



Plan Intersindical de Movilidad Laboral 2025-2030

Con el apoyo de:



Organización
Internacional
del Trabajo



Créditos

El presente documento fue elaborado con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el marco del proyecto “Fortaleciendo las capacidades de actores públicos y sociedad civil para mejorar la integración socioeconómica de las mujeres refugiadas y migrantes de Venezuela en Colombia, Ecuador y Perú – INTEGRAMOS”, financiado por Immigration, Refugees and Citizenship Canada (IRCC Canadá).

La elaboración de este documento contó con la asistencia técnica del consultor Bladimir Chicaiza y recoge los aportes, reflexiones y consensos de las organizaciones sindicales que integran el Frente Unitario de Trabajadores (FUT). Su contenido es el resultado de un proceso participativo y de construcción colectiva desarrollado durante varios meses de trabajo colaborativo.

Las denominaciones empleadas en las publicaciones y bases de datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de conformidad con la práctica seguida por el sistema de las Naciones Unidas, así como la forma en que se presentan los datos contenidos en ellas, no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ningún país, territorio, ciudad o zona, ni de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras o límites.

Para más información, consulte el descargo de responsabilidad de la OIT:
<https://www.ilo.org/es/descargo-de-responsabilidad>

Las opiniones, análisis y puntos de vista expresados en esta publicación son de exclusiva responsabilidad de su autor o autores y no reflejan necesariamente las opiniones, posiciones o políticas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Diseño y diagramación: Giovanny F. Cevallos

Contenido

Prólogo Organización Internacional del Trabajo	3
Presentación Frente Unitario de Trabajadores	4
Contexto y justificación	5
Plan Intersindical de Movilidad Laboral 2025-2030	7
Objetivo General	7
Matriz de estrategias, justificación y resultados esperados por objetivo	7
Objetivo específico 1. Organización, coordinación y formación sindical	8
Objetivo específico 2. Incidencia política y normativa	8
Objetivo específico 3. Servicios sindicales y acceso a derechos	10
Matriz de Indicadores, fuentes de verificación y metas por objetivo	10
Objetivo Específico 1	10
Objetivo Específico 2	12
Objetivo Específico 3	14
Estrategia de sostenibilidad	15
Componentes de sostenibilidad	15
Sostenibilidad financiera	15
Sostenibilidad técnica-administrativa	16
Sostenibilidad política	17
Bibliografía	18
Anexo 1. Alianzas estratégicas recomendadas	20

Prólogo

Organización Internacional del Trabajo

Desde su fundación en 1919, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha sostenido que la justicia social es condición indispensable para garantizar una paz universal y duradera, y que esta solo es posible gracias a la existencia de condiciones de trabajo decente para todas las personas, sin distinción de ningún tipo, incluida la nacionalidad o incluso la condición migratoria. En un contexto de creciente movilidad humana, este principio adquiere una relevancia renovada y demanda respuestas coordinadas, basadas en derechos, que contribuyan a un desarrollo sostenible e inclusivo.

Para contribuir a este fin, la Estrategia Regional de Migración Laboral y Movilidad Humana para América Latina y el Caribe 2023-2030 constituye una hoja de ruta clave, construida y validada por los mandantes tripartitos de la OIT: gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores. La Estrategia promueve una gobernanza eficaz de la migración laboral, sustentada en principios de igualdad de trato, no discriminación y respeto de los derechos fundamentales en el trabajo. Asimismo, define áreas de acción prioritarias como la contratación equitativa, el acceso al empleo, el reconocimiento de competencias y la protección social.

El Plan Intersindical de Movilidad Laboral 2025–2030 de Ecuador, impulsado por el Frente Unitario de Trabajadores, recoge los principios de este marco regional y refleja el compromiso del movimiento sindical ecuatoriano con una migración laboral justa y ordenada.

Este Plan, además, constituye una herramienta estratégica para fortalecer el rol de las organizaciones de trabajadores en la promoción del trabajo decente y en la defensa de los derechos de las personas trabajadoras migrantes y refugiadas.

A través de este instrumento, se busca fortalecer las capacidades del movimiento sindical en materia de movilidad humana, ampliar la representación y afiliación de personas trabajadoras migrantes y facilitar el acceso a información clara y oportuna sobre derechos, condiciones de contratación equitativa y mecanismos de acceso a la justicia. El Plan también promueve el diálogo y la articulación con organizaciones de la sociedad civil, contribuyendo así a la cohesión social.

Desde la OIT, saludamos esta iniciativa como una expresión del compromiso de los actores sindicales con la construcción de mercados laborales más inclusivos y resilientes. Reafirmamos nuestra disposición a seguir apoyando a las organizaciones de trabajadores y de empleadores en el desarrollo de políticas y la puesta en marcha de acciones que garanticen una migración laboral basada en el respeto a los derechos fundamentales en el trabajo y a la dignidad humana.

Este Plan representa, sin duda, un avance relevante hacia el fortalecimiento de una gobernanza laboral más equitativa en el Ecuador y en la región.

Presentación

Frente Unitario de Trabajadores

La migración laboral ha marcado la trayectoria de miles de trabajadores y trabajadoras ecuatorianas y continúa siendo una expresión de las desigualdades estructurales que afectan al mundo del trabajo. Desde el Plan Intersindical de Migración Laboral 2011-2015, el movimiento sindical ha reconocido que la migración está estrechamente vinculada a la falta de empleo, la precarización laboral y las limitadas oportunidades de desarrollo, factores que impulsan a muchas personas a buscar alternativas fuera del país.

Si bien la migración puede representar una oportunidad para mejorar las condiciones de vida, también expone a las personas trabajadoras a riesgos de informalidad, discriminación, explotación y vulneración de derechos durante el tránsito, la inserción laboral, y la permanencia en los países de destino o el retorno. Frente a esta realidad, las organizaciones sindicales han mantenido su compromiso con la promoción del trabajo decente, la justicia social, la igualdad de oportunidades y la protección de los derechos de todas las personas trabajadoras, independientemente de su condición migratoria.

