MINISTERIO DEL TRABAJO
INFORME NARRATIVO RENDICIÓN DE CUENTAS PLANTA CENTRAL 2024

Misión: Somos la Institución rectora de políticas públicas de trabajo, empleo y del talento humano del servicio público, que regula y controla el cumplimiento a las obligaciones laborales mediante la ejecución de procesos eficaces, eficientes, transparentes y democráticos enmarcados en modelos de gestión integral, para conseguir un sistema de trabajo digno, de calidad y solidario para tender hacia la justicia social en igualdad de oportunidades.

Visión: Ser el ente rector en materia laboral reconocido como una institución técnica, eficiente y productiva, que fomenta el empleo adecuado mediante la generación de un entorno sostenible e inclusivo, enmarcado en el respeto y cumplimiento de los derechos laborales de la ciudadanía; y que impulsa el fortalecimiento y desarrollo integral del servicio público, garantizando igualdad de oportunidades, así como contribuyendo al crecimiento y estabilidad económica y social del país.

Principios y Valores Institucionales

Transparencia: Las y los servidores y obreros del Ministerio del Trabajo deberán ajustar su conducta al derecho que tiene la sociedad de estar informados sobre las actividades de la administración de forma clara, precisa y veraz, a fin de que la ciudadanía ejerza sus derechos y obligaciones, principalmente la contraloría social.

Efectividad: Las y los servidores y obreros del Ministerio del Trabajo deberán lograr resultados con calidad a partir del cumplimiento eficiente y eficaz de los objetivos y metas propuesto en su ámbito laboral.

Responsabilidad: Las y los servidores y obreros del Ministerio del Trabajo deberán garantizar el cumplimiento de las tareas encomendadas de manera oportuna en el tiempo establecido, con empeño y afán, mediante la toma de decisiones de manera consciente, garantizando el bien común y sujetas a los procesos institucionales.

Solidaridad: Las y los servidores y obreros del Ministerio del Trabajo deberán procurar el bienestar de sus compañeros, conciudadanos y, en general de los demás seres humanos.

Lealtad: Se traduce en una actitud de compromiso con el Ministerio del Trabajo y se manifiesta en el trabajo diligente, con honor, gratitud y reciprocidad, y adecuado a los fines institucionales, con énfasis en la defensa proactiva de los valores, principios y objetivos de la entidad, garantizando los derechos individuales y colectivos.

Objetivos Estratégicos Institucionales:

1. Incrementar el acceso y la vinculación de la oferta y demanda laboral.
2. Incrementar el control y cumplimiento de derechos, deberes y obligaciones de los empleados y empleadores.
3. Incrementar la equidad en el sistema remunerativo y de ingresos complementarios en el sector público.
4. Incrementar la calidad del servicio público que brindan los servidores en el sector público.
5. Incrementar la sinergia entre empleadores y trabajadores.

GESTIÓN TRABAJO Y EMPLEO

Ruta de la Empleabilidad

El desempleo representa uno de los desafíos más significativos que enfrentan los gobiernos, ya que altos índices de desocupación reflejan una economía debilitada y generan efectos adversos como la reducción de la inversión extranjera.

Como consecuencia, la sociedad se ve afectada por un aumento de la pobreza, el crecimiento del trabajo informal y la falta de acceso a sistemas de protección social, entre otras problemáticas asociadas.

En este contexto, el Servicio Público de Empleo (SPE), a través de su plataforma “Encuentra Empleo”, cumple un rol estratégico para fomentar encuentro entre oferta y demanda laboral. Su gestión se ha orientado especialmente a fomentar la inclusión laboral de grupos vulnerables y a dinamizar el mercado de trabajo en un entorno caracterizado por una alta informalidad y volatilidad económica.

No obstante, aún persisten desafíos estructurales, como la limitada cobertura en zonas rurales y la necesidad de fortalecer la articulación con el sector privado para mejorar la empleabilidad y la calidad de los empleos generados.

En respuesta a estas necesidades, se ha implementado la estrategia denominada “Ruta de la Empleabilidad”, la cual contempla la suscripción de convenios de cooperación con empresas del sector privado. Esta iniciativa busca beneficiar principalmente a jóvenes de entre 18 y 29 años, así como a mujeres en situación de desempleo, facilitando su inserción en el mercado laboral formal.

Objetivo de la estrategia:

Establecer, implementar, ejecutar e incentivar acciones con el sector privado, a través de convenios de cooperación, para generar oportunidades de empleo dignas, priorizando a jóvenes entre 18 y 29 años, y mujeres, en coordinación con el Servicio Público de Empleo.

En este sentido en el año 2024 se suscribieron **15** convenios de cooperación interinstitucional en las ciudades de **Cuenca, Guayaquil, Latacunga, Loja, y Manta**. Estos convenios permiten la articulación efectiva del Ministerio del Trabajo con el sector productivo nacional, fortaleciendo los mecanismos de empleabilidad y ampliando la cobertura del Servicio Público de Empleo.

Año	No. Convenios	Provincia	No. De Empresas
2024	6	Azuay	6
2024	3	Cotopaxi	3
2024	1	Guayas	1
2024	4	Loja	4
2024	1	Manabí	1
Total	**15**	**5**	**15**

Fuente: Dirección de Servicio Público de Empleo.

