

Marco legal para la contratación **de personas refugiadas**



Normativa internacional que garantiza los derechos de las personas trabajadoras refugiadas y migrantes.



Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible



Objetivo 8.

Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.



Objetivo 10

Reducción de las desigualdades en y entre los países

Meta 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". Indicador 10.7.1 sobre "Costo de la contratación".



Pacto Mundial sobre los Refugiados

En todo el mundo persisten los desplazamientos de refugiados en gran escala y las situaciones de refugiados prolongadas. Promover la autosuficiencia de los refugiados es de vital importancia para las personas afectadas y una inversión de futuro.



Pacto mundial para una migración segura, ordenada y regular

Objetivo 6:

Facilitar la contratación equitativa y ética y salvaguardar las condiciones que garantizan el trabajo decente.

¿Existen leyes reconocidas internacionalmente para garantizar la contratación de personas refugiadas y migrantes?

- ▶ Convenio de la OIT 097 sobre los trabajadores migrantes , 1949 (ratificado por Ecuador)
- ▶ Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)
- ▶ Recomendación núm. 86 (1949): Acompaña al Convenio 97 sobre migración para el empleo.
- ▶ Recomendación núm. 151 (1975): Complementa al Convenio 143, abordando la integración social y la igualdad de oportunidades de los migrantes.
- ▶ Convenio de la OIT 111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
- ▶ Convenio número 87 de 1948 y el 98 de 1948 de la OIT: libertad de asociación y libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- ▶ Convenio número 29 de 1930 y el 105 de 1957 de la OIT: eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- ▶ Convenio número 138 de 1973 y el 182 de 1999 de la OIT: abolición efectiva del trabajo infantil.



Para mayor información
escanear el QR



En Ecuador:

- ▶ La contratación de una persona desplazada por la fuerza es igual a la de una persona ecuatoriana. No existen procedimientos adicionales.
- ▶ Las personas desplazadas por la fuerza tienen los mismos derechos y deberes que las personas ecuatorianas, merecen un salario justo y reciben los mismos beneficios de ley (décimos, vacaciones y seguridad social).
- ▶ Brindar las mismas oportunidades a todas las personas beneficia tus procesos de contratación para seleccionar los colaboradores con las mejores destrezas.
- ▶ La diversidad promueve valores, eleva la competitividad y productividad del personal, así como fomenta espacios de diversidad, inclusión, respeto y contribuye al ejercicio de los derechos humanos.



Conoce más de cerca el marco legal que habilita el derecho al trabajo de las personas desplazadas por la fuerza.

Las personas desplazadas por la fuerza gozan de los mismos derechos laborales, y también están consideradas en leyes y normas que favorecen a grupos de atención prioritaria como jóvenes, mujeres y personas con discapacidad. Échale un vistazo a esta cartilla y tenla a la mano para consultas.



1. Constitución

- ▶ **Art. 9:** Las personas extranjeras en Ecuador tienen los mismos derechos y deberes que las personas ecuatorianas.
- ▶ **Art. 11.2:** Prohibición de cualquier tipo de discriminación, incluye lugar de nacimiento y condición migratoria.
- ▶ **Art. 40:** Derecho a migrar. Ningún ser humano se considerará ilegal por su condición migratoria.
- ▶ **Art. 41:** Derecho a asilo y refugio. Garantía del principio de no devolución. No se aplicarán sanciones penales por ingreso o permanencia irregular.
- ▶ **Art. 33:** El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico. El Estado debe garantizar el respeto a la dignidad de las personas trabajadoras.



2. Ley Orgánica de Movilidad Humana (LOMH)

- ▶ **Artículo 51.-** Derecho al trabajo y a la seguridad social. Las personas extranjeras que residan en el Ecuador tienen derecho al trabajo y a acceder a la seguridad social.





3. Ley de Justicia Laboral

El **Artículo 560 del Código de Trabajo** fue **derogado** en el año 2015 a través de la **Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar**, lo que eliminó la necesidad de autorizaciones laborales para personas extranjeras que trabajan en el sector privado en Ecuador.