El Plan Intersindical de Movilidad Laboral (PIML) 2025-2030 da continuidad a este compromiso histórico y actualiza la acción sindical frente a los

desafíos contemporáneos de la movilidad humana. El Plan busca fortalecer la coordinación entre organizaciones sindicales y organizaciones de personas migrantes para impulsar redes de trabajo, sensibilización y formación sobre derechos laborales y libertad sindical. Asimismo, promueve una mayor capacidad de incidencia ante el Estado para impulsar políticas públicas de migración laboral basadas en derechos, normas internacionales del trabajo, diálogo social y principios de contratación equitativa en consonancia con los Convenios núm. 97 sobre los Trabajadores Migrantes (revisado) y núm. 143 sobre los Trabajadores Migrantes (disposiciones complementarias), así como con otros instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos de las personas migrantes.

De igual manera, el PIML impulsa acciones concretas para garantizar que todas las personas trabajadoras, incluidas las refugiadas y migrantes, puedan ejercer plenamente sus derechos laborales, acceder a la protección social, la libertad sindical y a la inclusión socioeconómica. Su implementación reafirma la convicción del movimiento sindical de que una migración segura, regular y digna solo es posible en sociedades comprometidas con la igualdad y la justicia social.



Contexto y justificación

Los primeros procesos migratorios internacionales del siglo XX en Ecuador pueden rastrearse desde la década de 1950, asociados inicialmente a dinámicas regionales específicas. No obstante, fue a partir de la década de 1970 cuando la migración internacional comenzó a adquirir mayor relevancia, especialmente en provincias del sur del país como Azuay y Cañar (Jokisch & Pribilsky, 2002; Kyle, 2000). En este mismo período, el denominado auge petrolero —iniciado tras la explotación de crudo en la Amazonía ecuatoriana en 1972— impulsó un proceso de modernización económica y expansión del sector estatal, que contribuyó a la reconfiguración del mercado laboral y al fortalecimiento del movimiento sindical, cuyos orígenes se remontan a inicios del siglo XX (Larrea, 2006; Acosta, 2006).

Desde la década de 1960, estos flujos migratorios tuvieron como principal destino Estados Unidos, país que se consolidó progresivamente como receptor de población ecuatoriana en busca de mejores oportunidades laborales e ingresos (Jokisch & Pribilsky, 2002). En este contexto, el Estado ecuatoriano dio un paso relevante al ratificar, en 1978, el Convenio 97 de la OIT sobre trabajadores migrantes, lo que marcó uno de los primeros esfuerzos por incorporar la migración laboral en el marco normativo nacional.

A finales de la década de 1990 e inicios de los 2000, la crisis financiera ecuatoriana marcó un punto de inflexión en el tratamiento de la migración y el desarrollo de políticas públicas en Ecuador. Este periodo estuvo caracterizado por la congelación de depósitos bancarios y la posterior adopción de la dolarización en el año 2000, medidas que afectaron significativamente al aparato productivo y a los ingresos de los hogares. Diversas estimaciones, incluyendo las del Banco Mundial y la Organización Internacional para las Migraciones, señalan que entre finales de los años noventa y comienzos de los 2000

emigraron aproximadamente entre 1,5 y 2 millones de ecuatorianos, principalmente hacia Estados Unidos y España. En este contexto, España llegó a concentrar un estimado de 400.000 a 500.000 personas de nacionalidad ecuatoriana durante el pico migratorio.¹

El proceso migratorio ecuatoriano de finales del siglo XX e inicios del siglo XXI tuvo múltiples efectos sociales, económicos e institucionales. En el ámbito social, diversos estudios señalan que la migración internacional incidió en la reorganización de las estructuras familiares, generando fenómenos como la separación prolongada de sus miembros, la feminización de los hogares y la redefinición de roles de cuidado (Jokisch & Pribilsky, 2002; Herrera, 2008). Asimismo, la migración de personas en edad laboral —en algunos casos con formación media y alta— tuvo implicaciones en el mercado laboral nacional y en la estructura de organizaciones sociales, entre ellas las de trabajadores.

En el plano económico, uno de los efectos más documentados ha sido el crecimiento sostenido de las remesas enviadas por la población migrante, que se consolidaron como una fuente relevante de ingresos externos para el país. Estas han contribuido al sostenimiento del consumo de los hogares y han tenido efectos dinamizadores en ciertas actividades económicas, aunque su impacto en el desarrollo productivo de largo plazo es objeto de debate (Banco Central del Ecuador, 2022; Banco Mundial, 2023).

En este contexto, el Estado ecuatoriano comenzó a incorporar gradualmente el tema de la migración en las políticas públicas, especialmente desde la década del 2000. Entre las principales acciones se incluyeron el fortalecimiento de mecanismos de cooperación bilateral para la gestión de la migración laboral, la ampliación de servicios consulares y la implementación

¹ Organización Internacional para las Migraciones – Perfil Migratorio del Ecuador (2008) ECD-OIM_005.pdf

de reformas institucionales, como la creación de la Secretaría Nacional del Migrante en 2007 (Ramírez & Ramírez, 2005; Herrera, Moncayo & Escobar, 2012). Asimismo, se desarrollaron programas orientados al retorno voluntario y a la reintegración de personas migrantes.

De manera paralela, las organizaciones sindicales comenzaron a abordar el tema de la migración laboral de forma más sistemática, promoviendo iniciativas orientadas a la protección de derechos y a la promoción de condiciones de trabajo dignas. Entre las principales experiencias destacan:

- La iniciativa impulsada por el Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo, que entre 2005 y 2008 trabajó con centrales sindicales ecuatorianas para fortalecer sus capacidades e incidir en la formulación de políticas de migración laboral.
- El proyecto MIGRANDINA de la Organización Internacional del Trabajo, que promovió espacios de diálogo y análisis sobre la situación de las personas trabajadoras migrantes ecuatorianas en el exterior y de la población migrante en el país. Como resultado, se elaboró una agenda intersindical que posteriormente se concretó en el Plan Intersindical de Migraciones Laborales 2011–2015.

