y el derecho a recibir una retribución justa, que le permita poder satisfacer las necesidades propias y las de su familia.

En la Norma Suprema del Estado, se vislumbra un constante cambio de la norma constitucional que ha tenido importantes pasos en consecución de derechos laborales sobre

todo en el sector privado, lugar donde la clase dominante tiene una marcada diferencia con relación al respeto de los derechos del trabajador y la nefasta cultura de explotación del obrero; lo que ha llevado que a partir de la Constitución del 2008 y los Decretos presidenciales hayan episodios históricos que han llevado a crear cambios en las leyes que regulan el sector laboral y productivo; teniendo como un cambio radical que va en beneficio del trabajador la Ley de Justicia Laboral.

4.2.6. Estabilidad Laboral para los Ciudadanos Ecuatorianos

La finalidad de la estabilidad laboral se fundamenta en el derecho al trabajo que tiene toda persona en capacidad de trabajar, por cuanto es a través del trabajo que toda persona alcanza su realización y dignificación, consigue ingresos indispensables para sustentar sus necesidades primarias y secundarias, así como de quienes dependen económicamente del trabajador

La estabilidad laboral es una institución propia del derecho individual del trabajo y tiene relación, más que a la permanencia en el cargo, a la necesaria existencia de un justo motivo que explique la ruptura del vínculo representado por la relación laboral. En términos muy generales, la finalidad que persigue la estabilidad, en efecto es la protección contra el despido arbitrario, garantizando de esta manera la permanencia y continuidad del trabajador en el medio laboral o empresa mientras esté en capacidad de trabajar, no se incapacite para hacerlo por su edad, accidente de trabajo o enfermedad común o profesional, ni incurra en faltas sancionadas con la terminación del contrato individual de trabajo. Es preciso considerar que tal protección ha de depender siempre de las circunstancias de tiempo, modo y lugar; sin embargo, en nuestro diario vivir, mucho también estriba en hechos eminentemente de carácter políticos, históricos, sociales o culturales.

Pero dicha estabilidad, encierra en sí misma otras garantías a favor del trabajador, como por ejemplo la garantía de que la tarea pueda ser realizada en condiciones dignas y justas, de manera que, permitan a trabajadores y empleados, desempeñarse en un ambiente que refleje el debido respeto a su condición de ser humano, libre de amenazas de orden físico y moral, así como circunstancias que perturben el normal desarrollo de las tareas establecidas; así las cosas, en forma correlativa y proporcional a ese derecho, aparece también el deber de velar porque el trabajo en tales condiciones sea una realidad, de manera que se provean las instalaciones y espacios necesarios para cumplir con los cometidos asignados, y en este sentido, el tratamiento respetuoso al empleado o trabajador especialmente en su condición humana.

Bajo estos parámetros, se lograría alcanzar índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no solo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico-económico-social, con logros a la obtención de la armonía, la paz social y laboral.

4.2.7. Políticas del Estado frente al trabajador Extranjero

El Ecuador es un país que ostenta la doble calidad de emisor y receptor de migrantes, sumada la acogida de los desplazados de otras naciones –fenómeno complementario a la migración- que lo ha convertido en el primer país de refugio de América Latina y últimamente el de país de tránsito. La alta cifra de ecuatorianos en el exterior, sumada a las dificultades que tienen que enfrentar en los lugares de destino, a las políticas restrictivas que en materia migratoria han adoptado los estados receptores, a la desintegración familiar y a la descomposición social uno de los efectos más negativos y dolorosos de la migración y, a la incidencia que la remesas tienen en la economía ecuatoriana como segunda fuente de ingresos, demandó la definición de nuevas políticas migratorias encaminadas a la atención de los migrantes ecuatorianos en el exterior, sus familias en el Ecuador y, a ordenar los flujos migratorios hacia nuestro país, observando fundamentalmente el respeto a los derechos humanos. Dentro del contexto político, podemos mencionar que dentro de la política migratoria ecuatoriana, se posesiona del término movilidad humana como referencia al fenómeno migratorio, conforme lo define la Ordenanza del Distrito Metropolitano de Quito en su artículo 1. “La movilidad humana se encuentra inserta en el proceso de globalización, donde diferentes actores y grupos sociales reproducen desigualdades y encuentran oportunidades, en un contexto de profundización de inquietudes y discriminación a nivel mundial y de relaciones sistémicas entre las políticas económicas y el deterioro de la situación de la población, las mismas que deben ser transformadas positivamente, por lo que se reconoce a las personas el derecho a migrar. No se identificará ni se reconocerá a ningún ser humano como ilegal por su condición migratoria.

En la actualidad, el Ecuador cuenta con avances normativos en la temática migratoria, tanto a nivel nacional y regional. En el año 2008, por ejemplo, podemos mencionar la Constitución de la República, que plantean la búsqueda consensuada de soluciones al hecho migratorio, garantizando el “derecho a migrar” y la no discriminación por condiciones migratorias. Estos cambios jurídicos permiten dar un tratamiento especial a la migración, a partir de una nueva reflexión desde la ciudadanía, donde las personas migrantes y sus familias

puedan ejercer sus derechos. Actualmente, la Constitución de la República del Ecuador, constituye un hito en el reconocimiento de los derechos humanos de las personas migrantes y de un marco jurídico de referencia para definir leyes a nivel local, nacional y regional. Entre sus logros se destacan el reconocimiento del derecho a migrar. Además, da cuenta de una normativa garantista que debería traducirse en numerosos avances normativos sobre movilidad humana; registrando cincuenta y ocho artículos y reafirmando el compromiso del Ecuador frente a la movilidad humana, tal como señala la Sección décima “Población y movilidad humana”, artículo 392: “El Estado velará por los derechos de las personas en movilidad humana y ejercerá la rectoría de la política migratoria a través del órgano competente en coordinación con los distintos niveles de gobierno. El Estado diseñará, adoptará, ejecutará y evaluará políticas, planes, programas y proyectos y coordinará la acción de sus organismos con la de otros Estados y organizaciones de la sociedad civil que trabajen en movilidad humana a nivel nacional e internacional”. La Constitución refleja los cambios dados en el proceso de transformación y reforma estructural a partir del 2007, como elemento importante la promulgación de la vigésima Constitución del Ecuador, aprobada mediante referéndum el 28 de septiembre de 2008, con el 63,9% de aprobación de los sufragios, que entró en vigencia con su publicación en el Registro Oficial N° 449 el 20 de octubre de 2008. La actual Constitución Política, integra un nuevo enfoque sobre el abordaje del hecho migratorio y la movilidad humana, que requiere modificaciones de estructuras y normativas frente a la realidad migratoria. El concepto de movilidad humana se convierte en una variable transversal en el proceso de globalización, y la integralidad para el abordaje político supone a la persona migrante como sujeto de derechos, un actor transnacional de desarrollo humano y un sujeto político con capacidad transformadora del espacio migratorio en el que se desenvuelve.

La actual Constitución del Ecuador, aborda la movilidad humana desde diferentes aristas como en la emigración, inmigración, refugio, asilo, tránsito, trata y tráfico ilícito de personas migrantes. La movilidad humana está incorporada en siete de sus nueve títulos y cuenta con una sección específica dentro del Título de Derechos. Son significativos los avances incorporados en materia de movilidad humana, entre ellos: La no discriminación por la condición migratoria de las personas; el reconocimiento de la organización y participación política de los ecuatorianos y ecuatorianas en el exterior y de los extranjeros residentes en el país. El establecimiento de un capítulo sobre la movilidad humana, donde se consagra los derechos de los ecuatorianos y ecuatorianas en el exterior: Se reconoce la existencia de la familia transnacional; Se garantizan los derechos de las personas asiladas, refugiadas y las

personas internamente desplazadas; Se vincula la protección de las personas víctimas de desastres naturales, conflictos armados y emergencias con el desplazamiento interno; Se garantiza la debida orientación de las remesas en el ámbito productivo, entre otros avances importantes. (Quiloango, 2011, p. 8).

El Ecuador frente a la llegada de ciudadanos extranjeros hacía nuestro territorio se ha visto en la necesidad de implementar diversas políticas públicas que van encaminadas al cumplimiento de los derechos de las personas que se encuentren migrando o en movilidad humana, y claramente el Estado es quien debe proteger y garantizar que todos los derechos de las personas que habitan en él sean cumplidos, sin embargo creo que al momento, no obstante, está claro que nuestra legislación protege a los migrantes y por ende se han creado leyes muy permisivas y no controladoras, pues si se lo ve desde un punto de vista laboral, la ley brinda facultades a los ciudadanos extranjeros para que puedan ejercer una labor en el Ecuador, es decir que con un contrato de trabajo este ya puede laborar en el país bajo relación de dependencia, siempre y cuando se encuentre inscrito en el Ministerio del Trabajo, sin embargo creo que no se ha analizado esto con detenimiento, puesto que, al momento de existir un incremento o la masiva llegada de trabajadores extranjeros hacia nuestro país y ofreciendo mano de obra barata debido a que los empleadores no les reconocen sus derechos laborales, esto causa que los trabajadores ecuatorianos encuentren menos posibilidades de trabajo o puestos de trabajo disponibles, es por esto que, no únicamente se debe crear normas que favorezcan a los ciudadanos extranjeros y que provoquen conmoción, preocupación y desestabilidad laboral para los ecuatorianos, sino que también se debe implementar políticas públicas que vaya encaminadas a la protección de los derechos laborales de los trabajadores ecuatorianos, como lo señalo en mi trabajo de investigación, puesto que, es también sumamente importante crear leyes que controlen, regulen y limiten la contratación de trabajadores extranjeros para que exista un equilibrio en la sociedad y no se vean vulnerados los derechos de ninguno de los habitantes ecuatorianos.

4.2.8. Clasificación de Contrato de Trabajo en el Régimen Ecuatoriano

El contrato de trabajo como cualquier otro contrato nace del acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador, los servicios que en cumplimiento de este aquel presta son consecuencia de la previa manifestación de su consentimiento, entre los cuales podemos encontrar los diferentes tipos de contratos como los siguientes:

4.2.8.1. Por la Forma de Celebración. El contrato individual de trabajo puede ser:

- a) **Expreso:** “el contrato expreso es aquel en que antes de que se produzca la prestación de servicio, las partes se ponen de acuerdo sobre las condiciones a las que ella va a sujetarse” (Chávez, 1990, p.62). El presente tipo de contrato es cuando exista previamente una estipulación concreta acerca de las condiciones de la prestación de servicio o la ejecución de la obra y el mismo se puede dar de manera verbal o por escrito.
- b) **Tácito:** “se trata de aquel contrato en que se entiende que las partes aceptan tener una relación laboral sin que se haya estipulado condición alguna” (Según Ochoa citado en Bustamante, 2013, p 47). Por lo tanto, el contrato tácito es aquel en el que no existe ninguna estipulación expresa ni siquiera de manera oral y esto es perfectamente legal, tener una relación laboral aun cuando sus condiciones no se hayan plasmado en un papel o por escrito.

4.2.8.2. Por el Tiempo de Duración. El contrato puede ser:

- a) **Por tiempo indefinido:** “es un tipo de contrato donde no se estipula su duración, generalmente lo realizan empresas o negocios estables o permanentes” (Rodríguez, 2002, p.45). Esta clase de contrato se da cuando las partes no han fijado expresamente la duración de la relación laboral o la han estipulado por tiempo indefinido, este contrato no permite que se dé el desahucio por parte del empleador, quien no podrá dar por terminado el contrato sino por el visto bueno, o bien por caso fortuito o fuerza mayor, siempre y cuando esté debidamente justificado y que imposibilite continuar con el objeto del contrato de trabajo.
- b) **Precario:** “son aquellos que no tienen la garantía de la estabilidad mínima, sino que la ley los ha previsto para atender circunstancias especiales, y de ahí su gran variedad” (Monesterolo, 2011, p. 98). El presente contrato se puede decir que es aquel que no brinda estabilidad laboral al trabajador y que únicamente se lo utiliza para solucionar o solventar alguna eventualidad.

4.2.8.3. Contrato Por Tarea.

Monsalve manifiesta que el contrato por tarea no viene a ser sino trabajo a destajo con garantía de cierto rendimiento dentro del tiempo invertido, si se estipula que en la

jornada o en otro periodo de tiempo el obrero deba ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo. (Mosalve, 1983, p. 92).

Acorde a lo que señala el autor en el trabajo por tarea, el beneficio del trabajador al realizar una labor mediante este tipo de contratos no es concretamente económico, sino que tiene la obligación de realizar, por una cantidad de dinero estipulada con anterioridad, una determinada cantidad de obra en la jornada diaria, con la particularidad de que se entiende realiza o cumplida la jornada laboral en cuanto se haya finalizado el trabajo fijado en la tarea, es decir, si el trabajador es rápido en la actividad que realiza, se ve premiado con el tiempo sobrante que lo podrá usar a su beneficio.

4.2.8.4. Contrato A Destajo. Se entiende que se da este tipo de contratos cuando “sólo se atiende a la cantidad de la obra o trabajos realizados, pagándose por piezas, trozos, medidas de superficie, independientemente del tiempo invertido”. (Monsalve, 1983, p. 91). En este contrato se entiende que el destajo tiene la ventaja de que la retribución de cada obrero es proporcional al esfuerzo realizado, de tal manera que, se estimula la productividad. Pero hay otra cualidad que tener en cuenta en este tipo de contratos y es que el rendimiento excesivo e intensivo que trae consigo a largo plazo puede causar afecciones o perjudicar la salud del trabajador, ese por un lado, y por otro lado, también se debería tomar en cuenta que obviamente se aumenta la producción pero no se toma en cuenta la calidad de la obra.

4.2.8.5. Contrato por la Forma De Remuneración. Sueldo: Cuando la contraprestación del servicio estable y continuo del empleado se pacta tomando como base cierta unidad de tiempo, de manera mensual sin suprimir los días no laborables. Es decir que un trabajador que labore todo el mes tiene derecho a recibir de manera íntegra su remuneración y en caso de ausencias injustificadas, el empleador podrá rebajar la remuneración descontando los días correspondientes, para lo cual se deberá dividir el sueldo para treinta y así obtener el valor de la remuneración diaria. (Monesterolo, 2020, p.93).

Por lo tanto, el contrato de trabajo a sueldo es aquel instrumento en donde tanto el trabajador como el empleador han convenido como base cierta unidad de espacio en la ejecución del servicio a prestar. La remuneración que percibe el trabajador se denomina sueldo

y este se debe cancelar en un plazo no mayor de un mes y en ningún caso puede ser menor al que estipula la normativa vigente.

- a) **Jornal:** Es el contrato en el que la medida de la remuneración es el día, esto es, que se pacta lo que el trabajador va a ganar diariamente y el plazo máximo para el pago de la remuneración es la semana. (Chávez, 1990, p. N).

Acorde a lo manifestado se entiende que este tipo de contrato tiene una característica especial debido a que la remuneración se paga por días y solo por aquellos en que haya realizado su trabajo, es decir, no es permanente. Por lo general en nuestra sociedad se usa este tipo de contratos para remunerar a los trabajadores del sector de la construcción, albañiles y ayudantes. Por ende, si se paga por tareas periódicas a la semana si el trabajador llegase a faltar a una jornada de trabajo injustificadamente el empleador podrá descontarle dicho día de labores.

- b) **Mixto:** El contrato es mixto cuando a más de un sueldo o salario fijo el trabajador participa del producto del negocio del empleador en concepto de remuneración. La remuneración mixta puede resultar un verdadero incentivo para el trabajador, que a más de recibir una remuneración básica, la misma que entendemos no debería ser inferior al salario mínimo que fija anualmente el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios o el Ministerio del Trabajo, participa del producto del negocio, sin que ello deba confundirse, como ya advertimos, con el derecho a participar de las utilidades anuales, si las hubiere, en los porcentajes y en la forma que prescribe la Ley. (Monesterolo, 2020, p. 95).

En el Ecuador muy pocas empresas han llegado a establecer esta forma de remuneración dentro de un contrato de trabajo. Las organizaciones sindicales han planteado en varias oportunidades la posibilidad de participar del producto del negocio de una empresa, tomando en cuenta los años que el trabajador haya prestado sus servicios. Lógicamente, aquello está ligado íntimamente con el reparto de utilidades anuales de la empresa, que no solamente se la debe reconocer en torno al trabajador, sino también a las cargas familiares dependiente de aquel. Pero también existe una característica en este tipo de contrato y es que en este no existe comunidad de riesgo, es decir, el trabajador, a diferencia del socio, no puede estar a las pérdidas y sí únicamente solo a las ganancias, ya que siempre queda a salvo la remuneración mínima establecida por la ley vigente.

4.2.8.6. Contrato de Equipo. Es el contrato laboral que celebra el empleador y un grupo de trabajadores organizados o no jurídicamente, quienes realizan una labor común; el patrón debe respetar a cada uno de ellos sus derechos y obligaciones, y si despidiere a un trabajador se considerará como despido al grupo de trabajadores. El despido solo procede en los casos permitidos por la ley. (Bustamante, 2013, p. 180).

Por ende se entiende a este contrato cuando un equipo de trabajadores, estén jurídicamente organizados o no, celebra un contrato de trabajo, sin que por ello se produzca una distinción de derechos y obligaciones entre las personas que componen el equipo, por lo tanto, el empleador no tendrá respecto de cada uno de ellos, sino únicamente frente al grupo como tal, es así que los trabajadores agrupados deberán estar representados por un jefe de equipo, quien actuará como gestor de negocios y de ser el caso que, el trabajador dejare de pertenecer al equipo podrá ser sustituido por otro, previa aceptación del empleador.

4.2.8.7. Contrato por Obra Cierta. “En la obra cierta el trabajador se compromete a realizar una obra total, por su precio total, para entregarla dentro de un plazo preestablecido.” (Guzmán, 1958, p. 158). En base a esto se entiende que en este tipo de contrato no se establecen muchas cláusulas o limitantes, por así decirlo es un tanto permisivo, ya que, el trabajador conocerá su horario de trabajo, sus días de labores y demás pormenores acordes a sus necesidades y a su criterio. Brindándole de esa manera al empleado la oportunidad de realizar una labor acorde a su capacidad, en este tipo de contratos lo que le interesa al trabajador es ganar más en menos cantidad de tiempo.

4.2.8.8. Contrato Individual del Trabajo. De conformidad a lo expuesto por el laborista mexicano Dr. Mario de la Cueva manifiesta lo siguiente: Los efectos fundamentales del derecho del trabajo principian únicamente a producirse a partir del instante en que el trabajador inicia la prestación del servicio, de manera que los efectos jurídicos que derivan del derecho del trabajo se producen, no por el simple acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrono, sino cuando el obrero cumple, efectivamente, su obligación de prestar un servicio. (De la Cueva, 1975, p.187).

El autor señala que al momento de que una persona se compromete para con otra a prestar algún servicio ya sea físico o intelectual, mediante un contrato de trabajo firmado voluntariamente, esto no significa que los derechos laborales ya surgen efecto, sino, más bien al momento de que el trabajador empieza a realizar las labores que le han sido asignadas, es

decir, que no se puede exigir beneficios laborales sin que se haya realizado una contraprestación.

4.3.Marco Jurídico

4.3.1. Constitución de la República del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador, norma suprema, establece deberes y derechos inalienables e imprescriptibles a todas las personas que se encuentren dentro del territorio ecuatoriano, de igual manera, es garantista de estos derechos, entre los cuales encontramos un derecho fundamental para el correcto desarrollo de la vida, como lo es el derecho al trabajo. Entre los principales artículos se encuentra el artículo 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” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p. 11). Por lo tanto, todos los ciudadanos extranjeros que se encuentren dentro de la jurisdicción ecuatoriana poseerán y ejercerán iguales derechos que las personas con nacionalidad ecuatoriana sin distinción alguna, así mismo, están sujetos a las mismas obligaciones que se encuentran estipuladas en los diferentes marcos legales del Ecuador, es decir no están exentos de cumplir con los deberes ante el Estado.

De igual manera, el Estado deberá garantizar el pleno goce de Derechos, es por eso por lo que en el artículo 11 en su numeral 2 se indica que:

Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p. 12).

Este enunciado asegura y promueve la inclusión de todas las personas nacionales o extranjeras que se encuentren dentro del territorio ecuatoriano, brindándoles todos los derechos que emanan de nuestra norma suprema y demás cuerpos legales, de forma que se pueda conseguir erradicar la discriminación en todos sus sentidos y ámbitos, fomentando así la igualdad y equidad entre los ciudadanos, para que puedan vivir en armonía y obtener el bien común en la sociedad, por lo tanto, toda persona que cometa un acto discriminatorio en contra de sus semejantes será sancionada conforme a la ley.

En el artículo 35 de nuestra Constitución, en la sección segunda, del trabajo, numeral 2 indica que "El estado propenderá a eliminar la desocupación y la subocupación" (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p. 30). Situación que no se acata y que ha producido la migración de tantos hermanos ecuatorianos que, ante la falta o la baja remuneración en los trabajos, han tenido que abandonar a su familia buscando obtener una estabilidad económica, pero que les ocasiona un gran detrimento del entorno familiar, donde tienen que dejar a esposos, esposas, hijos o padres. Es por estas situaciones que el Derecho del trabajo, tiene como objetivo primordial responder en esencia a un propósito tuitivo o de amparo.

Por otro lado, nuestro país al ser tan diverso y turístico tiende a recibir bastantes ciudadanos extranjeros, por lo que en el articulado 261, numeral 3 de la Constitución de la República del Ecuador establece: "El Estado central tendrá competencias exclusivas sobre: El registro de personas, nacionalización de extranjeros y control migratorio" (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p. 129). Si bien es cierto se dispone de un control acerca de las personas circulan o transitan dentro de nuestro territorio, pero se debe tener en cuenta que no precisamente sabemos a lo que se van a dedicar o que actividades van a realizar, como ya es de conocimiento la migración ha existido desde los inicios de la humanidad y en la actualidad se ha incrementado aún más con la llegada masiva de ciudadanos extranjeros hacia nuestro país debido a problemas políticos, sociales, entre otros, provocando así una desestabilidad laboral y económica para los ecuatorianos, por ende, es necesario que exista una regulación para contratar ciudadanos extranjeros en el ámbito laboral privado, ya que estos se apoderan de las plazas de trabajo aumentando así la tasa de desempleo en nuestro país.

Así mismo el Estado es quien se encargará de legislar y crear la normativa correspondiente para poder llevar a cabo cada uno de sus objetivos, como lo menciona el siguiente articulado:

Artículo 276.- El régimen de desarrollo tendrá los siguientes objetivos:

Numeral 2.- Construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p. 134).