Fijación Salario Básico Unificado

Para la fijación del Salario Básico Unificado se analiza anualmente mediante el diálogo social con los representantes de los sectores de los trabajadores y de los empleadores en el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios. Algunos de los elementos orientadores para dicho diálogo social, se definen en la Constitución de la República del Ecuador, Convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Código del Trabajo, y normativas secundarias. En el presente Informe se presentan diversos análisis técnicos tras la aplicación de dichas disposiciones normativas, y se detallan las actividades realizadas en el marco de la fijación salarial para el año 2025 en las sesiones del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios.

Base normativa

Constitución de la República del Ecuador
"Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

Convenio Nro. 131, sobre Fijación de Salarios Mínimos, 1970 – OIT

"Art. 3. Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes:

a) Las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;
b) Los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo."

Código del Trabajo

"Art. 117.- El Estado, a través del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, establecerá anualmente el sueldo o salario básico unificado para los trabajadores privados." El segundo inciso del artículo 118 del Código del Trabajo, determina en caso de no existir consenso que: "El Ministro del Trabajo los fijará en un porcentaje de incremento equivalente al índice de precios al consumidor proyectado, establecido por la entidad pública autorizada para el efecto."

Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2015-0240, de 20 de octubre de 2015, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 622 de 6 de noviembre 2015; y, sus reformas.

Establece en el segundo inciso del artículo 17 que: "En caso de no existir consenso, el Consejo deberá comunicar el particular al Ministro del Trabajo, para que resuelva y emita el correspondiente acuerdo ministerial de conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente."

Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-220, de 07 de noviembre del 2024, publicado en Registro Oficial Nro. 696 de 03 de diciembre de 2024.

"Artículo 3. Del proceso de fijación. La fijación del salario básico unificado del trabajador en general, deberá cumplir con el siguiente proceso:

d) El Secretario Ejecutivo del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, remitirá un informe de todo lo actuado en las sesiones para la fijación del salario básico unificado del trabajador en general, el cual pondrá en conocimiento del Presidente del Consejo.

e) De no existir un consenso el Ministro del Trabajo, emitirá el correspondiente Acuerdo Ministerial con la fijación del salario básico unificado del trabajador en general hasta el 31 de diciembre del año en curso de conformidad a lo dispuesto en la normativa legal vigente".

Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-185, de 17 de septiembre de 2020, publicado en la Edición Especial del Registro Oficial Nro. 1183 de 19 de octubre de 2020.

En el artículo 3 en sus incisos 4 y 5 establece el procedimiento para la aplicación de la fórmula de ajuste salarial, que establece: "En caso que no se adoptare una resolución por consenso, el Ministro del Trabajo deberá aplicar lo dispuesto en el artículo 118 del Código del Trabajo, para lo cual solicitará a la entidad competente una proyección actualizada a la fecha del índice de precio del consumidor para el siguiente año.

En caso de que no se pudiese contar con una proyección actualizada a la fecha, se suplirá ese vacío aplicando la fórmula detallada en el artículo siguiente."

Sesiones del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, para fijación del SBU 2024

Primera sesión

Se cursó la convocatoria mediante oficio Nro. MDT-MDT-2024-0851-O de 26 de noviembre de 2024, suscrita por la Ministra del Trabajo, en calidad de Presidente del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, para la sesión de este organismo a realizarse el 05 de diciembre de 2024, para dar cumplimiento al siguiente orden del día:

1. Aprobación del orden del día.
2. Aprobación del acta de la Tercera Sesión del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios efectuada el 20 de agosto de 2024.
3. Exposiciones sobre previsiones de crecimiento económico, inflación e indicadores laborales.

Segunda sesión

Con oficio Nro. MDT-MDT-2024-0901-O de 09 de diciembre de 2024, la Ministra del Trabajo, en calidad de Presidente del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, convocó a la segunda sesión del organismo, a realizarse el 12 de diciembre de 2024, con la finalidad de realizar la presentación de las propuestas inherentes al salario básico unificado que regirá en el año 2025 por parte del sector trabajador y del empleador.

A pesar de los esfuerzos para alcanzar consensos, el sector trabajador se mantuvo en sus propuestas de incremento de USD 102 y de USD 25. El sector empleador ratificó su posición de USD 4 de incremento. Por lo expuesto, y al no existir un consenso en el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, en concordancia con lo que establece la normativa contenida en el artículo

118 del Código de Trabajo y el Acuerdo Ministerial MDT-2024-220 de 07 de noviembre de 2024, le corresponde al Ministerio del Trabajo establecer la fijación salarial para el año 2025.

Mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-300, de fecha 17 de diciembre de 2024, publicado en el Segundo Suplemento del Registro Oficial Nro. 708, del 20 de diciembre de 2024, se establece el salario básico unificado en 470,00 dólares de los Estados Unidos de América, vigente a partir del 1 de enero de 2025.

Finalmente, el proceso de fijación salarial en Ecuador está claramente normado y se sustenta en principios constitucionales, convenios internacionales y normativa secundaria, con el objetivo de garantizar una remuneración justa y acorde a las condiciones socioeconómicas del país. Este procedimiento se realiza mediante un diálogo tripartito entre el Estado, empleadores y trabajadores, a través del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios (CNTS), y contempla instancias sucesivas de negociación. En caso de que no se logre un consenso, la normativa faculta al Ministro del Trabajo para fijar el salario con base en indicadores económicos como el índice de precios al consumidor.