Ecuador pasó de ser un país del que principalmente salían personas migrantes a consolidarse también como un país de tránsito, destino y retorno de población en movilidad. Este cambio responde a múltiples factores, entre ellos la dolarización de la economía, que contribuyó a generar condiciones de relativa estabilidad, así como las dinámicas regionales, especialmente el desplazamiento de población colombiana debido al conflicto armado interno en ese país.

Desde el 2008, Ecuador adoptó una política de movilidad basada en los principios constitucionales de ciudadanía universal y libre movilidad,

y regulada por la Ley Orgánica de Movilidad Humana. Esto contribuyó a que el país recibiera personas migrantes de diversos lugares de América Latina, el Caribe, África y Asia, algunas de las cuales utilizaban a Ecuador como punto de tránsito hacia Norteamérica.

A partir del año 2015, la crisis en Venezuela ha generado un incremento sostenido de personas migrantes y refugiadas en Ecuador, consolidándolo como uno de los principales países de acogida en la región. Este proceso ha planteado desafíos importantes en términos de regularización migratoria, acceso a derechos e inclusión socioeconómica.

A pesar de que una proporción significativa de esta población cuenta con niveles educativos medios y altos, persisten barreras estructurales para su inserción laboral, como la informalidad, el subempleo, la segmentación del mercado de trabajo, la discriminación y las dificultades en el reconocimiento de títulos. Estas condiciones afectan de manera diferenciada a las mujeres, quienes enfrentan mayores obstáculos asociados a la carga de cuidados no remunerados y a la exposición a violencia basada en género.

Adicionalmente, la emigración ecuatoriana ha ido en aumento. Según el estudio Análisis del flujo migratorio de población ecuatoriana hacia el extranjero (OIM, 2024) menos de una tercera parte de las personas migrantes se encontraba en relación de dependencia antes de emigrar, mientras que el 71% restante correspondía a trabajadores independientes, personas desempleadas u otras categorías ocupacionales. A ello se suma que una proporción significativa registraba ingresos por debajo del salario básico unificado, así como niveles relevantes de empleo inadecuado (21%) e inserción en condiciones de informalidad o subempleo (39%).

En conjunto, estos elementos evidencian que la emigración ecuatoriana está asociada, en parte, a limitaciones en el acceso a empleo adecuado y a condiciones de trabajo decente. No obstante, esta relación debe entenderse en un

marco más amplio de factores económicos y sociales que inciden en la decisión migratoria, tales como la estabilidad de los ingresos, las oportunidades de movilidad laboral, la inseguridad ciudadana, y las estrategias familiares de mejora del bienestar.

Desde el enfoque de la Organización Internacional del Trabajo, estas dinámicas destacan la necesidad de fortalecer políticas integrales orientadas a la promoción del trabajo decente, la igualdad de trato, la formalización del empleo, el acceso a sistemas de protección social y el fortalecimiento del diálogo social como mecanismo para la construcción de respuestas sostenibles.

En este contexto, el Plan Intersindical de Movilidad Laboral 2025–2030 surge como una respuesta articulada de las organizaciones de trabajadores para abordar los desafíos de la movilidad humana desde una perspectiva de derechos. Su formulación ha sido el resultado de un proceso participativo impulsado por el Frente

Unitario de Trabajadores, con el apoyo del proyecto Integramos implementado por la Organización Internacional del Trabajo y financiado por Immigration, Refugees and Citizenship Canada.

Este proceso ha integrado la participación de organizaciones sindicales y de personas migrantes, permitiendo consolidar una agenda común orientada a la protección de derechos, la inclusión socioeconómica y el fortalecimiento de la acción sindical en materia de movilidad laboral. Asimismo, ha contribuido a fortalecer la articulación entre actores sociales, ampliando las posibilidades de representación y promoviendo estrategias para mejorar la afiliación y el alcance de las organizaciones de trabajadores.

En este sentido, el Plan se configura como un instrumento técnico y político que orienta la acción sindical en materia de movilidad humana, en coherencia con los principios de trabajo decente y justicia social.

Plan Intersindical de Movilidad Laboral 2025-2030

Objetivo General

Posicionar a la movilidad laboral como un derecho humano y como elemento clave en la promoción y defensa del trabajo decente, incorporándola en las agendas de las organizaciones de trabajadores.

Matriz de estrategias, justificación y resultados esperados por objetivo

En esta sección se desarrollan las estrategias necesarias para alcanzar cada uno de los objetivos planificados. Se incluye también una justificación de cada una de las estrategias trabajadas y validadas por las organizaciones que

participaron en el proceso, además de los resultados esperados.

Entre los elementos que deben destacarse y tomarse en cuenta al momento de analizar las estrategias está la capacidad de las organizaciones para llevarlas adelante. Considerando eso, se han identificado estrategias relativas al fortalecimiento de la organización; la formación y capacitación; la consolidación de redes y alianzas; el desarrollo de estrategias y acciones de comunicación; la incidencia en la discusión y debate de las políticas públicas; la coordinación interorganizacional, y; la oferta de servicios de atención migratoria.

Objetivo específico 1.

Organización, coordinación y formación sindical

Fortalecer la coordinación entre organizaciones sindicales y de personas migrantes para formar redes orientadas a la creación y ejecución de planes de trabajo que contemplen la sensibilización y la formación sobre derechos laborales, trabajo decente y libertad sindical.