Es menester del Estado coadyuvar con sus ciudadanos para crear un sistema económico formidable y sobre todo sustentable, esto a través de la creación de nuevas fuentes de empleo íntegro y estable, para que los ecuatorianos puedan satisfacer sus necesidades básicas y la de su familia, ya que si una persona mantiene su trabajo, este va a recibir una remuneración y dicho dinero rota dentro del país, mejorando así la economía de las personas y del país, así mismo, al momento de establecer que se debe construir un sistema económico justo en el caso del ámbito laboral pues es necesario tipificar un tipo de control y regulación para aquellos empleadores que vulneren los derechos tanto de trabajadores nacionales como extranjeros, para garantizar los mismos y que los ecuatorianos no se vean afectados por la llegada de ciudadanos extranjeros.

4.3.2. Declaración Universal de los Derechos Humanos

La Declaración Universal de los Derechos Humanos es un documento que marca un hito en la historia de las personas, éste fue elaborado por representantes de todas las regiones del mundo con diferentes antecedentes jurídicos y culturales, dicha declaración fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de Diciembre de 1948, como un ideal común para todos los pueblos y naciones, este documento estipula por primera vez en la historia de la humanidad los derechos fundamentales que deben protegerse alrededor del mundo.

Considerando esencial que los derechos humanos sean protegidos por un régimen de derecho y que los Estados miembros se encuentran comprometidos a asegurar, el respeto universal y efectivo a los derechos y libertades fundamentales del hombre. Este documento sirve de plan de acción global para la libertad y la igualdad protegiendo los derechos de todas las personas en cualquier lugar, por lo tanto, los mismos son inalienables, imprescriptibles e indivisibles, es así que, en el artículo 13 de esta normativa se estipula lo siguiente:

“Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado. Toda persona tiene derecho a salir de cualquier país, incluso del propio, y a regresar a su país” (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948, p. 3). Esta declaración en los numerales anteriormente plasmados hacen referencia a que se trata de eliminar restricciones para las personas alrededor del mundo, permitiendo que puedan circular libremente a través de las fronteras, abandonando su lugar de origen para erradicarse y poder elegir su lugar de residencia diferente al actual, ya sea temporal o permanente, o si desean pueden incluso regresar a su país natal, siempre y cuando lo realicen legalmente.

Así mismo, el artículo 22 del mismo cuerpo legal menciona:

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad. (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948, p. 5).

La seguridad social es aquella protección que el Estado brinda a los miembros de una sociedad, a todos los individuos y a los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad accidentes de trabajo, maternidad, entre otros, con todos estos antecedentes surge la seguridad social, es el fruto del preciado deber que le confiere al Estado de actuar frente al infortunio, para garantizar el derecho humano a la seguridad social, así mismo, a la satisfacción de los derechos económicos de cualquier persona pero siempre y cuando lo hagan de forma legal, pues si un trabajador extranjero o nacionales se encuentra trabajando de manera ilegal, este está vulnerando derechos laborales de otra persona que quiera ingresar a algún trabajo de forma legal y por otro lado está limitando las fuentes de empleo, es por esto que se debe realizar la tipificación de una norma que limite la contratación de trabajadores extranjeros para que no exista el problema social que es el incremento del desempleo en el Ecuador.

Por lo tanto, se entiende que la seguridad social se manifiesta como un sistema de protección caracterizado principalmente, por la previsión de aquellas contingencias, y cuando estas suceden, el sistema de inicia o se activa para brindar una adecuada protección a los ciudadanos.

Así mismo el artículo 23 del mismo cuerpo legal estipula:

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948, p. 5).

El Derecho al Trabajo es la agrupación de diferentes normativas, las cuales comprenden y reconocen el derecho fundamental de que toda persona tiene la oportunidad de ganarse la vida mediante un empleo libremente escogido o aceptado, siempre y cuando sea lícito y con esto conseguir una vida digna. Estos enunciados nos manifiestan que los trabajadores deben desempeñar las labores en un ambiente sano, en buenas condiciones y sobre todo generar condiciones equitativas e igualitarias para todos sus trabajadores.

Otra acepción importante que promulga los derechos humanos es la protección contra el desempleo, es decir, busca que todos los ciudadanos tengan un trabajo digno y estable para que puedan subsistir, esto también tiene una finalidad que es erradicar la pobreza y disminuir las tasas de desempleo.

Por otro lado, defienden el salario equitativo entre trabajadores, es decir, si un hombre realiza una actividad y es remunerado por esta, tendrá el mismo pago si lo realiza una mujer, con esto se busca la inclusión laboral, dejando atrás diversos estereotipos planteados en la antigüedad, como que las mujeres no pueden realizar trabajos de hombres o de igual manera sin distinción de religión, raza, creencias, nacionalidad, sexo, entre otros, se ha visto en el presente que todas las personas tenemos la capacidad de realizar cualquier actividad que se proponga, así mismo, con este concepto se trata de erradicar la discriminación y permitiendo así que las personas se puedan desempeñar en diversos campos de trabajo, teniendo así más oportunidad de empleo.

4.3.3. Código del Trabajo

El cuerpo legal que se encarga de regular todo respecto en cuanto a lo laboral se refiere, es el Código del Trabajo, el mismo que se encuentra vigente y es garantista de derechos por lo que en su artículo segundo dispone:

Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo. “El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes” (Código del Trabajo, 2005, p. 2). Por lo tanto, el Estado es quien tiene la responsabilidad de fomentar, proteger, garantizar y crear fuentes de empleo para todos los ciudadanos, ya que este es un derecho fundamental establecido en la Constitución, además el trabajo es fuente de desarrollo y realización personal, dignificando así a los trabajadores siempre y cuando el empleo sea lícito y cumpla con los requisitos establecidos en la ley.

Así mismo el artículo 3 del Código establece la 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. (Código del Trabajo, 2005, p. 3).

Todas las personas somos libres de escoger nuestro trabajo de forma voluntaria por medio de un contrato, y por esta prestación el empleador debe dar obligatoriamente un pago por el servicio necesitado, es decir si una persona brinda a otra persona su capacidad intelectual o física esta debe recibir una remuneración justa y equivalente a lo realizado. Todos los trabajadores tienen el derecho a ser recompensados monetariamente por el trabajo prestado, es decir, no se podrá realizar trabajos gratuitamente, ya que, este es su medio de subsistencia. Por ende, el contrato individual de trabajo es la herramienta fundamental para el buen funcionamiento de la relación laboral, ya que en él se especifican las condiciones bajo las cuales un trabajador llevará a cabo determinadas tareas e instrucciones, que sean encargadas por el empleador, y éste se compromete a realizarlas, siempre y cuando estas actividades se encuentren dentro del marco legal, es decir, que no vayan en contra de ley. En el contrato de

trabajo se derivan derechos y deberes de cada una de las partes los cuales deben ser cumplidos en su totalidad, y en caso de que surja un atropello contra éstos, será una prueba fundamental cuando se solicite la ayuda de un Juez en casos de incumplimiento o desacuerdos.

En el artículo 9 del mismo cuerpo legal se menciona. - “Concepto de trabajador. - La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero” (Código del Trabajo, 2005, p. 7). Es decir, que cuando una persona presta sus servicios ya sean físicos e intelectuales a otra persona se la considera trabajador, por lo tanto, se realiza una contraprestación, si brinda su esfuerzo y conocimientos para cumplir con la realización de una labor, éste recibe un pago o una remuneración, por ende, se afirma que ambas partes quedan beneficiadas, siendo la condición de trabajador una de las más importantes para el ser humano como individuo activo de una sociedad, ya que a partir del trabajo y desempeño de una actividad definida es que puede no solo subsistir, sino también poseer identidad, sentirse útil y desarrollar actividades particulares.

Así mismo el articulado número 10 del Código del Trabajo señala. - “Concepto de empleador. - La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador” (Código del Trabajo, 2005, p. 7). Empleador viene siendo en el contrato de trabajo la persona natural o jurídica que tiene la capacidad de proveer un puesto de trabajo a una persona física, para que éste brinde un servicio personal bajo su mando o dependencia, a cambio del pago acordado de una remuneración, es decir, a igual trabajo igual pago, basándose siempre en lo que establece la normativa vigente.

Entre los diversos derechos que tienen los trabajadores se encuentra el derecho de un salario digno, el mismo que puede ser cancelado de distintas formas que se encuentran establecidas en el artículo 13 del Código del Trabajo el cual manifiesta: Formas de remuneración. - En los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base, cierta unidad de tiempo. Contrato en participación es aquel en el que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo. La remuneración es mixta cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo. (Código del Trabajo, 2005, p. 9).

Por tanto, la remuneración es todo tipo de retribución que se ofrece como compensación por la prestación de un servicio, la cual puede ser vista como todo pago o contraprestación entre dos o más partes, por la cesión de alguna actividad intelectual o física prestada. Es decir, es el precio que la parte denominada empleador abona a la otra parte denominada trabajador, por haberle brindado sus servicios. De esa manera, la remuneración engloba en general, todos los pagos o rendimientos obtenidos por una persona, a cambio de ceder sus conocimientos, experiencias y esfuerzo.

La estabilidad laboral es lo que le permite al trabajador desempeñarse de la mejor manera posible ya que tiene la certeza de que si realiza bien su trabajo, este será retribuido de igual forma, es por eso que en esta tesis se pretende asegurar dicha estabilidad para los ciudadanos, esto claramente es una prioridad del Estado ya que el trabajo viene siendo la columna vertebral de la sociedad, y sirve para poder satisfacer las necesidades básicas del trabajador y de su familia, nuestra Constitución y demás cuerpos legales dignifican al trabajador, por medio del pleno ejercicio y goce de sus derechos, lo cual infiere trabajar en ambientes saludables, remuneraciones justas y sobre todo la estabilidad laboral, como lo estipula el artículo 14 del Código del Trabajo: Estabilidad mínima y excepciones.- Establece un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes. (Código del Trabajo, 2005, p. 9).

Es de conocimiento general que en los últimos tiempos nuestro país ha sufrido una crisis laboral, es decir, el desempleo ha incrementado, siendo una de las causas la llegada masiva de ciudadanos extranjeros hacia nuestro territorio, ofreciendo a los empleadores mano de obra barata, disminuyendo así las plazas de trabajo para los ciudadanos nacionales, es por esto que la estabilidad laboral va encaminada a la protección legal contra todas las posibilidades de finiquitar la relación laboral, busca la permanencia del contrato de trabajo de por lo menos un año como tiempo mínimo establecido, generando así seguridad en el trabajador, es por esto, que la estabilidad laboral pretende que el contrato de trabajo no se extinga por una causa no prevista en la ley y que dicho contrato tenga la mayor duración posible a favor del trabajador.

Por otro lado, el artículo 42 del mismo cuerpo legal estipula:

Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador: Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código; Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social. (Código del Trabajo, 2005, p. 21-23).

Al momento de celebrar un contrato de trabajo ambas partes se comprometen a cumplir con sus derechos y obligaciones, es por esto que la ley determina ciertas obligaciones para el empleador entre las principales encontramos que los trabajadores deben percibir un salario digno y acorde a la labor realizada, en base a lo que se acordó en dicho contrato desde un principio y lo que señala la ley vigente es decir existe el salario mínimo que se le puede pagar a un trabajador, de acuerdo a las tablas sectoriales que presenta el Ministerio de Trabajo y ningún empleador se puede ir en contra de la ley, con la finalidad de que se ejerzan los derechos del trabajador. Así mismo, el empleador tiene la obligación de afiliarse desde el primer día de labores al Instituto Ecuatoriano Seguro Social, a toda persona que desempeña una actividad económica bajo su dependencia, para esto se establece un plazo máximo de 15 días para que se presente el aviso de entrada y salida de los mismos; por otro lado, en un contrato de trabajo se establecen cláusulas acerca del salario o sueldo que recibirá el trabajador por la actividad realizada, durante el tiempo pactado, sin embargo se pueden dar situaciones en las cuales el trabajador como el empleador voluntariamente acuerden variar dicho pago, es por esto que, el empleador informará de forma obligatoria cualquier modificación que se realice a la retribución monetaria que un trabajador recibe a cambio de sus servicios, accidentes que sufran dentro del trabajo y enfermedades profesionales esto con el fin de salvaguardar los derechos de los trabajadores.

La jornada de trabajo es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado. Se contabiliza por el número de horas que el empleado ha de desempeñar para desarrollar su actividad laboral dentro del periodo de tiempo de que se trate

es por eso por lo que el artículo 47 de la presente ley determina: “De la jornada máxima. - La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales” (Código del Trabajo, 2005, p. 27). La jornada de trabajo hace referencia al número de horas que el trabajador labora efectivamente en una jornada o día, en nuestro país se establece un límite de tiempo de horas laborales, esto sin duda es un derecho de los trabajadores ya que se elimina el abuso por parte de los empleadores para que no se excedan de las horas establecidas y en caso de pasar el límite de horas, el empleador tendrá a obligación de remunerar el tiempo excedido.

Ante los ojos de la ley todos somos iguales, por lo tanto, todas las personas deben ser tratadas de la misma manera por la ley, aboliendo así la discriminación y eliminando cualquier acto de distinción o segregación que atente contra la igualdad de oportunidades, es por eso, que el Código del Trabajo en el artículo 79 señala: Igualdad de remuneración. - A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración. (Código del Trabajo, 2005, p. 33).

Como es de conocimiento general la remuneración es todo tipo de retribución que se ofrece como compensación por la prestación de un servicio, es por esto que todas las personas sean hombres o mujeres que desempeñen sus funciones en el mismo lugar de trabajo reciban igual remuneración por igual trabajo, sin distinción alguna.

El artículo 81 del mismo cuerpo legal señala: Estipulación de sueldos y salarios.- Los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales, se entiende por Salario Básico la retribución económica mínima que debe recibir una persona por su trabajo de parte de su empleador. (Código del Trabajo, 2005, p. 34).

Al momento de que las partes celebran un contrato voluntariamente, se acuerda el sueldo que recibirá el trabajador durante el periodo de tiempo establecido, esto será, tanto en el ámbito público como en el privado, basándose siempre en el salario básico unificado establecido

vigente, es decir, que ningún empleador podrá pagar sueldos que estén por debajo de lo permitido por la ley, ejerciendo de esa manera los derechos de cada uno de los trabajadores.

Esto con la finalidad de que se cumplan con todos los beneficios que por ley le corresponde al trabajador, y si hablamos de un salario mínimo, éste debe cubrir con las necesidades básicas de las y los trabajadores para que puedan tener un adecuado desarrollo y una vida digna.

4.3.4. Ley Orgánica de Movilidad Humana

Se entiende como movilidad humana a los pasos, procedimientos y causas específicas que se realizan con la intención de que una persona, familia o grupo humano se desplace para permanecer en el lugar de destino distinto al que venían habitando por un tiempo determinado o indeterminado, esto es un proceso complejo y se puede dar por razones voluntarias o involuntarias mismas.

En sí, movilidad humana resulta ser el trasladarse y ocupar otro lugar en el espacio proclamando y ejerciendo el derecho que toda persona tiene a circular libremente y a elegir su residencia, cruzando o no los límites fronterizos siempre y cuando se realice conforme a ley, es decir cumpliendo con los requisitos necesarios para salir de su país de origen e ingresar a otro, haciendo uso del principio universal de la ciudadanía universal.

Es por lo que la ley de Movilidad Humana en su artículo 2 estipula lo siguiente:

Son principios de la presente Ley: Ciudadanía Universal: El reconocimiento de la potestad del ser humano para movilizarse libremente por todo el planeta. Implica la portabilidad de sus derechos humanos independientemente de su condición migratoria, nacionalidad y lugar de origen, lo que llevará al progresivo fin de la condición de extranjero.

Igualdad ante la ley y no discriminación. Todas las personas en movilidad humana que se encuentren en territorio ecuatoriano gozan de los derechos reconocidos en la Constitución, instrumentos internacionales ratificados por el Ecuador y la ley. Ninguna persona será discriminada por su condición migratoria, origen nacional, sexo, género,

orientación sexual u otra condición social, económica o cultural. (Ley Orgánica de Movilidad Humana, 2017, p. 4).

La presente ley reconoce el derecho de las personas a circular libremente, tiene como finalidad regular el ejercicio de los derechos, obligaciones institucionalidad y mecanismos vinculados a las personas en movilidad humana, por ende, si un ciudadano se desplaza de su país de origen por cualquier motivo o causa y desea residir y erradicarse en cualquier otro territorio ajeno al suyo, este llevará consigo todos los derechos que como ser humano le corresponden, es decir, que en cualquier lugar del mundo sin importar la condición migratoria, no se podrá poner trabas para que esa persona ejerza sus derechos, ya que los derechos son irrenunciables y tendrán efecto en cualquier jurisdicción.

Todas las personas que se encuentren en movilidad humana y se desplacen hacia nuestro territorio, tendrán los mismos derechos que los ciudadanos ecuatorianos, es decir, el Estado es quien velará y garantizará los Derechos que se encuentran establecidos en nuestra norma suprema y demás tratados internacionales de los cuales somos pertenecientes, sin discriminación, ni distinción alguna, porque ante la ley todas las personas somos iguales, por ende se debe cumplir con las obligaciones y derechos que emanan de la ley.

4.3.5. El Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones

Todos los trabajadores brindan su capacidad física o intelectual a una persona natural o jurídica con el fin de obtener una retribución por el servicio prestado, cabe recalcar que el salario que perciban los trabajadores será equivalente a la actividad realizada, es decir, deben cobrar por su esfuerzo realizado, es por esto que el presente cuerpo legal en su artículo 8 menciona:

Salario Digno. - El salario digno mensual es el que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora así como las de su familia, y corresponde al costo de la canasta básica familiar dividido para el número de perceptores del hogar. El costo de la canasta básica familiar y el número de perceptores del hogar serán determinados por el organismo rector de las estadísticas y censos nacionales oficiales del país, de manera anual, lo cual servirá de base para la determinación del salario digno establecido por el

Ministerio de Relaciones laborales. (Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, 2013, p. 7).

Cuando una persona brinda sus conocimientos o su fuerza física, esta se ha preparado y se ha capacitado para poder realizar una labor específica, en honor a esa preparación cobran cierta cantidad monetaria a sus empleadores por realizar un trabajo que realicen bajo su dependencia, por ende, este salario que entrega de forma obligatoria el empleador para con el trabajador debe estar acorde a lo que estipula la ley y las tablas sectoriales anuales, dicho salario debe suplir las necesidades básicas de los trabajadores y las de sus familias para que puedan subsistir, tener un adecuado desarrollo en su vida diaria y ser entes productivos de la sociedad consiguiendo así un bien común.

4.4.Derecho Comparado

Para solucionar los vacíos jurídicos que presenta el Código de Trabajo vigente en nuestro país, se ve en la obligación de investigar cuatro legislaciones internacionales de diversos países, las cuales contienen normativas que servirán para proveer información a nuestro proyecto de investigación y que, por lo tanto, nos permitirán comprender la necesidad de reformar y establecer en nuestra legislación laboral, una limitación de contratación de ciudadanos extranjeros en el ámbito laboral privado para garantizar el trabajo digno y estable para el trabajador nacional, de tal manera que empezaremos revisando las siguientes legislaciones:

4.4.1. *Ley General de Trabajo del Perú*

Sub capítulo IV Contrato de trabajo de extranjeros artículo 41. Límite a la contratación de trabajadores extranjeros. Los empleadores sólo podrán contratar personal extranjero en una proporción que no puede exceder del veinte por ciento (20%) del número total de los trabajadores que les prestan servicios. Y las remuneraciones que individual o conjuntamente perciban los trabajadores extranjeros que laboran para el mismo empleador, no podrá exceder del treinta por ciento (30%) del monto total de la planilla de remuneraciones. (Ley General de Trabajo, 2006, p. 15).

En la Ley General de Trabajo del país vecino Perú, se estipula un límite para la contratación de trabajadores extranjeros, a diferencia de nuestra legislación ecuatoriana, que

no existe ningún tipo de regulación en el ámbito laboral privado respecto a esto, permitiendo así que los empleadores tengan riendas sueltas para contratar ciudadanos extranjeros con la finalidad de obtener mano de obra barata, por ende, este vacío legal causa preocupación en la población ecuatoriana, ya que, debido a esto se disminuyen las fuentes de empleo y genera desestabilidad laboral para los compatriotas, sin duda alguna la falta de tipificación de una norma que regule, controle y sancione a aquellos empleadores que contraten de forma desmesurada a trabajadores extranjeros, provoca el desempleo y vulnera el derecho al trabajo de las y los ecuatorianos.

Si se da una perspectiva amplia a este problema de la sociedad, no solo se vulnera el derecho al trabajo, sino que esto también acarrea consigo la vulneración de muchos otros derechos de los ecuatorianos, ya que como lo he planteado el trabajo es fuente de realización personal y medio para la subsistencia de los ecuatorianos, por lo tanto, la falta de plazas de empleo provoca la mendicidad, las ventas informales en las calles, la desocupación y el incremento de la pobreza en nuestro país.

Así mismo, la legislación peruana estipula ciertas reglas de la contratación a extranjeros, entre los cuales encontramos el artículo 43, que menciona lo siguiente:

Exoneración de los límites a la contratación Los empleadores pueden solicitar exoneración de los porcentajes limitativos prescritos en el artículo 41° en los casos siguientes:

Personal de dirección, profesionales o personal técnico especializado.

Profesores contratados para la enseñanza básica, secundaria o superior o para centros especializados de enseñanza de idiomas.

Cualquier otro caso que se establezca por decreto supremo, siguiendo los criterios de especialización, calificación o experiencia. (Ley General de Trabajo, 2006, p. 16).

Como se sabe, la ley manda, prohíbe y permite, por lo tanto, si bien es cierto la Ley General de Trabajo del Perú prohíbe la contratación desmedida de ciudadanos extranjeros, sin embargo, el presente artículo también menciona los casos en los cuales un empleador puede pedir que se le exima de esta responsabilidad, es decir, existen distintos casos en que la ley le permite al empleador poder contratar ciudadanos extranjeros y sobrepasar el límite de contratación como por ejemplo, cuando se trata de educación se podrá contratar cualquier

cantidad de ciudadanos extranjeros siempre y cuando posean el título o la especialización para cumplir con dicha labor en el país de acogida, me parecen indispensables las reglas que señala esta normativa, ya que de ser el caso y sean escasos los profesionales, técnicos o especialistas en algunas profesiones en ese país, brinda la oportunidad de que se pueda contratar profesionales de otros países para que impartan sus conocimientos, ayudando o aportando de esa manera al progreso de los trabajadores y del país.