Esto significa que, desde la derogación de este artículo, **las personas desplazadas por la fuerza pueden trabajar en el sector privado sin necesidad de obtener una autorización laboral específica** del Ministerio del Trabajo (MDT).

Sin embargo, el MDT **sí sigue emitiendo autorizaciones laborales para personas desplazadas por la fuerza que trabajen en el sector público**, de acuerdo con el **Artículo 5 de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)**.



4. Ley de Vigilancia y Seguridad Privada

Las actividades de administración y operación de servicios de seguridad fija, seguridad móvil, protección personal, transporte de valores, seguridad electrónica, seguridad satelital, investigación, capacitación y docencia en esta materia son exclusivas para personas ecuatorianas. Ley de Vigilancia y Seguridad Privada (Art. 4) y su Reglamento (Art. 2).



5. Reglamento General a la Ley Orgánica de Juventudes

Publicado en el Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 525, de 25 de marzo de 2024:

- ▶ El empleador que **tenga 50 o más trabajadores** está obligado a contratar al menos el 10% de jóvenes, personas entre 18 y 29 años, bachilleres o egresados, sin experiencia profesional, es decir, no deberá contar con aportes patronales en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en relación laboral (prácticas o pasantías no son excluyentes).
- ▶ El porcentaje de inclusión se calculará sobre la base total de trabajadores, excepto aquellos cuyos contratos no sean de naturaleza estable o permanente (eventuales, ocasionales, especiales emergentes, productivos y obra determinada).
- ▶ El porcentaje de contratación obligatorio se realizará de manera progresiva.

Jóvenes sin experiencia laboral: personas de dieciocho (18) a veintinueve (29) años, bachilleres o egresados de programas de educación técnica, tecnológica y pregrado, sin experiencia profesional que presenten el certificado del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, donde conste que no tienen aportes patronales; y/o, aquellos jóvenes que acrediten sus prácticas, pasantías y servicio a la comunidad como experiencia laboral (Art. 16).





6. Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo y la Ley Orgánica el Servicio Público y la Ley Orgánica de Empresas Públicas Referente a los Jóvenes

- ▶ El 10% de los colaboradores de una empresa debe estar conformado por jóvenes entre 18 a 29 años.
- ▶ No habrá periodo de prueba para este tipo de contratos.
- ▶ La empresa deberá asegurar la capacitación de los colaboradores jóvenes.
- ▶ El empleador dará facilidades a los jóvenes para que estudien mientras trabajan con contratos de jornada parcial y el sueldo proporcional.





7. Política Economía Violeta

Artículo 17.-

- ▶ Las empresas que cuenten con cincuenta o más trabajadores, deberán elaborar un **Plan de Igualdad**.
- ▶ Los planes de igualdad son el conjunto de medidas que tienen como objetivo esencial alcanzar dentro de una empresa o centro de trabajo la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, además de eliminar la discriminación por razón de género.



Datos relevantes



- ▶ Las fases de un plan de igualdad son 3: fase de diagnóstico, proceso de elaboración y fase de implantación, y, por último, fase de seguimiento y elaboración del diagnóstico.
- ▶ La solicitud de registro del plan de igualdad deberá presentarse dentro del plazo de quince días a partir de su firma.
- ▶ Los planes de igualdad tendrán una vigencia de cuatro (4) años, contados a partir del registro del plan de igualdad en el Ministerio del Trabajo.
- ▶ La actualización del plan de igualdad se podrá realizar en cualquier momento, o cuando el empleador lo considere necesario, debiendo ser registrado nuevamente ante el Ministerio del Trabajo.



8. Ley Orgánica de Discapacidades

Artículo 47.- Inclusión laboral

- ▶ Las empresas que cuenten con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores están obligadas a contratar un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad.
- ▶ El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores.



Artículo 49.- Deducción por inclusión laboral

- ▶ Las empresas podrán deducir el 150% adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto de las remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporten al IESS de cada colaborador contratado con discapacidad.

Artículo 51.- Estabilidad laboral

- ▶ En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente.
- ▶ Para la supresión de puestos no se considerarán los que ocupen las personas con discapacidad.