Empleo Adecuado

El Instituto Nacional de Estadística y Censos – INEC, publica datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo de forma mensual, trimestral y anual, en donde se define como empleo adecuado a personas con empleo que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, trabajan igual o más de 40 horas a la semana, independientemente del deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales. También forman parte de esta categoría, las personas con empleo que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, trabajan menos de 40 horas, pero no desean trabajar horas adicionales.

En base a lo cual se obtienen los principales indicadores del mercado laboral, como lo es el empleo adecuado, que el en año 2024 registra un total de 3.047.415 personas en esta condición (35,9% con respecto a la PEA del año 2024), de estas 648.453 tienen entre 18 y 29 años, así también 1.035.007 son mujeres.

Normativa de Trabajo y Empleo y Servicio Público

La Misión de la Subsecretaría de Normativa según señala el estatuto, es: "*Diseñar y proponer normativa y reglamentos en materia laboral para el sector público sobre la base del sistema integrado de desarrollo institucional, administración del talento humano y remuneraciones; así como para el sector privado, a través de indicadores sociales que garantice que las relaciones laborales se desarrollen en el marco de los principios de la Justicia Social y absolver consultas jurídicas de usuarios externos en el ámbito del servicio público y trabajo y empleo.*"

En tal virtud, la Subsecretaría de Normativa se encuentra integrada por la Dirección de Normativa de Trabajo y Empleo y la Dirección de Normativa del Servicio Público, y tienen las siguientes misiones:

Compensación Jubilar

En el año 2024, el Ministerio de Economía y Finanzas asigno $ 245.000.000,00 al Proyecto de Gestión del Subsistema de Empleo en el Servicio Público, el cual ejecuto el 99,78% por un total de $244.417.078,66 millones de dólares, correspondientes a 4.960 expedientes, de exservidores jubilados beneficiarios que pertenecen a la Función Ejecutiva, otras funciones del Estado y entidades creadas por la Constitución o la Ley que forman parte del presupuesta general del Estado, y gastos de servicios profesionales por $46.787,88.

Este monto se distribuyó entre efectivo $ 100.779.754,08 y Bonos del Estado $ 143.637.324,59, de acuerdo al siguiente detalle:

Tabla1. EJECUCIÓN DE PAGO 2024

PROCESO DE PAGO EN EFECTIVO			
INSTITUCIONES	**RÉGIMEN**	**EJECUTADO**	
		EXPEDIENTES	**MONTO**
MINEDUC	LOSEP/LOEI	817	$ 32.910.937,50
	CT	275	$ 13.000.294,00
SUB TOTAL MINEDUC		**1092**	**$ 45.911.231,50**
MSP	LOSEP	65	$ 2.684.057,50
	CT	532	$ 33.377.957,84
SUB TOTAL MSP		**597**	**$ 36.062.015,34**
OI	LOSEP	92	$ 3.784.711,67
	CT	270	$ 15.021.795,57
SUB TOTAL OI		**362**	**$ 18.806.507,24**
TOTAL GENERAL		**2051**	**$ 100.779.754,08**

Fuente: Proyecto de Gestión del Subsistema de Empleo en el Servicio Publico

PROCESO DE PAGO EN BONOS			
INSTITUCIONES	**RÉGIMEN**	**EJECUTADO**	
		EXPEDIENTES	**MONTO**
MINEDUC	LOSEP/LOEI	2182	$ 109.006.777,50
SUB TOTAL MINEDUC		**2182**	**$ 109.006.777,50**
MSP	LOSEP	299	$ 13.744.227,00
SUB TOTAL MSP		**299**	**$ 13.744.227,00**
OI	LOSEP	428	20.886.320,09
SUB TOTAL OI		**428**	**$ 20.886.320,09**
TOTAL GENERAL		**2909**	**$ 143.637.324,59**

Fuente: Proyecto de Gestión del Subsistema de Empleo en el Servicio Publico

Implementación de Políticas Públicas

A continuación, se detalla la gestión realizada por la Dirección de Grupos de Atención Prioritaria; Dirección de Servicio Público de Empleo; y Dirección de Políticas de Empleo, unidades técnicas que conforman la Subsecretaría de Empleo y Salarios:

PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS	DETALLE	RESPONSABLE
En el periodo enero - diciembre de 2024 se desarrollaron 684 talleres de sensibilización con contenidos sobre derechos humanos, laborales orientados a erradicar todo tipo de discriminación en el ámbito laboral con la participación de 30.554 participantes de entidades públicas, empresas privadas y sociedad civil.	La ejecución de los talleres de sensibilización, en los que se abordan contenidos sobre derechos humanos y laborales contribuyen a erradicar todo tipo de discriminación en el ámbito laboral desde los procesos de selección del personal y proporcionar oportunidades bajo los principios de igualdad, no discriminación, aportando a la política pública "Incrementar la participación de los pueblos y nacionalidades en el empleo adecuado así como las condiciones favorables para desarrollar sus sistemas económicos territoriales", de la Agenda Nacional para la Igualdad de Derechos de los Pueblos y Nacionalidades Indígenas, Pueblo Afroecuatoriano, Pueblo Montubio 2021 - 2025.	Dirección de Grupos de Atención Prioritaria
Durante el año 2024, se han vinculado 14.825 personas autoidentificados como pueblos y nacionalidades en una oferta laboral bajo relación de dependencia a través del Servicio Público de Empleo "Encuentra Empleo".	El resultado aporta con la Política Pública "Incrementar la participación de los pueblos y nacionalidades en el empleo adecuado así como las condiciones favorables para desarrollar sus sistemas económicos territoriales" de la	Dirección de Servicio Público de Empleo

PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS	DETALLE	RESPONSABLE
	Agenda Nacional para la Igualdad de Derechos de los Pueblos y Nacionalidades Indígenas, Pueblo Afroecuatoriano, Pueblo Montubio 2021 - 2025, en razón de que a través del Servicio Público de Empleo "Encuentra Empleo" se vincularon a una oportunidad laboral bajo relación de dependencia.	
Durante el año 2024, con el objetivo de fortalecer el perfil profesional de la ciudadanía, se gestionó a través del Servicio Público de Empleo capacitaciones gratuitas, beneficiando a 7.153 personas autoidentificadas como pueblos y nacionalidades.	El resultado aporta con la Política Pública "Incrementar la participación de los pueblos y nacionalidades en el empleo adecuado así como las condiciones favorables para desarrollar sus sistemas económicos territoriales", en razón de que a través del Servicio Público de Empleo "Encuentra Empleo" se gestionaron cursos de capacitación gratuitos con el propósito de mejorar su perfil laboral y fomentar su vinculación al mercado laboral.	Dirección de Servicio Público de Empleo
557 inspecciones para la identificación de niñas, niños y adolescentes en situación de trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso.	Los resultados aportan a la Política Pública de "Prevenir y erradicar el trabajo infantil." de la Agenda Nacional para la Igualdad Intergeneracional 2021 - 2025.	Dirección de Grupos de Atención Prioritaria
Se identifican 418 talleres de sensibilización acerca de acoso laboral. 360 talleres de sensibilización sobre el "Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y Toda Forma de Violencia contra la Mujer en los Espacios de Trabajo".	El resultado aporta a la política pública "Fortalecer los mecanismos de inserción laboral y promover un adecuado entorno económico para la creación de nuevos	Dirección de Grupos de Atención Prioritaria

PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS	DETALLE	RESPONSABLE
140 talleres de sensibilización sobre "Derechos de Equidad sobre la Inclusión al Trabajo".	emprendimientos." del eje de Empleo de la Agenda Nacional para la Igualdad Intergeneracional 2021 - 2025.	
En el 2024, un total de 23.018 jóvenes accedieron a una oportunidad laboral bajo relación de dependencia, así mismo se han vinculado laboralmente a 169 adultos mayores.	D. El resultado aporta a la política pública "Fortalecer los mecanismos de inserción laboral y promover un adecuado entorno económico para la creación de nuevos emprendimientos." del eje de Empleo de la Agenda Nacional para la Igualdad Intergeneracional 2021 - 2025.	Dirección de Servicio Público de Empleo
En el 2024, un total de 23.352 jóvenes y 275 adultos mayores accedieron a los cursos de capacitación gratuitos gestionados por el Servicio Público de Empleo "Encuentra Empleo."	E. El resultado aporta a la política pública "Fortalecer los mecanismos de inserción laboral y promover un adecuado entorno económico para la creación de nuevos emprendimientos." del eje de Empleo de la Agenda Nacional para la Igualdad Intergeneracional 2021 - 2025, en razón de que a través del Servicio Público de Empleo "Encuentra Empleo" se gestionaron cursos de capacitación gratuitos con el propósito de mejorar su perfil laboral y fomentar su vinculación al mercado laboral.	Dirección de Servicio Público de Empleo

PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS	DETALLE	RESPONSABLE
En el 2024, un total de 481 personas con discapacidad accedieron a una oportunidad laboral bajo relación de dependencia a través del Servicio Público de Empleo. Se benefició a 223 personas con discapacidad sensibilizadas en sus derechos laborales a través de 55 talleres de sensibilización.	El resultado aporta a las políticas "Promover la inclusión laboral de Personas con Discapacidad y sustitutos en el sector público y privado." y " Fomentar la capacitación de las personas con discapacidad para mejorar las condiciones laborales." del Eje de Trabajo y Empleo de la Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades 2021 - 2025.	Dirección de Servicio Público de Empleo Dirección de Grupos de Atención Prioritaria
En cumplimiento al Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-180, de 21 de agosto de 2018, se registró 8.225 personas certificadas como sustitutas directas de personas con discapacidad.	El resultado aporta a la política "Promover la inclusión laboral de Personas con Discapacidad y sustitutos en el sector público y privado." del Eje de Trabajo y Empleo de la Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades 2021 - 2025.	Dirección de Grupos de Atención Prioritaria
En el 2024, un total de 991 personas con discapacidad accedieron a los cursos de capacitación gratuitos gestionados por el Servicio Público de Empleo "Encuentra Empleo."	El resultado aporta a la política "Fomentar la capacitación de las personas con discapacidad para mejorar las condiciones laborales." del Eje de Trabajo y Empleo de la Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades 2021 - 2025, debido a que los cursos tienen como propósito fortalecer el perfil laboral y fomentar su vinculación a una oportunidad de trabajo.	Dirección de Servicio Público de Empleo

PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS	DETALLE	RESPONSABLE
Con base al Acuerdo Ministerial MDT-2020-244 se realiza talleres de sensibilización que acciona directamente en el eje de prevención establecido en el Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o toda forma de Violencia contra la Mujer en los espacios de trabajo, en este contexto en el año 2024 se han realizado 584 talleres sensibilizando a 27,276 personas en temáticas de derechos de equidad sobre inclusión al trabajo, acoso laboral, protocolo y perspectivas de igualdad de género. En este sentido a través de los cursos virtuales; "Instituciones Seguras Libres de Violencia" se han sensibilizado a 7.420 personas y en curso virtual "Transversalización del Enfoque de Género" se han sensibilizado a 4.824 personas. En cuanto al eje de atención se han realizado la gestión de vinculación laboral a través de la Dirección de Servicio Público de Empleo de 231 de víctimas directas e indirectas de violencia y femicidio, remitidas por la Junta de Protección de Derechos de las Mujeres del Distrito Metropolitano de Quito, zonal Calderón, así como también de la Presidencia de la República y del Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos. Desde esta cartera de Estado con base al mayor número de denuncias que presentan por institución se inició un Plan Piloto de sensibilización con la finalidad que no exista reincidencia, en este sentido se han realizado 94 talleres con 4.594 beneficiarios en el sector público. En torno a la implementación de lo establecido en la mencionada Ley y Reglamento, se emite el Acuerdo Ministerial Nro.MDT-2024-013 de fecha 19 de enero de 2023 en el cual se establece las directrices para el registro de los Planes de Igualdad en apego a la Guía Práctica para Diagnósticos y Elaboración de Planes de Igualdad. En el 2024 se han registrado 2.351 Planes de Igualdad.	El resultado aporta a la política "Garantizar el acceso de las mujeres diversas al pleno empleo, en igualdad de condiciones que los hombres, incorporando el enfoque de género e interseccional" del Eje de Economía y Empleo de la Agenda Nacional para la Igualdad de Género 2021 - 2025.	Dirección de Grupos de Atención Prioritaria

PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS	DETALLE	RESPONSABLE
En el 2024, un total de 17.514 mujeres accedieron a una oportunidad laboral bajo relación de dependencia a través del Servicio Público de Empleo "Encuentra Empleo".	El resultado aporta a la política "Garantizar el acceso de las mujeres diversas al pleno empleo, en igualdad de condiciones que los hombres, incorporando el enfoque de género e interseccional" del Eje de Economía y Empleo de la Agenda Nacional para la Igualdad de Género 2021 - 2025.	Dirección de Servicio Público de Empleo
En el 2024, un total de 38.217 mujeres accedieron a los cursos de capacitación gratuitos gestionados por el Servicio Público de Empleo " Encuentra Empleo."	El resultado aporta a la política "Garantizar el acceso de las mujeres diversas al pleno empleo, en igualdad de condiciones que los hombres, incorporando el enfoque de género e interseccional" del Eje de Economía y Empleo de la Agenda Nacional para la Igualdad de Género 2021 - 2025.	Dirección de Servicio Público de Empleo
En el periodo de enero - diciembre 2024 se han ejecutado 41 talleres de sensibilización referentes a "Acoso Laboral", "Derechos de equidad sobre la inclusión al Trabajo", "Acceso y sostenibilidad del empleo", contando con la participación de 146 personas de nacionalidad extranjera. Esta Cartera de Estado a través del Proyecto de Gasto Corriente: Talleres para fortalecer la inclusión laboral de personas en situación de movilidad humana, durante el 2024 mediante alianzas con organizaciones que acogen a esta población en el cual se ejecutaron 18 talleres de "Derechos de equidad, sobre la inclusión al trabajo" y "Acceso y sostenibilidad del empleo", beneficiando a 91 personas en situación de movilidad.	El resultado aporta a la política "Crear nuevas oportunidades laborales en condiciones dignas y promover la inclusión laboral con énfasis en la reducción de brechas de igualdad y atención a personas en movilidad humana." del Eje Económico de la Agenda Nacional para la Igualdad de Movilidad Humana 2021 - 2025.	Dirección de Grupos de Atención Prioritaria

PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS	DETALLE	RESPONSABLE
En el 2024, un total de 405 personas en movilidad humana accedieron a una oportunidad laboral bajo relación de dependencia.	El resultado aporta a la política "Crear nuevas oportunidades laborales en condiciones dignas y promover la inclusión laboral con énfasis en la reducción de brechas de igualdad y atención a personas en movilidad humana." del Eje Económico de la Agenda Nacional para la Igualdad de Movilidad Humana 2021 - 2025.	Dirección de Servicio Público de Empleo
En el 2024, un total de 710 personas en movilidad humana accedieron a los cursos de capacitación gratuitos gestionados por el Servicio Público de Empleo " Encuentra Empleo."	El resultado aporta a la política "Crear nuevas oportunidades laborales en condiciones dignas y promover la inclusión laboral con énfasis en la reducción de brechas de igualdad y atención a personas en movilidad humana." del Eje Económico de la Agenda Nacional para la Igualdad de Movilidad Humana 2021 - 2025.	Dirección de Servicio Público de Empleo
Las estrategias "Fortalece Empleo" y "Emprende EC", pone a disposición de las personas en búsqueda de empleo, herramientas que les permitan reinsertarse en el ámbito laboral; realizar un proceso de reconversión laboral; o, generar y fortalecer un emprendimiento; a través de talleres ejecutados de manera presencial o mediante la plataforma e-learning del Ministerio del Trabajo. Las estrategias gratuitas “Fortalece Empleo” y “Emprende EC”, han permitido en el periodo comprendido entre el 01 de enero al 31 de diciembre de 2024, beneficiar a un total de 2.596 ciudadanos en movilidad humana.	El resultado aporta a la política "Crear nuevas oportunidades laborales en condiciones dignas y promover la inclusión laboral con énfasis en la reducción de brechas de igualdad y atención a personas en movilidad humana." del Eje Económico de la Agenda Nacional para la Igualdad de Movilidad Humana 2021 - 2025.	Dirección de Políticas de Empleo

Encuentra Empleo

En cuanto a la vinculación laboral en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024, se ha logrado la incorporación de un total de 63.645 ciudadanos

a oportunidades laborales a través de la plataforma del Servicio Público de Empleo. Este resultado ha sido posible gracias al conjunto de acciones integrales ejecutadas, tales como la promoción activa del empleo, la realización de visitas a empresas para identificar y levantar ofertas laborales, y la implementación de la estrategia de "Ruta de la Empleabilidad", que ha permitido articular la oferta y la demanda laboral de manera más eficiente.

A continuación, se detalla la vinculación alcanzada según la actividad económica de los empleadores.

COLOCADOS POR ACTIVIDAD ECONÓMICA 2024	
Construcción	14.904
Actividades tipo servicios	13.752
Actividades Laborales bajo relación de dependencia en Sector Público	8.870
Minas, canteras y yacimientos	4.936
Comercialización y venta de productos	4.470
Agricultura y plantaciones	4.153
Transporte, almacenamiento y logística	3.279
Turismo y alimentación	2.128
Actividades comunitarias	1.527
Enseñanza	1.042
Otros	4.584
TOTAL	**63.645**

Fuente: Dirección de Servicio Público de Empleo.

En el 2024, el Servicio Público de Empleo (SPE) de Ecuador demostró su impacto positivo en el mercado laboral al facilitar la inserción de 63.645 ciudadanos en puestos de trabajo formales. Esta cifra refleja no solo el fortalecimiento de las políticas de intermediación laboral, sino también la efectividad de los programas de capacitación y vinculación impulsados por la institución. Los resultados evidencian un avance significativo en la reducción del desempleo y subempleo, contribuyendo al desarrollo económico y al bienestar social. No obstante, para mantener este crecimiento, es esencial seguir optimizando estrategias que amplíen la cobertura, mejoren la calidad de los empleos y fortalezcan la articulación con el sector productivo.

Cobertura Geográfica

Gestión y Resultados de la atención al ciudadano: dirección regional de trabajo y servicio público de Quito:

No. Unidades	No. De Usuarios	Cobertura	Género	
			Masculino	Femenino
1	284.712	Provincial	148.779	135.933

Inspecciones

Con el objeto de mantener una asignación unificada y equilibrada según el número de inspectores de trabajo que realizan procesos de inspección, en cada una de las Direcciones Regionales, para el año 2024 se realizó una propuesta de Planificación anual de Inspecciones de Trabajo a nivel nacional, lo que permitió que las Direcciones Regionales y las Delegaciones Provinciales efectúen un cronograma de visitas a los empleadores mediante la sectorización de los lugares a ser inspeccionados.

Como resultado de la planificación anual de Inspecciones de Trabajo a nivel nacional, en el año 2024 se realizaron un total de 14.512 inspecciones, lo que ha permitido verificar el cumplimiento de obligaciones laborales por parte de los empleadores y la imposición de sanciones en aquellos casos en los cuales los Inspectores del Trabajo han determinado la vulneración de los derechos de los trabajadores.

A continuación, se realiza un detalle de las inspecciones realizadas por cada Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público.

INSPECCIONES AÑO 2024								
Descripción	Portoviejo	Ambato	Quito	Cuenca	Loja	Ibarra	Guayaquil	TOTAL
Nro. de Inspecciones:	2.003	1.593	3.794	1.132	1.686	1.457	2.847	14.512

Fuente: Direcciones Regionales del Trabajo y Servicio Público
Periodo: enero – diciembre 2024

Contratos Colectivos

Durante el año 2024 se suscribieron los siguientes contratos colectivos por Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público:

CONTRATOS COLECTIVOS AÑO 2024								
Descripción	Portoviejo	Ambato	Quito	Cuenca	Loja	Ibarra	Guayaquil	Total
Contratos Colectivos	5	8	14	5	6	7	16	61

Fuente: Direcciones Regionales del Trabajo y Servicio Público
Periodo: enero – diciembre 2024

Caso Cervecería Nacional

En el año 2024, se dio cumplimiento a los pagos solicitados por los ex trabajadores de la empresa Cervecería Nacional C.A., así:

CONSIGNACIÓN	PAGOS			SALDO PENDIENTE
	MES	# DE PAGOS	MONTO	
$49´808.081,96	MARZO	985	33080360,33	$3´491.628,64
	ABRIL	302	8565030,30	
	MAYO	85	2238267,23	
	JUNIO	56	1388187,14	
	JULIO	29	208430,81	
	AGOSTO	19	266168,27	
	SEPTIEMBRE	9	116893,58	
	OCTUBRE	39	453115,66	
	TOTAL	**1.524**	**$ 46´316.453,32**	

Fuente: Dirección Financiera

Mediante Memorando N° MDT-CGAF-2024-1159-M del 04 de septiembre de 2024, la Coordinación General Administrativa Financiera informa a la Coordinación General de Asesoría Jurídica: *"Con lo anteriormente expuesto, se informa que la consignación realizada por la empresa Cervecería Nacional en la cuenta de Fondos de Terceros de esta Cartera de Estado por el valor de $49´808.081,96; por concepto de pago de Utilidades de los años 1990 al 2005 prescribe el 05 de octubre de 2024, se solicita se indique si el Tribunal Distrital de lo Contencioso Administrativo con Sede en el Cantón Guayaquil se ha pronunciado respecto a las solicitudes de pago anteriormente indicadas."*

Mediante Memorando Nro. MDT-CGAF-2024-1210-M del 16 de septiembre de 2024, la Coordinación General Administrativa Financiera realiza una insistencia a la Coordinación General de Asesoría Jurídica con respecto al Memorando N° MDT-CGAF-2024-1159-M señalando lo siguiente: *"Por lo anteriormente expuesto, se realiza una insistencia por motivo que hasta la presente fecha no se ha recibido respuesta a la solicitud antes mencionada."*

Con Memorando N° MDT-DF-2024-0938-M del 09 de octubre de 2024, el Director Financiero dispone a la Contadora General: *"Por lo expuesto, en cumplimiento con lo que establece la normativa vigente y de manera específica el Art 20 de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, publicado en el Registro Oficial Nro. 483 de 20 de abril de 2015, DISPONGO se realice la prescripción de utilidades no cobradas por los ex trabajadores de la empresa Cervecería Nacional, correspondiente a los años 1990 a 2005, así mismo se remita el CUR de transferencia realizado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social."*

Organizaciones Sociales

En la Dirección de Organizaciones Laborales se gestionan todas las solicitudes de personalidad jurídica (constituciones) y reforma de estatutos de organizaciones laborales, mediante Acuerdo Ministerial, cuando los peticionarios cumplen con los requisitos de ley; caso contrario, se emiten oficios de negativa dejando a salvo el derecho de los peticionarios para realizar un nuevo requerimiento.

Por otro lado, se emite un oficio de observación que otorga a los peticionarios el plazo de 10 días (tiempo establecido en el artículo 140 del Código Orgánico Administrativo), para subsanar la información faltante. Si las organizaciones no contestan en el tiempo establecido, se remite oficio ordenando del archivo del trámite.

Por lo que, en el periodo de enero a diciembre de 2024 se atendió un total de **389** trámites otorgando personalidad jurídica y reforma de estatutos de organizaciones laborales y sociales.

En el período desde el 1 de enero hasta el 19 de marzo de 2024 (fecha hasta la cual la Dirección de Organizaciones Laborales tenía la facultad para registrar estos productos), se dio atención a un total de 263 trámites de registro de directiva y 27 de inclusión y exclusión de socios de organizaciones laborales.

Tabla Nro. 3 Trámites atendidos de registro de directiva e inclusión y exclusión de socios

TIPO DE TRÁMITE	Total general
INCLUSION/ EXCLUSION DE SOCIOS	27
REGISTRO DE DIRECTIVA	263
Total general	290

Fuente: Matriz seguimiento de trámites año 2024.

Mediación Laboral

La Dirección de Mediación Laboral y Recursos Administrativos a través de las Unidades de Mediación Laboral que encuentran desconcentradas en las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público de Quito, Guayaquil, Portoviejo, Loja y Cuenca ha procedido con la atención de tramites mediante audiencias correspondientes a solicitudes de mediación individual, Diálogo Social, mediación de Contrato Colectivo y mediación Obligatoria dentro de Pliego de Peticiones.

Referente a la gestión de trámites se ha realizado un levantamiento de información desde el periodo enero a diciembre de 2024, respecto al número de trámites gestionados por todos los mediadores a nivel nacional del cual se obtuvieron los siguientes resultados:

TIPO DE TRÁMITE	TOTAL ACUERDOS	TOTAL ACUERDOS PARCIALES	TOTAL IMPOSIBILIDAD DE ACUERDO	TOTAL CONSTANCIAS DE IMPOSIBILIDAD POR FALTA DE COMPARECENCIA	NRO. TOTAL DE TRÁMITES ATENDIDOS
Audiencias de Centro de Mediación	988	3	71	1111	**2173**
Diálogo social	66	2	67	172	**307**
Contrato colectivo	12	4	9	7	**32**
Pliego de peticiones	4	3	8	1	**16**
TOTALES	**1070**	**12**	**155**	**1291**	**2528**

Fuente: Dirección de Mediación Laboral
Nota: La información fue proporcionada por cada uno de los funcionarios mediadores para la consolidación