Por otro lado, se entiende que el contrato es un acuerdo, que generalmente se da de forma escrita, y mediante el cual dos o más partes se comprometen recíproca y voluntariamente a respetar y cumplir una serie de condiciones. De tal manera que, el presente artículo 44 menciona:

Forma y duración del contrato. El contrato de trabajo con extranjeros debe celebrarse por escrito y por duración determinada. No puede exceder de tres años, prorrogables sucesivamente. La prórroga no puede pactarse por períodos mayores. En el contrato debe estipularse la obligación del trabajador de capacitar personal nacional en la misma ocupación. Tiene validez, el contrato de trabajo suscrito en el extranjero, que sea presentado a la autoridad de trabajo en copias autenticadas, siempre que en el mismo documento u otro adicional, conste el sometimiento a la ley peruana y el plazo de duración. (Ley General de Trabajo, 2006, p. 16-17).

El presente artículo es sumamente necesario, debido a que, si un trabajador extranjero ingresa al país a prestar sus servicios, este debe estar debidamente registrado ante la autoridad de trabajo, y es obligatorio que la relación laboral se dé por medio de un contrato de trabajo, esto sin duda alguna es beneficioso para el ciudadano extranjero ya que por medio de dicho contrato se está reconociendo todos los derechos al trabajador que por ley le pertenecen.

Así mismo, también se estipula una limitante al trabajador extranjero, la cual es que el contrato no podrá exceder de los tres años de servicio, esta cláusula sin duda alguna pretende proteger también los derechos del trabajador nacional, ya que le prohíbe al ciudadano extranjero ocupar un puesto de trabajo ilimitadamente, esto permite que las plazas de trabajo no se ocupen por una sola persona permanentemente y con esto no disminuir la tasa de empleo para las personas nacionales.

Por otro lado, también se estipula otra cláusula, la cual debe cumplirse a cabalidad y es que todo trabajador extranjero que ha sido contratado para realizar determinadas actividades, debe instruir y enseñar de manera obligatoria a los demás trabajadores nacionales que se encuentren desempeñando las mismas actividades, es decir, debe compartir sus conocimientos, esto obviamente con la finalidad de capacitar a los ciudadanos nativos y que se puedan desempeñar en todas las áreas, fomentado así el uso mano de obra nacional e ir dejando de lado la mano de obra extranjera, brindando de esta manera más fuentes de trabajo para el trabajador nacional.

En el Perú, a más de limitar la contratación para ciudadanos extranjeros, también exige que aquellas personas que sean contratadas cumplan con algunos requisitos como lo señala el artículo 46.

Requisitos para la contratación de personal extranjero Para la contratación de personal extranjero se debe acreditar experiencia laboral y/o certificación técnico profesional de acuerdo a lo siguiente:

Para el supuesto regulado en el artículo 41, se requiere contar con certificación laboral o técnica o profesional no menor de un año.

Para el supuesto regulado en el inciso 1 del artículo 43, se requiere acreditar la especialización del trabajador por un período no menor de tres años. (Ley General de Trabajo, 2006, p. 17).

El presente enunciado menciona que, si un empleador pretende realizar la contratación de ciudadanos extranjeros, estos deben cumplir con una serie de requisitos para poder acceder a ese trabajo, es decir, se debe contratar a una persona que sea legalmente capaz y que tenga experiencia para poder desempeñarse de la mejor manera. Sin duda alguna, este es un buen método para seleccionar a buenos profesionales de diferentes países que coadyuven en el trabajo y en la sociedad.

Al implementar esta reforma en el Código del Trabajo del Ecuador, sería indispensable establecer y tipificar todas estas reglas para poder regular y controlar la contratación de ciudadanos extranjeros, y que aquellas personas que ingresen a nuestro país estén instruidos y capacitados para ejercer el cargo asignado, así mismo, sancionar a aquellos empleadores que no cumplan con lo dispuesto y se vayan en contra de la ley.

4.4.2. Código Sustantivo del Trabajo Colombiano

Existen varias legislaciones que ya tienen estipulado en sus normativas la limitación de contratación para ciudadanos extranjeros, entre los cuales se encuentra Colombia, debido a que son países que tienen gran acogida por parte de ciudadanos extranjeros y que también migran a estos países con la finalidad de obtener mejores condiciones de vida. Al percatarse de la excesiva afluencia de trabajadores extranjeros, se ven en la necesidad de controlar este problema social, es por esto, que implementan estas leyes con el objetivo de proteger y salvaguardar los derechos de los trabajadores nacionales, como lo señala el capítulo IX del Código Sustantivo de Trabajo Colombiano en el siguiente artículo:

Artículo 74. Proporción e igualdad de condiciones. 1. Todo empleador que tenga a su servicio más de diez (10) trabajadores debe ocupar colombianos en proporción no inferior al noventa por ciento (90%) del personal de trabajadores ordinarios y no menos del ochenta por ciento (80%) del personal calificado o de especialistas o de dirección o confianza. Los trabajadores nacionales que desempeñen iguales funciones que los extranjeros, en una misma empresa o establecimiento, tienen derecho a exigir remuneración y condiciones iguales. (Código Sustantivo del Trabajo Colombiano, 2011, p. 28).

La legislación colombiana como todas las demás buscan proteger a sus habitantes, esto mediante la correcta aplicación de la norma y haciendo cumplir todos y cada uno de los derechos establecidos en su norma suprema, entre los principales derechos fundamentales es sin duda el derecho al trabajo, puesto que, es un medio de subsistencia.

Por ende, el presente enunciado señala que, se debe priorizar al trabajador nacional en cualquier empleo, se debe tomar en cuenta primeramente la mano de obra local sobre la extranjera, por lo tanto, aquel empleador que tenga bajo su dependencia a más de diez empleados, este puede contratar en su planta de trabajadores a no más del diez por ciento de trabajadores extranjeros, y no más de veinte por ciento si se trata de trabajadores especialistas o que están calificados para realizar determinadas actividades, brindando de esta manera

estabilidad y seguridad laboral para los trabajadores nacionales, logrando así que no incremente la tasa de desempleo en dicho país, esto permite tener un equilibrio en la sociedad.

Así mismo, aquellos trabajadores nacionales y extranjeros que se encuentren desempeñando las mismas funciones tienen el derecho a igualdad de condiciones, ya que, no por el hecho de sexo, religión, raza, creencias, idioma, etc. Un trabajador debe percibir un menor salario, es decir, a igual trabajo igual remuneración sin distinción alguna, promoviendo de esta manera la no discriminación y poniendo por delante los derechos laborales de todos y cada una de las y los trabajadores, ya que ante los ojos de la ley todos somos iguales.

Por otro lado, también existe la posibilidad de modificar dichas proporciones establecidas en el artículo anterior, las cuales se mencionan en el siguiente artículo:

Artículo 75. Autorizaciones para variar la proporción. El Ministerio del Trabajo puede disminuir la proporción anterior:

Cuando se trate de personal estrictamente técnico e indispensable, y sólo por el tiempo necesario para preparar personal colombiano.

Los empleadores que necesiten ocupar trabajadores extranjeros en una proporción mayor a la autorizada por el artículo anterior acompañarán a su solicitud los documentos en que la funden. El Ministerio la dará a conocer con el fin de que el público, y en especial el personal colombiano del empleador peticionario, pueda ofrecer sus servicios.

La autorización solo se concederá por el tiempo necesario, a juicio del Ministerio, para preparar personal colombiano y mediante la obligación del peticionario de dar la enseñanza completa que se requiera con tal fin. (Código Sustantivo del Trabajo Colombiano, 2011, p. 28).

Todo contrato de trabajo debe ser presentado ante la autoridad competente para que le den validez, tanto para ciudadanos nacionales como para extranjeros, si bien es cierto, la legislación colombiana establece una limitación a la contratación de ciudadanos extranjeros, sin embargo, la misma ley menciona las ocasiones en las cuales a un empleador se le permite sobrepasar esos límites de contratación, siendo así, en el caso de que sea sumamente necesario contratar especialistas, técnicos y personas que estén capacitadas para desarrollar una actividad, el ministerio del trabajo les concederá el permiso correspondiente, con una limitante que solo

se podrá hacer hasta que el trabajo esté concluido o hasta que el trabajador extranjero capacite y transmita sus conocimientos de forma obligatoria a los trabajadores nacionales.

4.4.3. Código de Trabajo de Guatemala

Obligación de contratar guatemaltecos. Porcentajes mínimos Artículo 13. Se prohíbe a los patronos emplear menos de un noventa por ciento de trabajadores guatemaltecos y pagar a estos menos del ochenta y cinco por ciento del total de los salarios que en sus respectivas vas empresas se devenguen, salvo lo que sobre el particular establezcan leyes especiales. Ambas proporciones pueden modificarse.

a) Cuando así lo exijan evidentes razones de protección y fomento a la economía nacional, o de carencia de técnicos guatemaltecos en determinada actividad, o de defensa de los trabajadores nacionales que demuestren su capacidad. En todas estas circunstancias, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo razonado emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, puede disminuir ambas proporciones hasta en un diez por ciento cada una y durante un lapso de cinco años para cada empresa, o aumentarlas hasta eliminar la participación de los trabajadores extranjeros. En caso de que dicho Ministerio autorice la disminución de los expresados porcentajes, debe exigir a las empresas favorecidas que preparen técnicos guatemaltecos en el ramo de las actividades de éstas dentro del plazo que al efecto se les conceda; y

b) Cuando ocurran casos de inmigración autorizada y controlada por el Organismo Ejecutivo o contratada por el mismo y que ingrese o haya ingresado al país para trabajar en el establecimiento o desarrollo de colonias agrícolas o ganaderas, en instituciones de asistencia social o de carácter cultural; o cuando se trate de centroamericanos de origen. En todas estas circunstancias, el alcance de la respectiva modificación debe ser determinado discrecionalmente por el Organismo Ejecutivo, pero el acuerdo que se dicte por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe expresar claramente las razones, límite y duración de la modificación que se haga para el cómputo de lo dicho en el párrafo primero de este artículo, se debe hacer caso omiso de fracciones y, cuando el número total de trabajadores no exceda de cinco, debe exigirse la calidad de guatemalteco a cuatro de ellos. No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los gerentes, directores, administradores, superintendentes y jefes generales de las

empresas. Toda simulación de sociedad y, en general, cualquier acto o contrato que tienda a violar estas disposiciones, es nulo ipso jure y además da lugar a la aplicación de las sanciones de orden penal que procedan. (Código de Trabajo de Guatemala, 2008, p. 25).

La legislación Guatemalteca brinda protección a los trabajadores nacionales, poniendo en primer lugar los derechos de las y los guatemaltecos, como lo es el derecho al trabajo, buscando con esto erradicar la pobreza y mejorar la calidad de vida de sus habitantes, para cumplir con la finalidad de esta prerrogativa el Código del Trabajo de este país, menciona que le prohíbe rotundamente al empleador contratar menos del noventa por ciento de trabajadores nacionales, y en caso de que se haya contratado personal extranjero, el empleador y el estado tienen la obligación de capacitar a los trabajadores nacionales y que estén aptos para realizar cualquier tipo de trabajo hasta ya no necesitar de la mano de obra extranjera, por ende, los guatemaltecos llegarían a ocupar el cien por ciento de las plazas de trabajo, sin duda alguna, el gobierno de este país está protegiendo un derecho fundamental que tienen sus habitantes como lo es el derecho al trabajo, ya que este es un deber social y es el estado quien asegurará al trabajador nacional el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia, para que tengan un adecuado *desarrollo y fomentar el bien común*.

4.4.4. Ley Federal del Trabajo México

Artículo 70.- En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos. (Ley Federal del Trabajo, 2012, p. 3).

En esta legislación se evidencia que este país se han visto en la necesidad y obligación de proteger los derechos laborales primeramente del trabajador nacional, es por esto que, se prioriza la mano de obra nacional y obviamente no se excluye a ningún extranjero ni tampoco es que no tenga ninguna posibilidad de trabajo en este país, sino que, más bien se establece un margen para poder contratar trabajadores extranjeros, al contrario de lo que sucede en nuestro país que no se estipula ninguna ley encaminada a la protección de los trabajadores ecuatorianos frente a la excesiva contratación de ciudadanos extranjeros.

Al contrario de nuestro país que prácticamente no se está velando ni haciendo que se efectivicen o se garanticen los derechos laborales de los trabajadores nacionales, pues es necesario la implementación de una norma que se encargue de limitar la contratación de trabajadores extranjeros para que no se vulnere la estabilidad laboral ni el trabajado digno, como lo hace la legislación mexicana, pues es menester del Estado proteger a sus conciudadanos para que puedan tener un correcto desarrollo en su vida diaria.

Así mismo, el presente artículo también señala que todas las personas que se desempeñen como profesionales y técnicos obligatoriamente deben ser nativos, y de ser el caso de que no exista en el país especialistas de una determinada rama, dan la oportunidad al empleador de poder contratar los servicios de trabajadores extranjeros, pero solo por un tiempo determinado hasta que los trabajadores nacionales se preparen y se capaciten para trabajar en las actividades donde hacían falta profesionales y así poder brindar más oportunidades de trabajo para los ciudadanos nativos.

La implementación de una norma que regule controle y sancione la contratación de trabajadores extranjeros en nuestro país es indispensable, ya que en el Ecuador existe bastante acogida de trabajadores extranjeros, por lo tanto, es necesaria esta reforma para poder velar por los derechos laborales principalmente de los trabajadores nacionales.

5. Metodología

5.1. Materiales

Entre los materiales utilizados en el presente trabajo de investigación que me permitieron elaborar la tesis de grado recogiendo fuentes bibliográficas, tenemos: Obras, Leyes, Manuales, Diccionarios Jurídicos, Ensayos, Revistas Jurídicas, Obras Científicas y Páginas web de los organismos de justicia de diversos Estados, que se encuentran citadas de manera idónea y que forman parte de las fuentes bibliográficas del proyecto de investigación.

Entre otros materiales se encuentran: Laptop, teléfono celular, conexión a internet, impresora, hojas de papel bond, fotocopias, anillados, impresión de los borradores de tesis y empastados de la misma, obras entre otros.

5.2. Métodos

En el presente proceso generativo de investigación socio-jurídico, de aplicarán los siguientes métodos que serán indispensables para conocer a profundidad la razón de la presente investigación.

Método Científico: Entendido como el camino a seguir para encontrar la verdad, qué son los procesos metodológicos, qué parte de la observación de un hecho o fenómeno de la realidad objetiva, para establecer los caracteres generales y específicos. Proceso sistemático y razonado que se sigue para la obtención de la verdad en el ámbito de la ciencia, poniéndose a prueba la hipótesis científica.

Este método se lo ha aplicado en el proyecto al momento de recopilar toda la información concerniente al tema de estudio, es decir, cuando se ha buscado información en obras, revistas, diccionarios jurídicos y en todas las páginas necesarias y puestas a nuestra disposición para recopilar toda la información requerida y que se vincula directamente a nuestro problema a investigar.

Método Inductivo: Es un proceso sistemático a través del cual se parte del estudio del hecho y fenómenos que ocurre en la naturaleza, la sociedad, para luego llegar a las generalizaciones, es decir es un método que partiendo de una proposición particular infiere una afirmación de extensión universal; razonamiento que va de lo particular a lo general.

Considero que este método se lo ha aplicado al momento de ir verificando y entendiendo la problemática establecida, para luego proceder a adecuarlo con la normativa suprema e internacional vigente, por lo tanto, se parte de lo específico hacía una cuestión general, evidenciando de esa manera una vulneración de derechos lo que se entiende como el problema socio jurídico investigado.

Método Deductivo: Sigue un método analítico el cual se presenta mediante conceptos, principios, definiciones, leyes o normas generales de los que se extraen las conclusiones, parte de lo general a lo específico, constituyéndose en un acto mental a través del cual el hombre estructura un nuevo conocimiento a base de la verdad en que el silogismo es su instrumento de expresión.

El presente método ha sido aplicado al momento de analizar el problema desde un contexto amplio, tomando como fuentes las leyes vigentes, definiciones, conceptos y principios de autores, lo que permite ver la problemática de una forma más amplia para posteriormente obtener ideas claras y concretas. Esto ayuda a verificar casos que se han dado en nuestro país y que dan la certeza de que el problema existe y por ende algunas consideraciones para poder resolverlo.

Método Analítico: Este método implica el análisis, separación de un todo en sus partes u elementos constitutivos. Se apoya en que para entender un fenómeno es necesario descomponerlo en sus partes, con esto permite observar las causas, naturaleza y efectos para comprender la esencia de lo estudiado, permitiendo conocer más de la problemática planteada con el que se puede explicar, hacer analogías y establecer nuevas teorías.

El método analítico ha sido empleado en el desglose de cada uno de los subtítulos que hemos ido desarrollando en el tema de la migración de ciudadanos extranjeros hacia nuestro país y las plazas de trabajo que ocupan en el sector privado aumentando de tal manera el aumento de desempleo para los ciudadanos ecuatorianos, ya que ello implica el análisis de todo los

fundamentos normativos y doctrinarios que le dan su espíritu y de los cuales se efectuó un estudio individual de cada una de sus partes para en primer lugar comprender de que se trata, como se aplica, cuándo se aplica, por quién se aplica y llegando a la teoría que es necesario realizar un estudio más profundo que permita determinar las consecuencias jurídicas de las cuales se reviste este tema.

Método Exegético: Es el estudio de las normas jurídicas buscando el origen etimológico de la norma, figura u objeto de estudio, desarrollarlo, describirlo y encontrar el significado que le dio el legislador. Constituyéndose en el elemento que ayuda a establecer el significado y alcance de las normas jurídicas que forman parte de un ordenamiento jurídico.

En nuestro caso este método se ha empleado directamente en el análisis de la figura jurídica desde un punto meramente jurídico es decir revisando la legislación específica que la contiene como lo es primeramente la Constitución ecuatoriana, así mismo, el Código del Trabajo, para comprender los principios que rigen a la presente figura jurídica. Con ello se ha podido establecer su contenido y de tal manera la razón que podría haber plasmado el legislador en ella, ya que nuestra figura se compone del sustento en principios como el de derecho al trabajo y el de estabilidad laboral, en tal sentido su espíritu ha sido entendido como la obligación que tiene el Estado para con los trabajadores con la finalidad de que no se vulneren sus derechos y por ello se ha implementado esta figura lo que deja en claro que se aplica el método exegético desde el estudio legal de la figura.

Método Hermenéutico: En general es un método que tiene como fin la interpretación de textos poco claros. La hermenéutica jurídica tiene como finalidad la interpretación de textos jurídicos, presentando los principios para comprender su verdadero significado, siendo por tanto la interpretación del espíritu de la ley.

Se ha de entender la aplicación de este método cuando en un texto normativo para conocer el espíritu de la norma se le aplica por parte de algunos operadores de justicia que tienen la competencia para dar la interpretación a la norma generada por el legislador y aplicarla de tal manera que pueda ser entendida por todos, así mismo se recurre al espíritu de la norma cuando los administradores de justicia tengan dudas al respecto de esta, en este caso se recurrirá a la Asamblea Nacional para que ellos establezcan el espíritu de la norma y se la pueda aplicar de manera correcta.

Método Mayéutica: Es un método de investigación que somete el asunto estudiado a constantes interrogaciones hasta esclarecer la verdad, por ende, presupone que la verdad se encuentra oculta en la mente de la persona y a través de la aplicación de este método el propio individuo desarrolla nuevos conceptos a partir de sus respuestas.

El presente método ha sido aplicado cuando se ha ido revisando cada uno de los puntos investigativos en los cuales se ha vertido criterios a través de las técnicas aplicadas de entrevistas y encuestas, que resultan en la obtención de nuevos cuestionamientos que han hecho pensar y repensar la problemática planteada y de la cual se ha percatado que la presente investigación en una parte es compleja pues no ha sido muy desarrollada y por otra parte permite de esta falta de estudio, empezar a sentar cuestiones de carácter jurídico e investigativo que resultan en el desarrollo de soluciones a nuestra problemática.

Método Comparativo: Es un método de análisis y permite contrastar dos realidades legales en Derecho Comparado, en que se da el estudio de los diferentes ordenamientos jurídicos existentes, permitiendo contrastar dos realidades legales y obtener un posible acercamiento a una norma que está prestando aspectos trascendentales en otro país.

Para el desarrollo de nuestra tesis se ha empleado el método comparativo en el momento de revisar la legislación netamente internacional, la cual se ha escogido como derecho comparado, en esta parte trascendental de nuestra tesis, se ha escogido a 4 países quienes poseen en su normativa vigente a la figura jurídica limitación de contratación a ciudadanos extranjeros dentro del sector privado, como lo son la ley general de Trabajo del Perú dentro del capítulo IV, artículo 41; la República de Colombia con su Código Sustantivo de Trabajo en el capítulo IX, artículo 74; Guatemala con su Código del Trabajo, detallado en el artículo 13 y por último México con la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 70, de tal manera que el derecho comparado da posibles soluciones que deben ser tomadas en consideración en nuestra legislación ya que las mismas proponen nuevas formas o reglas claras de aplicar la mencionada figura y con las cuales hemos de sustentar su implementación por carecer en la nuestra de estos preceptos desarrollados íntegramente.

Método Estadístico: El método estadístico consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación. Dicho manejo de datos

tiene por propósito la comprobación, en una parte de la realidad, de una o varias consecuencias verificables deducidas de la hipótesis general de la investigación.

El método estadístico como sus características lo indican ha de ser aplicado en la ejecución de la investigación de campo en la cual se ejecuta en la representación gráfica, resultados de entrevistas y encuestas, así mismo con los cuadros de interpretación de resultados obtenido de su aplicación a cierto sector de profesionales del derecho y especialistas en la determinada rama del Derecho Laboral, es así que con estas estadísticas se ha de reflejar si la problemática tiene sustento en el mundo jurídico y si nuestras aseveraciones se configuran o se descartan, para ello fue importante la aplicación de bancos de preguntas que contengan características exactas referentes a la problemática propuesta para que estos profesionales constaten nuestra hipótesis y viertan sus valiosos comentarios sobre aquellas.

Método Sintético: Este método consiste en unir sistemáticamente los elementos heterogéneos de un fenómeno con el fin de reencontrar la individualidad de la cosa observada.

El presente método fue aplicado en la discusión de la verificación de los objetivos, contrastación de la hipótesis y fundamentación jurídica de la propuesta de reforma; así mismo, se presentan las conclusiones y recomendaciones de la presente tesis.

