

Guía para la contratación de Talento Humano en Ecuador

Segunda edición

Soluciones efectivas en procesos de contratación de población en situación de movilidad humana y población local **en Ecuador.**



CRÉDITOS

PROYECTO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA USAID – WOCCU

Óscar Guzmán
Director

Diego Andrade
Director Técnico

Vanessa Rosero
Especialista Senior en Emprendimiento y Empleabilidad

Adrián Herrera
Especialista en Emprendimiento y Empleabilidad

Johan Pazmiño
Especialista en Emprendimiento y Empleabilidad

Victor García
Especialista de Comunicaciones

Julissa Núñez
Coordinadora de Comunicaciones

María Azucena Rodríguez
Diagramación y diseño

MINISTERIO DEL TRABAJO

Viviana Vintimilla
Directora de Empleo y Reconversión Laboral

Carolina Rodríguez
Analista Junior de Empleo y Reconversión Laboral

CORPORACIÓN DE PROMOCIÓN ECONÓMICA CONQUITO

María Solís
Coordinadora de Capacitación y Medios de Vida

Sofía Moreno
Responsable de Formación, Orientación Laboral y Medios de Vida

Javier Caicedo
Técnico de Empleo y Capacitación

PROGRAMA SIN FRONTERAS

Michelle Valdivieso
Coordinadora del Programa

Paz Villagómez
Técnica del Programa

PROGRAMA DE NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO

Cristina Burgos
Oficial de Desarrollo Económico Inclusivo

Daniela Paredes
Especialista en Integración y Medios de Vida

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Oficina de la OIT para los Países Andinos

Quito, Marzo 2023

Esta guía es posible gracias al apoyo del pueblo estadounidense a través de la Agencia de los Estados Unidos Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). El contenido de esta guía es de responsabilidad exclusiva del autor y no refleja necesariamente las opiniones de USAID o del Gobierno de los Estados Unidos.



Introducción

La presente **Guía para la contratación de Talento Humano** ha sido desarrollada en articulación entre el Proyecto de Inclusión Económica USAID-WOCCU, Ministerio del Trabajo de Ecuador, Corporación de Promoción Económica CONQUITO y el Programa Sin Fronteras, desde un enfoque normativo y técnico que permita identificar acciones claras que aportan y fortalezcan los procesos para la vinculación laboral de población en situación de movilidad humana y población local.

Actualmente, esta segunda edición incluye a nuevos actores comprometidos en sumar y fortalecer los procesos de vinculación laboral a través de diferentes servicios e información que permita al lector integrar elementos favorables en marco de la empleabilidad en el Ecuador. Estos aliados son: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

De esta manera, esta herramienta busca dar a conocer a las empresas privadas e instituciones públicas, por un lado, la normativa vigente en el Ecuador referente a la contratación de personal y, por otra parte, las metodologías existentes que fortalecen la ruta para la vinculación laboral. Estos servicios se implementan actualmente y se encuentran a disposición de los empleadores, con el fin de brindar un soporte efectivo en procesos de reclutamiento, capacitación y selección del talento humano.

El Proyecto de Inclusión Económica USAID-WOCCU ha trabajado de manera conjunta con las entidades coautoras de la guía y los nuevos aliados que se integran en este espacio, generando un soporte en la articulación de información, alcance, estructuración del contenido, edición, diseño y maquetación, dando como resultado herramientas de vital soporte para las áreas de talento humano.

Las organizaciones coautoras de esta guía, así como sus nuevos aliados, reconocen la importancia de contar con instrumentos efectivos para la contratación de talento humano, por lo que se ponen a su disposición experiencias y conocimientos que permitirán un soporte efectivo a los departamentos de talento humano, en procesos de vinculación laboral de personas en situación de movilidad humana y de sus comunidades de acogida.



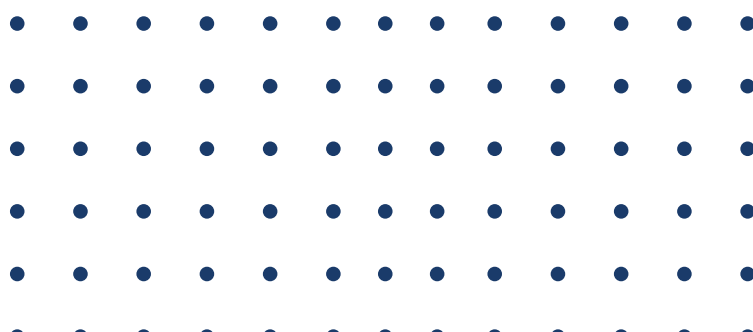
Tabla de contenidos

Sobre las entidades coautoras y aliadas	4
Objetivo de la guía.....	12
Contexto laboral ecuatoriano.....	13
Movilidad Humana en Ecuador	14
Aporte de las personas en situación de movilidad humana al desarrollo local.....	15
Contratación Equitativa	16
1. Marco normativo para la contratación de personas en situación de movilidad humana en Ecuador	20
1.1. Régimen legal para la contratación laboral de personas extranjeras y tipos de documentos habilitantes para poder trabajar en Ecuador	21
1.2. Tipo de contrato para personas extranjeras en Ecuador	23
1.3. Normas que regulan la contratación laboral de personas extranjeras	24
1.4. Condiciones para la contratación laboral de personas extranjeras	25
1.5. Remuneración de los trabajadores extranjeros.....	26
1.6. Marco normativo para la contratación de personas extranjeras en Ecuador	27
2. Oferta de servicios para el fortalecimiento de la vinculación laboral	28
2.1. Corporación de Promoción Económica CONQUITO	30
2.1.1. Primera etapa: desarrollo de servicios para potenciar las oportunidades de capacitación y empleo	32
2.1.2. Segunda etapa: proceso de articulación con actores del tejido empresarial	36
2.1.3. Tercera etapa: articulación de la oferta y demanda laboral	38
2.2. Programa Sin Fronteras	45
2.2.1. Servicios Programa Sin Fronteras.....	47
2.3 Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo.....	48
2.4 Ministerio de Trabajo.....	49
3. Plataformas de empleo: Herramientas para el acercamiento de la oferta y demanda laboral	51
4. Consideraciones finales	54
5. Anexos	56
5.1. Anexo 1. Productos y servicios Encuentra Empleo	57
5.2. Anexo 2. Plantilla de contrato 1	59
5.3. Anexo 3. Plantilla de contrato 2	62





Sobre las entidades coautoras



PROYECTO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA USAID – WOCCU



El Proyecto de Inclusión Económica, financiado por la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) y ejecutado por el Consejo Mundial de Cooperativas de Ahorro y Crédito (WOCCU), busca una mejora en el bienestar económico general de los ciudadanos venezolanos y de la población local en Perú y Ecuador. Esto se logra mediante: programas intensivos de capacitación en desarrollo empresarial de pequeñas empresas, incluido el acceso a capital semilla; apoyo a la inserción en el mercado laboral mediante la formación y el desarrollo de competencias y un mayor acceso a los servicios financieros, incluidos los productos de ahorro, crédito y seguros otorgados a través de asociaciones con instituciones financieras, en particular cooperativas de ahorro y crédito. Los principales objetivos del proyecto son:



Objetivo 1: Ayudar a los emprendedores nuevos y existentes

Desarrollar e implementar programas y/o expandir y/o mejorar los programas no gubernamentales existentes que apoyan el emprendimiento y el autoempleo entre los migrantes venezolanos y los locales, excluidos. Esto podría incluir programas implementados por cooperativas y uniones de crédito propiedad de sus miembros, según sea factible y relevante.



Objetivo 2: Facilitar el acceso al empleo

Facilitar el acceso de los migrantes y locales venezolanos a oportunidades de empleo formal a través de alianzas del sector privado (con asociaciones comerciales, cooperativas, uniones de crédito y otros), capacitación, desarrollo de habilidades, adecuación laboral y apoyo para el reconocimiento de títulos profesionales y técnicos (la actividad no se limita a estas áreas específicas de intervención).



Objetivo 3: Aumentar el acceso a los servicios financieros

Incrementar y/o mejorar el acceso de los migrantes venezolanos y locales al crédito y servicios financieros, a través de cooperativas de ahorro y crédito y otras instituciones financieras, tanto como un insumo crítico para la integración económica como para avanzar en los objetivos uno y dos.

Adicionalmente, el EIP implementa de manera transversal, en los componentes mencionados, la estrategia de prevención de violencia basada en género (VBG), entendiendo que el objetivo es el empoderamiento económico y autonomía de las sobrevivientes de VBG.

Para más información:

https://www.woccu.org/international_projects/current_projects/peru_ecuador

MINISTERIO DEL TRABAJO

Ministerio
del Trabajo

 **Gobierno
del Ecuador**

GUILLERMO LASSO
PRESIDENTE



El Ministerio del Trabajo, es la institución rectora de políticas públicas de trabajo, empleo y talento humano del servicio público; que regula y controla el cumplimiento de las obligaciones laborales mediante la ejecución de procesos eficaces, eficientes, transparentes y democráticos, enmarcados en modelos de gestión integral, a fin de conseguir un sistema de trabajo digno, de calidad y solidario para propender la justicia social en igualdad de oportunidades.

Entre las competencias del Ministerio del Trabajo, está la de proteger al trabajador. Para el efecto, como parte de su organización, cuenta con las Direcciones Regionales del Trabajo, que a su vez tienen entre sus dependencias, a las Inspectorías de Trabajo.

Esta cartera de estado, a través de la Dirección de Empleo y Reconversión Laboral, diseña y desarrolla estudios, investigaciones y proyectos de reconversión laboral, orientados a desarrollar nuevas competencias laborales que permitan a las personas desvinculadas de los sectores público y privado, insertarse en el sector productivo o generar micro emprendimientos, en términos de equidad social, así como evaluar y controlar su implementación y ejecución a través de procesos desconcentrados.

Además, Encuentra Empleo (EE) es la Bolsa Pública del Ecuador que posibilita el encuentro entre la oferta y demanda laboral; de manera gratuita, transparente y ágil a través de la cooperación interinstitucional con empresas privadas e instituciones públicas; cuenta con representación nacional distribuida en 26 agencias y puntos de atención.

Los servicios brindados por EE a los buscadores de empleo, así como a los demandantes de talento humano, son gratuitos; a continuación se detallan los mismos:

Para buscadores de talento humano (empresas)

- *Publicación de una oferta en la página web de EE.*
- *Preselección de hojas de vida de acuerdo al perfil solicitado.*
- *Servicio integral de selección (Entrevistas, pruebas psicométricas y de competencias on-line).*

Para buscadores de Empleo (Usuarios/Candidatos)

- *Registro de hoja de vida en la página web de EE.*
- *Vinculación a ofertas laborales y coordinación de entrevistas.*
- *Capacitación gratuita para el fortalecimiento de las hojas de vida.*
- *Ferías Laborales.*

Estos productos están disponibles en los siguientes enlaces:
<https://www.trabajo.gob.ec/> y <https://encuentraempleo.trabajo.gob.ec>

CORPORACIÓN DE PROMOCIÓN ECONÓMICA CONQUITO



La Corporación de Promoción Económica **CONQUITO**, es una persona jurídica de derecho privado sin fines de lucro; su objetivo fundamental, es la promoción del desarrollo socioeconómico y competitivo en el territorio del Distrito Metropolitano de Quito y su área de influencia, así como el apoyo a las políticas nacionales de equidad territorial y de fomento productivo, mediante la concertación de actores públicos, privados, academia y sociedad civil, para incentivar el emprendimiento, la producción local, distrital y nacional, la productividad y competitividad sistémicas, la acumulación y aplicación del conocimiento científico y tecnológico en el aparato productivo y comercial, la inserción estratégica en la economía regional y mundial, y los objetivos que apoyen sus lineamientos estratégicos fundacionales.

Entre las funciones de **CONQUITO** están:

- **Liderar y orientar** institucionalmente la promoción socioeconómica, por intermedio de la planificación y la ejecución de planes, programas y proyectos, relacionados con el desarrollo socioeconómico local.
- **Colaborar** con entidades públicas y privadas en la promoción de Quito en beneficio de su inserción en los circuitos económicos y comerciales interregionales, nacionales e internacionales.
- **Fortalecer** la formación y capacitación de los recursos humanos por competencias laborales con el fin de incrementar los ingresos y mejorar los niveles de equidad e integración social en el Distrito Metropolitano de Quito y atender las necesidades del sector productivo.
- **Propiciar** convenios y alianzas estratégicas con organismos gubernamentales y no gubernamentales, del país y del exterior, con la finalidad de desarrollar, establecer y fomentar relaciones de cooperación de interés local y regional.

Estos servicios están disponibles en nuestra página web:
www.conquito.org.ec

PROGRAMA SIN FRONTERAS



En “**Sin Fronteras Reactivándonos**” se busca impulsar la reactivación económica e inserción social mediante la creación de un sistema que beneficie a la población que se encuentra en condiciones de movilidad humana en conjunto con las comunidades y entidades receptoras. Esta iniciativa trabaja con proyectos inclusivos, enfocados en emprendimiento y empleabilidad, que promuevan la generación de ingresos y mejora de condiciones de vida. El programa permitirá de esta forma absorber de manera positiva la movilidad de los diferentes recursos: humanos, físicos, financieros e intelectuales.

En Ecuador desde el año 2020 el Programa Sin Fronteras es financiado por el BID Lab y ejecutado por la Fundación CRISFE. A partir de 2022, la Fundación CRISFE, mediante el Programa Sin Fronteras, es socio implementador del ACNUR, la agencia de la ONU para los refugiados; en Pichincha, Santo Domingo y Sierra Centro, con la finalidad de promover la inclusión al mercado laboral de las personas refugiadas. Este Proyecto tiene 4 componentes, los cuales se detallan a continuación.



Todas las empresas que cuenten con iniciativas de inclusión y deseen formar parte de esta Red de Aliados, son bienvenidas. El grupo de empresas que formen parte de la Red de Empresas Aliadas del Programa serán acreedoras a los siguientes beneficios

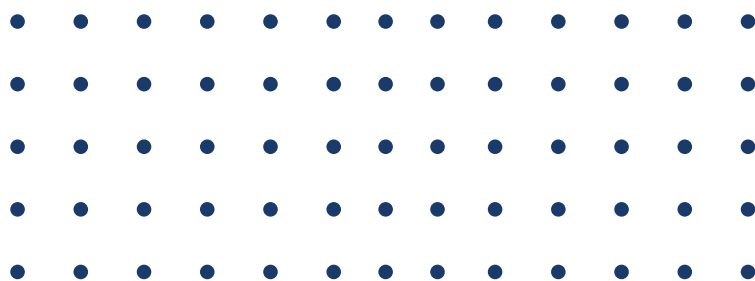
Beneficios de las empresas:

- **Publicación de vacantes laborales** en la Bolsa de Empleo de Sin Fronteras operada conjuntamente con nuestro aliado Multitrabajos, sin ningún costo.
- **Direccionamiento de perfiles** fortalecidos y capacitados en habilidades blandas y técnicas de acuerdo con los requerimientos de las empresas aliadas.
- **Difusión y visibilidad de la empresa** en redes sociales y la página web del proyecto. Involucramiento en actividades de sensibilización, en los cuales las empresas se posicionan como referentes en temas de inclusión social.
- **Ferias de empleo virtuales** a nivel nacional.

Para más información:
<https://www.sin-fronteras.ec/>



Sobre las entidades aliadas



PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO

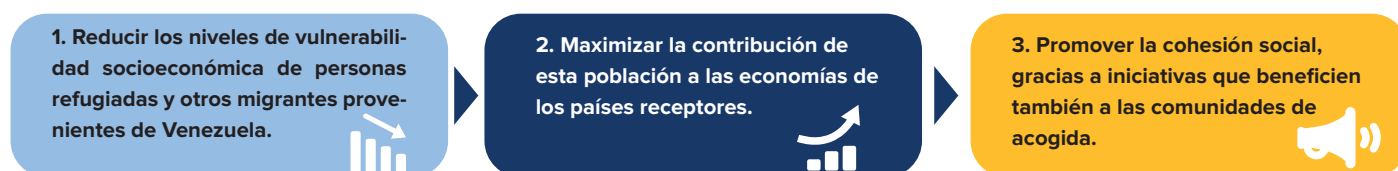


PNUD es la agencia de Desarrollo de la ONU, y como tal es un socio estratégico y articulador que apoya a la sociedad ecuatoriana en la implementación de la Agenda 2030, sin dejar a nadie atrás. El PNUD trabaja a nivel nacional, local y comunitario para contribuir a solucionar los desafíos más complejos para lograr el desarrollo sostenible desde una mirada integradora de lo social, económico y ambiental, y mediante asistencia técnica, redes de conocimiento, gestión de proyectos, propuestas innovadoras y movilización de recursos.