Estrategia	Justificación	Resultado esperado
Desarrollar procesos sostenidos de organización y formación sindical sobre migración laboral, normas internacionales de trabajo y contratación equitativa para personas trabajadoras migrantes.	Permite integrar a las personas trabajadoras migrantes en las estructuras sindicales y fortalecer su participación.	Aumento del número de personas trabajadoras migrantes afiliadas a las organizaciones sindicales.
Reconstituir la actual red intersindical de migraciones laborales en una red interorganizacional que integre y coordine con organizaciones de personas migrantes, sindicatos y otros actores sociales.	Permite ampliar el alcance político y social del plan y fortalecer alianzas estratégicas.	Incrementado el número de personas trabajadoras migrantes y ecuatorianas trabajadoras que han recibido capacitación en sindicalización y migración laboral.
Mejorar la coordinación de las organizaciones de personas trabajadoras migrantes con el Frente Unitario de Trabajadores (FUT).	Fortalece las capacidades del FUT en materia de migración laboral y facilita la representación de las personas trabajadoras migrantes en los espacios de decisión sindical.	Reconstituida formalmente una red interorganizacional sobre migración laboral integrada por organizaciones sindicales y organizaciones de personas trabajadoras migrantes.
Establecer alianzas con universidades y centros de investigación académica.	Aporta evidencia y legitimidad a los planteamientos sindicales en materia de migración laboral.	Fortalecida la coordinación de acciones sobre migración laboral entre las organizaciones de personas trabajadoras migrantes y el FUT.
		Producidos informes conjuntos utilizados como insumo para procesos de incidencia y formación en materia de migración laboral.

Objetivo específico 2.

Incidencia política y normativa

Incrementar la capacidad de incidencia política de las organizaciones sindicales y de migrantes ante el Estado, con el fin de impulsar políticas públicas de migración laboral basadas en derechos, normas internacionales del trabajo, diálogo social y principios de contratación equitativa.

Estrategia	Justificación	Resultado esperado
Difundir información sobre contratación equitativa y normas internacionales del trabajo.	Empodera a dirigentes sindicales y personas trabajadoras migrantes para la incidencia técnica en políticas públicas.	Informados los miembros de organizaciones de personas trabajadoras migrantes y sindicatos sobre las Normas Internacionales del Trabajo (NIT) y los principios y directrices sobre contratación equitativa.
Ejecutar campañas de comunicación o transversalizar el tema de migración laboral en campañas ya existentes para visibilizar la migración laboral y los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes como tema sindical.	Contribuye a posicionar el tema dentro de la agenda del movimiento sindical.	Incluido el tema de movilidad humana en declaraciones y planes estratégicos de las centrales sindicales que integran el FUT. Incluido el tema sindical en declaraciones y planes estratégicos de organizaciones de personas migrantes.
Promover la apertura de espacios institucionales con poder de decisión para la incidencia en reformas legislativas y políticas sobre migración laboral, con base en las NITs y enfocados en los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes.	Fortalece la capacidad de interlocución de las organizaciones con el Estado en espacios clave como el Parlamento Andino, la Asamblea Nacional, el Ministerio del Trabajo o el Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana.	Establecida la participación regular y coordinada de delegados sindicales y miembros de organizaciones de personas trabajadoras migrantes en al menos dos espacios de debate legislativo o de política pública.
Construir propuestas de política pública de manera conjunta entre organizaciones de trabajadores y organizaciones de personas trabajadoras migrantes para fomentar el derecho a la participación en las organizaciones sindicales.	Mejora la legitimidad y representatividad de las propuestas, fortaleciendo la unidad de acción.	Elaboradas y presentadas propuestas conjuntas para la defensa y promoción de los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes ante organismos del Estado
Exigir al Estado ecuatoriano el cumplimiento de obligaciones internacionales asumidas y la ratificación de instrumentos sobre movilidad humana aún pendientes para fomentar el derecho a la participación de las personas trabajadoras migrantes en las organizaciones sindicales.	Refuerza el marco legal protector y alinea la legislación nacional con las NIT.	Impulsadas acciones por parte de organizaciones sindicales y de personas trabajadoras migrantes para la ratificación de al menos un instrumento internacional pendiente. Presentadas propuestas de mejora normativa vinculadas a la migración laboral.
Proponer la firma de acuerdos de cooperación con organizaciones sindicales internacionales y regionales para combatir la trata de personas y para regular la migración internacional en condiciones de trabajo decente.	Previene abusos transnacionales y genera condiciones más dignas de movilidad laboral.	Presentadas propuestas para convenios bilaterales y participaciones realizadas en procesos de negociación binacional en materia de migración laboral.

Objetivo específico 3.

Servicios sindicales y acceso a derechos

Desarrollar acciones concretas que garanticen a todas y todos los trabajadores, incluidas las personas migrantes, el ejercicio efectivo de sus derechos laborales, acceso a la protección social, libertad sindical y justicia.

Estrategia	Justificación	Resultado esperado
Brindar servicios de orientación legal y laboral para personas trabajadoras migrantes.	Responde a la desprotección jurídica generalizada y promueve el acceso a derechos.	Fortalecidas las capacidades de los puntos focales de migración en las centrales sindicales que integran el FUT.
Crear un servicio sindical encargado de la observación de la migración laboral.	Facilita el monitoreo permanente de la situación laboral de personas trabajadoras migrantes.	Establecido un sistema de alertas e informes periódicos sobre desarrollos normativos, estudios, análisis sobre migración laboral y violaciones de derechos laborales.
Mejorar el acceso a mecanismos de denuncia y justicia laboral a las personas trabajadoras migrantes y refugiadas.	Promueve el empoderamiento individual y colectivo frente a abusos laborales.	Incrementadas las denuncias sustentadas y los procesos judiciales iniciados por personas trabajadoras migrantes.

Matriz de indicadores, fuentes de verificación y metas por objetivo

La ejecución y el monitoreo del Plan Intersindical de Movilidad Laboral 2025-2030 (PIML 2025-2030) debe contar con indicadores y metas que permitan llevar un control más adecuado de su desarrollo. En esta sección se incluyen esos indicadores ordenados por objetivo, sus fuentes de verificación y una recomendación sobre la periodicidad de verificación.