Método Histórico: Utilizado al momento de analizar los acontecimientos del pasado encontrando explicaciones a los comportamientos actuales respecto a la figura de reconocimiento de responsabilidad y pago voluntario.

De tal manera que este método fue aplicado en el momento de realizar una revisión histórica de la movilidad humana y el derecho al trabajo a través del Derecho Laboral en los tiempos primigenios del Ecuador como República, donde se pudo establecer la evolución histórica de estos derechos y de la creación de órganos estatales que tengan a su cargo la facultad de inspeccionar y de regular para que sean estos directamente los que se encarguen de velar por el cumplimiento de la norma expresa.

5.3. Técnicas

Encuesta: El cuestionario contiene preguntas y respuestas para obtener datos o para detectar el criterio público sobre la problemática planteada.

Desarrollada al momento de aplicar las 30 encuestas a abogados en libre ejercicio, autoridades de distintas administraciones y docentes universitarios que tienen conocimiento sobre el problema objeto de estudio.

Entrevista: Consiste en un diálogo entre el entrevistador y el entrevistado sobre aspectos puntuales de la problemática de estudio, se aplicó a 5 profesionales especializados y conocedores de la problemática.

5.4. Observación Documental

Mediante este procedimiento se analizaron algunos casos que se produjeron en la vida práctica referentes a la ocupación de plazas de trabajo en el sector laboral privado, por parte de ciudadanos extranjeros, dichos casos fueron publicados por reconocidos diarios ecuatorianos, algunos de estos artículos periodísticos fueron: “8 617 venezolanos laboran en el sector privado de Ecuador de manera formal”; “El Registro Único de Contratos para Migrantes combatirá la informalidad. Representante considera que la medida debe apuntar también a los ecuatorianos.”, donde se evidencia la realidad que está pasando nuestro país con la llegada masiva de ciudadanos extranjeros, los mismos que son requeridos por los empleadores debido a que su mano de obra es barata, por ende, provoca desempleo y desestabilidad laboral a los trabajadores nacionales, vulnerando así derechos laborales tanto de ecuatorianos como de extranjeros.

6. Resultados

6.1. Resultados de las Encuestas

La presente técnica de encuesta fue aplicada a 30 profesionales del Derecho de la ciudad de Loja, a través de un cuestionario de siete preguntas, resultados que a continuación se procede a detallar:

Primera pregunta: ¿Cree usted que se garantizan todos los derechos laborales de los ciudadanos nacionales dentro del sector privado por parte de sus empleadores?

Cuadro Estadístico No. 1

Indicadores	Variables	Porcentajes
Si	4	13,33%
No	26	86,66%
Total	30	100%

Tabla 1. Pregunta 1

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Loja.

Autor: Alan Enrique Flores Armijos

Representación Gráfica 1

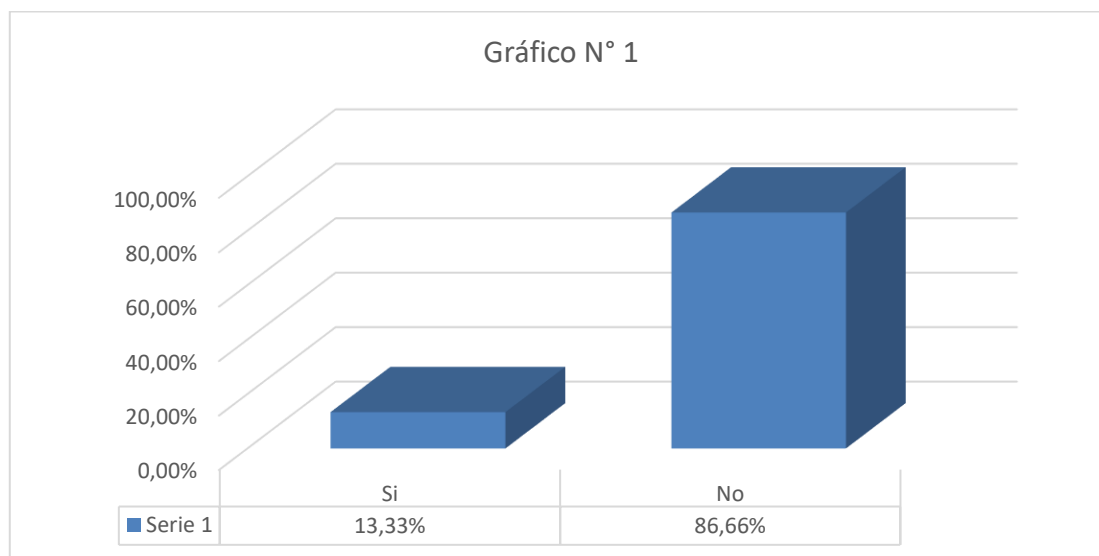


Ilustración 1. Pregunta 1

Interpretación

En la presente pregunta de los 30 encuestados, 4 profesionales que representan al 13,33% respondieron que sí, porque existen leyes que protegen sus derechos, además el Estado a través del Ministerio del Trabajo con su personal se encarga de velar por los derechos de los trabajadores nacionales en el ámbito laboral privado.

Mientras que veintiséis encuestados que corresponden al 68.7% señalan que no, porque manifiestan que existe demasiada oferta de personas que quieren trabajar, por lo tanto, el empleador se aprovecha de esta situación y establece sus reglas, por ende, se vulneran los derechos laborales de los trabajadores nacionales debido a que por lo general no se pagan los salarios legalmente establecidos y que en la mayoría de los casos ni siquiera son afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, así mismo, señalan que no existe un control riguroso dentro de las instituciones privadas.

Análisis:

Respecto a esta pregunta comparto la opinión de la mayoría que corresponden al 86.66%, porque es verdad que los trabajadores nacionales se encuentran desprotegidos por las autoridades; no existe una norma legal que efectivice sus derechos, en los trabajos dentro del sector privado, por lo tanto, es sumamente necesario implementar una normativa que regule a todos los trabajadores en el ámbito privado para que los ecuatorianos puedan ejercer todos sus derechos laborales y que reciban sin excepción alguna todos los beneficios de ley. Por otro lado, no estoy de acuerdo con las respuestas del 13.33% porque el Estado ha obligado que el ámbito laboral se encuentre en una crisis, cada vez incrementa más y más el índice de desempleo en nuestro país debido a que no existen normativas que protejan principalmente al trabajador nacional y que les permita tener estabilidad laboral.

Segunda pregunta: ¿Considera usted que es importante tipificar una norma que regule la capacidad de contratación de ciudadanos extranjeros dentro del sector privado?

Cuadro Estadístico No 2

Indicadores	Variabes	Porcentajes
Si	25	83,33%
No	5	16,66%
Total	30	99,99%

Tabla 2. Pregunta 2

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Loja.

Autor: Alan Enrique Flores Armijos

Representación Gráfica 2

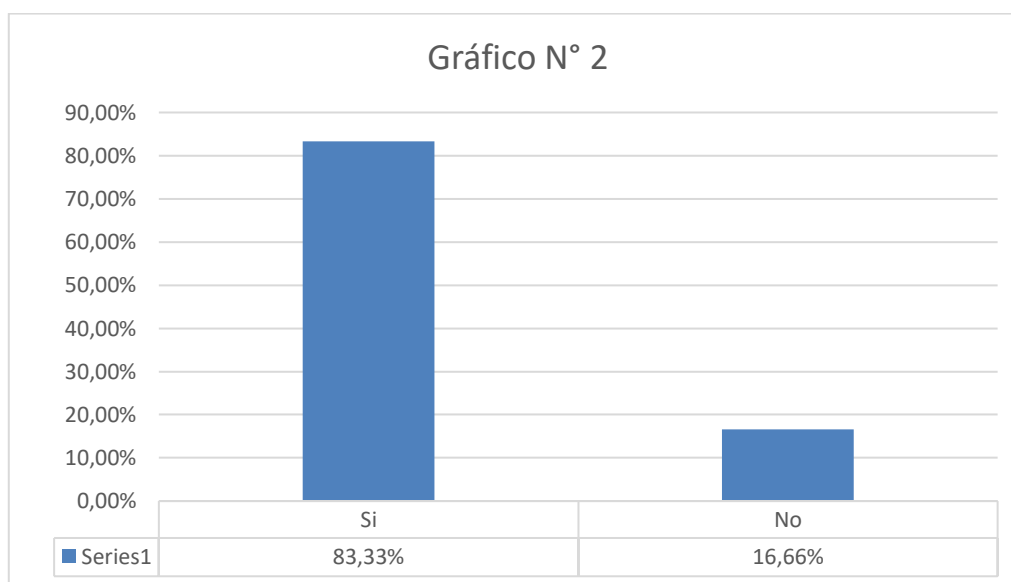


Ilustración 2. Pregunta 2

Interpretación

En la presente pregunta de los 30 encuestados, veinticinco profesionales que representan al 83.33% respondieron que sí, porque es necesario reformar el Código del Trabajo e implementar una normativa que sea en pro de las y los trabajadores ecuatorianos, ya que esto permitirá que se vele primeramente por los derechos de los trabajadores ecuatorianos, ya que se suele despreciar la mano de obra local por receptar la extranjera y esto se traduce en un solo beneficio para el empleador mas no para los trabajadores.

Mientras que diez encuestados que corresponden al 16.66% señalan que no, porque manifiestan que al implementar esa normativa se estaría vulnerando el derecho al trabajo de todos los ciudadanos que residen en nuestro país y no se les puede negar un derecho constitucional.

Análisis:

Respecto a esta pregunta comparto la opinión de la mayoría que corresponden al 83.33%, porque desde mi punto de vista es primordial estipular una normativa en nuestro Código del Trabajo, para que se proteja los derechos de las y los trabajadores nacionales, es decir, que se tome en cuenta primero la mano de obra local, cabe recalcar que con esto no me voy en contra de los trabajadores extranjeros, ya que al implementarse esta ley si se aceptaría mano de obra extranjera pero de una forma controlada, estableciendo un límite en la capacidad de contratación para que no se incrementen los índices de desempleo en el Ecuador. De esta forma se controla, regula y sanciona a aquellos empleadores que incumplan con los límites de contratación.

Y respecto a lo que han manifestado el otro 16.66% de encuestados, no se estaría vulnerando el derecho de los trabajadores extranjeros ya que no se les prohíbe realizar labores en nuestro país, sino que, si se lo hace, pero de una manera más organizada y precautelando primeramente el bienestar de los ecuatorianos.

Tercera pregunta: ¿Considera usted que la masiva llegada de ciudadanos extranjeros al Ecuador ha provocado un aumento de desempleo para los trabajadores nacionales?

Cuadro Estadístico No 3

Indicadores	Variables	Porcentajes
Si	28	93,33%
No	2	7,66%
Total	30	99,99%

Tabla 3. Pregunta 3

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Loja.

Autor: Alan Enrique Flores Armijos

Representación Gráfica 3

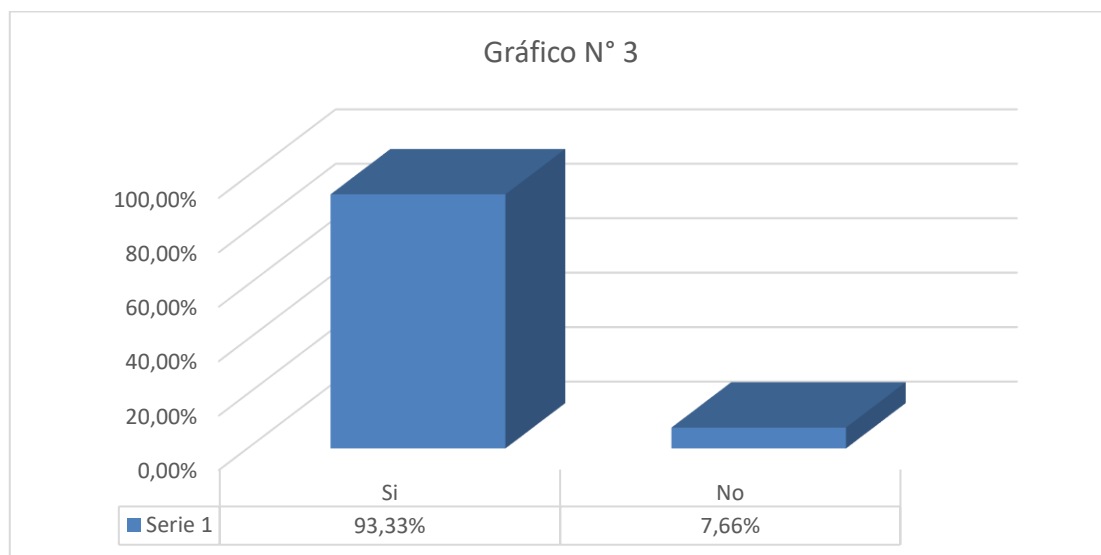


Ilustración 3. Pregunta 3

Interpretación

En la presente pregunta de los 30 encuestados, veintiocho profesionales que representan al 93,33% respondieron que sí, que la creciente ola de llegada de los ciudadanos extranjeros a causado sin duda alguna el aumento del desempleo en el Ecuador, sobre todo en el sector privado, esto se da principalmente porque la mano de obra extranjera es muy barata comparada con la nacional y también porque en algunos casos un porcentaje de trabajadores extranjeros tienen mayor preparación en áreas que en Ecuador no han sido explotadas.

Mientras que dos encuestados que corresponden al 7,66% señalan que no, porque manifiestan que esto no se da en el sector público y que por lo tanto siguen manteniendo sus puestos de trabajo y que la llegada de ciudadanos extranjeros no los ha perjudicado.

Análisis:

Respecto a esta pregunta comparto la opinión de la mayoría que corresponden al 93,33%, debido a que con la llegada de ciudadanos extranjeros han disminuido las tasas de empleo en el Ecuador para los trabajadores nacionales, puesto que los empleadores se aprovechan de la necesidad que tienen los trabajadores extranjeros y no respetan sus derechos laborales,

pagándoles sueldos inferiores al establecido en la normativa vigente, así mismo estos ciudadanos no ejercen todos los beneficios de ley.

Respecto a lo que han manifestado el otro 7,66% de encuestados, si bien es cierto en el sector público casi no sucede este fenómeno, pero no por ello se debe preocupar, sino más bien solidarizarse con los hermanos ecuatorianos y buscar el bien común para todos, es claro que los trabajadores extranjeros llegan a ocupar plazas de trabajo en el sector privado como empresas, carpintería, construcción civil, trabajos de cocina, ayudantes en micro emprendimientos, tiendas y demás, siendo esto una de las principales causas del desempleo en nuestro país.

Cuarta pregunta: ¿Cree usted que la falta de normas jurídicas que regulen un límite en la contratación de trabajo de ciudadanos extranjeros en el sector privado vulnera el derecho a un trabajo digno y estable para los trabajadores nacionales?

Cuadro Estadístico No 4

Indicadores	Variables	Porcentajes
Si	26	86,66%
No	4	13,33%
Total	30	99,99%

Tabla 4. Pregunta 4

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Loja.

Autor: Alan Enrique Flores Armijos

Representación Gráfica 4

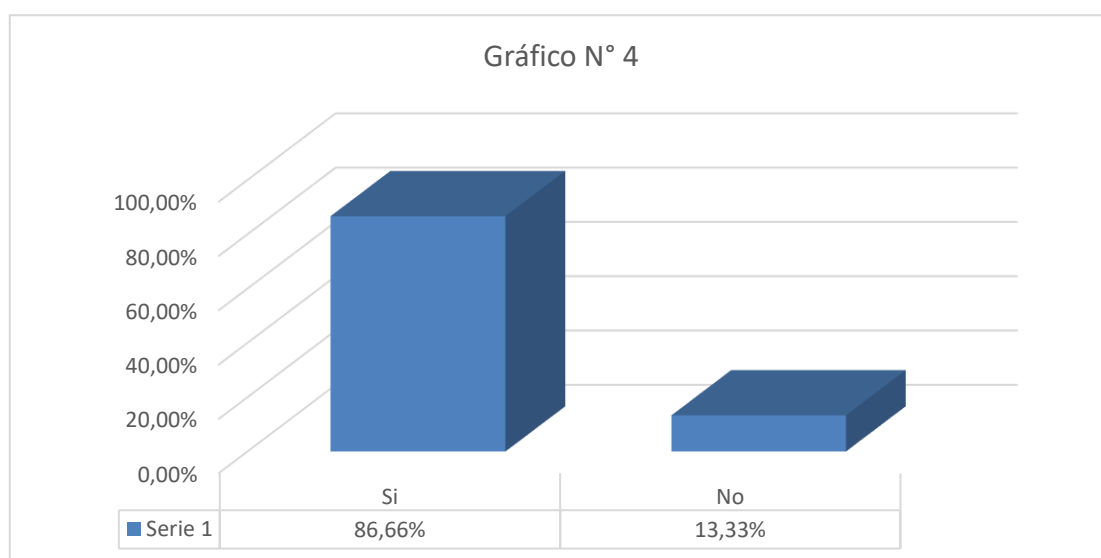


Ilustración 4. Pregunta 4

Interpretación:

En la presente encuesta el 86,66% de los profesionales respondieron que sí, porque al no estar establecido un límite para los empleadores especialmente del sector privado, estos tienen riendas sueltas para contratar cualquier cantidad de trabajadores extranjeros, con el fin de beneficiarse con mano de obra barata debido a que se aprovechan de los ciudadanos extranjeros y de su necesidad para no pagarles todos los beneficios de ley, por lo tanto los encuestados mencionan que la contratación de personal extranjero se ha visto como una oportunidad para el empleador de exigir más trabajo por menos remuneración, y que la falta de una norma jurídica que regule este tipo de actos vulnera el derecho de los trabajadores nacionales debido a que no se controla la excesiva contratación de personas extranjeras.

Mientras que el 13,33% que corresponde a cuatro personas encuestadas señalan que no es necesaria la implementación de una normativa que regule la contratación de ciudadanos extranjeros puesto que, los derechos de los trabajadores son inalienables, irrenunciables e imprescriptibles, sin embargo, lo que sí afecta es la falta de oportunidad laboral en el país para todos los ciudadanos, y si los derechos son vulnerados es por parte de los empleadores, mas no de los laburantes.

Análisis:

Respecto a esta pregunta concuerdo con todos los profesionales que respondieron positivamente, como es de conocimiento general el Ecuador es un país que alberga bastantes ciudadanos extranjeros y la gran mayoría de estos vienen en busca de oportunidades laborales y de mejorar su estilo de vida, por ende, resulta necesario realizar una reforma al Código del Trabajo y establecer articulados que regulen, controlen y sancionen a aquellos empleadores en el ámbito laboral privado que tengan exceso de trabajadores extranjeros dentro de su planta de empleados, ya que, si no se da prioridad a la mano de obra local, se estaría disminuyendo las plazas de trabajo y provocando desestabilidad laboral para los trabajadores nacionales afectando de esta manera su economía y el desarrollo personal y de su familia.

Quinta pregunta: ¿Cree usted que los empleadores privados respetan o explotan algunos derechos laborales que por ley le pertenecen al trabajador extranjero?

Cuadro Estadístico No 5

Indicadores	Variables	Porcentajes
Si	28	93,33%
No	2	6,66%
Total	30	99,99%

Tabla 5. Pregunta 5

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Loja.

Autor: Alan Enrique Flores Armijos

Representación Gráfica 5

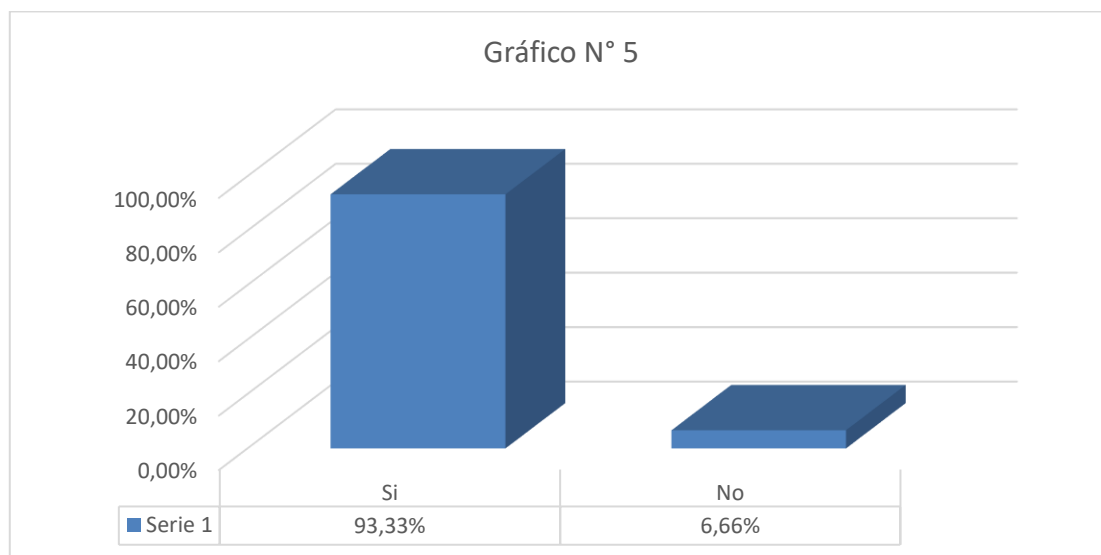


Ilustración 5. Pregunta 5

Interpretación

En la presente pregunta de los 30 encuestados, veintiocho profesionales que representan al 93,33% respondieron que sí, que en base a su conocimiento se han dado cuenta que los empleadores sí vulneran los derechos laborales que les pertenecen a los ciudadanos extranjeros y que por lo general se da en el sector privado, por lo tanto, los empleadores que contratan ciudadanos extranjeros lo hacen para beneficiarse y no invertir mucho en la mano de obra, es decir, que se su salario está por debajo del establecido en la ley vigente y a pesar de esto se los explota porque en algunos casos laboran más de las ocho horas diarias con el fin de obtener mayor paga en un día.

Mientras que dos encuestados que corresponden al 6,66% señalan que no, porque manifiestan que esto no se da en el sector privado, que por que según lo que ellos han evidenciado los ciudadanos extranjeros que se encuentran laborando en nuestro país sí poseen un contrato de trabajo registrado en el Ministerio de Trabajo, por ende, si se cumplen con sus derechos.

Análisis:

Respecto a esta pregunta comparto la opinión de la mayoría que corresponden al 93,33%, pues sin duda alguna este es un problema social, afecta a los trabajadores extranjeros porque la

mayoría no reciben todos los beneficios de ley, los empleadores se aprovechan de su condición migratoria para someterlos a trabajos precarios y explotarlos sobrepasando las horas laborales por un salario injusto y que ni siquiera trabajan mediante un contrato laboral, esto es un abuso por parte de los empleadores ya que ven a los ciudadanos extranjeros vulnerables y necesitados y se basan en esto para ofrecerles trabajos con sueldos insignificantes para la actividad que realizan, atentando contra su dignidad humana y sus derechos como personas y seres productivos de la sociedad.