En Ecuador, a través del Área de Gobernabilidad y Desarrollo Inclusivo (AGDI), el PNUD tiene como uno de sus principales objetivos generar medios de vida sostenibles con especial énfasis en población en situación de vulnerabilidad y en este sentido busca fomentar la integración socioeconómica de personas en movilidad humana y las comunidades de acogida bajo un enfoque integral que trabaje de manera articulada con diferentes grupos de interés, dentro de los que se destaca el gobierno central, los gobiernos locales y el sector privado.

La gestión del **PNUD** en el ámbito de la movilidad humana se basa en la Estrategia Regional de Integración Socioeconómica construida de manera conjunta con la OIT en el año 2020. Herramienta que fue creada partiendo de la necesidad de tener un Enfoque Regional en respuesta a una migración acelerada, de tendencias de crecimiento constante y de largo plazo como la migración proveniente de Venezuela.

Esta estrategia fue creada con el fin de formular respuestas concretas para cumplir tres objetivos principales:



En este sentido, el **PNUD** Ecuador ha venido ejecutando varios proyectos en diferentes territorios a nivel nacional que incluyen: asistencia técnica a Gobierno Locales para la gestión de la migración, fortalecimiento de capacidades en contratación inclusiva de empresas del sector privado, promoción de procesos de inclusión financiera, capacitaciones de emprendimiento, empleabilidad y medios de vida digitales para personas en situación de movilidad humana, entre otros.

Para mayor información puede visitar:
<https://www.undp.org/es/ecuador>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO



Organización
Internacional
del Trabajo



La **OIT** es un organismo de carácter tripartito, conformado por gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores, al que se le ha encomendado la promoción de la justicia social mediante la búsqueda integrada de sus objetivos estratégicos para el trabajo decente, en particular el empleo pleno y productivo, la protección social, el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y el diálogo social, sobre la base de la no discriminación y la igualdad de género, para la mejora del funcionamiento del mercado laboral y la expansión de oportunidades de empleo decente para todas las personas trabajadoras, incluidas aquellas que trabajan en el extranjero, y aprovechar el completo marco normativo de la organización para mejorar sus condiciones de trabajo, fortalecer la gobernanza del mercado de trabajo, combatir las formas inaceptables de trabajo y proteger a los más vulnerables.

Proyecto Integración Económica de Migrantes y Refugiados Venezolanos en Perú y Ecuador con Trabajo Decente.

En el marco de la Estrategia Regional de Integración Socioeconómica, la Organización Internacional del Trabajo, implementa con apoyo de USAID el Proyecto Integración Económica de migrantes y refugiados venezolanos con trabajo decente en Ecuador y Perú, 2019-2023.

Entre los años 2019 y 2022, la iniciativa se centró en cuatro ejes de acción con sus consecuentes resultados: asistencia en políticas públicas y servicios; generación de conocimiento; fortalecimiento de servicios de empleabilidad; y, emprendimiento y fortalecimiento de capacidades de actores públicos, organizaciones de empleadores y de trabajadores.

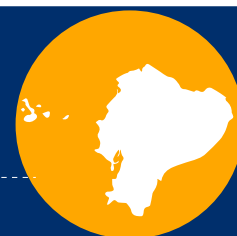
Para el segundo semestre del año 2022 y primer semestre del año 2023, se amplió la implementación con base en 3 resultados: fortalecimiento operativo de instituciones responsables de la certificación de competencias y experiencia adquirida en el extranjero enfocada en la inclusión de migrantes y refugiados; incremento del proceso de diálogo entre gobiernos, empleadores y trabajadores en Ecuador y Perú e implementación de acciones conjuntas para el fortalecimiento de la gobernanza de la migración laboral y la integración socioeconómica de los migrantes y refugiados de Venezuela, así como de nacionales en situación de vulnerabilidad; y, generación de un ecosistema empresarial a través de acciones articuladas para expandir las oportunidades de la población nacional y en movilidad humana.

Para mayor información puede visitar:
<https://www.ilo.org>

Objetivo

Ser una herramienta que permita relacionar e identificar la normativa de contratación vigente y la oferta de servicios que se encuentran a disposición de los empleadores, para la convocatoria, filtro, formación y preselección del talento humano, facilitando sus procesos de contratación de población en situación de movilidad humana y población local en Ecuador.





Ecuador actualmente está inmerso en un proceso de recuperación económica. Para finales del 2021 el Producto Interno Bruto habría incrementado en 4,9 puntos porcentuales con respecto al año anterior, superando así las expectativas de crecimiento previstas por el Banco Central del Ecuador. Vale recalcar que la favorable mejora en el PIB ecuatoriano estuvo dada por un incremento del 10,2% del Gasto de Consumo Final de los Hogares y se espera que para el presente año exista un crecimiento económico de 2,8% impulsado por la recuperación de la inversión y el dinamismo en el consumo de los hogares. (BCE, 2022)¹.

Sin embargo, el 2020 estuvo caracterizado por un contexto recesivo generado por las fuertes consecuencias que causó la COVID-19 tanto en la economía ecuatoriana como a nivel internacional. El cese de las actividades productivas repercutió negativamente en la economía ecuatoriana, presentado de esta forma un detrimento del 12,4% del PIB a mediados del 2020 y afectando a los indicadores de desempleo, pobreza e igualdad.

En el ámbito laboral, Ecuador posee una tasa de desempleo a nivel nacional, un punto porcentual más que en el 2019. Pichincha, seguida por Esmeraldas, se constituyen en las dos únicas provincias que alcanzan tasas de desempleo superiores al 10%. La tasa de empleo adecuado ha caído entre 2019 y 2021 en 5,8% (de 38,3% a 32,5%) y la tasa de subempleo incrementó de 18,2 a 23,2%. (INEC, 2021).²

La tasa de otro *empleo no pleno*, es decir, personas que tienen insuficiencia de tiempo y o ingresos, pero que no desean o no están disponibles para trabajar más horas, fue de 27.7% a nivel nacional. Al analizar por área, se observa que, en Junio de 2022 la tasa de *empleo no pleno* fue de 33.5%.

En cuanto a los resultados desagregados por sexo, la tasa de otro *empleo no pleno* para las mujeres fue de 29.5%, mientras que para los hombres fue de 26.4%.

Según la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), las mujeres encabezan a nivel nacional las cifras de desempleo, alcanzado el 6,7% (1,5% más con respecto a los hombres) siendo similares las cifras a nivel urbano (8,7 y 6,8%) y rural (2,8 y 2,3%). Además, según las estimaciones del INEC el ingreso laboral promedio de mujeres (\$391) se encuentra por debajo del promedio nacional (\$443,2).

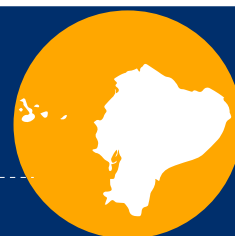
1.- LA ECONOMÍA ECUATORIANA DECRECIÓ 12,4% EN EL SEGUNDO TRIMESTRE DE 2020, Boletines de Prensa.

Miércoles, 30 septiembre 2020. Disponible en:

https://www.bce.ec/index.php/boletines-de-prensa-archivo/item/1383-la-economia-ecuadoriana-decrecio-12-4-en-el-segundo-trimestre-de-2020#_ftn6

2.- Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) - Disponible en:

https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Anual-2021/Anual_2021_Mercado%20Laboral%20y%20Pobreza%20v1.pdf



Según el Informe de Monitoreo de Protección,³ realizado por ACNUR EN 2021, el Ecuador ha sido históricamente un país receptor de personas refugiadas y migrantes; por lo tanto, se estima que a lo largo del tiempo ha concedido asilo a más de 70.000 personas. Desde 2017 y 2018 la región ha experimentado un fenómeno de desplazamiento debido al continuo deterioro político, social y económico de Venezuela. La Plataforma de Coordinación para Refugiados y Migrantes de Venezuela estima que hay 5,6 millones de personas de nacionalidad venezolana desplazadas.

Actualmente, Ecuador cuenta con 513.903 personas venezolanas de acuerdo al Informe de Resultados de la Evaluación Conjunta de Necesidades realizado por el Grupo de Trabajo para Refugiados y Migrantes (GTRM) en mayo de 2022⁴. Tras una encuesta a 2.240 hogares venezolanos en veintitrés de las veinticuatro provincias del país, se dió a conocer que la principal necesidad de esta población es el acceso a los alimentos (28,7%), seguido por el acceso a la vivienda (22,3%) y acceso a empleo (18,3%). Además, se constató que dentro de las necesidades más relevantes de los grupos familiares se podían identificar: alimentación (82,8%), albergue (64,4%), empleo (52,6%) y servicios médicos (26,5%). Contrastando con la Evaluación Conjunta de Necesidades realizada en julio-agosto de 2020 y mayo de 2021 se puede mencionar que las necesidades de albergue/alojamiento aumentaron a lo largo de los años, posicionándose como segunda en orden de respuestas.

En cuestión al ingreso al trabajo de la población venezolana en Ecuador se puede identificar que el 61,5% de personas poseen empleo entre las categorías de empleo formal (28%) e informal (82%) y el ingreso promedio que percibe un grupo familiar de hasta cuatro personas puede llegar a \$158,20 mensualmente (ACNUR , 2021)⁵

En el Monitoreo de Protección realizado por el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para Refugiados (ACNUR), encuesta realizada para identificar la situación y necesidades de las personas en condición de movilidad humana reveló que debido a la compleja situación económica que atraviesa el país y agravada ante el contexto de la COVID-19, el 90% de las familias encuestadas mencionaron que se dedicaban a realizar actividades informales o encontrarse en el desempleo. Tan sólo el 4% poseía empleo formal y el 3% eran dueños de sus negocios. (Monitoreo de Protección⁶ - ACNUR).

3.- Ecuador: Monitoreo de Protección Q1 2021

disponible en: https://data.unhcr.org/en/documents/details/87953#_ga=2.182090663.1097363522.1654543629-1517485338.1654543629

4.- Evaluación Conjunta de Necesidades Mayo 2022

disponible en <https://www.r4v.info/es/document/gtrm-ecuador-evaluacion-conjunta-necesidades-mayo-2022>

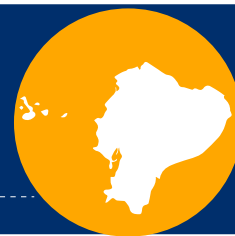
5.- Comunicado de Prensa: El 82% de las personas en movilidad humana en Ecuador estaría en riesgo si tuviera que regresar a su país, según un estudio de ACNUR.

Disponible en: <https://www.acnur.org/noticias/press/2021/8/610816354/el-82-de-las-personas-en-movilidad-humana-en-ecuador-estaria-en-riesgo.html>

6.- Monitoreo de flujo de población venezolana Ecuador.

Disponible en: https://www.oim.org.ec/2016/iomtemplate2/sites/default/files/publicaciones/REPORTE%20DTM%20R11_final__0.pdf

Aporte de las personas en situación de movilidad humana al **desarrollo local**



Muchas veces la migración es vista o presentada como un fenómeno negativo para las naciones, especialmente cuando se hace referencia a migración laboral, las percepciones del común denominador no son nada alentadoras debido a que en muchos de los casos se considera a los migrantes como una amenaza para el mercado laboral nacional u otras creencias no necesariamente fundamentadas.

La migración administrada de manera adecuada a través de procesos de integración socioeconómica puede traducirse en resultados muy positivos, no solo para los migrantes y sus familias, sino también para las comunidades que los reciben.

A continuación, revisaremos algunos de los aportes de las personas en situación de movilidad humana al desarrollo local:

Incidencia de la migración en el mercado laboral:

Varios países a nivel mundial han sumado a la migración laboral como una herramienta clave para promover el crecimiento económico de sus naciones.

Aporte al PIB:

De acuerdo con datos del FMI (2022), la integración efectiva de personas en movilidad humana podría reportar en el largo plazo un incremento del PIB de hasta 4,5 puntos porcentuales para los países de acogida.

Capital humano:

La migración para los países de destino implica una oportunidad de atraer el talento y recibir mano de obra con las habilidades y competencias que no necesariamente existen en el mercado local..

Recaudación tributaria:

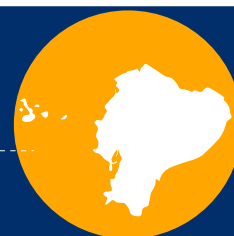
Más allá de su contribución al mercado laboral las personas migrantes aportan al consumo de los territorios incrementando la demanda agregada, el consumo local, pago de servicios públicos y generación de tributos.

Emprendimiento e innovación:

Gran parte de la población migrante opta por emprender, de hecho, los migrantes crean más empresas en comparación con la población local, dichos negocios se traducen en fuentes empleo, no solo para los migrantes, sino también para los ciudadanos del territorio de acogida, apoyando así al crecimiento de la economía local. En este sentido es importante fomentar las oportunidades de desarrollo que brinda la movilidad humana.

¡Súmate, sé parte de la solución!

Contratación equitativa



¿Qué es la contratación equitativa?

Por el momento, no existe una definición internacionalmente admitida para este término. Sin embargo, se entiende como la contratación que se realiza en el marco de la ley, en coherencia con las normas internacionales del trabajo y respetando, a su vez, los derechos humanos de todas las personas trabajadoras, sin discriminación basada en el género, la etnia o la condición nacional y/o jurídica.¹

Elementos de la contratación equitativa²

1. Cumplimiento de la legislación nacional alineada a las normas internacionales del trabajo

2. Aplicación efectiva de las disposiciones de contratación equitativa por parte de los gobiernos.

3. Respeto de los derechos humanos.










4. Protección de la población vulnerable, evitando la exposición a situaciones de explotación o abuso.

5. Gratuidad, que implica el no cobro de contratación y gastos conexos a las personas trabajadoras.

Importancia de los procesos de contratación equitativa³

La contratación equitativa suprime la aplicación de prácticas de contratación abusivas, que impiden que los trabajadores tengan acceso a un trabajo decente, incluidas las personas en movilidad humana. Estas prácticas dejan a los trabajadores en situaciones de desprotección, y en riesgo de ser víctimas de trabajo forzoso y trata de personas. En este contexto, las trabajadoras, incluyendo aquellas migrantes y las que se dedican a labores domésticas, se enfrentan a un mayor riesgo de explotación.

A continuación, se enumeran las prácticas más comunes que deben ser evitadas:

 Amenazas e intimidación	 Cobro de comisiones de contratación a población migrante.	 Engaño respecto a los contratos y condiciones de trabajo.
 Falta de información sobre las condiciones de trabajo	 Procesamiento de documentación falsa que facilite la contratación de personas en movilidad humana víctimas de trata y/o tráfico ilícito de esta población	 Restricción de la libertad de movimiento y retención de documentación de identidad.
 Violencia física, sexual y emocional e intimidaciones	 Trabajo infantil.	 Falta de supervisión del proceso de contratación y/o las condiciones laborales.

¹ *Caja de Herramientas para la Formación - Establecer procesos de contratación equitativos. Módulo 1: ¿Por qué la contratación equitativa es importante? (OIT-CIF).* Miércoles, 11 de agosto del 2021. Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_733803/lang-es/index.htm

² Ídem

³ *El costo de la coacción: Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Informe del director general a la Conferencia Internacional del Trabajo, 98.a reunión. (OIT). 2009.* Disponible en: https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay?vid=41ILO_INST:41ILO_V1&search_scope=ALL_ILO&tab=Everything&docid=alma994332543402676&lang=es&context=L



Además de la contribución de las personas trabajadoras migrantes al desarrollo de las economías de los países de destino, la existencia de políticas que favorecen la contratación equitativa en el mercado laboral junto con el esfuerzo articulado con los actores relevantes para explorar marcos legales y crear un entorno laboral seguro y acogedor⁴, lleva a las personas migrantes a ser agentes de su propio desarrollo y de sus familias.

Principios y directrices de la OIT para la contratación equitativa

La OIT desarrolló los principios y las directrices para la contratación equitativa, derivados de las normas internacionales del trabajo y otros instrumentos relacionados, mismos que fueron adoptados en el año 2016 por la Reunión tripartita de expertos⁵. A su vez, estos lineamientos fueron complementados con la definición de comisiones de contratación y gastos conexos en 2018.⁶

El objetivo de estos principios y directrices es guiar a los gobiernos, legisladores, servidores públicos e interlocutores sociales inmersos en la contratación, así como impulsar, promover y favorecer procesos de contratación equitativa a favor de todas y todos los trabajadores.