Objetivo Específico 1

Fortalecer la coordinación entre organizaciones sindicales y de personas migrantes para formar redes orientadas a la creación y ejecución de planes de trabajo que contemplen la sensibilización y la formación de personas migrantes sobre derechos laborales, trabajo decente y libertad sindical.

Estrategia	Indicador	Fuente de verificación	Periodicidad de verificación	Meta
Desarrollar procesos sostenidos de organización y formación sindical sobre migración laboral, normas internacionales de trabajo y contratación equitativa para personas trabajadoras migrantes.	Tasa de crecimiento anual de la afiliación de personas trabajadoras migrantes a organizaciones.	Registros sindicales.	Anual.	Incremento anual del 10% en el número de personas trabajadoras migrantes afiliadas a las organizaciones, respecto al año anterior.
	Número de personas trabajadoras migrantes que han participado en procesos de capacitación sobre sindicalización, normas internacionales de trabajo, contratación equitativa y migración laboral.	Registro de organizaciones.	Anual.	Al menos 100 personas trabajadoras ecuatorianas y 100 personas trabajadoras migrantes participan en actividades de organización sindical y capacitación sobre migración laboral, normas internacionales de trabajo y contratación equitativa desarrolladas durante el período de ejecución del plan.
Reconstituir la actual red intersindical de migraciones laborales en una red interorganizacional que integre y coordine con organizaciones de migrantes, sindicatos y otros actores sociales.	Número de redes interorganizacionales sobre migración laboral conformadas.	Acta de constitución y listado de miembros.	Única.	Una red conformada por al menos cuatro organizaciones de carácter provincial o nacional al final del período de ejecución del plan.
Mejorar la coordinación de las organizaciones de personas trabajadoras migrantes con el Frente Unitario de Trabajadores (FUT).	Número de organizaciones de personas migrantes que participan en acciones conjuntas con el FUT en materia de migración laboral.	Actas o minutos de sesiones de coordinación.	Anual.	Al menos una organización de personas trabajadoras migrantes desarrolla acciones coordinadas con el FUT durante el período de ejecución del plan.
Establecer alianzas con universidades y centros de investigación académica.	Número de informes de política pública, notas de política y publicaciones sobre migración laboral elaborados conjuntamente con instituciones académicas.	Publicaciones y convenios.	Anual.	Al menos cinco informes de política pública, notas políticas o publicaciones elaborados durante el período de ejecución del plan.

Objetivo específico 2

Incrementar la capacidad de incidencia política de las organizaciones sindicales y de personas migrantes ante el Estado, con el fin de impulsar políticas públicas de migración laboral basadas en derechos, normas internacionales del trabajo, diálogo social y principios de contratación equitativa.

Estrategia	Indicador	Fuentes de verificación
Difundir información sobre contratación equitativa y normas internacionales del trabajo.	Número de dirigentes sindicales y representantes de organizaciones de personas trabajadoras migrantes informadas sobre contratación equitativa y normas internacionales del trabajo.	Registros
Ejecutar campañas de comunicación o transversalizar el tema de migración laboral en campañas ya existentes para visibilizar la migración laboral y los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes como tema sindical.	Número de estrategias de comunicación, que incorporan contenidos sobre migración laboral.	Planes y resoluciones
Promover la apertura de espacios institucionales con poder de decisión para la incidencia en reformas legislativas y políticas sobre migración laboral, con base en las Normas Internacionales de Trabajo (NITs) y enfocados en los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes.	Número de espacios nacionales o internacionales de toma de decisión en los que participan organizaciones sindicales y de migrantes.	Actas y listas
Construir propuestas de política pública de manera conjunta entre organizaciones de trabajadores y organizaciones de personas trabajadoras migrantes para fomentar el derecho a la participación en las organizaciones sindicales.	Número de propuestas conjuntas sobre migración laboral presentadas al Estado ecuatoriano por organizaciones sindicales y de migrantes.	Memorias y en
Exigir al Estado ecuatoriano el cumplimiento de obligaciones internacionales asumidas y la ratificación de instrumentos sobre movilidad humana aún pendientes para fomentar el derecho a la participación de las personas trabajadoras migrantes en las organizaciones sindicales.	Número de acciones de incidencia realizadas por organizaciones sindicales para promover la ratificación de instrumentos internacionales sobre migración pendientes. Número de propuestas presentadas por organizaciones sindicales al Estado ecuatoriano para el cumplimiento de obligaciones internacionales en materia de derechos laborales de personas trabajadoras migrantes.	Convocatorias y n Registros de las
Proponer la firma de acuerdos de cooperación con organizaciones sindicales internacionales y regionales para combatir la trata de personas y para regular la migración internacional en condiciones de trabajo decente.	Número de propuestas de convenios bilaterales sobre migración laboral presentadas por organizaciones sindicales al Estado ecuatoriano.	Informes

te de ación	Periodicidad de verificación	Meta
sindicales.	Anual.	Al menos 100 personas participan en actividades de capacitación desarrolladas durante los cinco años de ejecución del plan.
ciones sindicales.	Anual.	La temática de migración laboral es incorporada en al menos cinco estrategias de comunicación durante el período de ejecución del plan.
de asistencia.	Anual.	Participación en al menos dos espacios clave durante el período de ejecución del plan.
entregas oficiales.	Anual.	Al menos dos propuestas elaboradas y presentadas por las organizaciones sindicales y de migrantes durante el período de ejecución del plan.
registros sindicales.	Anual.	Impulsar al menos una acción colectiva de las organizaciones orientada a promover la ratificación de un instrumento internacional pendiente durante el período de ejecución del plan.
s organizaciones.	Variable.	Elaborar y presentar al Estado ecuatoriano al menos 1 propuesta de reforma o mejora normativa en materia de migración laboral durante el período de ejecución del plan.
sindicales.	Anual.	Formular y presentar al menos dos propuestas de migración laboral ante instituciones públicas u otros espacios de decisión durante el período de ejecución del plan.