Sexta pregunta: ¿Considera usted que la falta de una norma legal en el Código del Trabajo para regular la contratación de ciudadanos extranjeros en el sector laboral privado vulnera los derechos de los trabajadores nacionales?

Cuadro Estadístico No 6

Indicadores	Variables	Porcentajes
Si	25	83,33%
No	5	16,66%
Total	30	99,99%

Tabla 6. Pregunta 6

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Loja.

Autor: Alan Enrique Flores Armijos

Representación Gráfica 6

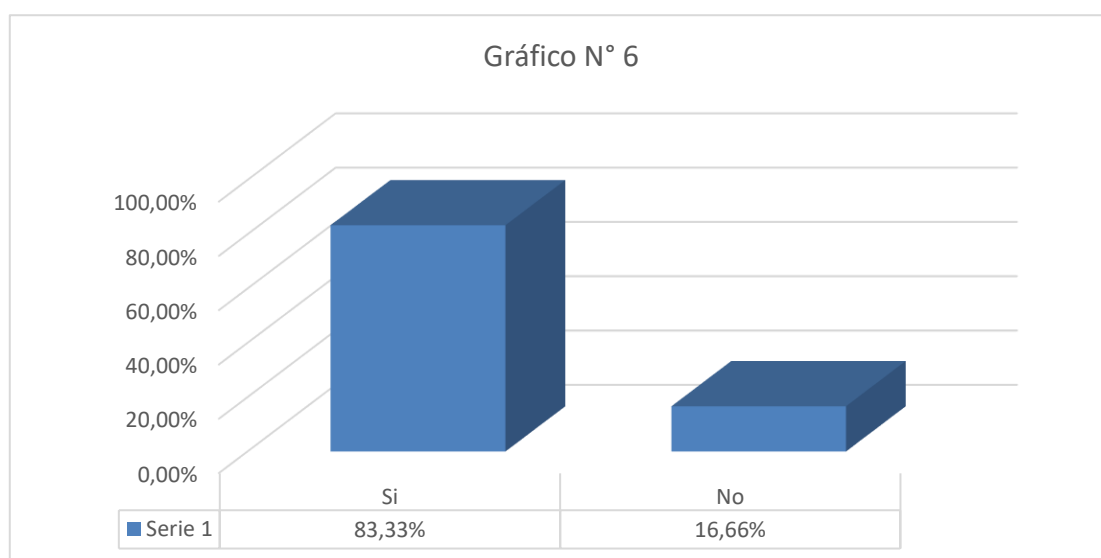


Ilustración 6. Pregunta 6

Interpretación

En la presente pregunta de los 30 encuestados, veinticinco profesionales que representan al 83,33% respondieron que sí, porque al no estar estipulada una norma que regule dichas contrataciones para los trabajadores extranjeros, se está olvidando de la estabilidad laboral para los trabajadores ecuatorianos, así mismo, cada vez hay más extranjeros y menos empleo, lo que da como resultado una competencia entre trabajadores, provocando así que los empleadores exijan realizar actividades laborales por sueldos mínimos, en pésimas condiciones y en horarios inadecuados.

Mientras que cinco profesionales del Derecho que representan el 16,66% respondieron que no, debido a que los empleadores contratan a quien mejor se desempeñe en un cargo, por lo tanto, los trabajadores ecuatorianos deberían mejorar su calidad de trabajo para que sean contratados sobre los demás.

Análisis:

Respecto a esta pregunta comparto la opinión de la mayoría que corresponden al 83,33%, puesto que, es necesario priorizar la mano de obra local, debido a que al momento de que no se regula, controla ni sanciona a los empleadores que contraten en exceso a trabajadores

extranjeros, estos serán capaces de contratar los trabajadores extranjeros que a bien le convenga.

Por lo tanto, esto genera una vulneración latente de los derechos laborales de los trabajadores nacionales, pues al momento de contratar ciudadanos extranjeros se disminuyen las plazas de trabajo para los ecuatorianos, esto conlleva un sin número de afectaciones ya que el trabajo es un derecho, un deber social y fuente de realización personal y con el aumento del desempleo se priva a los trabajadores locales de un correcto desarrollo en su día a día.

Séptima pregunta: ¿Cree usted pertinente elaborar una propuesta de reforma al Código del Trabajo referente a la limitación de contratación de trabajadores extranjeros, para proteger y garantizar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores nacionales?

Cuadro Estadístico No 7

Indicadores	Variables	Porcentajes
Si	27	90,00%
No	3	10,00%
Total	30	100%

Tabla 7. Pregunta 7

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Loja.

Autor: Alan Enrique Flores Armijos

Representación Gráfica 7

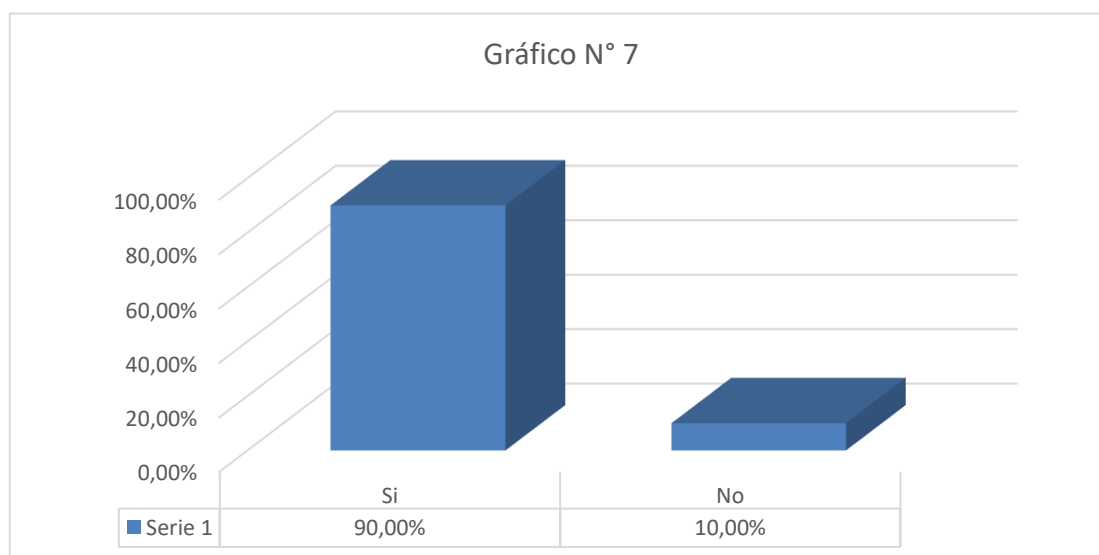


Ilustración 7. Pregunta 7

Interpretación

En la presente pregunta de los 30 encuestados, veintisiete profesionales del Derecho que representan al 90,00% mencionaron que sí es sumamente necesario plantear una reforma legal al Código del Trabajo, pues toda reforma que sea en pro de los derechos de los trabajadores ecuatorianos debe ser ejecutada de manera urgente con el fin de velar por los derechos de nuestros compatriotas y aunque esto parezca egoísta, no lo es, sino que es darle el valor que nuestros ciudadanos se merecen, por ende, el Estado debe prever este tipo de políticas públicas que regulen la contratación de trabajadores extranjeros y así cubrir todos los vacíos legales que se presentan actualmente.

Mientras que tres de los entrevistados que representan al 10,00% señalan que no se debe tipificar dicha propuesta de reforma pues mencionan que sería discriminatorio y atentaría contra la Constitución la cual señala que todos los ciudadanos dentro del territorio nacional tienen los mismos derechos, por lo que el acceso al trabajo debe ser igualitario.

Análisis:

Respecto a esta pregunta estoy de acuerdo con la opinión de la mayoría de los profesionales del Derecho, pues si bien es cierto nuestra Constitución y Código del Trabajo velan por los derechos los trabajadores y que no sean vulnerados, sin embargo es necesaria una reforma a este cuerpo legal con la finalidad de que se proteja aún más los derechos de los trabajadores ecuatorianos, al implementar la reforma planteada en este trabajo de investigación, no solamente incrementarían las plazas de trabajo para los locales, sino que también se estaría velando por que se cumplan los derechos de los trabajadores extranjeros y que no sean explotados laboralmente, consiguiendo de esta forma una coexistencia pacífica y en armonía, coadyuvando para el desarrollo personal y del país.

6.2. Resultados de las Entrevistas

La técnica de la entrevista se aplicó a cinco profesionales, entre ellos, abogados, funcionarios del Ministerio del Trabajo del Ecuador, jueces y docentes universitarios, en un cuestionario de cinco preguntas, obteniendo los siguientes resultados.

Primera Pregunta: ¿Por qué cree usted que los empleadores prefieren contratar trabajadores extranjeros en vez de trabajadores nacionales en el sector privado?

Respuestas:

Primer Entrevistado: Buenos días en el ámbito laboral es una situación muy preocupante por cuanto respondiendo a la pregunta que usted me hace es netamente por el costo de la mano de obra que si bien es cierto, si casi la mayoría de empresas privadas se han dado en despedir a los empleados nacionales y coger empleados extranjeros por cuanto el empleado extranjero cobra la mitad o menos de un salario básico unificado que se debe cobrar de acuerdo a lo que se rige en el código del trabajo

Segundo Entrevistado: Si, en efecto a mi criterio los empleadores dentro del ámbito privado prefieren contratar a trabajadores extranjeros porque no cumplen con lo que establece tanto el código de trabajo como la constitución de la república es decir a los trabajadores extranjeros no les cancelan el salario básico unificado general que está regulado a los trabajadores nacionales, les cancelan una cantidad bastante irrisoria, tampoco les cancelan lo que establece el código de trabajo en cuanto a los beneficios que la ley les otorga a los trabajadores ni tampoco proceden a afiliarlos al IESS entonces a la empresa privada le beneficia pagar salarios sumamente bajos, no cumplir con lo que establece las normas ecuatorianas y por supuesto obtener mucha más mano de obra.

Tercer Entrevistado: Eso básicamente sería para evitar sufragar valores correspondientes a los beneficios laborales que tienen acceso normalmente los trabajadores nacionales en el sector privado.

Cuarto Entrevistado: Lo público y notorio no tiene por qué ser demostrado nos manda el código civil así que es la situación que el Ecuador maneja su economía a través de dolarización la migración interna, la migración externa, principalmente la externa tiene que ver de que nosotros por esas divisas personalmente salimos pero los principales países que están a nuestro alrededor no es lo mismo por ejemplo Venezuela que está en moda que está en su tema de su crisis sale normalmente a Perú porque Perú porque el estilo de vida es más económico pero al darse cuenta que si puede volver al Ecuador donde tiene dólares es un Estados Unidos pequeño, lo que más bien no existe y es lamentable como Sudamericanos creo que esta es una base de costumbre netamente Sudamericana es el hecho que no tenemos empatía que no somos empáticos, si bien es cierto pongo un negocio de ropa entonces quiero que a mí me compren

pero yo contrato no doy prioridad a la gente nuestra ojo no estoy discriminando en el aspecto que tienes que contratar gente solo de acá no pero yo creo que de preferencia en el ambiente privado primero tendríamos que contratar uno y uno no cierto, porque al final nuestras leyes van a usar un sueldo básico pero tal vez la otra persona te dice no yo con 100 dólares soy feliz porque con 100 dólares porque, porque ese es el sueldo de 2 meses en Venezuela entonces no hay una competencia digna para eso, la preferencia para mi concepto netamente dolarización, el Ecuador tiene dolarización y los que vienen acá independientemente del país que se por qué también son colombianos, peruanos así como también nosotros estamos allá pero nosotros que es lo que buscamos ellos netamente dólares por que al cambio estás hablando mínimo de 2 a 1 de la moneda.

Quinto Entrevistado: Creo que la causa o el propósito principal para contratar un ciudadano extranjero es que la mano de obra es más barata que la nacional.

Comentario del Autor: Los derechos y obligaciones de los trabajadores nacionales se encuentran establecidos en la Constitución del Ecuador y en el Código del Trabajo, estos cuerpos legales tratan de proteger y velar para que estos derechos sean cumplidos a cabalidad, sin embargo la llegada de ciudadanos extranjeros a nuestro país ha disminuido las plazas de trabajo para los trabajadores ecuatorianos y esta oleada de inmigrantes sigue en crecimiento, llegan a nuestro país en busca de mejores condiciones de vida, por ende, ofrecen al empleador prestar sus servicios a cambio de poca remuneración esto se da por lo general en el sector privado, es así que los dueños de negocios, empresas y demás buscan su beneficio y contratan desmesuradamente a ciudadanos extranjeros para beneficiarse económicamente, esto ocasiona que se deje de lado la mano de obra local provocando el aumento de la tasa de desempleo en el Ecuador.

Segunda pregunta: ¿Cree Ud. que en la actualidad todos los trabajadores nacionales y extranjeros son afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social?

Primer entrevistado: No porque si hablamos en el ámbito de las empresas privadas contratan extranjeros por la facilidad que los contratan y evadiendo varias obligaciones que tienen con el estado y el trabajador por tal motivo mi respuesta es no.

Segundo Entrevistado: No, la realidad nuestra al menos aquí en nuestra ciudad y provincia de Loja no es esa, inclusive ni los trabajadores nacionales en muchas ocasiones afiliados al instituto ecuatoriano de seguridad social y puedo decir con certeza que del 100% de trabajadores extranjeros a lo mejor el 1% está afiliado al IEES en 99% no lo está, justamente por que como manifestaba en la pregunta anterior es por beneficio a los empleadores en el sector privado, ellos no cancelan nuestros beneficios de ley, se ahorran esos valores y tienen más posibilidad de contratar más mano de obra.

Tercer Entrevistado: Es evidente que no, porque existen muchos empleadores que no afilian a sus trabajadores obviamente por los beneficios que obtienen evadiendo dicha responsabilidad, entonces si es evidente que no, que no existe.

Cuarto Entrevistado: No, todos no es imposible, por tal vez políticas estatales tal vez nos falta un poco más de mano de obra inclusive los estados unidos y los países de primer mundo Europa principalmente la comunidad económica Europea ni allá no los tienen pero las multas en el tema de invasión de impuestos allá son más grandes inclusive muchos Países más que el asesinato porque tiene su razón su lógica para ellos el pensar eso porque a la final no está llegando el dinero para que se repliquen obras a través del estado a todos y eso es considerado más grave más fuerte inclusive que el asesinato que tenga que hacérselo que tenga que ver políticas en las cuales en realidad tengas miedo y si es que quieres emprender y en realidad vas a cumplirlo si para mi concepto tiene que ver, pero también a través de las políticas públicas, tú que tienes el valor de montar un negocio digamos en la boutique en el negocio de prendas de ropa que te parece si es que el mismo hacienda que es llamado en otro lado el SRI y también el IEES al final en tu jubilación te van a dar una compensación por facturación entonces vamos a facturar con todo gusto.

Quinto Entrevistado: No con toda la seguridad no inclusive ni creo que un buen porcentaje de los trabajadores nacionales es decir del país no están afiliados al IEES como se debiera, entre ellos por ejemplo las trabajadoras domésticas, trabajadores artesanales o trabajadores que realizan actividades en el campo en la agricultura y otras actividades similares los empleadores tratan de obviar ese cumplimiento de esa obligación que tienen con los trabajadores nacionales, extranjeros o de otro país.

Comentario del Autor: Estoy de acuerdo con lo manifestado por los profesionales del derecho entrevistados, pues si bien en cierto en el sector público si se cumple en la mayoría con la afiliación de los trabajadores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, creo que por este

lado no existe mucha vulneración de este derecho, caso contrario que sucede en el sector privado, que los empleadores no aseguran o afilian a sus empleados y esto se da principalmente en labores de cocina, construcción civil e incluso en grandes empresas privadas o franquicias que por lo general tienen trabajando a ciudadanos nacionales y extranjeros sin reconocerles todos los beneficios de ley.

Cabe recalcar que el Instituto Nacional de Estadística y Censos dio a conocer mediante un artículo en su página oficial, que más de 58% de trabajadores en el Ecuador no se encuentran afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, esto quiere decir que a más de la mitad de trabajadores a nivel nacionales se les está vulnerando su derecho a ser afiliados, es decir, que más de la mitad de la población trabajadora no ejercen todos sus derechos laborales establecidos en la Constitución del Ecuador y demás cuerpos legales.

Tercera pregunta: ¿Qué opina usted acerca de establecer un límite de contratación para ciudadanos extranjeros dentro del sector laboral privado?

Primer entrevistado: En el ámbito establecer creo que existe ya la normativa para poder establecer porque cuando uno realiza como empresa privada un contrato con determinada persona tiene que realizarlo mediante un contrato escrito claro que de acuerdo al código civil existen varios tipos de contratos pero en este caso como van a ser empleados de una institución privada tendría que ser por ser escrito y tendría que utilizarse la legalidad que existe ya tanto en el código de trabajo como en la constitución como que si bien es cierto por economizarse la empresa privada no lo realiza.

Segundo entrevistado: Bueno resulta importante esta perspectiva de poder hacer esta reforma, sin embargo hay algo más importante aunque poder limitar el número de trabajadores extranjeros que sean contratados por las empresas privadas nacionales, que es más bien el control a estas empresas para que cumplan con sus obligaciones, porque si los vemos desde la otra perspectiva también del trabajador extranjero, están siendo violentados sus derechos como seres humanos, recordemos que el Ecuador es estado parte de la organización de Naciones Unidas y también ha firmado muchos convenios y pactos internacionales y en nuestra normativa, en nuestra constitución también se establece que debemos respetar estos tratados internacionales, entonces la declaración universal de los derechos humanos, le da derechos también a las personas que tienen que lamentablemente emigrar de sus países buscar una mejor

situación de vida en otro lugar, pero también se tienen que respetar esos derechos y aquí se están irrespetando los derechos de estas personas por que no se está cumpliendo con lo que establece la ley.

Tercer Entrevistado: Hay que ser muy enfáticos se ha evidenciado en todas las ciudades del Ecuador, siendo muy evidente la cantidad específicamente de Nacionalidad Venezolana que son los que más hay en realidad por la crisis de su País que atraviesa, lo cual los ha obligado a migrar a los distinguidos ciudadanos de allá obviamente esto conlleva a un límite de circunstancias y para mí sí creo conveniente que se debe limitar en el sector privado el tema de contratar ciudadanos de nacionalidad extranjera.

Cuarto Entrevistado: El código de trabajo no te da de un piso o de un techo que es lo que quiero decirle que en el tema privado está abierto, pero que claro ahí viene tu trabajo y sé que voy a tener el honor de leerlo, voy a estar esperando tus recomendaciones, donde lo metemos al artículo en que parte y todo, se de tus cualidades así que nos vas a enseñar, pero lo que es el código del trabajo no te da ni piso ni techo sobre este punto, es lamentable, pero tenemos que hablar con ley también.

Quinto Entrevistado: Regular un porcentaje sería bueno porque se iría prefiriendo en ese sentido la mano de obra nacional sobre la extranjera porque si es que los empleadores el objetivo es ahorrar un poco de recursos en la contratación eso les facilitaría contratando trabajadores extranjeros, pero en perjuicio de los trabajadores nacionales.

Comentario del Autor: Mediante la implementación de una normativa que regule, controle y sancione a aquel empleador que contrate de forma exagerada a ciudadanos extranjeros dentro del sector privado, se está velando por los derechos laborales del trabajador nacional, ya que el trabajo es un derecho y un deber social, por tanto, es el estado quien debe hacerse cargo de que se cumpla esta prerrogativa, implementando planes y políticas encaminadas a salvaguardar los derechos y deberes de los ecuatorianos, aumentando las fuentes de trabajo para que los compatriotas tengan un adecuado desarrollo.

Cuarta Pregunta: ¿Conoce usted cuáles son las medidas de control y regulación que realiza el estado ecuatoriano frente a la contratación de trabajadores extranjeros dentro del sector privado?

Primer Entrevistado: En la realidad estado como estado y el ministerio de relaciones laborales pese a saber que se violentan los derechos tanto del trabajador nacional como extranjero incluso podríamos hablar en el ámbito del empleado extranjero violentando los derechos humanos del trabajador por cuanto a la cuenta el trabajador extranjero no tiene derechos el cobra su sueldo y él no tiene derecho al seguro, no tiene derecho a los décimos no tiene derecho a cargas familiares, le pagan lo que ellos a bien tienen por tal motivo el estado no cumple con la función específicamente el ministerio de relaciones laborales de vigilar, cuidar y garantizar los derechos de los trabajadores sean estos nacionales o extranjeros.

Segundo Entrevistado: El código de trabajo es bastante claro cuando otorga facultades a la dirección o direcciones regionales o provinciales de trabajo de servicio público, cada inspector provincial de trabajo tiene la obligación según lo que establece el código de trabajo a realizar inspecciones y controlar que todos los empleadores cumplan con las obligaciones patronales establecidas en nuestra normativa, sin embargo lamentablemente, no se cumple a cabalidad estas disposiciones, la ley lo dice pero lamentablemente no se cumple por parte de los funcionarios públicos.

Tercer Entrevistado: Bien en lo que yo he podido palpar y establecer, la regulación que realiza el estado ecuatoriano es mediante una visa que se les pide a los extranjeros más allá de ello no eh podido evidenciar otra circunstancia respecto al caso.

Cuarto Entrevistado: Nosotros como ministerio yo como su principal como su director y también los inspectores que tengo aquí también un delegado de Loja tenemos delegados de Zamora y el Oro lo que tienen que ir es ver y cumplir las disposiciones y los privilegios que tiene el trabajador no nos habla de extranjeros o de ecuatorianos, nosotros como ministerio vamos y vemos que se cumplan todos los derechos conquistados y ganados por el trabajador.

Quinto Entrevistado: No tengo un conocimiento cabal sobre las regulaciones de los trabajadores extranjeros dentro del ámbito nacional entiendo que el ministerio de trabajo tendrá sus propias autoridades o funcionarios que hacen de alguna manera algún control pero esto se limita estrictamente cuando hay algún tipo de denuncia pero que se haga un seguimiento seguido de lo que es la contratación de extranjeros no, creo que no existe.