A continuación, se resumen los 13 principios generales:

1. *Respetar y proteger los derechos humanos.*
2. *La contratación debe responder a las necesidades del mercado de trabajo.*
3. *Aplicar las leyes y las políticas sobre empleo y contratación a todas las personas trabajadoras.*
4. *Contemplar las políticas sobre eficiencia, transparencia y protección de las personas trabajadoras.*
5. *Regulación clara y transparente.*
6. *Respetar las leyes, normas y convenios entre los países de origen, tránsito y destino con respecto a la contratación transnacional.*

⁴ *Colaborar con los empleadores en la contratación de personas refugiadas. El plan de acción multi-actor de 10 puntos para empleadores, personas refugiadas, gobiernos y la sociedad civil. (OCDE y ACNUR). 2018. Disponible en: https://www.acnur.org/publications/pub_liveli/5cd334ed4/colaborar-con-los-empleadores-en-la-contratacion-de-personas-refugiadas.html*

⁵ *Informe para la discusión en la Reunión tripartita de expertos sobre principios y directrices prácticas relativos a la contratación equitativa. MEFR/2016. (OIT). Miércoles, 07 de septiembre de 2016. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---pro-trav/---migrant/documents/meetingdocument/wcms_509528.pdf*

⁶ *Informe final: Reunión tripartita de expertos sobre la definición de las comisiones de contratación y gastos conexos. MERFRC/2018/5. (OIT). Viernes, 16 de noviembre de 2018. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---pro-trav/---migrant/documents/meetingdocument/wcms_675964.pdf*



7. *No cobrar ni imponer comisiones o gastos conexos de contratación a las y los trabajadores.*
8. *Especificar las condiciones de empleo de una manera clara, verificable y fácil de comprender.*
9. *Las personas trabajadoras deben aceptar las condiciones de contratación de manera voluntaria, libre de engaño y coacción.*
10. *Acceso a la información sobre derechos y condiciones de trabajo de forma gratuita.*
11. *Libertad de movimiento de las y los trabajadores.*
12. *Libertad para poner fin a la relación de trabajo y, para las personas trabajadoras migrantes, regresar a su país.*
13. *Acceso a la justicia y a mecanismos de reclamación sin importar su condición jurídica dentro del Estado.*

Estos principios y directrices aplican a:

- Todos los trabajadores y trabajadoras, sin distinción de sexo, incluyendo a las personas trabajadoras migrantes.
- Todos los procesos de contratación nacional y transnacional, sea que se realicen de manera directa por los empleadores o por las agencias públicas y/o privadas de empleo.
- Todos los sectores de la economía.

Contratación equitativa y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

La contratación equitativa, en línea con la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, es un medio para la consecución de los ODS con énfasis en los que buscan promover la igualdad de género (ODS 5), lograr el trabajo decente (ODS 8) equitativa.

Contratación equitativa



Relación entre los ODS y la contratación equitativa



5.1

Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo

5.2

Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación

8.5

De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

8.7

Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas

8.8

Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

10.7

Facilitar la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas, incluso mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas.

10.c

De aquí a 2030, reducir a menos del 3% los costos de transacción de las remesas de los migrantes y eliminar los corredores de remesas con un costo superior al 5%.

Crear asociaciones inclusivas.



1



Marco normativo para la contratación de personas en situación de movilidad humana en Ecuador





El Código del Trabajo (CT) no hace referencia específica a las y los trabajadores migrantes y aunque esto puede considerarse una ausencia en cuanto al enfoque de movilidad humana, también debe interpretarse en el sentido de que todas las personas trabajadoras tienen los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Los artículos 1, 2, 3 y 4 del CT establecen que el trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita de su elección; 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.

Finalmente, es importante señalar que los derechos del trabajador son irrenunciables y que será nula toda estipulación en contrario.

En este sentido, la Constitución y el Código del Trabajo mantienen únicamente la definición de trabajador, sin realizar ninguna discriminación sobre su nacionalidad, por lo tanto, dichos cuerpos normativos protegen y amparan a todos los trabajadores que laboran en el territorio ecuatoriano.

De todas formas, la Ley de Movilidad Humana sí norma el control de la situación de las y los trabajadores migratorios. El artículo 132 dice:

- *Las entidades competentes en materia laboral controlarán que las instituciones públicas y empresas privadas garanticen los derechos laborales de las personas extranjeras en el Ecuador.*
- *El ministerio rector del trabajo emitirá la normativa necesaria para el control y sanción por el incumplimiento de los derechos de las personas en movilidad humana establecidos en la Constitución y la ley.*
- *De conformidad con el artículo 542 numeral 4 del Código de Trabajo, corresponde a las Direcciones Regional del trabajo “dar normas generales de acción a los inspectores del trabajo e instrucciones especiales en los casos que demanden su intervención”.*
- *La Inspección del Trabajo tiene inspectores con jurisdicción provincial. De acuerdo con el artículo 545, del Código de Trabajo, las atribuciones de los Inspectores del Trabajo son:*
 - Cuidar de que en todos los centros de trabajo se observen las disposiciones sobre seguridad e higiene de los talleres y más locales de trabajo.
 - Cuidar de que se respeten los derechos y se cumplan las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores;
 - Efectuar visitas a los lugares de trabajo

- Cerciorarse, por los medios conducentes, tales como la revisión de documentos y registro de las empresas, la interrogación al personal de los establecimientos sin presencia de testigos, etc., del cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias referentes al trabajo y hacer constar sus observaciones en los informes que eleven a sus respectivos superiores jerárquicos.
- Conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de estos y notificar los desahucios, de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este código.
- Intervenir en las comisiones de control.
- Imponer multas de acuerdo con las normas del Código del Trabajo.
- Las demás conferidas por la ley y los convenios internacionales ratificados por el Estado.

La Inspección del Trabajo juega una función social muy importante:

Tiene la responsabilidad de promover y asegurar que la legislación laboral sea aplicada adecuadamente en los sitios de trabajo. Esta función resulta primordialmente en una efectiva protección de los derechos de los trabajadores, así como en relaciones de trabajo armoniosas en un ambiente productivo que contribuya con un desarrollo económico y social equilibrado y sostenible.

El Acuerdo Ministerial MDT-2016-0303 sobre las normas generales aplicables a las inspecciones integrales del trabajo en su artículo 1 determina

Regular y establecer los procedimientos a aplicarse en las inspecciones integrales que serán realizadas por los Inspectores del Trabajo y Directores Regionales del Trabajo respecto a las obligaciones laborales que tienen los empleadores del sector privado en relación a: trabajo infantil; grupos de atención prioritaria; seguridad y salud en el trabajo; y, todas aquellas determinadas en el Código del Trabajo y los Acuerdos Ministeriales correspondientes

En el ámbito administrativo, la Inspección del Trabajo es la cara del Estado, su objeto de es garantizar el derecho al trabajo decente, en condiciones de seguridad, mediante el efectivo control del ordenamiento jurídico.

- El interés de la Administración Pública en el seguimiento directo de los temas laborales.
- La rapidez y gratuidad del proceso administrativo en relación con el judicial, e incluso la vinculación más inmediata en la denuncia por parte de los representantes sindicales.

7.- Ministerio del Trabajo, Manual de Formación el rol de la inspección del trabajo en la protección de trabajadoras y trabajadores en contextos de movilidad humana, p. 87.

Ministerio del Trabajo, Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0303, publicado en el Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 937 de 3 de febrero de 2017.

- La capacidad de la inspección de prevenir, informar, educar y actuar, sin usar siempre la represión o la sanción, evitando conflictos en su origen y solucionando problemas laborales de facto, sin esperar la existencia de una sentencia judicial.⁸

De la eficacia de los procesos de inspección y de la protección de los derechos laborales, depende el respeto y salvaguardia de los derechos humanos de los trabajadores en general y muchas veces de colectivos en condiciones de vulnerabilidad que puedan ser o están siendo explotados humanamente.

1.2 Tipo de contrato para personas extranjeras en Ecuador



El contrato de trabajo es el convenio por el cual una persona se compromete con otra a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por acuerdo entre las partes que, en el Ecuador, no puede ser menor al Salario Básico Unificado vigente.

El Ministerio de trabajo pone a disposición los modelos/plantillas de contrato, en la sección *Trabajo de Empleo – Plantillas de Contratos*, alojados en el siguiente enlace:
<https://www.trabajo.gob.ec/biblioteca/>

Características del contrato de trabajo:

- Genera un vínculo de dependencia o subordinación jurídico – económica.
- Se desempeña un trabajo bajo una orden impartida.
- A cambio se recibe una remuneración de forma mensual o quincenal.
- Existe un horario y un lugar específico para realizar el trabajo delegado.

En base a lo estipulado en los Arts. 8, 14, 15, 16, 16.1 y 17 del Código del Trabajo en concordancia con lo establecido en los Acuerdos Ministeriales MDT-2020-132, MDT-2020-220, MDT-2020-221, MDT-2020-222, MDT-2020-223 y MDT-2020-286, se puede celebrar cualquier tipo de contrato de trabajo de todos aquellos que permite la legislación ecuatoriana.

Elementos comunes de las modalidades contractuales:

- ✓ Estabilidad laboral.
- ✓ Remuneración justa y pago de beneficios sociales.
- ✓ Diversidad de trabajos formales.
- ✓ Jornadas y días de descanso: parciales u ordinarias, continuas o discontinuas; y, consecutivas.
- ✓ Derecho a liquidación laboral y demás beneficios sociales por el tiempo trabajado.

8.- *Ministerio del Trabajo, Manual de Formación el rol de la inspección del trabajo en la protección de trabajadoras y trabajadores en contextos de movilidad humana, p. 79.*



Para el efecto, el Ministerio del Trabajo emitió el Instructivo para el control del ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores migrantes extranjeros de la República del Ecuador⁹, contenido en el Acuerdo Ministerial 6 de 2018 del Ministerio del Trabajo. El artículo 1 señala su objeto:

(...) Verificar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores migrantes extranjeros en la República del Ecuador a través del registro y control de los trabajadores, tanto en el sector público, como en el sector privado, para en el ejercicio de la autoridad laboral de control, verificar el cumplimiento de los derechos laborales que de dichas relaciones se derivan de la legislación vigente.

El artículo 3 del Instructivo exige a las y los empleadores a llevar un registro pormenorizado de todas las personas trabajadoras y su control le corresponde a las Inspectorías bien sea en inspecciones aleatorias como focalizadas. Los datos de registro obligatorio son:

1. *Identificación del trabajador: nombres y apellidos*
2. *Edad*
3. *Estado civil*
4. *Dirección domiciliaria del trabajador*
5. *Correo electrónico del trabajador*
6. *Nacionalidad*
7. *País de origen*
8. *Número de pasaporte o documento de identidad y tipo de visa*
9. *Ocupación (cargo) que va a ocupar el extranjero, claramente especificado y con el detalle de funciones a realizar en el desempeño del mismo*
10. *Remuneración que percibirá el trabajador extranjero*
11. *Plazo de vigencia del contrato*
12. *Lugar de trabajo, con especificidad de la dirección*
13. *Horario de trabajo, especificando las jornadas y días a laborar.*

El mismo cuerpo legal, en el artículo 6, atribuye a las Inspectorías la potestad de multar a las y los empleadores por la no afiliación de las o los trabajadores migratorios al seguro social obligatorio y por el no pago de al menos el salario básico unificado; y, el artículo 7, establece los montos de tales multas.

9.- *Ministerio del Trabajo, Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0006, publicado en el Registro Oficial No. 184 de 20 de febrero de 2018.*

Además, agregó a los mecanismos de verificación de las Inspectorías a las Inspecciones Aleatorias, que consiste en (Art. 9):

9.1.- El control del cumplimiento de los derechos de los trabajadores extranjeros mediante la práctica de inspecciones que podrán ser realizadas en cualquier momento de manera aleatoria de conformidad con la base de datos que tiene esta Cartera de Estado.

9.2.- Además, el proceso de verificación de inspección aleatoria se aplicará cuando exista vulneración de derechos respecto a trabajo infantil, grupos de atención prioritaria, seguridad y salud en el trabajo.

Toda esta normativa es propicia para que el Estado cuente con herramientas en la garantía de los derechos de un colectivo que, por sus condiciones particulares, puede verse en situación de discriminación.

Cuestiones importantes

Para la actividad de las inspectoras e inspectores del trabajo todos los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo resultan vinculados en mayor o menor medida, pues debe entenderse a la normativa internacional como un todo integrado que gira alrededor de la mayor obligación de los Estados que es el respeto, protección y garantía de los derechos humanos.

Lo que debe quedar sentado es que en las funciones de la inspección del trabajo no es posible realizar control migratorio de la trabajadora o trabajador y mucho menos poner en conocimiento de las autoridades administrativas o judiciales una posible condición irregular en cuanto a la documentación de la persona migrante.

La inspección del trabajo debe poner en conocimiento de las autoridades las infracciones administrativas o judiciales, bien la cometa el empleador o cualquier otra que abuse de la condición del migrante, puesto que las atribuciones de la inspectoría deben velar por el cumplimiento de las normas laborales y los derechos humanos.

1.4 Condiciones para la contratación laboral de personas extranjeras



Sector público:

El Ministerio del Trabajo, con base en sus competencias y en consideración de los principios de eficacia, eficiencia, calidad y más principios que rigen a la Administración Pública, emitió el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-130, de 16 de abril de 2021, mediante el cual se regula el proceso de emisión de Autorización Laboral para personas extranjeras que ingresen a laborar en calidad de servidores públicos, en cumplimiento de los requisitos dispuestos en el artículo 5 de la Ley Orgánica de Servicio Público; 3 y 4 de su Reglamento General, cuyo ámbito de aplicación es de obligatorio cumplimiento para las instituciones públicas a nivel nacional determinadas en el artículo 3 de la LOSEP, recayendo su competencia en la Dirección de Empleo y Reconversión Laboral.

El mencionado Acuerdo Ministerial establece el procedimiento administrativo para la obtención de dicha Autorización Laboral. La responsabilidad de registro de la persona extranjera y la generación de la solicitud en el Sistema de Migraciones Laborales del Ministerio del Trabajo son exclusivas de la Unidad de Administración de Talento Humano de cada institución requirente.

Las modalidades contractuales en las que las personas extranjeras pueden ejercer su servicio, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos en la normativa mencionada, son nombramientos permanentes, nombramientos provisionales, nombramientos de libre remoción, nombramiento a plazo fijo, contratos de servicios ocasionales, contratos civiles de servicios profesionales y técnicos especializados.

Sector privado:

A partir del 17 de abril de 2015 por reforma expresa del Art.39 de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, se derogó el artículo 560 del Código del Trabajo, el cual disponía que el Ministerio del Trabajo emita la autorización para el trabajador extranjero que ingresen a laborar en el sector privado, por lo que desde entonces esta Cartera de Estado no tiene competencia para extender permisos o registros sobre las actividades bajo este régimen laboral.

Se interpreta que, a partir del 2015 el Ministerio de Trabajo no tiene la competencia ni obligación de emitir una autorización laboral para que el trabajador extranjero pueda ingresar a laborar en el sector privado.

1.5

Remuneración de los trabajadores extranjeros



En relación con la remuneración de los trabajadores extranjeros, indistintamente de su nacionalidad o de su condición jurídica, no existe ninguna normativa que establezca algún requisito o parámetro a cumplir, además de los aplicables a las personas ecuatorianas como la remuneración mínima vital en el año 2022 que es de 425 dólares americanos.

Para efectos del correcto uso de la información, se debe tomar en cuenta que el valor del salario básico unificado se modificará en función de los incrementos anuales o periódicos que establezca el Gobierno Central.

Las aportaciones a la Seguridad Social y demás beneficios de ley se pagarán sobre la jornada y remuneración acordada con el trabajador.

1.6 Marco normativo para la contratación de personas extranjeras en Ecuador



La Constitución de 2008 es fundamental para el respeto, protección y garantía de los derechos de las personas en movilidad en Ecuador. Desarrolla suficiente normativa sobre principios, derechos y gobernanza de la movilidad humana. El enfoque es garantista de los derechos humanos de las personas migrantes. La protección de los derechos de movilidad tiene su fundamento en los principios de ciudadanía universal y la libre movilidad de las personas.

El artículo 9 de la Carta Magna, garantiza el principio de igualdad para las personas en movilidad humana al señalar que *“las personas extranjeras que se encuentren en el territorio ecuatoriano tendrán los mismos derechos y deberes que las ecuatorianas, de acuerdo con la Constitución”*.

El principio de igualdad se complementa con el artículo 11 del mismo cuerpo normativo que en el numeral 2 señala: *“Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades”*. Añade que nadie podrá ser discriminado, entre otras razones, por el lugar de nacimiento o por su condición migratoria.