Objetivo específico 3

Promover servicios sindicales que busquen reducir la vulnerabilidad socioeconómica de las trabajadoras migrantes y faciliten su acceso a los mecanismos institucionales de protección social y justicia laboral.

Estrategia	Indicador	Fuente de verificación	Periodicidad de verificación	Meta
Brindar servicios de orientación legal y laboral para personas trabajadoras migrantes.	Número de puntos focales formados y brindando orientación legal a personas trabajadoras migrantes.	Registros sindicales.	Anual.	Al menos tres puntos focales formados y prestando servicios de orientación o apoyo en materia de migración laboral durante el período de ejecución del plan.
	Número de servicios de consejería y orientación legal y laboral brindados a personas trabajadoras migrantes.			Al menos tres servicios de consejería y orientación legal en ejecución durante el período de ejecución del plan.
Crear un servicio sindical encargado de la observación de la migración laboral.	Número de centrales sindicales del FUT que cuentan con un servicio o punto focal encargado del seguimiento de la migración laboral.	Documentación institucional.	Única.	Instancia creada y en funcionamiento, con elaboración de informes anuales durante el período de ejecución del plan.
Mejorar el acceso a mecanismos de denuncia y justicia laboral a las personas trabajadoras migrantes y refugiadas.	Número de personas trabajadoras migrantes capacitadas en acceso a la justicia laboral.	Listas de asistencia y certificados.	Anual.	Al menos 100 personas capacitadas en temas vinculados a la migración laboral durante el período de ejecución del plan.
	Número de denuncias laborales presentadas por personas trabajadoras migrantes.	Registros administrativos y judiciales.	Anual.	Incremento anual del 10% en el número de denuncias formales presentadas por personas trabajadoras migrantes.

Estrategia de sostenibilidad

La sostenibilidad constituye un elemento fundamental para el cumplimiento de los objetivos del PIML 2025-2030. Esta se refiere a la capacidad de asegurar la permanencia de los resultados e impactos alcanzados más allá del período de ejecución del plan. En este sentido, resulta indispensable fortalecer las capacidades financieras, técnicas, políticas e institucionales de las organizaciones responsables de su implementación, ya que de ellas depende, en gran medida, la viabilidad y continuidad de las acciones planteadas.

A estos factores se suma un elemento externo, pero estratégicamente muy importante: el nivel de visibilidad y la importancia del tema migratorio en el debate nacional, en la política pública y en las acciones de la cooperación internacional. La ausencia o debilidad de estas condiciones puede comprometer la ejecución del PIML 2025-2030 y limitar el alcance de sus resultados.

En este contexto, la estrategia de sostenibilidad debe orientarse a garantizar la implementación del PIML 2025–2030 en un escenario caracterizado por restricciones presupuestarias de las centrales sindicales. Para ello, será necesario fortalecer y transversalizar el tema de movilidad humana en las agendas institucionales de las organizaciones; consolidar alianzas estratégicas; diversificar fuentes de financiamiento; fortalecer las capacidades organizativas; estructurar un modelo de gobernanza mixta en la que participen tanto sindicatos como organizaciones de migrantes; y crear mecanismos de rendición de cuentas.

Componentes de sostenibilidad

Se han identificado tres componentes que actuando en coordinación pueden contribuir al éxito de una estrategia de sostenibilidad. Estos componentes son: financiero, técnico, y político, que serán abordados a continuación.

Sostenibilidad financiera

La limitada disponibilidad de recursos económicos constituye un desafío común para las organizaciones de trabajadores para llevar adelante iniciativas como la del PIML 2025-2030. Los resultados del proceso de evaluación y actualización del Plan Intersindical de Migración Laboral 2011-2015 evaluaron que la insuficiencia de financiamiento fue el principal obstáculo para la ejecución de las acciones previstas.

A esta situación se suma el contexto internacional, cada vez más restrictivo para la cooperación al desarrollo, caracterizado por una reducción de fondos disponibles que puedan canalizarse para apoyar el trabajo de las organizaciones.

En consecuencia, el desarrollo de una estrategia de sostenibilidad financiera constituye un componente crítico para garantizar la ejecución efectiva del plan. Con este propósito, se plantean las siguientes líneas de acción:

- Identificar acciones que puedan ser parte de un portafolio de pequeños proyectos (de 6 a 12 meses) con presupuestos acotados (entre USD 5.000 y 10.000) y resultados verificables que contribuyan al cumplimiento del plan. Estas iniciativas pueden incluir campañas de comunicación, clínicas jurídicas móviles, actividades de investigación, producción de datos y observación de las condiciones laborales de las personas trabajadoras migrantes, entre otras.
- Explorar alianzas con universidades o centros de investigación para acceder a programas de investigación aplicada, becas, pasantías o prácticas profesionales que apoyen al funcionamiento de observatorios de servicios de asesoría jurídica.

- Fortalecer el intercambio de experiencias que permitan identificar oportunidades de financiamiento provenientes de fondos sindicales internacionales que permitan respaldar actividades de cooperación técnica y eventos de fortalecimiento.

- Establecer convenios de cooperación con Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD) cantonales y provinciales para obtener aportes financieros o contribuciones en especie (espacios físicos, logística o difusión). A cambio, las organizaciones sindicales podrían generar información e indicadores sobre inclusión laboral y movilidad humana que contribuyan a la gestión de estas entidades.

- Identificar agencias y organizaciones de cooperación internacional que, en el marco de su mandato, puedan apoyar algunas actividades concretas del plan que a su vez sean capaces de catalizar nuevas intervenciones del PIML 2025-2030. Para ello, se recomienda establecer espacios periódicos de coordinación y diálogo entre las organizaciones de trabajadores y las agencias de cooperación para identificar actividades clave. Adicionalmente, se puede promover la participación de las organizaciones sindicales como entidades ejecutoras de determinadas actividades planificadas en los marcos de cooperación técnica, aprovechando su experiencia, legitimidad y cercanía con las y los trabajadores.