Comentario del Autor: Las diversas medidas que realiza el Estado ecuatoriano a fin de realizar un control y regulación en lo que respecta al trabajo de ciudadanos extranjeros se

realiza principalmente al momento de que un migrante quiere venir a realizar actividades laborales en nuestro país, pues para poder realizar esto, debe obtener una visa de trabajo denominada V12 VI, esto acorde lo establece la ley de extranjería.

Otra forma de realizar este tipo de controles es que aquel ciudadano extranjero que se encuentre bajo relación de dependencia y ejerciendo actividades laborales en nuestro país, el empleador tiene la obligación de ingresar su contrato laboral en el Ministerio de Trabajo, así mismo, es menester de las autoridades de esta institución realizar inspecciones y verificar que se cumplan con todos los derechos laborales de los trabajadores.

Sin embargo, en nuestro país son escasos los trabajadores extranjeros que poseen este tipo de visado, por lo que generalmente se encuentran laborando en el sector privado de manera ilegal y prácticamente siendo explotados, ya que no se les cancela la remuneración adecuada a la labor que realizan y trabajan más de las horas permitidas sin derecho a obtener un pago por horas extras.

Quinta Pregunta: ¿Qué alternativas de solución sugiere usted frente al problema de contratación excesiva de ciudadanos extranjeros?

Primer Entrevistado: Primero que nada tendría que hacerse un censo a través del ministerio de relaciones laborales para ver cuáles son las empresas en las que se encuentran laborando los extranjeros y luego en base a eso exigirles a las empresas privadas que si van a contratar un extranjero lo contraten pero traten de legalizar o dar un término determinado al extranjero para que legalice sus documentos y pueda ser un trabajador legal en el Ecuador y no solo eso sino garantizar los derechos que tanto el código de trabajo como la constitución le garantizan a todos los empleados.

Segundo Entrevistado: En primer lugar a mi criterio personal debería hacerse primero un control a las empresas privadas, el control lo debe realizar necesariamente la autoridad administrativa del trabajo que son los inspectores provinciales de trabajo como ya había manifestado el código de trabajo es claro las obligaciones y deberes que tiene cada inspector y la potestad que la norma les otorga a cada uno de estos funcionarios públicos, entonces, primero debe llevarse un control de todos los trabajadores y luego en la reforma que se establezca bien, determinar una cierta cantidad de trabajadores extranjeros que puedan ser contratados,

recordemos inclusive que nuestros mismos compatriotas ecuatorianos, que sufren alguna discapacidad y existe la ley orgánica de discapacidades también obliga a que el sector privado y público, contrate un porcentaje de estas personas para que cumplan con su labor y tengan la oportunidad también de tener un trabajo, sin embargo inclusive esta norma no se cumple, entonces mayormente se tendría que hacer énfasis en la reforma, para que sea también un número reducido de personas extranjeras las que deban ser contratadas y dar de esta manera, la posibilidad y el derecho a los ecuatorianos que puedan tener un trabajo digno como establece el art. 33 de la constitución de la república.

Tercer Entrevistado: Lo que yo sugiero es mayor control por parte de las autoridades competentes dentro del caso específico, para que esto no se vuelva y se tome de manera desprolija, es decir que se debe tener más controles por parte de las autoridades.

Cuarto Entrevistado: Una reforma al código, no olvidemos que es un código de muchos años ya pasados, más bien como es un problema evolutivo como tú te has ido dando cuenta motivo de esta tesis entonces creo que más bien, así como evoluciona también tiene que evolucionar el derecho.

Quinto Entrevistado: En la actualidad la emigración de ciudadanos extranjeros a nuestro país es una situación real que está sucediendo por políticas que viven nuestros países vecinos o cercanos, entonces esa gente ha visto como una alternativa migrar hacia otro país a Ecuador, Colombia, Perú u otras naciones, esto acarrea responsabilidades, deberes y obligaciones que se deben regular dentro del ámbito laboral, creo que lo principal dado que esto está surgiendo a raíz de la emigración que se ha presentado en los últimos años, considero que en la ley laboral o en el código del trabajo debería esto estar ya regulado por que la situación que se viene presentando ya como señalo desde algunos años, no, no está regulada, entonces en el código laboral debería establecerse o hacerse las reformas correspondientes a fin de incluir algún capítulo o articulado que tenga relación al trabajo de los extranjeros dentro de nuestro país y con ello también se pondría de acuerdo a lo que se considere pertinente regular en que porcentaje se podría permitir y en qué condiciones se debería permitir el trabajo de los extranjeros siempre y cuando cuidando que no se vaya a perjudicar al trabajador nacional.

Comentario del Autor: En esta pregunta concuerdo con todos los entrevistados los cuales manifiestan que es necesaria una reforma al Código del Trabajo, pues en cuanto a leyes laborales se refiere no hemos tenido muchos avances en los últimos años.

Y con la llegada masiva de ciudadanos extranjeros la realidad laboral en nuestro país ha dado un cambio radical, actualmente se ha incrementado el índice de desempleo y subempleo, es por esto que a medida que la sociedad avanza el derecho también lo debe hacer, ya que aparecen nuevos problemas sociales los cuales deben ser corregidos a tiempo a fin de que los trabajadores nacionales no se vean afectado.

6.3. Estudio de Casos

En el presente estudio de casos se analizan e interpretan problemas jurídicos relacionados al Control Y Regulación Del Derecho A La Movilidad Humana En El Ámbito Laboral Privado Para Establecer Un Límite A La Contratación De Trabajadores Extranjeros Y Garantizar El Trabajo Digno Y Estable Para El Trabajador Nacional. Para lo cual, se procede a analizar tres casos:

Caso No. 1

1. Datos Referenciales:

Fuente: Diario El Comercio

Fecha de Publicación: 21 de mayo de 2019

Hora de la Publicación: 11h56 am

Redactor: J. G.

Entrevistado: S.G. S., Director Regional de Trabajo y Servicio Público.

2. Antecedentes:

S. G. S. Director regional de Trabajo y Servicio Público, habla sobre la situación laboral de ciudadanos extranjeros. Dice que hay tres tipos de anomalías que afectan -principalmente- a los venezolanos que residen en Ecuador. Ciudadanos venezolanos en el país están siendo víctimas de explotación laboral ¿Qué se está haciendo el Ministerio para contrarrestar esa situación? Por la cantidad de extranjeros, no solo venezolanos, que vienen a nuestro país buscando una plaza de trabajo, el 24 de enero a través de un Acuerdo Ministerial tuvimos que

expedir un instructivo. Eso se lo hizo para controlar que los derechos laborales de todos los migrantes incluidos los venezolanos se cumplan.

¿Qué ordena ese instructivo? Que todos los empleadores públicos y privados están obligados a llevar un registro muy aparte de los ciudadanos extranjeros que laboran en sus empresas, ese registro debe ser mensual y debe contener la identificación del trabajador, su número de pasaporte, el tipo de visa con el cual ingresó al país y la ocupación o cargo que va a ejercer dentro de la empresa, su jornada laboral y, lo principal, su remuneración. Ese contrato debe ser inclusive subido a nuestra plataforma informática para nosotros constatar que ese trabajador migrante extranjero esté a su vez afiliado al IESS.

¿Cuál es la evaluación hasta ahora? En nuestra regional que comprende Guayas, Bolívar, Los Ríos, Santa Elena y Galápagos del 1 de enero hasta el 10 de mayo del 2019 hemos logrado hacer 454 inspecciones. Si sumamos las nacionales, tenemos 3 971 inspecciones. De las de la regional, tenemos hasta ahora 285 que están en trámite de resolución.

¿Dónde se encontraron las mayores irregularidades? En establecimientos en los que se lavan vehículos. En la Garzota encontramos un lugar en el que había 16 trabajadores venezolanos, pero solo ocho tenían un contrato. En los establecimientos nocturnos son los bares, cafeterías, restaurantes especialmente en las zonas llamadas de atracción turística. De las que están en trámite en la regional, ¿cuántos extranjeros están comprometidos? De las 285 inspecciones que están en trámite, hay un promedio de 15 extranjeros por cada establecimiento.

¿A escala nacional cómo está la situación? De 3 971 inspecciones, 1 094 están en trámite, 324 han sido sancionadas y archivadas 2 553. Estas últimas significan que los empleadores han cumplido con la regularización de los extranjeros.

¿Cuáles son las irregularidades más fuertes que han hallado? Hay tres anomalías: la falta de contrato, por ende, la falta de afiliación al IESS y lo penoso es que se pagan sueldos menores al básico que equivale a USD 394.

3. Cometario:

La presente noticia publicada por el Diario El Comercio ayuda a conocer la realidad latente que se está viviendo en nuestro país, pues es muy específico cuando el Director regional del Ministerio del Trabajo y Servicio Público menciona que la presencia de ciudadanos extranjeros y no únicamente de Venezolanos, sino también de demás ciudadanos que son provenientes de otros países de la región sur del continente, es un tanto perjudicial para los ecuatorianos, pues es evidente que en nuestro país existe una tasa de desempleo sumamente baja, es decir, no existen muchas fuentes de trabajo ni para los ecuatorianos, mucho menos para poder brindar fuentes de empleo para ciudadanos extranjeros.

Los servicios que brindan los ciudadanos extranjeros se dan mucho más en el sector privado y es ahí donde se evidencia la clara vulneración de los derechos laborales y que es muy simple de explicar, al empleador le resulta sumamente beneficioso para su economía contratar mano de obra extranjera sobre la nacional, pues debido al desconocimiento de la ley o necesidad de los ciudadanos extranjeros, los empleadores abusan de su condición para pagarles salarios sumamente inferiores a los establecidos por la ley vigente y no solamente eso sino que también los obligan a sobrepasar las jornadas laborales y que por lo general esta relación de dependencia no se da a través de un contrato de trabajo, por ende, tampoco son afiliados al Instituto ecuatoriano de Seguridad Social.

Y esto viene acarreado un sin número de irregularidades y que son obvias, pues al momento de que un empleador prefiera la mano de obra extranjera sobre la nacional provoca la desestabilidad laboral y la falta de empleo e ingresos económicos para los ecuatorianos, es por esto, que resulta necesario reformar el Código del Trabajo ecuatoriano con la finalidad de establecer una limitación a la contratación de ciudadanos extranjeros dentro del sector privado para así guardar un equilibrio en la economía tanto para los ecuatorianos como para los extranjeros.

Caso No. 2

1. Datos Referenciales:

Fuente: Diario El Comercio

Fecha de Publicación: 16 de septiembre de 2018

Hora de la Publicación: 12h00 am

Redactor: P. G. y M. E.

Entrevistado: J. M.

2. Antecedentes

Una pequeña proporción de ciudadanos venezolanos que reside en el país cuenta con un contrato formal de trabajo. Uno de los factores que explica esta situación son las dificultades para tramitar una visa de migrante, lo cual ha llevado a que los migrantes venezolanos trabajen en la informalidad para tener algún sustento económico. El pasado miércoles 12 de septiembre del 2018 se encontraban alrededor de ocho ciudadanos venezolanos –algunos en pareja– en un punto del parque El Ejido, en Quito. Vendían las famosas arepas venezolanas, cachapas (tortilla de maíz rellenas de queso), empanadas y tortas.

Entre los comerciantes estaban Omira Palacios y José Martínez, quienes decidieron emigrar al Ecuador por la devastadora crisis económica que azota al país caribeño. Ella es farmacéutica. En Venezuela, además de ejercer su profesión, tenía una guardería. Él es ingeniero industrial y fue trabajador de la estatal Petróleos de Venezuela (Pdvsa) durante 13 años. El último sueldo que recibió como Planificador de Mantenimiento equivale hoy a USD 2,30 (al cambio en el mercado no oficial). “No me alcanzaba para nada”. Palacios emigró primero. Llegó al Ecuador hace seis meses, en un trayecto que incluyó un tramo en avión y cuatro días en autobús. Su esposo la secundó en mayo pasado. Mientras esperan regularizar su condición de migrantes – tienen cita para la visa en diciembre– se dedican a vender arepas con café o jugo a USD 1. Al día hacen alrededor de USD 30. Viven en el sector de La Tola, donde comparten departamento con otras personas. En Venezuela dejaron tres hijos, de entre 12 y 22 años, a quienes envían dinero regularmente.

De acuerdo con datos del Ministerio de Relaciones Exteriores, en el país se han establecido en los últimos tres años alrededor de 250 000 ciudadanos venezolanos. De esa cifra, entre 60 000 y 80 000 corresponden a niños y jóvenes. Pero solo 8 617 contaban con un contrato de trabajo en el sector privado, con corte al 7 de agosto pasado. Esto corresponde al 36% de los extranjeros con contrato laboral, de acuerdo con el Sistema Único de Trabajo, del Ministerio del Trabajo. Los datos de trabajadores extranjeros en el sector público están en proceso de actualización, indicó la entidad. Un acuerdo ministerial, del pasado 20 de febrero, estipuló la obligatoriedad del registro de trabajadores extranjeros por parte de empleadores. Ese acuerdo estableció el instructivo para el control del ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores migrantes.

“Los inspectores del Trabajo han realizado 579 inspecciones aleatorias a escala nacional, para verificar que se cumpla con los derechos laborales de los migrantes, según lo establecido en el Acuerdo”, subrayó el Ministerio. El ingreso de los venezolanos al mercado formal de trabajo se consigue con el tiempo y, posiblemente, luego de haber pasado por condiciones precarias de empleo. Eva Figueredo llegó a Santo Domingo de los Tsáchilas hace un año, tras un viaje en autobús desde Táchira, en su natal Venezuela. Desde hace cuatro meses trabaja como vendedora en un almacén de electrodomésticos y muebles, donde firmó un contrato por un año. “Me esfuerzo para obtener el primer lugar en ventas y así poder mantener mi empleo”. Su sueldo sobrepasa los USD 500. Pero no todos los trabajos fueron así. El primer trabajo que tuvo en Ecuador fue en un restaurante como asistente de cocina. No tenía horarios, ni estaba asegurada. Tampoco le hicieron firmar un contrato y le pagaban USD 6 por día. Una situación similar vivió Jean Carlos Martínez. Es residente en el país desde mayo del 2017. Su primer destino fue Quito, donde consiguió trabajo en una clínica dental como cirujano odontológico. Pero tras varios días de trabajar no le definían un contrato laboral; así que decidió renunciar. Luego se trasladó a Cuenca, donde tuvo un trabajo temporal impartiendo cursos de odontología.

Desde hace nueve meses vive en Santo Domingo de los Tsáchilas, porque le ofrecieron trabajo en una red de servicios odontológicos. Le hicieron un contrato por un año y lo afiliaron al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). A la par, con sus ahorros instaló hace un mes un consultorio llamado Sonrisas Perfectas. Para quienes tienen menos tiempo en el país, la situación es compleja. Ruth Flores, de 40 años, es médico cirujano con varias especialidades. Su esposo Diomar Solano, de 34 años, es técnico en Higiene y Seguridad Industrial y laboró en Venezuela para transnacionales de la industria petrolera. Emigraron el 19 de mayo pasado en autobús, con USD 20 cada uno. Él es solicitante de refugio en Ecuador, tras haber sido víctima de la inseguridad en Venezuela y de donde decidió salir incluso sin poder tramitar el pasaporte. Al mes reúnen cerca de USD 300 vendiendo empanadas en El Ejido. Comenzaron con un ‘cooler’ y hoy cuentan con un carrito. En Venezuela tienen cinco hijos, a quienes les envían unos USD 40 a la semana. También tienen cita para la visa en diciembre. Daniel Regalado, director institucional de la Asociación Civil Venezuela en Ecuador, explicó que las citas para las visas de migrantes demoran entre 8 y 10 meses, por el congestionamiento que existe. “A muchos incluso se les vence el pasaporte esperando la visa”.

Le preocupa la situación laboral de sus compatriotas en el país. Al día recibe entre 15 y 20 llamadas por casos de personas a las que no se les reconoce el período de prueba y dejan de

percibir entre 15 y 20 días de salario, o a quienes les pagan menos por el solo hecho de ser extranjeros. Otros empiezan a trabajar sin firmar ningún contrato o, en ocasiones, no son afiliados al IESS, señaló Regalado.

3. Comentario:

Es evidente el problema social que se está dando en nuestro país, el hecho de que los empleadores ecuatorianos vulneran o no reconocen los derechos laborales de los trabajadores extranjeros, conlleva a la contratación excesiva de estos ciudadanos.

Puesto que si no se les reconocen todos los beneficios de ley a los ciudadanos extranjeros esta vulneración de derechos y la contratación masiva se seguirá dando, debido a que los empleadores se aprovecharán para conseguir mano de obra barata, por ende, es urgente un adecuado control y regulación de la Movilidad Humana en nuestro país, pues si desde un principio se le concede la visa de trabajo a un ciudadano extranjero que posea todos los requisitos establecidos por la Ley de Extranjería, este ingresará al sector laboral exigiendo todos sus derechos laborales por medio de un contrato de trabajo, es así que los empleadores nacionales ya no contratarán a un ciudadano por el simple hecho de cancelarles un salario inadecuado, sino más bien se contratará al trabajador más apto para el puesto de trabajo.

Caso No. 3

1. Datos Referenciales:

Fuente: Diario El Comercio

Fecha de Publicación: 04 de abril de 2021

Hora de la Publicación: 19h39 pm

Redactor: E.P.

Entrevistado: M.A.

2. Antecedentes:

La enfermera venezolana Mariela Arroyo, de 47 años, vive en Guayaquil desde el 2017. Ella abandonó su país debido a la crisis económica.

Desde el 2015 planificó el viaje, por lo que realizó los trámites para llegar a Ecuador con su título homologado y ejercer. “Al llegar a Guayaquil en el 2017 pude registrar mi título y como acá se exige un año de rural, lo hice en Morona Santiago”.

Desde entonces ha buscado empleo sin éxito. “Tengo más de 10 años de experiencia y pensé que sería valorada”. En Ecuador solo ha tenido trabajos esporádicos como colocar sueros o cubrir guardias médicas. En el 2020 entregó más carpetas porque pensó que, por la pandemia, tendría más opciones, pero no fue así.

La situación de los venezolanos en Ecuador fue analizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En el estudio ‘Sectores económicos y cadenas de valor con potencial para la inclusión laboral’, del 25 de marzo pasado se halló que el 48% de los venezolanos que llegó a Cuenca, Manta y Santo Domingo tiene estudios superiores.

El 73% es graduado en Ciencias Económicas y Administración, Pedagogía, Educación, Ingeniería Mecánica, Eléctrica e Industrial y Ciencias de la Salud.

En Guayaquil y Quito, según un estudio similar de la OIT de octubre pasado, 52% cuenta con estudios superiores en las mismas áreas.

Ellos tienen problemas para su inserción laboral en actividades acordes a su formación y nivel educativo, según el estudio. Las limitantes son la carencia de estatus migratorio regular, falta de acceso a capital o medios para emprender, situación del mercado laboral ecuatoriano y xenofobia.

Jairo Rondón, de 39 años, salió hace tres años de Venezuela. Estuvo un año en Colombia y desde hace dos, en Ecuador. Tiene una licenciatura en Ciencias de la Educación, pero no consigue trabajo, pese a que entrega carpetas en colegios y universidades de Cuenca.

“He trabajado en limpieza, como delivery, jardinero. He dado clases a un niño con capacidades especiales. A veces me encargan investigar temas o revisar textos”, dijo Rondón.

Así, mantiene a su esposa y dos hijos. “A veces quiero regresar a Colombia, pero busco tener la residencia temporal en Ecuador para mejorar nuestra situación”, dijo Rondón.

En el estudio se identificó que los venezolanos reciben un salario entre un 38% y 61% menor que los ecuatorianos con el mismo nivel educativo. Según la OIT, en Ecuador el trabajador en

situación de movilidad humana goza de los mismos derechos, deberes y beneficios que el nacional.

Para la Asociación Civil de Venezolanos en Ecuador, existe desconocimiento, tanto de los empresarios sobre los derechos de los extranjeros, como de los migrantes y refugiados sobre cómo hacer valer sus derechos. “Esto permite que se presenten abusos laborales como, por ejemplo, el incumplimiento de pago de las horas extras, retrasos en los pagos”.

Según Gabriel Recalde, director del Observatorio de la Política Laboral, la subutilización del personal calificado afecta a la productividad del Ecuador. Pero destacó que ahora el mercado laboral tiene sobredemanda de empleo, por lo que se complica que el extranjero encuentre trabajo.

Recalde dijo que para que estos extranjeros accedan a un mejor trabajo es necesario regular su contratación laboral en el Código del Trabajo, y que así pueda ser legalizado.

El médico venezolano Francisco Montes llegó a Ecuador en el 2015. En ese año homologó sus títulos de cirujano y anesthesiólogo. “Pero ahora es difícil porque se exige el récord quirúrgico, que en Venezuela es muy complicado conseguir. Otro papel que demora es el de continuidad laboral, que detalla toda la vida académica y laboral”.

Para Montes, quien es jefe del centro quirúrgico del Hospital Gustavo Domínguez, en Santo Domingo, la falta de esos documentos ocasiona que sus compatriotas acepten trabajos con pagos irrisorios.

Con él coincidió Arroyo. Ella desistió de buscar trabajo y abrirá en mayo un local para ofrecer sueroterapia y plasma. Por ahora, su hijo, que vive en Venezuela, le envía dinero para el arriendo y la comida. “Él me dice que no desmaye”.

3. Comentario:

Tras el análisis del presente caso es evidente la demanda laboral que existe por parte de los ciudadanos nacionales como de extranjeros, si bien es cierto muchos de los mismos tienen títulos de tercer nivel y sus respectivos estudios por ende buscan acoplarse y realizar trabajos

o actividades para las cuales estudiaron y tienen experiencia, sin embargo la creciente demanda de trabajo y la escases de plazas de trabajo, provocan que no puedan ser contratados dentro del sector público, es por esto que la mayoría de ciudadanos extranjeros optan por trabajar en el sector privado y no precisamente en algo que tenga que ver con la profesión que estudiaron, aceptando de tal manera trabajos en los cuales sus empleadores abusan de su condición de migrantes y de la necesidad que tienen para no pagarles todos los beneficios de ley que les pertenecen, en la mayoría de los casos no se les cancela ni siquiera el sueldo básico, sino que, un sueldo inferior al que deberían percibir, así mismo, no son afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, mucho menos reciben los pagos respectivos a horas extras y suplementarias.