Con estos antecedentes, tal como se señaló en el apartado anterior el Código del Trabajo no hace referencia específica a las y los trabajadores migrantes, consecuentemente todas las personas trabajadoras en el territorio ecuatoriano tienen los mismos derechos, deberes y oportunidades.





2



Oferta de servicios
para el fortalecimiento
de la **vinculación laboral**



Se presenta a continuación la oferta detallada de servicios que se enfocan en brindar soluciones a los empleadores en los procesos de vinculación laboral de población en situación de movilidad humana y población local.

En esta sección, la **Corporación de Promoción Económica CONQUITO**, el **Programa Sin Fronteras**, el **Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo** y el **Ministerio del Trabajo** presentan una oferta complementaria de servicios para el fortalecimiento de los procesos de vinculación laboral, a partir de la implementación de programas, rutas de formación, certificación, metodologías para el acercamiento de la oferta y demanda laboral, así como, el uso de plataformas para el reclutamiento y selección de perfiles.

Los servicios que se presentan a continuación están destinados a los siguientes actores:



Empleadores

Hace referencia a todas las entidades, empresas públicas y privadas que generan procesos de contratación.

Buscadores de Empleo

Hace referencia a las personas en situación de movilidad humana y población de acogida que constituyen la oferta laboral y se encuentran en búsqueda de empleo en el Ecuador.

Gestores

Hace referencia a entidades o equipos técnicos que trabajan en el eje del fortalecimiento de procesos para la vinculación laboral en el Ecuador. Son los encargados de la gestión de empleabilidad, por medio de una efectiva concertación empresarial; identificará y gestionará las necesidades de los distintos sectores, y propician el acercamiento entre la oferta y demanda laboral, que previamente ha sido fortalecida mediante capacitaciones en habilidades blandas y técnicas.



Oferta de servicios y metodologías para la vinculación laboral

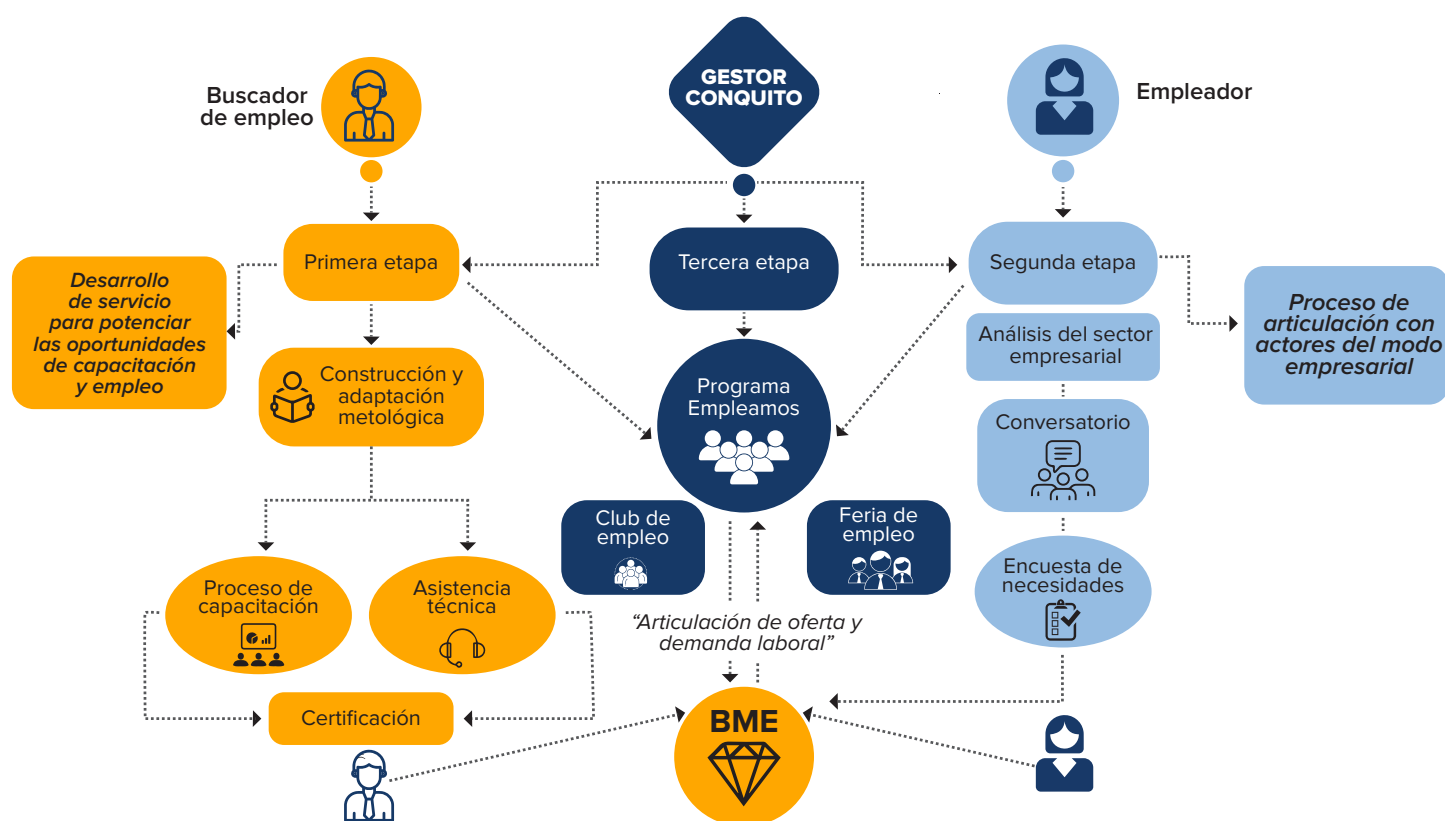
A continuación, se detallan la oferta de servicios y metodologías aplicadas para el soporte en procesos de contratación del talento humano. El objetivo es visibilizar como los Gestores generan procesos efectivos para brindar soluciones en procesos de empleabilidad, a partir de la estructuración de actividades específicas y de alto impacto tanto para el Buscador de Empleo, como el Empleador, las cuales coadyuven en la incorporación de acciones frente a temas de capacitación a demanda, validación de certificados, vinculación laboral, apoyo en el reclutamiento y preselección de candidatos, que conlleve en la contratación de personal.

Por otra parte, se enfatiza en la importancia de la generación de espacios de diálogo y actividades enfocadas para el desarrollo y fortalecimiento de los distintos perfiles de los beneficiarios, así también, se busca sensibilizar al Empleador en cuanto al reclutamiento de personas en situación de movilidad humana.

La presente metodología consta de 3 etapas, en las que el Gestor, el Empleador y el Buscador de Empleo, se articulan por medio de actividades específicas, que les permite fortalecer procesos y perfiles, en donde el Gestor interactúa de forma transversal, cuyos resultados se articulan en:

- Formación y capacitación de los Buscadores de Empleo a demanda del Empleador
- Ajuste de candidatos con el perfil del cargo.
- Procesos para cargos básicos, administrativos, profesionales y masivos.
- Gestión de los procesos de reclutamiento, filtro, preselección y presentación de mejores perfiles.
- Uso de plataformas online para la articulación de oferta y demanda laboral.
- Creación de espacios de concertación empresarial, para articular la oferta y demanda laboral.
- Realizar seguimientos que permitan evidenciar personas contratadas o nuevas oportunidades que conlleven la creación de otros productos.

Gráfico 1: Ruta para el soporte en procesos de vinculación laboral:
Fuente y elaboración: CONQUITO – EIP USAID WOCCU, 2022.



La metodología de empleabilidad está conformada por tres etapas:

La primera etapa se presenta las actividades que el Gestor de Empleo realizará para la adaptación y desarrollo de metodología que se empleará para identificar, registrar y/o fortalecer las competencias a través de capacitaciones, así como el proceso de acompañamiento técnico a los Buscadores de Empleo, esto a fin de consolidar la demanda laboral del DMQ mediante la Bolsa Metropolitana de Empleo (BME) "Labora UIO".

La segunda etapa plantea los esfuerzos realizados por el Gestor en articulación con los Empleadores para concertar la oferta laboral del DMQ a través de espacios de diálogo e identificación de necesidades en temas de capacitación y reclutamiento de personal; así como la inclusión de estos en la BME.

La tercera etapa busca generar la concertación entre oferta y demanda laboral mediante tres mecanismos como son:

- 1) el Programa EMPLEAMOS,
- 2) las ferias de empleo y
- 3) la Bolsa Metropolitana de Empleo

Los cuales se aplicarán de conformidad a las necesidades puntuales del mercado laboral generando un nexo entre el Buscador de Empleo y Empleador.

2.1.1

Primera etapa: desarrollo de servicios para potenciar las oportunidades de capacitación y empleo

Articulación de Gestor CONQUITO - Buscador de Empleo



Gráfico 2. Metodología para soporte en procesos de vinculación laboral – Etapa 1

Fuente y elaboración: CONQUITO – EIP USAID
WOCCU, 2022.

En la **primera etapa** de la metodología de empleabilidad se presenta al Gestor CONQUITO como el actor principal del desarrollo y adaptación de la metodología de Vinculación Laboral, que genera procesos de capacitación mediante talleres y acompañamiento técnico para el Buscador de Empleo, con la finalidad de que este pueda certificarse y registrarse en la Bolsa Metropolitana de Empleo.

GESTOR CONQUITO EN LA CONSTRUCCIÓN Y ADAPTACIÓN DE LA METODOLOGÍA PARA SOPORTE EN PROCESOS DE VINCULACIÓN LABORAL

El Gestor está a cargo del desarrollo y adaptación de la metodología de empleabilidad enfocada a la población en condición de movilidad humana y comunidades de acogida/local, definidas por las instituciones interesadas.¹⁰

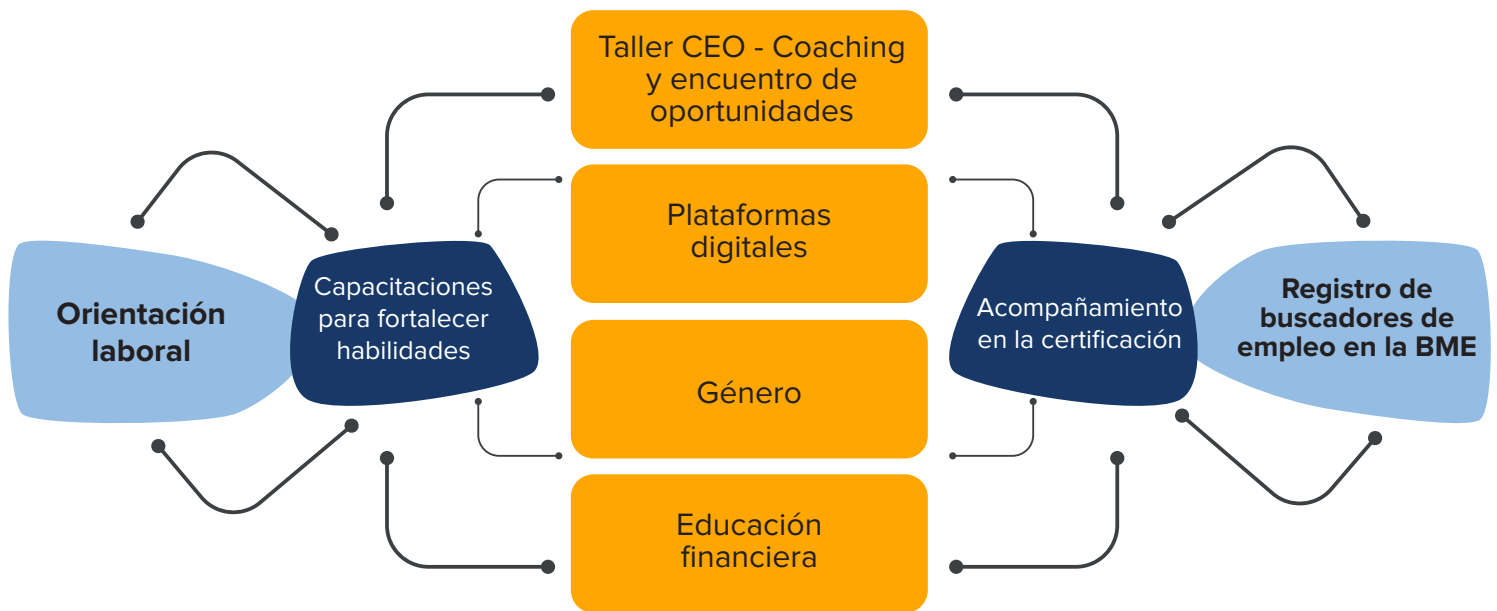
Esta metodología centra su actividad en generar y fortalecer las habilidades del ser, adquisición, actualización de nuevos conocimientos y desarrollo de conocimientos técnicos acorde a su perfil, por medio de la capacitación y acompañamiento técnico permanente para la obtención de certificados de cursos en diferentes modalidades (presenciales – virtuales) que son validados por CONQUITO, con los cuales permitan al Buscador de Empleo fortalecer su perfil profesional y contar con una hoja de vida más atractiva para el mercado laboral.

GESTOR CONQUITO EN ARTICULACIÓN CON EL BUSCADOR DE EMPLEO

En esta etapa de la metodología para el soporte en proceso de vinculación laboral se encuentra el proceso de formación para el Buscador de Empleo. A partir de sesiones de capacitación, cursos online, certificación y acompañamiento técnico, el Gestor se encuentra a cargo de construir o adaptar la ruta de aprendizaje en función de la demanda del Empleador. A partir de los requerimientos del cargo se identifican las temáticas que serán impartidas en sesiones de capacitación, y a su vez, los cursos que el buscador de empleo deberá tomar para certificarse y fortalecer sus conocimientos y perfil.

10.- Hace referencia al contexto que como ejemplo se realizó un nexo entre CONQUITO y EIP USAID - WOCCU

Gráfico 3. Ruta de aprendizaje del participante
Fuente y elaboración: CONQUITO – EIP USAID WOCCU, 2022.



La capacitación en la metodología de soporte en procesos de Vinculación Laboral es un espacio en el cual se guía y asesora al Buscador de Empleo para fortalecer sus habilidades blandas y técnicas, de acuerdo con cada perfil, para así proporcionar herramientas para mejora de oportunidades laborales frente a la búsqueda de empleo.

El Buscador de Empleo se capacita en las siguientes temáticas:

1.- Taller de capacitación Coaching Encuentro de Oportunidades – CEO: permite al Buscador de Empleo desarrollar las habilidades blandas, desde el enfoque actitudinal y comportamental, junto a diversos contenidos que permiten que los usuarios y las usuarias, al concluir de la jornada, cuenten con nuevas alternativas para el empleo.

2.- Taller de Plataformas digitales: Con el apoyo de la plataforma online “Capacítate para el Empleo”, en convenio con el Instituto Tecnológico de Monterrey y Claro-Ecuador, se cuenta con 300 cursos en diferentes campos de aprendizaje, se desarrolla el taller de capacitación en Plataformas Digitales, en el que se comparte al Buscador de Empleo el acceso a la plataforma, las categorías de cursos y como ejemplo la ejecución de uno de los cursos que presentan, con el fin de que el Buscador de Empleo pueda acceder y buscar los cursos acorde a su perfil.

3.- Taller de Género: Esta capacitación se dicta con el objetivo de evitar comportamientos y situaciones que propicien desigualdad de la identificación, entendimiento y descripción de diferencias de género y como estas generan desigualdad en el sector poblacional y en su desarrollo en la sociedad.

4.- Taller de Educación financiera: A través de esta capacitación se busca desarrollar en la ciudadanía capacidades que le permita administrar correctamente el dinero y generar una cultura del ahorro y consumo responsable.



Cabe mencionar que tanto el taller de género como de educación financiera son basados en las metodologías transferidas a través del **Proyecto de Inclusión Económica USAID – WOCCU** como parte de sus objetivos de implementación.

Para finalizar la capacitación de Vinculación Laboral, se elaboran los certificados de las personas participantes que culminaron el proceso. El Buscador de Empleo accede a la validación, por parte de CONQUITO, de los certificados obtenidos¹¹ a través de la plataforma “Capacítate para el Empleo”. CONQUITO es la única entidad que puede validar estos certificados¹².

Posterior al fortalecimiento de habilidades y asistencia técnica, las personas participantes tienen la oportunidad de registrarse en la Bolsa Metropolitana de Empleo, para tener un acercamiento con las ofertas laborales publicada a través de este portal.

Una vez que el Buscador de Empleo ha realizado su capacitación en las aristas antes detalladas, se proporciona el acompañamiento para su registro en la Bolsa Metropolitana de Empleo, con la finalidad de que este pueda acceder a las vacantes de empleo publicadas en el portal. A continuación, se profundiza la funcionalidad y registro en la BME.