Sostenibilidad técnica-administrativa

La sostenibilidad técnica se refiere a la capacidad de las organizaciones para identificar problemas, proponer soluciones e implementar acciones orientadas a la solución de problemas identificados. También, la sostenibilidad implica contar con un entorno institucional que facilite el desarrollo continuo de competencias, la dispo-

nibilidad de procesos y herramientas organizacionales que optimicen la gestión y faciliten el seguimiento técnico.

Las centrales sindicales cuentan con equipos técnicos con experiencia y capacidades relevantes; sin embargo, estos suelen ser reducidos para atender toda la cantidad y diversidad de demandas derivadas de la actividad sindical.

Debido a las limitaciones financieras que enfrentan las organizaciones, resulta complicado sostener las plantillas técnicas, o incorporar nuevas contrataciones para atender temas adicionales o para fortalecer las capacidades organizacionales para el funcionamiento del plan y su adaptación a nuevos escenarios.

En este escenario, resulta necesario fortalecer los mecanismos de coordinación entre las organizaciones sindicales y ampliar la participación de actores con capacidades complementarias que permitan contribuir a la ejecución del PIML 2025-2030. Por ello, la estrategia de sostenibilidad técnica apunta a mejorar el trabajo interorganizacional y a desarrollar mecanismos eficientes de seguimiento.

Algunas vías para lograrlo son:

- Conformar una Secretaría Técnica Mixta (inspirada en la Red Intersindical de Migraciones Laborales) que incorpore a organizaciones de personas migrantes como aliadas estratégicas. Su participación permitirá enriquecer tanto la perspectiva sobre la migración laboral como algunas capacidades técnicas necesarias para ejecutar el nuevo plan. Esta instancia podría operar mediante un sistema de coordinación rotativa en cada central sindical, acompañado de mecanismos de cogestión con organizaciones de personas migrantes. La coordinación podría ser ejercida por una persona migrante vinculada a las organizaciones de trabajadores.

- Fortalecer y ampliar las alianzas con universidades y organizaciones especializadas en temas laborales, con el propósito de conformar una red de apoyo técnico y voluntariado experto especializado en migración laboral y temas afines. Esta red podría contribuir a la prestación de servicios de asesoría laboral, clínicas jurídicas universitarias y otras iniciativas que contribuyan tanto a la ejecución del plan como al fortalecimiento de las capacidades técnicas de las organizaciones participantes.

- Desarrollar herramientas y procedimientos estandarizados que permitan optimizar el uso de los recursos y reducir la carga operativa de las organizaciones. Esto incluye la elaboración de formatos y plantillas que faciliten la ejecución y el seguimiento, mantener reuniones trimestrales de trabajo para analizar el avance del plan y planificar las futuras acciones; elaboración de instructivos para la realización de ciertas actividades como campañas de comunicación o de sensibilización, entre otras.

- Impulsar procesos permanentes de formación y sensibilización dirigidos a las organizaciones sindicales locales. En este ámbito las escuelas sindicales con que cuentan las organizaciones de trabajadores representan una plataforma estratégica, contribuyendo así a la descentralización por parte de las organizaciones locales.

Sostenibilidad política

Uno de los objetivos transversales del PIML 2025-2030 es reforzar el rol de los sindicatos agrupados en el FUT como referentes y actores clave en la discusión sobre las migraciones laborales, lo que significa haber logrado reconocimiento y acceso a las instancias de debate y decisión política. Para ello es importante que las organizaciones sindicales incorporen a la migra-

ción laboral en sus planificaciones anuales y en sus plataformas político-técnicas.

Algunas posibles acciones para lograrlo son:

- Identificar políticas públicas, agendas e iniciativas impulsadas por otras instituciones públicas, organizaciones sociales y organismos de cooperación para promover la incidencia sindical en la discusión y debate de políticas y la ejecución de acciones. Esto permitirá fortalecer el rol de los sindicatos como un actor importante en el ámbito de las migraciones laborales.

- Impulsar la suscripción de acuerdos intersindicales entre las organizaciones que integran el FUT y las organizaciones de personas migrantes, formalizados mediante actas firmadas por los dirigentes de las organizaciones para consolidar el PIML 2025-2030, como una actividad permanente, independientemente de las coyunturas políticas.

- Elaborar y priorizar una estrategia de incidencia política focalizada en metas y objetivos concretos y alcanzables, en lugar de dispersar esfuerzos en múltiples frentes. Para ello se recomienda identificar actores aliados y plantearse metas comunes y viables (por ejemplo, dos documentos anuales de política, una ordenanza municipal sobre contratación equitativa o la adopción de una resolución sectorial). Este enfoque permitirá optimizar el uso de los recursos disponibles.

- Desarrollar un calendario con los principales hitos político-institucionales que permitan a los sindicatos, identificar oportunidades. Este instrumento podría incluir un cronograma anual de procesos legislativos y presupuestarios; calendarios de planificaciones de las agencias de cooperación, entre otros.