Es aquí donde radica el problema pues los empleadores al saber que los ciudadanos extranjeros tienen la necesidad de trabajar y generar ingresos para solventar sus necesidades, se aprovechan para no tener que pagar lo que por ley les corresponde y la mayoría de estos empleadores despiden a los trabajadores nacionales con el fin de contratar trabajadores extranjeros, causando una desestabilidad laboral para los ecuatorianos y que esto ha sido más latente en los últimos años debido a la masiva llegada de ciudadanos extranjeros a nuestro país, sin embargo al momento de establecer una limitación de contratación de trabajadores extranjeros dentro del sector privado como lo planteo en el presente proyecto de titulación, no solamente se estaría velando por los derechos de los ciudadanos nacionales, sino también de los extranjeros, pues se les pagaría igual que otro trabajador que desempeñe sus mismas funciones y de tal manera, también se disminuye los índices de desestabilidad y falta de empleo para los trabajadores nacionales.

6.4. Antecedentes Análisis de Datos Estadísticos

Para el desarrollo del presente subtema, se ha procedido a obtener información del Instituto Nacional de Estadística y Censos, acerca del mercado laboral del país, referente a tasa de empleo adecuado, tasa de subempleo y tasa de desempleo, del siguiente cuadro estadístico, se presentan los resultados obtenidos por la institución anteriormente mencionada referente a los periodos Marzo del 2019 a septiembre del 2020.

Tabla de estadísticas anuales

Indicadores Nacionales (en % respecto a la PEA)	Mar-19	Jun-19	Sep-19	Dic-19	Sep-20
Tasa de participación global	66,5	66,8	67,8	65,3	62,8
Tasa de empleo adecuado	37,9	37,9	38,5	38,8	32,1
Tasa de subempleo	18,7	20,3	19,7	17,8	23,4
Tasa de desempleo	4,6	4,4	4,9	3,8	6,6

La metodología de levantamiento de la ENEMDU de septiembre 2020 fue 98,9% con encuestas cara a cara y 1,1% mediante llamada telefónica.

Tabla 8. Cuadro Estadístico

Fuente: Plataforma del Instituto Nacional de Estadística y Censos.

Autor: Alan Enrique Flores Armijos

Comentario del Autor:

En el presente cuadro informativo podemos evidenciar el incremento de la tasa de desempleo hasta el mes de septiembre del 2020, pues si bien es cierto el estado tiene como fin eliminar cualquier forma de precarización laboral y hasta el periodo de diciembre del 2019 se estaba mejorando el empleado adecuado, no en su totalidad, pero si un porcentaje significativo, así mismo, disminuyendo la tasa de subempleo y desempleo.

Sin embargo, desde enero del 2020 la situación laboral en nuestro país tuvo un giro inesperado provocando un decrecimiento notable en el empleo adecuado en ese periodo, según muestra la tabla de valores, sin duda alguna esto se debe a diferentes factores, entre uno de ellos se encuentra la ocupación de plazas de trabajo de ciudadanos extranjeros.

La economía de nuestro país es una gran limitante al momento de generar plazas de trabajo, si ya de por si existe dificultades para los ecuatorianos encontrar un empleo digno y estable, esto se ve mucho más afectado con la llegada masiva de ciudadanos extranjeros hacia nuestro territorio, pues resulta evidente la escasez de trabajo en nuestro país.

7. Discusión

7.1. Verificación de Objetivos

En el presente subtema se procede a analizar y sintetizar los objetivos planteados en el proyecto de tesis legalmente aprobado, existiendo un objetivo general y tres específicos, los cuales se verificarán a continuación.

7.1.1. *Objetivo General*

El objetivo general que consta en el proyecto de tesis es el siguiente:

“Realizar un estudio conceptual, doctrinario y jurídico respecto al control y regulación del derecho a la movilidad humana en el ámbito de la contratación laboral privada de ciudadanos extranjeros”.

El presente objetivo general se verifica con el desarrollo de la Revisión de Literatura ubicada en el punto cuatro de la tesis, en donde se realiza un estudio conceptual dentro del marco conceptual abarcando como temáticas: Movilidad Humana, Economía, Derecho al Trabajo, Emigrante, Contrato individual de Trabajo, Estabilidad Laboral, Trabajador, Remuneración. Empleador; además se realizó un estudio de las normas legales dentro del marco jurídico analizando e interpretando la Constitución de la República del Ecuador, Declaración Universal de los Derechos Humanos, Código del Trabajo, Ley Orgánica de Movilidad Humana, Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones.; además se desarrolla un estudio de las teorías y principios dentro del marco doctrinario analizando los siguientes temas: Reseña histórica de la Movilidad Humana, Tipos de Movilidad Humana, Principios de la Movilidad Humana, Estado Constitucional de Derecho, Antecedentes históricos del Derecho al Trabajo, Estabilidad Laboral para los ciudadanos ecuatorianos, Clasificación de contrato de trabajo en el régimen ecuatoriano. Finalmente se desarrolló un estudio del Derecho Comparado, analizando y estableciendo semejanzas y diferencias en cuanto a la limitación de capacidad de contratación de ciudadanos extranjeros: Ley General de Trabajo Perú, Código Sustantivo del Trabajo Colombiano, Código de Trabajo de Guatemala y Ley Federal de Trabajo Mexicana. De esta manera queda demostrada la verificación del objetivo general.

7.1.2. Objetivos Específicos

El primer objetivo específico se verifica de la siguiente manera:

“Determinar las causas y riesgos laborales que motivan a varios empleadores a la utilización de mano de obra barata con personas extranjeras dentro del sector privado”.

El presente objetivo específico se procede a verificar con la aplicación de la primera pregunta de la técnica de la entrevista;

Dicha pregunta fue aplicada a profesionales del Derecho, autoridades del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Juez y Docentes universitarios, los cuales supieron manifestar que las principales causas que motivan a los empleadores a usar mano de obra barata por parte de trabajadores extranjeros es netamente por el costo de la misma, debido a que no se les paga el salario básico general unificado, sino les cancelan una cantidad bastante irrisoria y por debajo a lo establecido en la ley, así mismo, tampoco les cancelan lo que establece el Código de Trabajo ya que evaden y no brindan todos los beneficios que la ley les otorga a los trabajadores, esta sería una de las principales causas que conllevan a la contratación excesiva de ciudadanos extranjeros, que en la mayoría de los casos se los contrata ilegalmente, sin tener de por medio ningún contrato de trabajo inscrito en el Ministerio de Trabajo, consecuentemente eso lleva a que los empleadores no afilien a los trabajadores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, esto se traduce prácticamente en un beneficio únicamente para el empleador pero no para los trabajadores.

El segundo objetivo específico se verifica de la siguiente manera:

“Conocer las Medidas de Movilidad que ha utilizado el Estado ecuatoriano para el control del trabajo de ciudadanos extranjeros en el sector privado”.

El presente objetivo específico se verifica con la aplicación de la cuarta pregunta de la técnica de la entrevista;

La misma que fue aplicada a distinguidos profesionales del Derecho, autoridades administrativas y abogados especialistas en Derecho Laboral, los mismos que señalaron que el

Código de Trabajo es bastante claro cuando otorga facultades a las direcciones regionales o provinciales de trabajo y servicio público, cada inspector provincial de trabajo tiene la obligación según lo establece el Código de Trabajo de cuidar que se observen las disposiciones sobre seguridad e higiene en los locales de trabajo, velar por el cumplimiento de las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores, conceder o negar las peticiones de visto bueno, presentadas por trabajadores o empleadores, imponer multas de acuerdo a las normas del Código de Trabajo y del Mandato Constituyente 8 y realizar inspecciones a los centros de trabajo para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del Código de Trabajo y demás normativa constitucional, legal o reglamentaria en materia laboral.

Sin embargo, a criterio de algunos de los entrevistados mencionan que lamentablemente no se cumple a cabalidad estas disposiciones, la ley lo dice y manda, pero no se realiza por parte de los funcionarios públicos.

El tercer objetivo específico se logra verificar de la siguiente manera:

“Incorporar una reforma al Código del Trabajo para que regule, controle y sancione a todo empleador que viole nuestra legislación ecuatoriana, instrumentos y acuerdos internacionales al utilizar la contratación laboral de personas extranjeras dentro del sector privado”

El presente objetivo se verifica con la aplicación de la técnica de la encuesta en la séptima pregunta;

En los resultados de las encuestas señalados en el punto seis de la tesis mencionan que en la pregunta siete la mayoría de los encuestados están de acuerdo con que se realice una reforma al Código del Trabajo para regular y controlar la contratación excesiva de trabajadores extranjeros, puesto que, toda reforma legal que vaya en pro de los derechos de los trabajadores nacionales debe ser implementada y ejecutada de manera urgente, más aún en esta crisis laboral que atraviesa el país y que las plazas de trabajo se han disminuido notablemente, pues se debe velar principalmente por nuestros conciudadanos, sin el ánimo de fomentar la discriminación o la xenofobia, sino que simplemente se debe priorizar y dar el valor que los ecuatorianos se merecen, por lo tanto, es deber del Estado tipificar este tipo de políticas públicas que regulen la contratación de trabajadores extranjeros, con la finalidad de que se disminuya el índice de

desempleo y que exista plazas de trabajo para todos los ciudadanos sin afectar el trabajo de los ecuatorianos.

Al momento de ejecutar esta regulación a los empleadores también se estaría velando y controlando que se cumplan con todos los derechos laborales de los trabajadores extranjeros, pues se estaría eliminando cualquier forma de precarización y vulneración de derechos.

7.2. Contratación de Hipótesis

La hipótesis que consta en el proyecto de tesis legalmente aprobada es la siguiente:

“La falta de una norma jurídica en el Código del Trabajo, que regule, controle y sancione la contratación ilegal de trabajo de ciudadanos extranjeros en el sector privado, permitirá el aumento del desempleo, la informalidad en las calles de los ciudadanos ecuatorianos, vulnerando de esta manera el derecho a un trabajo digno y estable”.

La presente hipótesis fue contrastada principalmente con el estudio contenido en el punto cuatro de la Revisión de Literatura, en la parte específica del marco jurídico, pues al momento de analizar el Código del Trabajo claramente se evidencia la falta de una norma legal que regule, controle y sancione a aquellos empleadores que contraten de manera desmedida a trabajadores extranjeros dentro de un mismo establecimiento, quedando demostrado el vacío legal existente en este Código, provocando así que se vulneren los derechos laborales de los trabajadores nacionales, así mismo, también se contrastó la hipótesis con la aplicación de la cuarta pregunta de la técnica de la encuesta denominada: ¿Cree usted que la falta de una norma jurídica que regule la contratación de trabajo de ciudadanos extranjeros en el sector privado vulnera el derecho a un trabajo digno y estable para los trabajadores nacionales? El 86,66% de los encuestados establecen que al no estar tipificada una normativa respecto a la limitación de contratación de ciudadanos extranjeros en el sector privado, se deja la puerta abierta para que los empleadores contraten a su gusto a los obreros que presten sus servicios por remuneraciones muy por debajo del salario básico general unificado, por lo que no únicamente afectan a la estabilidad laboral y demás derechos de los trabajadores nacionales, sino que, también se abarata el trabajo de los obreros locales. Al producirse dicho incremento de desempleo por la desestabilidad laboral como consecuencia se ve la mendicidad en las

calles y que los ecuatorianos busquen otra forma de subsistencia como son las ventas informales y a aceptar trabajos denigrantes y que en la mayoría de los casos se ve afectada la remuneración devaluando el trabajo y sacrificio de los ecuatorianos.

Por lo tanto, la contratación de personal extranjero, se ha visto como una oportunidad para el empleador de exigir más trabajo por menos remuneración, debido a la falta de una norma jurídica que regule este tipo de actos, por ende, es indispensable la tipificación de esta normativa, para que se considere en primer lugar a los postulantes ecuatorianos; así mismo, con la aplicación de la séptima pregunta de la técnica de la encuesta denominada: ¿Cree usted pertinente elaborar una propuesta de reforma al Código del Trabajo referente a la limitación de contratación de trabajadores extranjeros, para proteger y garantizar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores nacionales? los encuestados indican que toda reforma legal que sea destinada en pro de los derechos de los trabajadores nacionales debe ser ejecutada de manera urgente, debido a la situación que estamos atravesando en la actualidad, pues primero se debe velar por nuestros conciudadanos, obviamente sin que se vulneren los derechos de los ciudadanos extranjeros, para que con esto dar el valor que se merecen los trabajadores nacionales y evitar el desplazamiento de nuestros compatriotas. Para finalizar la contrastación de la hipótesis se procede a revisar la pregunta tres de la técnica de la entrevista denominada: ¿Qué opina usted acerca de establecer un límite de contratación para ciudadanos extranjeros dentro del sector laboral privado? Ante esta interrogante los entrevistados señalan que regular un porcentaje es importante y sería beneficioso, porque se estaría prefiriendo la mano de obra nacional sobre la extranjera, ya que si el objetivo de los empleadores es ahorrar recursos en la contratación eso se les facilitaría al contratar trabajadores extranjeros, pero en perjuicio de los trabajadores nacionales.

7.3. Fundamentación Jurídica de la Propuesta de Reforma Legal

Para realizar esta reforma jurídica acerca de mi proyecto de titulación que versa sobre el título: “CONTROL Y REGULACIÓN DEL DERECHO A LA MOVILIDAD HUMANA EN EL ÁMBITO LABORAL PRIVADO PARA ESTABLECER UN LÍMITE A LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS Y GARANTIZAR EL TRABAJO DIGNO Y ESTABLE PARA EL TRABAJADOR NACIONAL”, se recalca que existe una vulneración en primer lugar del derecho al trabajo de los trabajadores ecuatorianos

que se entiende como: el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores individual o colectivamente y de éstos con el Estado, con el objetivo de la tutela y protección del trabajo y con el fin último de lograr la paz social; es así que, toda persona tiene la facultad de concretar una prestación u ofrecer sus servicios físicos o intelectuales, por ende, todos tienen derecho al trabajo y poseen la capacidad de la libre elección del mismo y a exigir condiciones equitativas, el trabajo es un derecho fundamental y la forma mediante la cual se obtiene los medios necesarios para subsistir y tener un adecuado desarrollo.

Es por esto que el trabajo al ser un derecho fundamental en nuestro país, los emigrantes se trasladan de su territorio de origen a nuestra jurisdicción, generalmente con el fin de trabajar en el país de llegada de manera estable o temporal, obteniendo primeramente un visa de trabajo acorde a lo que establece la ley de extranjería, luego al momento de obtener un puesto de trabajo este se debe realizar por medio de un contrato de trabajo en el cual las dos partes pactan de manera voluntaria realizar el cumplimiento de determinadas actividades y este sirve para regular la relación de los intervinientes.

En el Ecuador el tema de la movilidad humana o la migración hacia nuestro país es netamente nuevo incrementado a partir de la migración que se dio en la década de los 90, llevada a cabo por parte de personas provenientes de Colombia, debido a la inestabilidad de ese gobierno en ese entonces, así mismo, también se produjo por parte de ciudadanos del vecino país Perú, igualmente por situaciones de pobreza, corrupción, inseguridad, entre otros.

Los ciudadanos extranjeros que ingresan a nuestro país, generalmente de países vecinos vienen con la finalidad de mejorar su calidad de vida, es así que prestan sus servicios y mayormente ocupan plazas de trabajo dentro del sector privado, debido a que ofrecen mano de obra barata lo cual resulta beneficioso para algunos empleadores por el simple hecho de que no les cancelan todos los beneficios de ley y se aprovechan de su condición de emigrantes, es así que, los trabajadores extranjeros van teniendo más acogida dentro del mercado laboral provocando desestabilidad laboral para los trabajadores nacionales, cabe recalcar que se entiende a la estabilidad laboral como el derecho que tiene toda persona trabajadora a permanecer o conservar el empleo hasta el momento de su jubilación o pérdida permanente de la capacidad laboral, siempre y cuando no surja alguna causa justa establecida en el Código de Trabajo para finiquitar la relación laboral, es así que, por medio de la estabilidad laboral en su trabajo toda persona alcanza su realización y dignificación, consigue ingresos indispensables para sustentar

sus necesidades primarias y secundarias así como de quienes dependen económicamente del trabajador.

En la Norma Suprema del Estado se denota un constante cambio de la norma constitucional que ha tenido importantes pasos en consecución de derechos laborales sobre todo en el sector privado, lugar donde la clase dominante tiene una marcada diferencia con relación al respeto de los derechos del trabajador y la nefasta cultura de explotación del obrero que se tiene en nuestro país; lo que ha llevado que a partir de la Constitución del 2008 y los Decretos presidenciales hayan episodios históricos que han llevado a crear cambios en la leyes que regulan el sector laboral y productivo; teniendo como un cambio radical que va en beneficio del trabajador la Ley de Justicia Laboral.

Para el presente enfoque se toma en cuenta la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 9 menciona que los ciudadanos extranjeros tendrán los mismos deberes y derechos que los tipificados para los ecuatorianos, así mismo, el artículo 11 de la misma ley señala que todas las personas son iguales y que gozaran de las mismas oportunidades y que no se podrá discriminar a ninguna persona por su lugar de nacimiento, ideología, etnia y condición migratoria.

Así mismo el artículo 35 numeral 2 de la Constitución indica que el Estado es quien eliminará la desocupación y la subocupación, situación que en la actualidad se ha visto comprometida pues es cierto que los compatriotas ecuatorianos han tenido que migrar hacia otros países en mejores condiciones de vida, debido a la falta de plazas de trabajo que en algunos casos son ocupadas por trabajadores extranjeros y la baja remuneración en la mayoría de los trabajos.

Por otro lado, el Ecuador al ser tan diverso tiende a recibir bastantes ciudadanos extranjeros, por lo que en el artículo 261, numeral 3 de la Constitución de la República del Ecuador menciona que el Estado tendrá competencias sobre el registro de personas, nacionalización y control migratorio, sin embargo al momento de que los ciudadanos extranjeros ingresan a nuestro país debemos tener en cuenta que no sabemos exactamente a lo que se van a dedicar es por eso que se debe realizar un control más riguroso en las fronteras de nuestro país y es necesario que se tipifique una regulación de contratación de ciudadanos extranjeros en el ámbito laboral privado, debido a que los trabajadores extranjeros van ocupando cada vez más

y más plazas de trabajo y como consecuencia de esto se da el incremento del desempleo para los trabajadores ecuatorianos.

Por ende, es menester del Estado coadyuvar con sus ciudadanos para crear un sistema económico formidable y sobre todo sustentable, esto a través de la creación de nuevas fuentes de empleo digno y estable, para que los trabajadores ecuatorianos puedan satisfacer sus necesidades básicas y la de su familia, ya que, si una persona mantiene su trabajo, este va a recibir una remuneración y dicho dinero rota dentro del país, mejorando así la economía de las personas y del país.

Así mismo, el Código del Trabajo menciona en su artículo 2 que el trabajo es un derecho y un deber social, es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes, por lo tanto, el Estado es quien tiene la capacidad y la responsabilidad de proteger y crear fuentes de empleo para todos sus habitantes, ya que como se ha mencionado el trabajo es fuente de realización, el artículo 14 del mismo código habla acerca de la estabilidad laboral y que el tiempo mínimo es de un año de duración, sin embargo como es de conocimiento en los últimos años nuestro país ha sufrido una crisis laboral, siendo una de las principales causas la migración masiva por parte de ciudadanos extranjeros hacía nuestro territorio, es por eso que la estabilidad laboral va encaminada a la protección legal contra todas las posibilidades de dar por terminada la relación laboral siempre y cuando el trabajador no se vaya en contra a lo establecido en la ley.

La presente propuesta de reforma también nace de la revisión de Derecho Comparado pues en ordenamientos jurídicos como el peruano en materia Laboral, precisamente en la Ley General de Trabajo se tipifica un límite a la contratación de extranjeros, caso contrario que sucede en nuestra legislación, en la cual no existe ningún tipo de control o regulación en el ámbito laboral privado respecto a la contratación excesiva de ciudadanos extranjeros dentro de un mismo establecimiento, dando la oportunidad de que los empleadores se aprovechen de estos trabajadores y conseguir mano de obra barata, la falta de esta tipificación en el Código del Trabajo genera desestabilidad laboral y desempleo para los ecuatorianos. Es por esto para evitar estos problemas laborales que la legislación peruana establece dicha limitación y ciertas reglas que se deben cumplir al contratar trabajadores extranjeros.

Así también se ha tomado en consideración el Código Sustantivo del Trabajo Colombiano que al igual que otras legislaciones busca proteger los derechos primeramente de sus habitantes locales, esto mediante la correcta aplicación de la norma, pues se debe priorizar al trabajador

nacional en cualquier tipo de empleo, por lo tanto, se debe tomar en cuenta principalmente la mano de obra local sobre la extranjera, al momento de que esta legislación establece una limitación de contratación se consigue que no se incremente la tasa de desempleo en dicho país, permitiendo así tener un equilibrio en la sociedad.

Siguiendo con la presente fundamentación también se la realiza desde un punto de vista ciudadano mediante la aplicación de encuestas y entrevistas a diferentes sujetos como fueron, autoridades administrativas, abogados en libre ejercicio, juez y docentes universitarios de la carrera de Derecho, por lo que se los interrogó acerca de la necesidad de realizar un proyecto de reforma legal en el Código del Trabajo que sirva para establecer una limitación a la contratación de ciudadanos extranjeros en el sector privado, por ello en la encuesta en la pregunta 7 se les cuestionó sobre si consideraban necesario realizar una reforma legal sobre lo anteriormente mencionado, obteniendo de esta manera resultados favorables al criterio planteado en esta tesis, pues 27 encuestados de los 30 en total indicaron que sí, que es necesario establecer una reforma legal al Código del Trabajo, pues a medida que avanza la sociedad y se presentan nuevos problemas sociales, así mismo, la ley debe adecuarse a los mismos. Por ende, toda reforma legal que sea en pro de los trabajadores nacionales debe ejecutarse de manera inmediata para proteger y velar sus derechos.

En base a los casos me baso e la noticia publicada por el Diario el Comercio en donde el Inspector Regional de Trabajo habla acerca de la situación de los trabajadores extranjeros, de acuerdo al Ministerio de Relaciones Exteriores, en el país se han establecido en los últimos tres años alrededor de 250 000 ciudadanos venezolanos. De esa cifra, entre 60 000 y 80 000 corresponden a niños y jóvenes. Pero solo 8 617 contaban con un contrato de trabajo en el sector privado, con corte al 7 de agosto pasado. Esto corresponde al 36% de los extranjeros con contrato laboral, de acuerdo con el Sistema Único de Trabajo, del Ministerio del Trabajo, así mismo, menciona que es preocupante la situación laboral de los compatriotas en el país, pues diariamente recibe entre 15 a 20 llamadas porque no se les cancela el salario o a quienes les pagan menos por el solo hecho de ser extranjeros, también hay quienes empiezan a trabajar sin firmar ningún contrato y no son afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

De lo expuesto se ve la necesidad de reformar el Código del Trabajo en lo que respecta al control, regulación y limitación de contratación de ciudadanos extranjeros, precisamente en el artículo 560 el cual habla acerca de la autorización al trabajador extranjero, para garantizar los derechos y garantías de los trabajadores nacionales.