BOLSA METROPOLITANA DE EMPLEO CONQUITO - BME



Gráfico 4. Bolsa de Empleo Labora UIO
Fuente y elaboración: CONQUITO EIP USAID WOCCU, 2022.

La Bolsa Metropolitana de Empleo es un servicio sin costo, ofertado por el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, a través, de la Corporación de Promoción Económica CONQUITO que, destinada a articular la oferta y demanda laboral de las empresas, del Distrito Metropolitano de Quito - DMQ. Es importante mencionar que la plataforma está adecuada para generar alianzas con otras ciudades y provincias en un marco de cooperación y fortalecimiento de los procesos de vinculación laboral.

11.- Se realiza un acompañamiento personalizado para que las personas sepan cómo obtener los certificados en la plataforma.

12.- El convenio con el Instituto Tecnológico de Monterrey y Claro-Ecuador, da la atribución a CONQUITO de validar los certificados otorgados a través de la plataforma “Capacítate para el empleo”, esta actividad solo puede ser realizada en el marco del convenio por CONQUITO.

La plataforma de empleo maneja dos servicios, el primero para los Buscadores de Empleo y el segundo para los Empleadores. Además, permite al Gestor manejar una base de datos detallada tanto de la oferta como de la demanda laboral con el fin de realizar análisis y aplicar procesos que permitan fortalecer la vinculación laboral.

CONQUITO con el apoyo del **Proyecto de Inclusión Económica USAID-WOCCU**, ha generado un fortalecimiento de la Corporación de Empleo Metropolitana, con el objetivo que la misma pueda integrar nuevas funciones y componentes que permitan el registro de la población en situación de movilidad humana así como la mejora en su usabilidad interna y administración de información. Las actualizaciones de la Bolsa han sido consideradas tanto para los Buscadores de Empleo como para los Empleadores.



PROCESO DE REGISTRO DE USUARIOS EN LA BOLSA METROPOLITANA DE EMPLEO (BME)

El portal de empleo ofrece el acercamiento directo y aplicación a las ofertas, en base a cada perfil, por lo que es importante registrar la información en los formularios de la bolsa de empleo, que permita obtener hojas de vida atractivas tanto para el Empleador como para el Gestor quien es el administrador de la plataforma.

Por medio del siguiente enlace se puede tener acceso al portal de empleo:

https://bolsaempleo.odoo.com/es_CO/

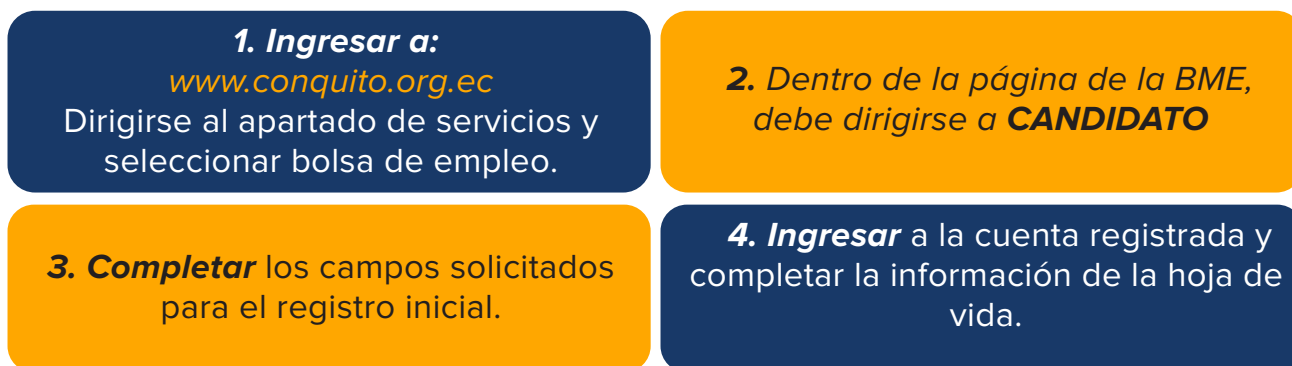


Gráfico 5. Registro de usuario en BME-LABORA UIO
Fuente y elaboración: CONQUITO EIP USAID WOCCU, 2022.

Posterior a la ejecución de esta primera etapa, es importante que el Gestor realice un análisis e identificación de Empleadores que permitan articular las acciones de la metodología de Vinculación Laboral, a desarrollarse en etapas posteriores.

La Bolsa Metropolitana de Empleo es un servicio sin costo, ofertado por la Corporación de Promoción Económica CONQUITO que permite al Buscador de Empleo conocer las nuevas vacantes de empleo publicadas en el Portal por Empleadores del DMQ, a través de notificaciones por correo electrónico. Es así, que podrá acceder a oportunidades de empleo que se ajusten a su perfil profesional.

2.1.2

Segunda etapa: proceso de articulación con actores del tejido empresarial

Articulación Gestor CONQUITO - Empleador



Gráfico 6. Concertación con actores del tejido empresarial del DMQ

Fuente y elaboración: CONQUITO - EIP USAID WOCCU, 2022.

IDENTIFICACIÓN Y CONVOCATORIA DEL SECTOR EMPRESARIAL

1.- Análisis del Sector Empresarial e Investigación del mercado Laboral y Consolidación

Como primer paso de esta etapa el Gestor debe realizar una investigación e identificación de empresas activas en el mercado laboral del DMQ mediante procesos de búsqueda a través de páginas web del país donde se muestran tendencias y proyecciones empresariales, además se considerarán publicaciones en revistas, las cuales contienen información actual de necesidades empresariales.

El objetivo de esta etapa es identificar sectores empresariales a los cuales estará dirigido el Conversatorio Empresarial.

2.- Identificación de empleadores registrados en la BME-LABORA UIO

Una vez identificados los sectores empresariales a los cuales estará enfocado el conversatorio se procede a identificar a través de la Bolsa Metropolitana de Empleo el listado de los Empleadores que se encuentren registrados en el portal y que pertenecen a estos sectores, para ser posteriormente convocados a formar parte del Conversatorio Empresarial.

En caso de haberse identificado Empleadores, en la primera etapa, que no se encuentren registrados en la BME, se procederá a invitarlos a realizar su registro en el portal.

A continuación, se detalla el proceso para realizarlo.

PROCESO DE REGISTRO PARA EMPLEADORES EN LA BME-LABORA UIO



El nuevo Empleador tiene la oportunidad de registrarse en la Bolsa de empleo con la finalidad de tener un acercamiento al perfil profesional del Buscador de Empleo, el cual puede cubrir las vacantes ofertadas. Su registro lo puede hacer ingresando al siguiente enlace:

<http://bolsaempleo.CONQUITO.org.ec/BEWeb/page/contenidoPrincipal.jsf>

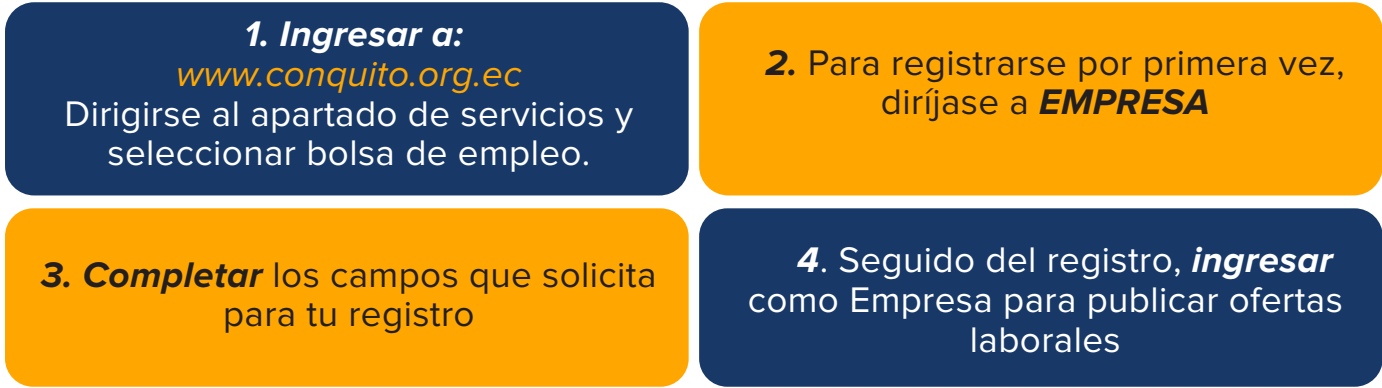


Gráfico 7. Registro de empresas en la Bolsa Metropolitana de Empleo – LABORA UIO
Fuente y elaboración: CONQUITO -- EIP USAID WOCCU, 2022.

El nuevo Empleador tiene la oportunidad de registrarse en la Bolsa de empleo con la finalidad de tener un acercamiento al perfil profesional del Buscador de Empleo, el cual puede cubrir las vacantes ofertadas.

La Bolsa Metropolitana de Empleo es un servicio sin costo que permite a los Empleadores publicar las vacantes disponibles en sus empresas, así como el acceso total al repositorio de hojas de vida de Buscadores activos de Empleo, por tanto, facilita el proceso de reclutamiento al Empleador.

3.- Invitación a Empleadores

Para la convocatoria como primer paso se generarán los contenidos y estrategias comunicacionales que permitan informar a los Empleadores sobre la realización del Conversatorio Empresarial.

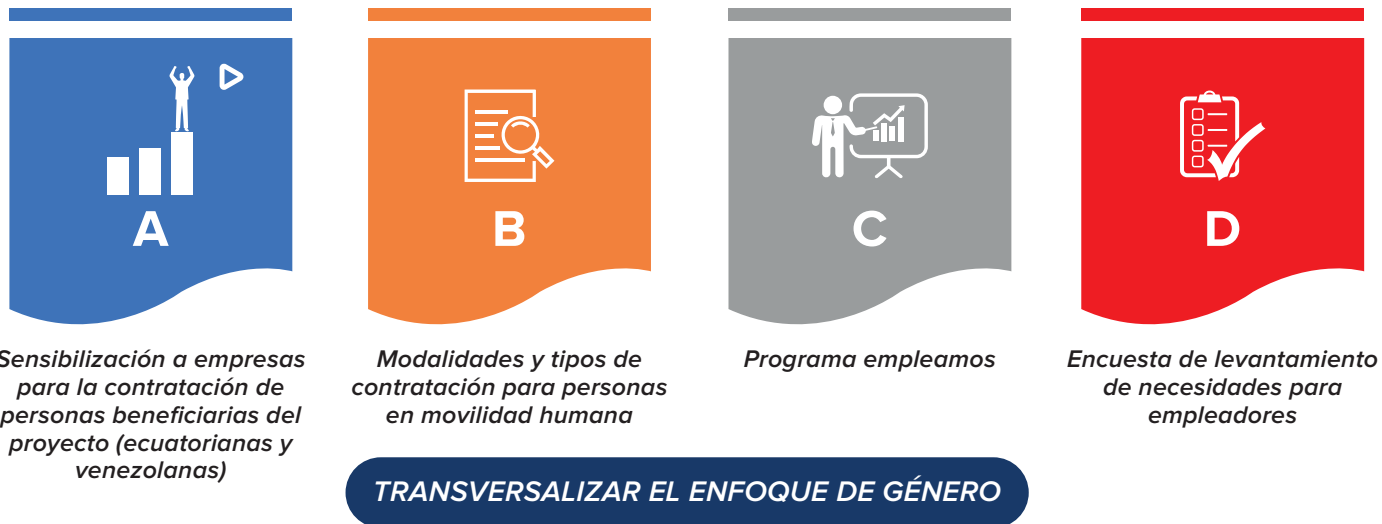
Una vez se cuente con los contenidos comunicacionales se procederá a realizar la invitación a cada uno de los Empleadores que se hubieren identificado en las etapas previas. Así como, a la confirmación de la asistencia de cada uno de estos.

CONVERSATORIO EMPRESARIAL

El conversatorio empresarial es desarrollado por el Gestor con la finalidad de abordar temáticas de sensibilización y difusión de procesos de contratación de personas en movilidad humana, que contribuyan a solventar la demanda laboral y capacitación en habilidades blandas generadas en el Distrito Metropolitano Quito.

El Gestor desarrolla un evento de sensibilización en **temáticas de contratación de población en situación de movilidad humana y acogida para los Empleadores.** En este evento se generan diálogos formales con diversos enfoques, que permita identificar y analizar las nuevas tendencias y oportunidades de capacitación y empleo, contrastadas desde las distintas normativas y crecimiento de la producción de los diferentes sectores productivos e industriales del DMQ. El objetivo de este evento para la metodología de Vinculación Laboral es el levantamiento de información con relación a las posibles vacantes a cubrir por los Empleadores.

Gráfico 8. Metodología conversatorio
Fuente y elaboración: CONQUITO – EIP USAID WOCCU, 2022.



FICHA DE LEVANTAMIENTO DE NECESIDADES

La encuesta de levantamiento de necesidades es una herramienta online elaborada en conjunto por EIP USAID – WOCCU, Sin Fronteras y CONQUITO, que tiene por objeto identificar las oportunidades y necesidades enfocadas a la capacitación específica y reclutamiento de personal a futuro, cuyos resultados permitirán al Gestor diseñar capacitaciones específicas a demanda y la identificación de perfiles idóneos para cubrir las necesidades empresariales.

Posterior a la aplicación de encuestas a los Empleadores del conversatorio, se procede a la sistematización de la información para la detección de necesidades para el Gestor, en este sentido se toma contacto con las empresas que han evidenciado una demanda laboral con el objetivo de programar reuniones de trabajo en las que se presentará un programa que permita brindar apoyo y solución a los procesos de reclutamiento, capacitación y preselección de perfiles. Es así como, se propone al Empleador la implementación del **Programa EMPLEAMOS**.

2.1.3

Tercera etapa: articulación de la oferta y demanda laboral

Gestor CONQUITO: Articulación entre el Empleador y Buscador de Empleo



Gráfico 9. Convergencia de múltiples actores
Fuente y elaboración: CONQUITO – EIP USAID WOCCU, 2022.

La tercera etapa está encaminada a la articulación de la oferta y demanda laboral para lo cual se han identificado dos mecanismos mediante los cuales realizar este enlace; el primero es el Programa EMPLEAMOS y el segundo es la Feria de Empleo, estos mecanismos se desarrollarán a detalle a continuación.

PROGRAMA EMPLEAMOS

Es una metodología instaurada por CONQUITO y desarrollada en cooperación con el Proyecto de Inclusión Económica USAID-WOCCU, con el objetivo de identificar una demanda específica de las empresas (Empleador), y que a través de una metodología ágil se pueda cubrir la necesidad de reclutamiento de personal con una demanda laboral competente, garantizando procesos de contratación laboral efectivos.



Gráfico 10. Metodología Programa EMPLEAMOS
Fuente y elaboración: CONQUITO -- EIP USAID WOCCU, 2022.

La metodología del **Programa EMPLEAMOS** está compuesto por ocho pasos que han sido desarrollados con la finalidad de fortalecer las habilidades técnicas y competencias blandas de los Buscadores de Empleo dependiendo del requerimiento de los Empleadores, tomando como base las rutas de capacitación específicas identificadas en base al perfil requerido por la empresa contratante (Empleador).

A continuación, se describen cada uno de los pasos del Programa EMPLEAMOS:

1.- Identificación de necesidades de contratación y capacitación a demanda

La identificación de necesidades de capacitación y demanda se realiza mediante dos vías: a) la encuesta efectuada en el conversatorio y b) Mediante el requerimiento directo del Empleador, que tiene por objeto identificar las oportunidades y necesidades enfocadas a la capacitación específica y reclutamiento de personal a futuro, cuyos resultados permitirán al Gestor diseñar capacitaciones específicas a demanda y la identificación de perfiles idóneos para cubrir las necesidades empresariales.

2.- Envío del formato de requisición

Al identificar las necesidades de un grupo o sector empresarial, se toma el formato de requisición que fue elaborado por Gestor (CONQUITO), y se envía a la empresa, para identificar información relevante del perfil que el Empleador requiere contratar.

3.- Publicación de la vacante en el portal de la BME-LABORA UIO

Posterior a la recolección de información mediante el formato de requisición, se procede con la publicación de la vacante o vacantes detectadas en el portal de la BME para que los Buscadores de Empleo puedan postularse, además se identifican las competencias blandas y habilidades técnicas que se relacionen con la vacante para aplicar la metodología del Club de Empleo.

De las postulaciones realizadas se procede con la recopilación de hojas de vida, para seleccionar la terna que formará parte del Club de Empleo.