Bibliografía

- ACNUR, y ONU Mujeres. 2018. «Mujeres, violencias y frontera. Estudio sobre mujeres venezolanas en condición de movilidad humana, en riesgo de explotación y violencia sexual en la frontera norte de Ecuador».
- Acosta, A. (2006). Breve historia económica del Ecuador. Corporación Editora Nacional.
- Banco Central del Ecuador. (2022). Evolución de las remesas recibidas en Ecuador. Banco Central del Ecuador.
- Banco Mundial. (2023). Migration and Development Brief 39: Remittances remain resilient but likely to slow. World Bank Group.
- Barragán Ochoa, Fernando, y Diego Martínez Godoy. 2023. «Patrones espaciales migratorios entre campos y ciudades y su incidencia en el futuro de los territorios rurales y agroalimentarios andinos: Reflexiones desde el caso ecuatoriano». Eutopía. Revista de Desarrollo Económico Territorial, n.o 22 (enero): 101-23. <https://doi.org/10.17141/eutopia.23.2022.5765>.
- Bastidas, Cristina. 2020. Sistematización de estudios sobre la caracterización de la migración venezolana en Ecuador (Quito y Guayaquil). Oficina Internacional del Trabajo. <https://www.r4v.info/sites/g/files/tmzbdl2426/files/2021-06/Sistematizaci%C3%B3n%20de%20estudios%20-%20OIT.pdf>.
- Creamer Guillén, Claudio Alonso. 2022. «Estado e industrialización en el Ecuador, 1948-2021». Revista del Instituto Riva-Agüero 7 (1): 57-122. <https://doi.org/10.18800/revistaira.202201.003>.
- Herrera, G. (2008). La migración internacional y las familias transnacionales en Ecuador. FLACSO Ecuador.
- Herrera, G., Moncayo, M. I., & Escobar, A. (2012). Perfil migratorio del Ecuador 2011. Organización Internacional para las Migraciones.
- Jokisch, B., & Pribilsky, J. (2002). The panic to leave: Economic crisis and the “new emigration” from Ecuador. International Migration, 40(4), 75–102. <https://doi.org/10.1111/1468-2435.00206>
- Kyle, D. (2000). Transnational peasants: Migrations, networks, and ethnicity in Andean Ecuador. Johns Hopkins University Press.
- Larrea, C. (2006). Hacia una historia ecológica del Ecuador: Propuestas para el debate. Universidad Andina Simón Bolívar / Corporación Editora Nacional.

- Organización Internacional del Trabajo. 2019. «Principios generales y directrices para la contratación equitativa y definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos». OIT. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://drive.usercontent.google.com/download?id=1fn-S-0ed1-1xFzIT81XzXBAjCXb0j8b-P&authuser=0&acrobatPromotionSource=GoogleDriveGridView>.
- Organización Internacional del Trabajo. 2020. «Acción sindical para promover la contratación equitativa de los trabajadores migrantes». OIT. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://drive.usercontent.google.com/download?id=1zlzf34U2cx02TmTB3ziFiISkDIzd_XBt&authuser=0&acrobatPromotionSource=GoogleDriveGridView.
- Organización Internacional del Trabajo. 2023. «Estrategia regional de la OIT de migración laboral y movilidad humana en América Latina y el Caribe 2023-2030». OIT. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://drive.usercontent.google.com/download?id=1pDkI7AfDAg2pwrOOfrdLm2pRRyAkIcEW&authuser=0&acrobatPromotionSource=GoogleDriveGridView>.
- Organización Internacional del Trabajo. 2025. «Manual sobre migración laboral, movilidad humana e integración socioeconómica de personas migrantes y refugiadas para referentes sindicales». OIT. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://drive.usercontent.google.com/download?id=14_y3Fw82IFRA5uuHZI-llxSXHw5ozpTTO&authuser=0&acrobatPromotionSource=GoogleDriveGridView.
- Organización Internacional para las Migraciones. 2024. «Análisis del flujo migratorio de población ecuatoriana hacia el extranjero» https://ecuador.iom.int/sites/g/files/tmzbd1776/files/documents/2024-08/flujo-migratorio-de-poblacion-ecuatoriana_0.pdf
- Otero Trujillo, Gabriel André. 2021. Sindicalización por rama de actividad en Ecuador. With Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (Quito). Análisis. Friedrich-Ebert-Stiftung, Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (ILDIS).
- Ramírez Gallegos, Franklin, y Jacques Ramírez Gallegos. 2005. «La estampida migratoria ecuatoriana. Crisis, redes transnacionales y repertorios de acción migratoria». Centro de Investigaciones CIUDAD, julio. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://drive.usercontent.google.com/download?id=1pan74zClnrjhbbjuPAMI3WID7sSmvgd9&authuser=0&acrobatPromotionSource=GoogleDriveGridView>.

Anexo 1. Alianzas estratégicas recomendadas

Para la ejecución del plan y sobre todo para su sostenibilidad es importante contar con una serie de alianzas que fortalezcan el rol de los sindicatos como actores comprometidos con los derechos de los trabajadores migrantes en el marco de la promoción y defensa del trabajo decente.

A continuación, se hace un brevísimo resumen de posibles aliados y temas de interés mutuo.

Nacionales

- Universidades (entre las más importantes, pero no las únicas: Universidad Central del Ecuador, PUCE, UASB, FLACSO, U. de Cuenca): Observatorio, pasantías, clínicas jurídicas, investigación aplicada.
- Gobiernos locales (Quito, Guayaquil, Cuenca, Manta): convenios para ferias de empleo, espacios, difusión y cofinanciamiento en especie.
- Defensoría del Pueblo y Ministerio del Trabajo: canales para denuncias y casos estratégicos; capacitación en contratación equitativa.
- Cámaras y gremios responsables: pilotos de contratación equitativa y certificación de buenas prácticas.

- Organizaciones defensoras de DD. HH. y redes de economía solidaria: apoyo psicosocial y emprendimientos asociativos de migrantes.

- Organizaciones de migrantes que trabajan por la defensa de los derechos laborales de las personas en movilidad.

Internacionales

- Organizaciones del Sistema de Naciones Unidas: asistencia técnica, metodologías de contratación equitativa y diálogo social, datos, logística para regularización y protección internacional; coorganización de clínicas móviles.
- Organizaciones sindicales internacionales y redes de trabajo: intercambio de protocolos, formación y fondos de solidaridad.
- Agencias gubernamentales de cooperación y agencias internacionales: financiamiento para micro proyectos y observatorios.
- Plataformas intergubernamentales de integración regional: incidencia supranacional selectiva en temas laborales de migración.



Con el apoyo de:



Organización
Internacional
del Trabajo



Government
of Canada

Gouvernement
du Canada