8. Conclusiones

Una vez desarrollada la Revisión de Literatura y la investigación de campo, se procede a presentar las siguientes conclusiones:

1. En los últimos años, la llegada masiva de ciudadanos extranjeros hacia nuestro territorio ha provocado la contratación desmedida de trabajadores extranjeros por parte de los empleadores, debido a la carencia de una norma legal que limite y regule dicha contratación, la mano de obra resulta ser barata en comparación a los ciudadanos locales, esto permite la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores nacionales, de tal manera que se incrementa la tasa de desempleo y desestabilidad laboral.
2. La Constitución de la República del Ecuador y el Código del Trabajo reconocen todos los deberes, derechos y obligaciones tanto de ciudadanos nacionales como de extranjeros, afirmando que ante la ley todos somos iguales, así mismo, se les reconocen todos los derechos laborales, es decir, nuestras leyes son garantistas y un tanto permisivas, sin embargo, se evidencia en nuestro Código del Trabajo la falta de una norma legal que controle, sancione y regule la limitación de contratación de trabajadores extranjeros para precautelar los derechos y bienestar de los trabajadores nacionales.
3. La mayoría de los ciudadanos extranjeros que ingresan al Ecuador vienen con la necesidad de mejorar su condición de vida, por ende, brindan sus servicios físicos o intelectuales a los empleadores, los mismos que recurren esta alternativa debido a que no reconocen todos los beneficios de ley al trabajador, como lo son un salario digno, afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, etc. Esto se da mayormente el en sector privado.
4. Las medidas que el Estado ecuatoriano tiene para regular el trabajo de los ciudadanos extranjeros que se encuentran en situación de movilidad humana es la visa de trabajo 12 VI acorde a lo establecido en la Ley de Extranjería, así mismo, al momento de que un trabajador extranjero se encuentra bajo relación de dependencia, su empleador tiene la obligación de inscribir el contrato de trabajo en el Ministerio del Trabajo.

5. Acorde a la revisión jurídica se determina la falta de normas jurídicas en el Código del Trabajo que regulen, controlen, sancionen y limiten la contratación desmesurada de trabajadores extranjeros, pues en este instrumento legal no se establecen reglas o normas encaminadas al cumplimiento de esta prerrogativa, vulnerando así los derechos laborales de los trabajadores nacionales.
6. El Derecho Comparado revisado se basó en el análisis de diferentes Códigos Laborales de países como Perú, Colombia, Guatemala y México, de las cuales se ha tomado como principal guía la Ley General de Trabajo de Perú, el cual contiene la normativa específica que regula la contratación de ciudadanos extranjeros, así mismo, menciona reglas específicas que se deben cumplir para llevar a cabo este tipo de contrataciones, los cuales deben ser incorporados en la propuesta de reforma planteada en este proyecto de tesis.
7. Al realizar la aplicación de técnicas y encuestas, se ha evidenciado la necesidad urgente de establecer normas jurídicas en lo que respecta a la limitación de contratación de ciudadanos extranjeros en el ámbito laboral privado, pues acorde a los criterios dados en las mismas, se indica que al no ser tener tipificada una normativa referente a este tema, se ven vulnerados los derechos laborales de los trabajadores nacionales.
8. El estudio jurídico realizado determina la existencia de un vacío jurídico en lo que respecta a la contratación de trabajadores extranjeros en el sector privado, lo que se traduce en una necesaria reforma al Código del Trabajo donde se estipulen reglas a llevar a cabo para la correcta aplicación de la contratación de ciudadanos extranjeros.
9. Revisada la información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos, se evidencia que al no existir una normativa legal que controle y limite la contratación de trabajadores extranjeros en el sector privado, en los años 2019 y 2020 se ha dado un incremento de la tasa de desempleo del 3.8% al 6.6%, así mismo, la tasa de empleo adecuado disminuyó siendo en el 2019 del 38.8% y en el 2020 de 32.1%, dejando clara la deplorable situación laboral que están atravesando los trabajadores ecuatorianos.

9. Recomendaciones

Las recomendaciones que se estima procedente exponer en la presente tesis son las siguientes:

1. Se sugiere al Estado Ecuatoriano, dictar políticas laborales que sirvan para efectivizar y priorizar los derechos laborales de los trabajadores nacionales conforme lo prevé el Código del Trabajo, para lograr estabilidad laboral y disminuir la tasa de desempleo.
2. Se recomienda a los legisladores establecer normas y reglas básicas que sirvan para el control y regulación de la contratación de ciudadanos extranjeros, a fin de tipificar una limitación a la misma para precautelar los derechos laborales de los trabajadores nacionales.
3. Se recomienda a los jueces laborales que previo informe de los inspectores de trabajo, en caso de existir más del 10% de trabajadores extranjeros, se sancione a aquel empleador debido a que se está vulnerando los derechos de los trabajadores nacionales.
4. Se recomienda a los inspectores de trabajo realizar visitas continuas a fin de que se efectúe un control específico a la contratación de trabajadores extranjeros en el sector privado a fin de que no se exceda los límites establecidos y por ende que se cumplan los derechos laborales tanto de nacionales como de extranjeros.
5. Los cuerpos Colegiados y Foros de Abogados capaciten de forma continua a sus socios y público en general, en cuanto a las necesidades sociales y derechos de los trabajadores tanto nacionales como extranjeros, de tal forma que se desarrollen propuestas jurídicas que sean entregadas a la Asamblea Nacional.
6. A las Universidades, Escuelas Politécnicas e Institutos de Estudios Superiores del Ecuador, que conjunto con los organismos de control como el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se organicen foros, publicaciones y propagandas acerca de los derechos laborales que poseen los trabajadores de acuerdo con la legislación ecuatoriana.

7. La Asamblea Nacional de la República del Ecuador apruebe el proyecto de reforma legal con la finalidad de que se emita criterios fundamentales basados en la investigación y análisis capaz de realizar cambios jurídicos, y que se lo tipifique dentro del artículo 560 del Código del Trabajo que señala acerca de la autorización al trabajador extranjero que desee ingresar al país con el propósito de desarrollar actividades laborales.

9.1. Proyecto de Reforma Legal

REPUBLICA DEL ECUADOR

ASAMBLEA NACIONAL

CONSIDERANDO

Que: El artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores;

Que: Los numerales 1 y 5 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador indican que el Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y desempleo, así mismo, toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;

Que: el artículo 276 de la Constitución de la República del Ecuador en su numeral 2 menciona que, el régimen de desarrollo tendrá como objetivo construir un sistema económico, justo, productivo, democrático y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo y en la generación de trabajo digno y estable;

Que: El artículo 2 del Código del Trabajo menciona que, el trabajo es un derecho y un deber social, por lo tanto, es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes;

Que: El artículo 14 del Código del Trabajo estipula sobre la estabilidad laboral y se establece como tiempo mínimo de duración de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente;

Que: así mismo los numerales 1 y 31 del artículo 42 del Código del Trabajo establecen que los empleadores tienen la obligación de pagar las cantidades que corresponden al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código, así mismo, deben inscribir a los trabajadores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores;

Que: El artículo 79 del Código del Trabajo señala que, se debe dar la igualdad de remuneraciones, a trabajo igual le corresponde igual remuneración, sin discriminación alguna.

Que: el artículo 81 del Código del Trabajo menciona que, los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales.

Que: La falta de tipificación dentro del Código del Trabajo, acerca de la limitación de contratación de ciudadanos extranjeros, vulnera los derechos laborales de los trabajadores nacionales, principalmente la estabilidad laboral, debido a la contratación excesiva de trabajadores extranjeros.

En uso de las atribuciones que le confiere el numeral 6 del artículo 120 de la Constitución de la República del Ecuador, la Asamblea Nacional resuelve expedir la siguiente:

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Artículo 1.- En el artículo 22 agréguese los siguientes incisos que dirá:

“Los empleadores en el sector privado, podrán contratar ciudadanos extranjeros hasta el 10% del total de sus trabajadores, a fin de que el 90% de los trabajadores deberán ser nacionales. En caso de exceder dicha cantidad se sancionará con una multa equivalente a un salario básico general unificado, a aquel empleador que contrate más del 10% de trabajadores extranjeros.”

“El contrato de trabajo de los ciudadanos extranjeros se celebrará por escrito, y por una duración no mayor de dos años, hasta conseguir que toda la planta de trabajadores sean cien por ciento trabajadores nacionales.”

Artículo 2.- en el artículo 42 agréguese un numeral que dirá:

“Es obligación del empleador contratar únicamente hasta el 10% de trabajadores extranjeros del total de su planta de trabajadores, debidamente registrados en el Ministerio del Trabajo.”

Artículo 3.- en el artículo 45, agréguese un numeral que dirá:

“Es obligación de los trabajadores extranjeros capacitar e instruir a los trabajadores nacionales que se encuentren desempeñando la misma labor, durante todo el tiempo de duración del contrato de trabajo.”

Artículo 4.- en el artículo 545, agréguese un numeral que dirá:

“Verificar y controlar que no se exceda el 10% de trabajadores extranjeros en el sector privado.”

Artículo Único: Quedan derogadas las normas jurídicas que se opongan a esta reforma.

Disposición final: La presente Ley Reformatoria entrara en vigencia una vez publicada en el Registro Oficial.

Dada en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, de la ciudad de San Francisco de Quito, a los dos días del mes de Marzo del 2021.

f.....

Presidente de la Asamblea Nacional

.....

Secretario

10. Referencias Bibliográficas

Obras jurídicas:

Aguilar, L. (2005). *Derecho y legislación laboral del Ecuador para facultades de derecho. Planificación académica y programación didáctica, práctica forense y jurisprudencia*. Quito [Ecuador]: Jurídica LYL.

Aguilar, L. (2011). *Derecho laboral Práctico*. Guayaquil: Publicaciones Jurídicas.

Ainaga, M. (2018). *Temas de Migración y Derecho*.

“Anónimo”, 2006

Bassa, J., Fuster, N., Viera, A. (2019). *Revista de Ciencias Sociales*. (75).

Benavides, G., & Rodas, S. (octubre de 2009). Protocolo de Asistencia Integral a Personas en Movilidad. *Protocolo de Asistencia Integral a Personas en Movilidad*. Quito, Ecuador: Inédito.

Bosio, R. (2020). *Lineamientos básicos del derecho social*. Advocatus Editorial-Librería.

Bustamante, J. (2005), La migración laboral entre México y los Estados Unidos: innovaciones teóricas y metodológicas y resultados de investigaciones, *Notas de Población* N° 65. Santiago de Chile, CEPAL.

Cabanellas. (1949), *Tratado de Derecho Laboral*. El Gráfico Impresiones, Buenos Aires, Argentina.

Cabanellas, C., Flabiani, G., Flabiani, C. (2001). *Diccionario de derecho laboral*. Heliasta.

Cabanellas. (2006). *Diccionario Jurídico Elemental*. Heliasta.

Cenicacelaya, M.(2004). El nuevo status de los migrantes del MERCOSUR. *Ecos de Grado y Posgrado*.53.

Chávez, G. (1990). *Derechos Humanos, Migración y Políticas Migratorias en un Contexto Globalizado en Programa Andino de Derechos Humanos, Comp., Diálogo y Debates sobre Derechos Humanos*, Quito.

Díez, A., Chiara, Metzner, P.(2016). *Reglas básicas para la aplicación de la normativa sobre movilidad humana en Ecuador*. Fundación Esperanza.

Espín, E. (2020). Principio de la Primacía de la Realidad y su aplicación en el Derecho Laboral Ecuatoriano, [Tesis de grado]. Repositorio Institucional. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/22296/1/T-UCE-0013-JUR-292.pdf>

Ferrajoli, L. (2001). *Derecho y razón*. Trotta Madrid.

Fischer S., Dornbusch R. y Schmalensee, R., (1989). *Economía*. Edición 2da. EditorialMac Graw Hill. España. Pág. 3.

Gallart, A. (1972). *Derecho Español del Trabajo*. Barcelona.

García, M. (1948). *Pensando las migraciones desde el Sur: reflexiones, detalles y estrategia sobre la experiencia migratoria reciente en la región de América del Sur*. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales – CLACSO.

Guerrero, F. (2019) *Nueva Visión del Derecho Administrativo*. Editora Cevallos, Quito- Ecuador

Guerrero, G. (1999). *Manual de derecho del trabajo*. Santa fe de Bogotá: Leyer.

Gronda, J. D. R., & Ramírez Gronda, J. D. (1965). *Diccionario jurídico*. Claridad.

Huete, R. (2012). *Turistas que llegan para quedarse una explicación sociológica sobre la movilidad residencial*. Universidad de Alicante.

Jumbo,S.(2014). *La evolución del Estado Social de Derecho al Estado Constitucional de Derechos y Justicia Social*. Quito: UCE, 164.

“La idea del trabajo digno es la creación de puestos de trabajo”. (Martínez., comunicación personal, 15 de octubre de 2004).

Lucas, J. (2003). SOBRE LAS POLÍTICAS DE INMIGRACIÓN EN UN MUNDO GLOBALIZADO. *AFDUAM*. 23.52.

Molina, A. (2007). Aproximaciones sobre el derecho al trabajo desde la perspectiva de los derechos humanos. *Estudios Socios Jurídicos*. Volumen 9.

Monesterolo, G. (2020). *Sistema regulatorio de empleados privados y obreros*. CEP.

Ochoa, 2005, como se citó en Márquez, 2013, p.62

Ossorio, 1981, *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*.

Oviedo, 1948, *Revista de Derecho*. Panamericana. ISSN: 2659-8965

OIM. (2011). *Las remesas de los Migrantes: Un recurso clave para el desarrollo*.

Peña,L., Ausín, T.(2015). *Pasando Fronteras: El valor de la movilidad humana*. Madrid.

Quiluango,S. (2011). *Políticas públicas migratorias en el Ecuador*. FES-ILDIS.

Rodríguez, J. (2002). *Derechos fundamentales y relaciones laborales*. Astrea; Argentina.

Silvestre M. José (2003). *Fundamentos de economía*. Edición 3ra. Editorial Mc Graw Hill.

México. Pág. 11.

Sen, A. (2000). Trabajo y derechos. *Revista Internacional del Trabajo (Ginebra)*. Vol. 119 (2). 129-139.

Tandazo, C., (2009), *Derecho Procesal del Trabajo y Práctica Laboral*, Editorial Imprenta Santiago.

Vela Monsalve, (1983), *Derecho Ecuatoriano del Trabajo*, Editorial Fondo de Cultura Ecuatoriana.

Viteri Llanga, J. (2006). *Derecho colectivo del trabajo*. Quito- Ecuador: Editorial Produgrafil center.

Viteri Llanga, 2006, *Derecho Colectivo Laboral*. Quito-Ecuador.

Vela, C. (1983). *El contrato individual del trabajo*. Fondo de Cultura Ecuatoriana.

Weinberg.P.(2003). *Emprendimiento juvenil: alternativa frente al desempleo*. Montevideo: Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR.)

Xiaoqing, Z. (18 de abril de 2010). *Principles of equality and non-discrimination in European Convention on Human Rights*. www.nuigalway.ie

Cuerpos Legales

Constitución de la República del Ecuador de 2008. Quito. Registro Oficial No. 449 de. 20 de octubre de 2008

Código del Trabajo, 2019, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador.

Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones. Registro
Complementarias.Código Sustantivo del Trabajo Colombiano. 2011
Coalición por las Migraciones y el Refugio 9, 2011.
Código de Trabajo de Guatemala, 2008

Código del Trabajo, 2019, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones,
Quito-Ecuador.

Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones. Registro
Complementarias.Código Sustantivo del Trabajo Colombiano. 2011
Coalición por las Migraciones y el Refugio 9, 2011.
Código de Trabajo de Guatemala, 2008

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Declarada el 10 de diciembre
de 1948,en su Resolución 217 A (III).

Instrumento Andino de Migración Laboral. 24 - 25 de junio de 2003 Quirama,
Antioquia- Colombia

Ley Orgánica de Movilidad Humana. Quito, lunes 6 de febrero de 2017

Ley General de Trabajo de Perú. Texto legal y Disposiciones

Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria
Derivada del Covid-19

Código del Trabajo, 2019, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones,
Quito-Ecuador.

Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones. Registro
Complementarias.Código Sustantivo del Trabajo Colombiano. 2011
Coalición por las Migraciones y el Refugio 9, 2011.
Código de Trabajo de Guatemala, 2008

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Declarada el 10 de diciembre
de 1948,en su Resolución 217 A (III).

Instrumento Andino de Migración Laboral. 24 - 25 de junio de 2003 Quirama,
Antioquia- Colombia

Ley Orgánica de Movilidad Humana. Quito, lunes 6 de febrero de 2017

Ley General de Trabajo de Perú. Texto legal y Disposiciones

Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis
Sanitaria Derivada del Covid-19

Ley Federal del Trabajo, 2012 Oficial Suplemento 351 de 29 de diciembre del
2010.

Plan Nacional de Movilidad Humana. 2018

Código del Trabajo, 2019, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones,
Quito-Ecuador.

Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones. Registro

Complementarias. Código Sustantivo del Trabajo Colombiano. 2011

Coalición por las Migraciones y el Refugio 9, 2011.

Código de Trabajo de Guatemala, 2008

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Declarada el 10 de diciembre
de 1948, en su Resolución 217 A (III).

Instrumento Andino de Migración Laboral. 24 - 25 de junio de 2003 Quirama,
Antioquia- Colombia

Ley Orgánica de Movilidad Humana. Quito, lunes 6 de febrero de 2017

Ley General de Trabajo de Perú. Texto legal y Disposiciones

Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis
Sanitaria Derivada del Covid-19

Ley Federal del Trabajo, 2012 Oficial Suplemento 351 de 29 de diciembre del
2010.

Plan Nacional de Movilidad Humana. 2018

Código del Trabajo, 2019, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones,
Quito-Ecuador.

Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones. Registro

Complementarias. Código Sustantivo del Trabajo Colombiano. 2011

Coalición por las Migraciones y el Refugio 9, 2011.

Código de Trabajo de Guatemala, 2008

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Declarada el 10 de diciembre de 1948, en su Resolución 217 A (III).

Instrumento Andino de Migración Laboral. 24 - 25 de junio de 2003 Quirama, Antioquia- Colombia

Ley Orgánica de Movilidad Humana. Quito, lunes 6 de febrero de 2017

Ley General de Trabajo de Perú. Texto legal y Disposiciones

Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19

Ley Federal del Trabajo, 2012 Oficial Suplemento 351 de 29 de diciembre del 2010.

Plan Nacional de Movilidad Humana. 2018

Código del Trabajo, 2019, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador.

Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones. Registro

Complementarias. Código Sustantivo del Trabajo Colombiano. 2011

Coalición por las Migraciones y el Refugio 9, 2011.

Código de Trabajo de Guatemala, 2008

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Declarada el 10 de diciembre de 1948, en su Resolución 217 A (III).

Instrumento Andino de Migración Laboral. 24 - 25 de junio de 2003 Quirama, Antioquia- Colombia

Ley Orgánica de Movilidad Humana. Quito, lunes 6 de febrero de 2017

Ley General de Trabajo de Perú. Texto legal y Disposiciones

Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19

Ley Federal del Trabajo, 2012 Oficial Suplemento 351 de 29 de diciembre del 2010.

Plan Nacional de Movilidad Humana.2018

Linkografía:

<http://www.trabajo.gob.ec/autorizacion-laboral-de-personas-extranjeras/>

[https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/webinec/EMPLEO/2019/Marzo/
Boletin_mar2019.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/webinec/EMPLEO/2019/Marzo/Boletin_mar2019.pdf)

[https://www.planificacion.gob.ec/el-plan-nacional-para-el-buen-vivir-ya-
estadisponible-para-la-ciudadania/](https://www.planificacion.gob.ec/el-plan-nacional-para-el-buen-vivir-ya-estadisponible-para-la-ciudadania/)

[https://fr.reuters.com/article/salud-coronavirus-ecuador-desempleo-
idLTAKCN255001](https://fr.reuters.com/article/salud-coronavirus-ecuador-desempleo-idLTAKCN255001)

11. Anexos

11.1. Anexo 1. Cuestionarios de Encuesta y Entrevista

Anexos 1



Universidad Nacional de Loja
Facultad Jurídica Social y Administrativa
Carrera de Derecho

Distinguido profesional del Derecho. -

De manera respetuosa solicito, se digne en contestar las siguientes preguntas, de esta entrevista que versa sobre el título **“Control y regulación del derecho a la movilidad humana en el ámbito laboral privado para establecer un límite a la contratación de trabajadores extranjeros y garantizar el trabajo digno y estable para el trabajador nacional”**, resultados que servirán para la culminación de mi investigación.

De antemano agradezco su colaboración. -

1: ¿Por qué cree usted que los empleadores prefieren contratar trabajadores extranjeros en vez de trabajadores nacionales en el sector privado?

2: ¿Cree Ud. que en la actualidad todos los trabajadores nacionales y extranjeros son afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social?

3: ¿Qué opina usted acerca de establecer un límite de contratación para ciudadanos extranjeros dentro del sector laboral privado?

4: ¿Conoce usted cuáles son las medidas de control y regulación que realiza el estado Ecuatoriano frente a la contratación de trabajadores extranjeros dentro del sector privado?

5: ¿Qué alternativas de solución al problema sugiere usted frente al problema de contratación excesiva de ciudadanos extranjeros?



Universidad Nacional de Loja
Facultad Jurídica Social y Administrativa
Carrera de Derecho

Distinguido profesional del Derecho. -

De manera respetuosa solicito, se designe contestar las siguientes preguntas, de esta encuesta que versa sobre el título **“Control y regulación del derecho a la movilidad humana en el ámbito laboral privado para establecer un límite a la contratación de trabajadores extranjeros y garantizar el trabajo digno y estable para el trabajador nacional”**, cuyos resultados servirán para la culminación de mi investigación.

De antemano agradezco su colaboración

1.- ¿Cree usted que se garantizan todos los derechos laborales de los ciudadanos nacionales dentro del sector privado por parte de sus empleadores?

SI ()

NO ()

PORQUÉ.....
.....
.....
.....

2.- ¿Considera usted que es importante tipificar una norma que regule la capacidad de contratación de los ciudadanos extranjeros dentro del sector privado?

SI ()

NO ()