4.- Club de Empleo

Previo a la ejecución del club de empleo se presenta al Empleador la ruta de aprendizaje diseñada conforme a las necesidades planteadas en el formato de requisición.

El Club de Empleo es un evento de capacitación de 4 a 5 días, en el que las personas participantes mejoran sus habilidades técnicas y las competencias blandas.

La implementación del Club de Empleo maneja como componentes transversales:

- Taller de Educación Financiera
- Violencia Basada en Género



Gráfico 11. Ruta de aprendizaje Club de Empleo
Fuente y elaboración: CONQUITO – EIP USAID WOCCU, 2022.

5.- Elaboración de informes y envío al empleador

Posterior a la ejecución del Club de Empleo se procede a la calificación y elaboración del informe de cada uno de los participantes, que recopile todas las particularidades suscitadas en el desarrollo del club.

Este informe contendrá información relevante para el empleador como: • Los participantes con mejor puntuación • Cursos recibidos • Reporte de asistencia a las capacitaciones • Promedio obtenido por cada participante.

6.- Entrega de candidatos idóneos al empleador

Posterior a la elaboración de informes se procede a la detección de la terna de candidatos idóneos, a los cuales el empleador realizará el proceso de entrevista y en caso de que dicho proceso sea efectivo el empleador procederá con la vinculación de la persona a su empresa.

7.- Seguimiento e identificación de colocados

El Gestor realizará un proceso de seguimiento al empleador con la finalidad de determinar si la terna remitida ha sido efectiva y se procedió a la vinculación del personal, si la terna enviada no fue efectiva se remite otra terna en el caso de ser requerida o queda a criterio del Empleador escoger a los siguientes candidatos de la lista remitida por el Gestor.

8.- Seguimiento para identificar necesidades y realizar fortalecimiento

Posterior a la vinculación se realizará el seguimiento post contratación cada tres y seis meses mediante reuniones de trabajo con el empleador con la finalidad de conocer el estado laboral de los contratados y determinar si es pertinente realizar fortalecimiento de habilidades, median sesiones de capacitación grupales para garantizar la retención del capital humano.

A continuación, se presentará información sobre un caso efectivo de implementación del Programa Empleamos en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Jardín Azuayo.

CASO DE ÉXITO EN SOPORTE EN LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL PROGRAMA EMPLEAMOS

Aplicación y gestión del Programa EMPLEAMOS con la Cooperativa de Ahorro y Crédito Jardín Azuayo

En esta sección se presenta la gestión de ofertas de la Cooperativa de Ahorro y Crédito (COAC) Jardín Azuayo, en articulación con el Proyecto de Inclusión Económica USAID – WOCCU y CONQUITO.

En base al acercamiento del Proyecto de Inclusión Económica USAID – WOCCU con la COAC Jardín Azuayo y posteriores a reuniones mantenidas entre personal de CONQUITO y los representantes de la unidad de empleo de la COAC, se identificaron 18 posiciones vacantes, 11 de ellas para el cargo de asistentes de crédito y 7 para cubrir el puesto de cajeros de cooperativa.

En función a la metodología del Programa EMPLEAMOS, se gestionaron las ofertas a partir de los siguientes pasos:



Gráfico 12. Metodología programa empleamos

Fuente y elaboración: CONQUITO – EIP USAID WOCCU, 2022.

Como parte de la retroalimentación del proceso, se recibió base de datos con 98 candidatos quienes fueron capacitados en base al detalle siguiente:

➤ **Cargo de cajeros cooperativos**

Se realizó la capacitación de 49 personas en temas que les permitieron fortalecer las competencias blandas y las habilidades técnicas para el puesto, mismas que hicieron de cada perfil de los postulantes más atractivos tanto para la actual vacante o para futuras.

Previo al análisis se estableció una ruta de aprendizaje online – gratuita, por medio del portal de capacitación “*Capacítate para el empleo*”, con los siguientes cursos:



Gráfico 13. Cursos para cajeros cooperativos
Fuente y elaboración: CONQUITO – EIP USAID WOCCU, 2022.

➤ **Cargo de asistentes de crédito**

Se realizó la capacitación 49 personas quienes mejoraron su perfil, por medio del fortalecimiento de competencias blandas y habilidades técnicas, en función a los siguientes cursos desde el portal de capacitación online “*Capacítate para el empleo*”.



Gráfico 14. Cursos para asistentes de crédito
Fuente y elaboración: CONQUITO – EIP USAID WOCCU, 2022.

Así también se capacitó las 98 personas de ambos grupos en las siguientes competencias blandas:

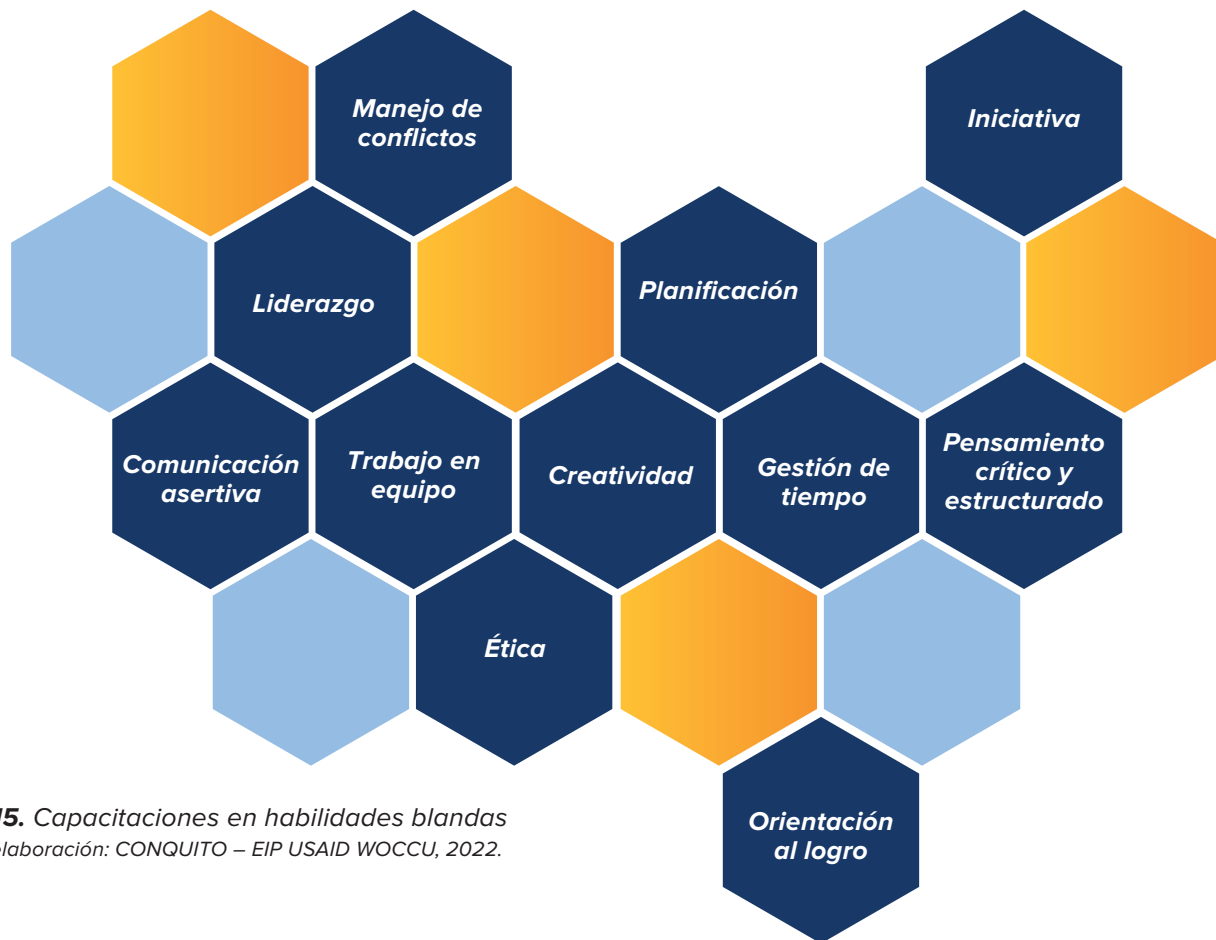


Gráfico 15. Capacitaciones en habilidades blandas
Fuente y elaboración: CONQUITO – EIP USAID WOCCU, 2022.

Adicional a los temas expuestos y en pro de asegurar una efectiva contratación de los referidos, con el apoyo del Proyecto de Inclusión Económica USAID-WOCCU a partir de los procesos de fortalecimiento institucional y transferencia de metodologías, se complementó la capacitación con temas de Educación Financiera y la transversalidad con los contenidos de género.

Con estos antecedentes se envió a la COAC Jardín Azuayo, informes de cada uno de los grupos con los puntajes de cada participante con relación a su asistencia y desarrollo de la ruta de aprendizaje.

Como parte de los resultados de la intervención en la gestión de las ofertas, referidas por la COAC Jardín Azuayo, se colocaron 18 personas entre jóvenes, hombres y mujeres, de las 18 vacantes disponibles en las sucursales de la COAC, ubicadas en el Centro Comercial Quicentro Sur, Agencia de la Magdalena y Agencia de Cotocollao.

*Es importante resaltar, que la COAC Jardín Azuayo eligió implementar un servicio que le brinde soluciones en procesos de contratación del talento humano como lo es el **Programa EMPLEAMOS**. Es importante mencionar que este programa no solo favorece a las personas que se vinculan laboralmente, sino que también permite que todas las personas postulantes (80) puedan fortalecer/actualizar conocimientos y certificarse. Esto permitió potenciar sus perfiles y Hojas de Vida y les brindó mayores oportunidades en el mercado laboral, como resultado, aquellos no vinculados sintieron compromiso de la entidad contratante e interés por fortalecer sus habilidades profesionales.*

Metodología para el Acercamiento de la Oferta y Demanda Laboral FERIA DE EMPLEO

Los espacios de concertación laboral tanto del Programa EMPLEAMOS como la Feria de Empleo permiten gestionar la oferta y demanda laboral, sin embargo, estos poseen una diferencia importante en su ejecución ya que el Programa EMPLEAMOS es un espacio de concertación focalizado a un empleador específico, en el cual se fortalece las habilidades técnicas y competencias blandas de los Buscadores de Empleo, con base en rutas de capacitación específicas para satisfacer las necesidades del empleador para que este realice a posterior un proceso de reclutamiento. Mientras que, la feria de empleo por otra parte concentra a varios Empleadores con muchos Buscadores de Empleo con la finalidad de propiciar un espacio de diálogo.

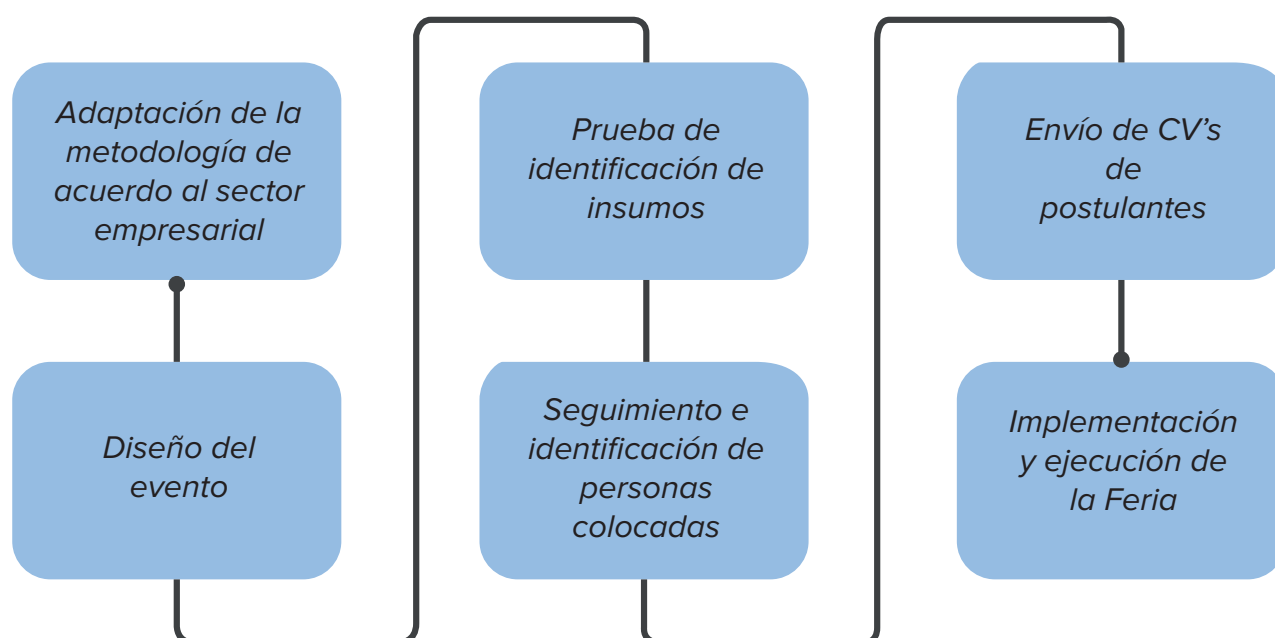


Gráfico 16. Desarrollo de la Feria de Empleo
Fuente y elaboración: CONQUITO – EIP USAID WOCCU, 2022.

La feria de empleo es un espacio de convergencia entre el Empleador y Buscador de Empleo bajo la dirección del Gestor, quien lleva a cabo el desarrollo del evento para reunir a estos actores. Mismo que se puede efectuar bajo modalidad virtual o presencial.

La feria de empleo tiene la particularidad de brindar un acercamiento a la oferta y demanda laboral para que el Buscador de Empleo que no ha podido vincularse laboralmente en las etapas presentadas anteriormente o que hayan sido identificados de las bases de datos de la BME, esto con el objetivo de que el Buscador de Empleo pueda tener un acercamiento a nuevas oportunidades laborales.

Esta guía busca brindarle al Empleador una variedad de las mejores opciones como solución para la contratación de talento humano con base procesos técnicos sincrónicos y asincrónicos, programas y uso herramientas ágiles que permiten generar un soporte efectivo en los procesos de vinculación laboral.

2.2

Programa Sin Fronteras



Dada la complementariedad entre programas para la vinculación laboral entre socios enfocados en empleo, el **Programa Sin Fronteras** se encuentra empleando una metodología de **“Job matching”** para la inserción laboral que consta de cuatro etapas:

1. Clínicas del CV: Taller brindar Vinculación Laboral, cuya metodología es de Multitrabajos-operador de las plataformas de empleabilidad del Programa Sin Fronteras.

2. Fortalecimiento del perfil profesional: en base al diagnóstico realizado, se ofrece capacitaciones para el fortalecimiento de los candidatos, mediante cursos técnicos y habilidades blandas, impartidas por el Instituto Tecnoecuatoriano y avaladas por el mismo y, en algunos casos, el Ministerio del Trabajo.

3. Validación de perfiles profesionales: revisión de los postulantes y validación de sus aptitudes para las vacantes laborales a las que aplican.

4. Direccionamiento de perfiles: una vez que realizada la validación, estos perfiles son direccionados a las empresas que los requieren para cubrir sus diferentes vacantes.



Gráfico 16. Etapas de la metodología “Job matching”

Fuente y elaboración: Sin Fronteras, 2022

Este proceso de “*Job matching*” del Programa Sin Fronteras consiste en generar un banco de perfiles los cuales dejan sus hojas de vida en las bases de datos del programa.

El Programa Sin Fronteras administra los perfiles de los beneficiarios en la plataforma “*Sube tu CV*”; y, por otro lado, con la Bolsa de Empleos, las empresas aliadas suben sus vacantes disponibles, las cuales deben contar con una descripción del cargo, salario, locación y nivel de experiencia requeridos.

Con el soporte de estas dos plataformas, el área de empleabilidad puede dar seguimiento a las postulaciones, y de ser el caso, se procura una conexión de las vacantes disponibles con los perfiles que se ajusten a los requerimientos de la empresa.

Es importante recalcar que desde el Programa Sin Fronteras el propósito es direccionar perfiles capacitados, que cumplan con los requerimientos de las empresas; no obstante, los procesos de contratación o vinculación directa responde exclusivamente a las políticas de reclutamiento de personal de cada empresa.

Este procedimiento busca encausar a las empresas con potenciales empleados por lo que es sumamente importante que los perfiles de los beneficiarios y sus habilidades sean accesibles a los departamentos de talento humano, tomando en cuenta las disposiciones de protección de datos vigentes.

Es importante tomar en cuenta que este proceso de “*Job matching*” permite a los beneficiarios evaluar sus propias habilidades frente a las necesidades de la empresa a la que hayan aplicado identificando brechas de cualificación profesional y las formas de mejora de habilidades disponibles con el Programa Sin Fronteras, que terminarán ayudando a la visibilidad de sus perfiles entre el personal de recursos humanos de las empresas aliadas.

La metodología empleada del proceso de “*Job matching*” comprende las siguientes actividades:



Gráfico 16. Actividades de la metodología Job Matching
Fuente y elaboración: Sin Fronteras, 2022

Este proceso permitirá conectar de mejor manera la oferta con la demanda laboral, y actuar en las capacidades que necesitan ser reforzadas.

2.2.1 Servicios Programa Sin Fronteras

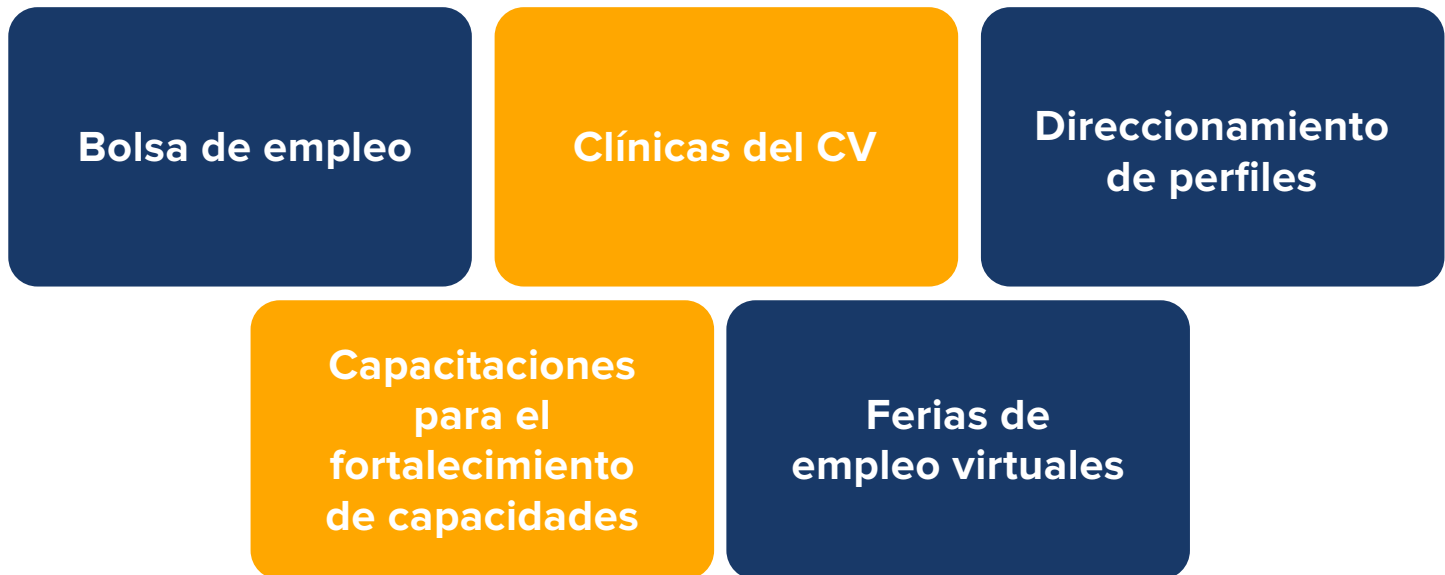


Gráfico 19. Servicios Programa Sin Fronteras
Fuente y elaboración: Sin Fronteras, 2022

Adicionalmente a las iniciativas que tiene el proyecto para fortalecer las alianzas con el sector privado, se han construido grandes alianzas que han permitido consolidar el componente de empleabilidad como son ACNUR, la Agencia de la ONU para los Refugiados.

Asimismo, como resultado de esta alianza se está desarrollando en conjunto, un sello de reconocimiento empresarial para aquellas empresas que promueven iniciativas de inclusión y de inserción laboral de personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo; el cual constituye un producto de la Iniciativa Empresas con Personas Refugiadas junto con Pacto Global Red Ecuador, a la cual el Programa Sin Fronteras apoya.

Otra alianza muy importante para el Programa Sin Fronteras es con la empresa Multitabajos, líder en empleabilidad en la región de América Latina. Esta empresa operativiza las dos herramientas digitales que tiene el proyecto para impulsar la inserción al mercado laboral de las personas en situación de movilidad humana, a cual cuenta con vacantes laborales todos los meses y más de 100 empresas vinculadas. Esta bolsa de empleo se encuentra disponible en el siguiente link:

<https://sinfronterasempleos.hiringroomcampus.com/>

Sube tu CV: Plataforma activa para poder formar parte del banco de perfiles del Programa Sin Fronteras y posteriormente, ser direccionado a una vacante laboral.

Esta plataforma se accede mediante el siguiente link:

https://hiringroom.com/jobs/get_vacancy/618d45cf3a3d0072be286258/candidates/new

Adicionalmente, gracias al apoyo de este importante aliado, se realizan ferias de empleo virtuales, dos veces al año y a nivel nacional.

2.3

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo



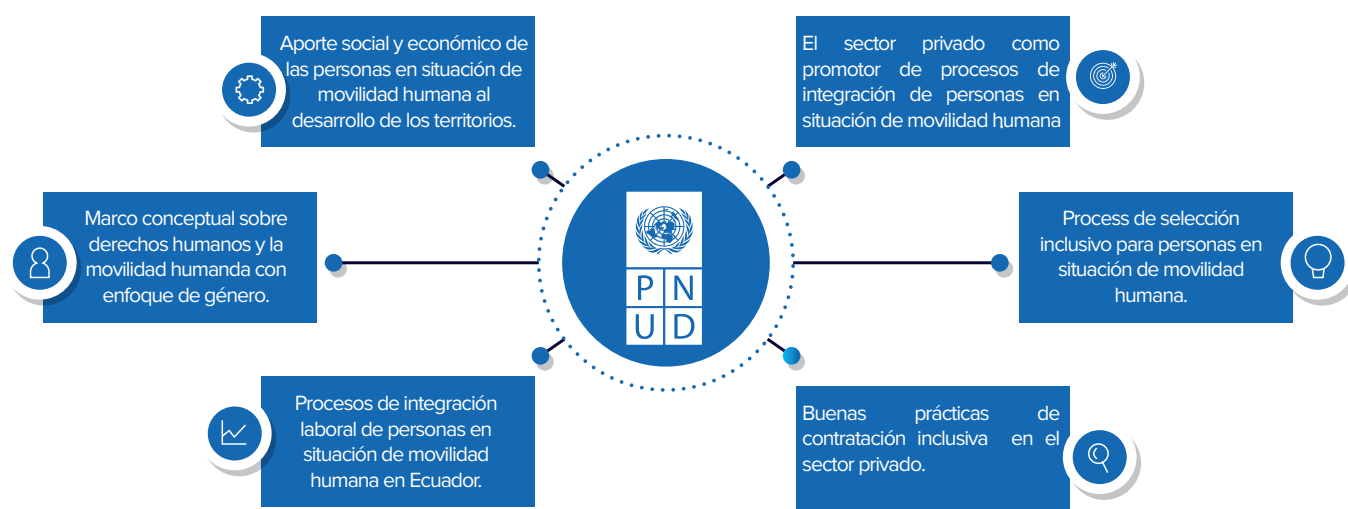
El trabajo del **PNUD** en este ámbito parte de la premisa de que la movilidad humana gestionada de manera correcta puede convertirse en una fuente de generación de desarrollo y riqueza para los países de destino, los países de origen y para los propios trabajadores y sus familias.

En este sentido y con el objetivo de apoyar al sector empresarial a descubrir nuevos enfoques que permitan promover el acceso al trabajo decente para la población refugiada y migrante en Ecuador, el PNUD ha desarrollado un curso de contratación inclusiva.

Este proceso formativo se ha diseñado para transferir conocimientos y herramientas útiles para que los equipos de recursos humanos de las empresas, así como los tomadores de decisiones, puedan conocer la factibilidad e importancia de habilitar procesos de contratación de personas migrantes y refugiadas, así como la manera adecuada de gestionar dichos procesos.

El curso parte de un diagnóstico realizado a cada una de las empresas interesadas en participar, puede ser adaptado o personalizado de acuerdo con las preferencias de la empresa; además, en función de la disponibilidad de tiempo de cada uno de los equipos puede ser ejecutado de manera presencial, virtual o híbrida. La estrategia metodológica diseñada para este proceso formativo se ha construido desde un enfoque andragógico, concentrado en la implementación de procesos de enseñanza-aprendizaje para un público adulto. Los módulos de capacitación están compuestos por información conceptual, ejercicios prácticos y actividades de fijación de conocimientos, tres elementos que en combinación facilitan la rápida absorción de los contenidos.

A continuación, se presentan los módulos que integran el proceso formativo:



Invitamos a las empresas a sumar estos procesos de contratación inclusiva en su labor diaria, en caso de estar interesado en acceder o conocer más de este servicio incluyendo información de costos puede contactarse a: <https://www.undp.org/es/ecuador>



TALLERES DE LA ESTRATEGIA FORTALECE EMPLEO Y EMPRENDE_EC

OBJETIVO

Las estrategias “Fortalece Empleo” y “Emprende EC” tienen como objetivo desarrollar competencias y habilidades en personas en búsqueda de empleo que contribuyan a su vinculación al mercado laboral o la generación de un emprendimiento.

CARACTERISTICAS:

- 100% en línea - Duración 2 a 3 horas
- Presenciales - Duración 8 horas
- Certificado Digital de participación

TALLERES QUE COMPONEN LA ESTRATEGIA FORTALECE EMPLEO

Taller Orientación Laboral y Búsqueda de Empleo (OLBE): facilita la reinserción laboral en el mercado de trabajo a la ciudadanía, proporciona las herramientas necesarias para elaborar una hoja de vida adecuada, así como presentarse a una entrevista laboral (2 módulos).

Taller Relaciones Humanas, La Clave de la Empleabilidad (RH): sirve para potenciar el manejo de las habilidades emocionales, así como sus Relaciones Humanas (4 módulos).

TALLERES QUE COMPONEN LA ESTRATEGIA EMPRENDE EC

Taller Legislación Laboral para Emprendedores (LL), Ayuda a promover, coadyuvar y fortalecer el conocimiento de los derechos y de las obligaciones en el ámbito laboral

Taller de Generación de Ideas de Negocio (GIN): Ayuda a un potencial emprendedor, que quiera empezar un negocio, pero no está seguro de que idea de negocio implementar (3 módulos)

Taller Inicie su Negocio (ISUN), Ayuda a un potencial emprendedor, que tiene una idea de negocio viable a iniciar con su propia pequeña empresa, generando su Plan de Negocio (6 módulos).

Taller Introducción al Marketing Digital (MKD): Aprende a utilizar recursos tecnológicos y medios digitales para desarrollar comunicaciones directas entre emprendedores y clientes. (3 módulos)

2.4 Ministerio del Trabajo



VIDEO JUEGO SERIO “TRABAJO SIN FRONTERAS”

Mediante el videojuego se espera mejorar el diálogo y entendimiento entre empleadores, inspectores y trabajadores migrantes sobre el tema de contratación ética.

El videojuego contará con escenarios basados en experiencias reales que han experimentado los diferentes actores. El jugador podrá experimentar de primera mano un ejemplo de las vivencias que se tienen cuando se trata de inserción al mercado laboral en el rol que haya elegido, y tendrá la oportunidad de ver cómo las decisiones que toma durante la partida van cambiando la narrativa de la historia.

TRABAJO SIN FRONTERAS
Camina los pasos de otro y descubre las historias detrás de la migración laboral.

DISPONIBLE EN Google Play | Disponible en App Store

trabajosinfronterasecuador.net

Ministerio del Trabajo | República del Ecuador | Gobierno del Encuentro | Juntos lo logramos | cooperación alemana | giz

3

Plataformas de empleo:
Herramientas para el
acercamiento de la oferta
y demanda laboral.



Las plataformas de empleo son herramientas que se implementan de manera transversal en la ejecución de la metodología de empleabilidad ya que principal objetivo es articular la oferta y demanda laboral. Como se ha detallado en las secciones antecedentes posee beneficios tanto al Buscador de Empleo como al Empleador.

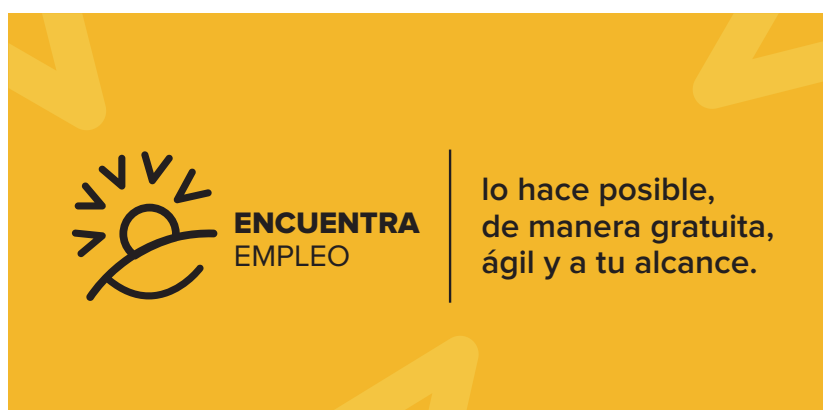
A continuación, se recapitula estos beneficios:

1.- Permite al Buscador de Empleo conocer las nuevas vacantes de empleo publicadas en el portal por los Empleadores. Por tanto, pone a su disposición oportunidades de empleo que se ajusten a su perfil profesional.

2.- Permite a los *Empleadores* publicar las vacantes disponibles en sus empresas, así como el acceso total al repositorio de hojas de vida de *Buscadores de Empleo* que facilita el proceso de reclutamiento al Empleador.

La presente guía brinda una oferta en variedad de plataformas virtuales que permiten generar un acercamiento entre la oferta y demanda laboral de población en situación de movilidad humana y población local. Estas herramientas virtuales facilitan los procesos de convocatoria filtro y selección de perfiles y pueden ser utilizadas con cada socio de acuerdo con la necesidad requerida.

MINISTERIO DEL TRABAJO



Link de acceso:

<https://encuentraempleo.trabajo.gob.ec>

CONQUITO



Link de acceso:

https://bolsaempleo.odoo.com/es_CO/

Labora 
Bolsa Metropolitana de Empleo



SIN FRONTERAS



Link de acceso:

<https://sinfronterasempleos.hiringroomcampus.com/>

 **Sin Fronteras**
• REACTIVÁNDONOS •



4










Consideraciones finales





El desarrollo de un proceso adecuado e inclusivo de reclutamiento de talento humano es clave para el éxito de vinculación de colaboradores de una empresa u organización, por lo que esta guía cumple una función de soporte como herramienta que consolide información oficial sobre la normativa de contratación, y presente los servicios de entidades que brindan soluciones efectivas en el proceso de contratación de talento humano, propiciando beneficios para los Empleadores.

Es así, que a continuación se presentan algunas sugerencias de uso de la presente guía:

-  Identificar entre la variedad en servicios que permiten brindar un soporte en los procesos de reclutamiento y selección de personal, la más idónea de acuerdo con la organización.
-  Gracias a los servicios de los entes gestores, la organización contará con reducción de los costos y la carga operativa generada en los procesos de reclutamiento y selección de personal.
-  Mejora la tasa de éxito del proceso de selección para los empleadores ya que se integran proceso de fortalecimiento de talento humano y preparación para conocimiento de la vacante a la cual va a postular.
-  Se presentan varios servicios enmarcados en procesos sincrónicos y asincrónicos que se adaptan a los requerimientos de los empleadores y buscadores de empleo.
-  Permite contar con un diagnóstico inteligente en los procesos de convocatoria, filtro, de preselección.
-  Puede ser utilizada por gestores u otras entidades trabajan en procesos de vinculación laboral.
-  La guía ofrece alternativas que permiten al empleador gestionar la oferta y demanda laboral por medio de metodologías que brindan un espacio de concertación en temas de capacitación, gestión de ofertas laborales de forma virtual y contratación de perfiles profesionales que permiten cubrir las necesidades de las empresas participantes.



5



Anexos



MINISTERIO DEL TRABAJO COORDINACIÓN DE EMPLEO Y SALARIOS

Informe Ejecutivo

Asunto: Productos y servicios Encuentra Empleo.

1. Antecedentes

En base al Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Ministerio del Trabajo, la Coordinación de Empleo y Salarios encargada de la gestión del Servicio Público de Empleo - Encuentra Empleo tiene la siguiente misión, atribuciones y responsabilidades:

Misión:

Contribuir al desarrollo e implementación de las políticas de mejoramiento de los perfiles ocupacionales de los ciudadanos, mediante la ejecución de planes, programas y acciones que fomenten los niveles de empleabilidad, con mecanismos efectivos para la inserción, reinserción, reconversión laboral y la mejora continua del talento humano.

Atribuciones y Responsabilidades:

- a) Emitir lineamientos para el desarrollo y ejecución de planes, programas y proyectos para incentivar y promover el empleo formal;
- b) Elaborar actos administrativos en el ámbito de su competencia para suscripción y expedición de la máxima autoridad;
- c) Monitorear y evaluar la gestión del servicio público de empleo;
- d) Fomentar el uso del servicio público de empleo y gestionar la ejecución de acciones interinstitucionales para promover el empleo y el autoempleo en el país;
- e) Coordinar con la red pública de servicio de empleo la ejecución de capacitación;
- f) Fomentar el servicio de colocación, así como controlar el funcionamiento de oficinas privadas de colocaciones del servicio público de empleo;
- g) Monitorear la aplicación de políticas públicas en el ámbito de empleo juvenil y erradicación de trabajo infantil;
- h) Aplicar los protocolos de atención de segundo nivel a usuarios externos para solventar los requerimientos que sean escalados por la unidad administrativa pertinente, en el ámbito de su competencia; y,
- i) Gestionar las demás atribuciones y responsabilidades que le sean asignadas por la autoridad competente.

2. Productos y servicios

Servicio Público de Empleo (Encuentra Empleo):

¿Quiénes somos?

Encuentra Empleo (EE) con representación nacional distribuida en 26 agencias y puntos de atención, es la Bolsa Pública del Ecuador que posibilita el encuentro entre la oferta y demanda laboral; de manera gratuita, transparente y ágil a través de la cooperación interinstitucional con empresas privadas e instituciones públicas.

Objetivo:

Proporcionar el encuentro entre la oferta y la demanda (pública y privada) de buscadores de empleo y empleadores; facilitando que la ciudadanía acceda a opciones de empleo, y las empresas e instituciones obtengan personal calificado acorde a sus requerimientos.

Servicios de Encuentra Empleo:

Por medio de la página <https://encuentraempleo.trabajo.gob.ec> se facilitan los procesos de aplicación, reclutamiento y selección de talento humano.

Los servicios brindados por el SPE a los buscadores de empleo, a los demandantes de talento humano, son gratuitos, a continuación se detallan los mismos:

Para buscadores de Talento Humano (Empresas)

- Publicación de una oferta en la página web de EE.
- Preselección de hojas de vida de acuerdo al perfil solicitado.
- Servicio integral de selección (Entrevistas, pruebas psicométricas y de competencias on-line).

Para buscadores de Empleo (Usuarios/Candidatos)

- Registro de hoja de vida en la página web de EE.
- Vinculación a ofertas laborales y coordinación de entrevistas.
- Capacitación gratuita para el fortalecimiento del perfil profesional
- Ferias Laborales.

Actividades principales realizadas por parte de los Asesores de Empleo:

A.- Visitas a empresas

Una de las actividades esenciales del Servicio Público de Empleo es la captación de nuevas empresas, especialmente del sector privado para que se beneficien de los servicios que se brinda.

B.- Gestión y colocación de empleo

El Ministerio del Trabajo a través del Servicio Público de Empleo brinda el asesoramiento a los buscadores de empleo en como completar la información de su hoja de vida y el cómo postularse a las distintas ofertas laborales que se encuentra en la plataforma de acuerdo al perfil profesional, de igual manera a los buscadores de talento humano, se socializa sobre los servicios que se ofertan con el objetivo de ser la principal fuente de reclutamiento de personal.

De manera permanente se realiza el seguimiento a las ofertas laborales creadas en la plataforma del Servicio Público de Empleo, para verificar que las hojas de vida que se encuentran postuladas cumplan con el perfil requerido y así lograr una colocación efectiva en el sector laboral.

C.- Capacitaciones

Con el objetivo de mejorar los perfiles laborales de los usuarios de Encuentra Empleo y crear mayor oportunidad de contratación, se ejecutan actividades que fortalezcan el perfil profesional de la ciudadanía, por lo cual mensualmente se gestionan cursos de capacitación gratuitos con empresas privadas e instituciones públicas, lo que ha permitido capacitar a usuarios que se encuentran registrados en la plataforma.

CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO INDEFINIDO CON PERÍODO DE PRUEBA

En la ciudad de _____, a los _____ días del mes de _____ del año _____, _____ comparecen, _____ por _____ una _____ parte _____ **(Escriba los nombres completos del EMPLEADOR. Si se trata de una persona jurídica colocar el nombre de la compañía y número de RUC “debidamente representada por [nombre del representante legal”])** portador de la cédula de ciudadanía Nro. _____ en calidad de EMPLEADOR; y por otra parte, el señor _____ **(Escriba el nombre del TRABAJADOR)**, portadora de la cédula de ciudadanía Nro. _____ en calidad de TRABAJADOR. Los comparecientes son _____ **(Escriba la nacionalidad de los comparecientes)** domiciliados en la ciudad de _____ **(domicilio de las partes)** y capaces para contratar, quienes libre y voluntariamente convienen en celebrar este **CONTRATO INDEFINIDO** con sujeción a las declaraciones y estipulaciones contenidas en las siguientes cláusulas:

PRIMERA.- ANTECEDENTES:

El EMPLEADOR para el cumplimiento de sus actividades y desarrollo de las tareas propias de su actividad estable y permanente, necesita contratar los servicios laborales de _____ **(Un solo cargo, ejemplo: Mecánico, secretaria, chofer)**, revisados los antecedentes del (de la) señor(a) (ita) _____ éste(a) declara tener los conocimientos necesarios para el desempeño del cargo indicado, por lo que en base a las consideraciones anteriores y por lo expresado en los numerales siguientes, El EMPLEADOR y el TRABAJADOR (A) proceden a celebrar el presente Contrato de Trabajo.

SEGUNDA.- OBJETO:

El TRABAJADOR (a) se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales bajo la dependencia del EMPLEADOR (a) en calidad de _____ **(Un solo cargo, ejemplo: Mecánico, secretaria, chofer)** con responsabilidad y esmero, que los desempeñará de conformidad con la Ley, las disposiciones generales, las órdenes e instrucciones que imparta El EMPLEADOR, dedicando su mayor esfuerzo y capacidad en el desempeño de las actividades para las cuales ha sido contratado. Mantener el grado de eficiencia necesaria para el desempeño de sus labores, guardar reserva en los asuntos que por su naturaleza tuviere esta calidad y que con ocasión de su trabajo fueran de su conocimiento, manejo adecuado de documentos, bienes y valores del EMPLEADOR y que se encuentran bajo su responsabilidad.

TERCERA.- HORARIO DE TRABAJO:

El TRABAJADOR se obliga a laborar en la jornada legal máxima establecida en el artículo 47 del Código del Trabajo, de lunes a viernes en el horario de _____ **(detalle las horas de la jornada de trabajo)**, con descanso de _____ **(detalle la hora de descanso, ejemplo: una hora para el almuerzo)**, de acuerdo al artículo 57 del mismo cuerpo legal, el mismo que declara conocerlo y aceptarlo.

Los sábados y domingos serán días de descanso forzoso, según lo establece el artículo 50 del Código del Trabajo,

(Nota explicativa: Si por las circunstancias no se puede interrumpir el trabajo, de mutuo acuerdo se podrá establecer otro tiempo igual para dicho descanso).

(Nota explicativa: En el caso de que el empleador necesite horarios especiales, deberá sujetarse a lo establecido en el Acuerdo Ministerial Nro. 169 – 2012)

CUARTA.- REMUNERACIÓN:

El EMPLEADOR, de acuerdo a los artículos 80, 81 y 83 del Código de Trabajo, cancelará por concepto de remuneración a favor del trabajador la suma de _____ **(colocar la cantidad que será la remuneración en letras y números, ejemplo: SEISCIENTOS DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA, USD 600,00), mediante _____ (detallar la forma de pago, ejemplo: acreditación a la cuenta bancaria del trabajador, efectivo, cheque).**

Además, el EMPLEADOR cancelará los demás beneficios sociales establecidos en los artículos 111 y 113 del Código del Trabajo tomando en consideración la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa. Asimismo, el EMPLEADOR reconocerá los recargos correspondientes a las horas suplementarias o extraordinarias, mediante acuerdo de las partes, siempre que hayan sido autorizados previamente y por escrito, según el artículo 55 del Código del Trabajo.

QUINTA.- DURACIÓN DEL CONTRATO:

El trabajador inicialmente ingresará a un periodo de prueba de 90 días si pasa la prueba, el Contrato será Indefinido. **(El período de prueba es opcional de acuerdo al art. 15 del código de trabajo).**

Este contrato podrá terminar por las causales establecidas en el Art. 169, 172 y 173 del Código del Trabajo en cuanto sean aplicables para este tipo de contrato.

SEXTA.- LUGAR DE TRABAJO:

El TRABAJADOR (a) desempeñará las funciones para las cuales ha sido contratado en las instalaciones ubicadas en _____ (Nota explicativa: Dirección), en la ciudad de _____ **(Nota explicativa: Ejemplo: Quito, provincia de _____ (Nota explicativa: Ejemplo: Pichincha),** para el cumplimiento cabal de las funciones a él encomendadas.

SÉPTIMA.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y EMPLEADORES:

En lo que respecta a las obligaciones, derecho y prohibiciones del empleador y trabajador, estos se sujetan estrictamente a lo dispuesto en el Código del Trabajo, en su Capítulo IV de las obligaciones del empleador y del trabajador, a más de las estipuladas en este contrato.

OCTAVA.- LEGISLACIÓN APLICABLE:

En todo lo no previsto en este Contrato, cuyas modalidades especiales las reconocen y aceptan las partes, éstas se sujetan al Código del Trabajo.

NOVENA.- JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA:

En caso de suscitarse discrepancias en la interpretación, cumplimiento y ejecución del presente Contrato y cuando no fuere posible llegar a un acuerdo amistoso entre las partes, estas se someterán a los jueces competentes del lugar en que este contrato ha sido celebrado, así como al procedimiento oral determinados por la Ley.

DÉCIMA.- SUSCRIPCIÓN:

Las partes se ratifican en todas y cada una de las cláusulas precedentes y para constancia y plena validez de lo estipulado firman este contrato en original y dos ejemplares de igual tenor y valor, en la ciudad de..... el día ____ del mes de _____del año _____

EL EMPLEADOR
C.C.

EL TRABAJADOR (a)
C.C.

CONTRATO DE TRABAJO DE TEMPORADA

En la ciudad de _____, a los _____ días del mes de _____ del año _____, comparecen, _____ por una parte _____ **(Escriba los nombres completos del EMPLEADOR. Si se trata de una persona jurídica colocar el nombre de la compañía y número de RUC “debidamente representada por [nombre del representante legal”])** portador de la cédula de ciudadanía Nro. _____ en calidad de EMPLEADOR; y por otra parte, el señor _____ **(Escriba el nombre del TRABAJADOR)**, portadora de la cédula de ciudadanía Nro. _____ en calidad de **TRABAJADOR**. Los comparecientes son _____ **(Escribir la nacionalidad de los comparecientes)**, domiciliados en la ciudad de _____ **(domicilio de las partes)** y capaces para contratar, quienes libre y voluntariamente convienen en celebrar este CONTRATO DE TEMPORADA con sujeción a las declaraciones y estipulaciones contenidas en las siguientes cláusulas:

PRIMERA.- ANTECEDENTES:

El EMPLEADOR para _____ **(Especificar la temporada. Ejemplo: Temporada navideña, día de la madre, etc., E indicar que el contrato va a satisfacer exigencias circunstanciales como una mayor demanda de producción o servicios)**, contrata los servicios personales del trabajador o trabajadora que los desempeñará en conformidad con la Ley, los reglamentos internos, las disposiciones generales, órdenes e instrucciones que imparta el empleador, la empleadora o sus representantes.

SEGUNDA.- OBJETO:

El TRABAJADOR (a) señor (a) (ita) _____ se compromete con el empleador a prestar sus servicios lícitos y personales para con el empleador, en la clase de trabajo acordado que consiste en _____ para lo cual declara tener los conocimientos y capacidades necesarias.

TERCERA.- HORARIO DE TRABAJO:

El TRABAJADOR se obliga a laborar en la jornada legal máxima establecida en el artículo 47 del Código del Trabajo, de lunes a viernes en el horario de _____ **(detalle las horas de la jornada de trabajo)**, con descanso de _____ **(detalle la hora de descanso, ejemplo: una hora para el almuerzo)**, de acuerdo al artículo 57 del mismo cuerpo legal, el mismo que declara conocerlo y aceptarlo.

Los sábados y domingos serán días de descanso forzoso, según lo establece el artículo 50 del Código del Trabajo,

(Nota explicativa: si por las circunstancias no se puede interrumpir el trabajo, de mutuo acuerdo se podrá establecer otro tiempo igual para dicho descanso).

(Nota explicativa: En el caso de que el Empleador necesite horarios especiales, deberá sujetarse a lo establecido en el Acuerdo Ministerial Nro. 169 – 2012)

CUARTA.- REMUNERACIÓN:

El EMPLEADOR, de acuerdo a los artículos 80; 81 y 83 del Código de Trabajo, cancelará por concepto de remuneración a favor del trabajador la suma de _____ *(colocar la cantidad que será la remuneración en letras y números, ejemplo: SEISCIENTOS DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA, USD 600,00), mediante _____ (detallar la forma de pago, ejemplo: acreditación a la cuenta bancaria del trabajador, efectivo, cheque).*

Además, el EMPLEADOR cancelará los demás beneficios sociales establecidos en los artículos 111 y 113 del Código del Trabajo tomando en consideración la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa. Asimismo, el EMPLEADOR reconocerá los recargos correspondientes a las horas suplementarias o extraordinarias, mediante acuerdo de las partes, siempre que hayan sido autorizados previamente y por escrito, según el artículo 55 del Código del Trabajo.

QUINTA.- DURACIÓN DEL CONTRATO:

Por tratarse de servicios de temporada, cíclicos o periódicos en atención a la naturaleza discontinua de las labores de la empresa, las actividades a realizarse son _____ *(Señalar las circunstancias que motivaron la contratación de temporada)*, el presente contrato rige desde _____ hasta _____ *(Señalar la fecha de inicio y de terminación de la relación laboral)*

Este contrato garantiza la estabilidad del trabajador, razón por la cual, será llamado a prestar sus servicios en cada temporada posterior.

Sin embargo, este contrato podrá terminar anticipadamente por las causales establecidas en los artículos 169, 172 y 173 del Código del Trabajo.

SEXTA.- LUGAR DE TRABAJO:

El TRABAJADOR (a) desempeñará las funciones para las cuales ha sido contratado en las instalaciones ubicadas en _____ *(Nota explicativa: Dirección)*, en la ciudad de _____ *(Nota explicativa: Ejemplo: Quito, provincia de _____ (Nota explicativa: Ejemplo: Pichincha)*, para el cumplimiento cabal de las funciones a él encomendadas.

SÉPTIMA.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y EMPLEADORES:

En lo que respecta a las obligaciones, derecho y prohibiciones del empleador y trabajador, estos se sujetan estrictamente a lo dispuesto en el Código de Trabajo en su Capítulo IV de las obligaciones del empleador y del trabajador, a más de las estipuladas en este contrato. Se consideran como faltas graves del trabajador, y por tanto suficientes para dar por terminadas la relación laboral.

OCTAVA.- LEGISLACIÓN APLICABLE

En todo lo no previsto en este Contrato, cuyas modalidades especiales las reconocen y aceptan las partes, éstas se sujetan al Código del Trabajo.

NOVENA.- JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA.-

En caso de suscitarse discrepancias en la interpretación, cumplimiento y ejecución del presente Contrato y cuando no fuere posible llegar a un acuerdo amistoso entre las Partes, estas se someterán a los jueces competentes del lugar en que este contrato ha sido celebrado, así como a los procedimientos laborales determinados por la Ley.

DÉCIMA.- SUSCRIPCIÓN.-

Las partes se ratifican en todas y cada una de las cláusulas precedentes y para constancia y plena validez de lo estipulado firman este contrato en original y dos ejemplares de igual tenor y valor, en la ciudad de..... el día ____ del mes de _____ del año _____

EMPLEADO
C.C.

EMPLEADOR
C.C.



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA



World Council



conquito



Sin Fronteras
• REACTIVÁNDONOS •



P N
U D



Organización
Internacional
del Trabajo

Ministerio
del Trabajo

**Gobierno
del Ecuador**

GUILLERMO LASSO
PRESIDENTE