Las unidades de mediación Laboral han atendido en total de **2528** trámites correspondientes audiencias de Centro de Mediación Laboral, Dialogo Social, mediación de Contrato Colectivo y mediación obligatoria dentro de Pliego de Peticiones:

TRÁMITES ATENDIDOS	
REGIONAL	NRO. TOTAL DE TRÁMITE ATENDIDOS
QUITO	1289
GUAYAQUIL	599
PORTOVIEJO	378
LOJA	143
CUENCA	119
TOTAL	**2528**

Fuente: Dirección de Mediación Laboral

Inspecciones de Seguridad y Salud

Durante el período 2023, la Dirección de Seguridad en el Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales cumplió con la responsabilidad de realizar el seguimiento a la ejecución de las inspecciones especializadas en seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional. Estas acciones

forman parte del compromiso institucional de garantizar el cumplimiento de las normativas y promover un entorno laboral seguro y saludable en todas las empresas e instituciones del país.

En el año 2024, se llevaron a cabo un total de 1.721 inspecciones especializadas en seguridad y salud en el trabajo, abarcando diversas regiones y sectores productivos del país. Estas inspecciones tuvieron como objetivo principal verificar el cumplimiento de las disposiciones legales en materia de seguridad y salud en el trabajo.

De acuerdo a la información recopilada de las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público, se observaron los siguientes datos referentes al cumplimiento de obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte de empleadores:

1. Se aprobaron un total de 12.135 Planes de Prevención de Riesgos Laborales en empresas e instituciones que cuentan con 1 a 10 trabajadores, cumpliendo así con el marco normativo vigente.

2. Asimismo, se aprobaron 10.283 Reglamentos de Higiene y Seguridad en empresas e instituciones que cuentan con más de 10 trabajadores.

Enfoque de Género

En el año 2024, se brindó sensibilización mediante talleres presenciales y virtuales sobre prevención de Acoso Laboral; Derechos de Equidad sobre Inclusión al Trabajo; Derechos Laborales de Personas de Grupos de Atención Prioritaria; Acoso Laboral y Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y toda forma de Violencia contra la Mujer en los Espacios de Trabajo; y, Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, sensibilizando en este ámbito a empleadores del sector público y privado, y personas de la sociedad civil, cuyo objetivo es contribuir a la transformación de la sociedad y fortalecer una cultura solidaria, libre de violencia y de inclusión laboral sin discriminación.

Con en el apoyo de la Cooperación Técnica Alemana GIZ y a través de la plataforma e-learning del Ministerio del Trabajo, se ejecutó el curso virtual “Instituciones Seguras y Libres de Violencia Contra las Mujeres”, cuyo objetivo es sensibilizar a funcionarios públicos para erradicar todo tipo de violencia contra la mujer para modificar estereotipos socio culturales en el sector público, derivando en el reconocimiento a varias instituciones libres de violencia contra las mujeres en los espacios de trabajo.

Con el apoyo de ONU Mujeres, se ejecuta el Curso Virtual Transversalización del Enfoque de Género para el Sector Público y Privado”, a través de la plataforma e- learning del Ministerio del Trabajo, cuyo objetivo es incorporar la perspectiva de igualdad de género para fortalecer las capacidades de trabajadores y funcionarios.

Con en el apoyo de la Cooperación Alemana GIZ, se ejecuta el Curso Virtual "Empresa Segura líder de Tolerancia Cero frente a la Violencia contra la Mujer", cuyo objetivo es erradicar de todo tipo de violencia contra la mujer para modificar estereotipos socio culturales en el sector privado.

Con apoyo de ONU Mujeres desde abril de 2024 se ejecuta el curso virtual del "Convenio 190" de la Organización Internacional del Trabajo. sensibilizando en primer término a funcionarios del Ministerio del Trabajo sobre normativa referente a Violencia y Acoso. Posteriormente el citado curso se transmitirá a actores públicos, privados, sociedad civil entre otros.

En relación a los procesos de sensibilización a través de los talleres y cursos antes citados, cuyo objetivo es contribuir a la transformación de la sociedad y fortalecer una cultura solidaria, libre de violencia y de inclusión laboral sin discriminación, se registra un total 42.352 funcionarios públicos, trabajadores y sociedad civil que han sido sensibilizados durante el año 2024.

Planes de Igualdad

En la temática de género, se aportó con insumos para la elaboración de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, que tiene como objetivo principal realizar acciones que fortalezcan, promuevan y garanticen la transversalización con enfoque de género, la misma que fue publicada en el Registro Oficial No. 234 del 20 de enero 2023. Así mismo, se realizaron aportes para la elaboración del Reglamento General la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, publicado en el Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 444 del 24 de noviembre 2023.

Sobre el cuidado humano, se aportó con insumos para la elaboración de la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado, que tiene por objetivo proteger y regular el derecho al cuidado de personas trabajadoras respecto a sus hijos, misma que fue publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 309 del 12 de mayo 2023.

La Dirección también brindó su contribución para la emisión del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2023-085, norma que regula el beneficio de guardería para el cuidado diario infantil a favor de las hijas y los hijos de las y los servidores públicos, o niñas y niños que se encuentren bajo cuidado o patria potestad de las y los servidores públicos, hasta el día que cumplan los 5 años de edad, publicada en el Tercer Suplemento del Registro Oficial No.344 del 3 de Julio 2023.

En el marco de la implementación del Convenio 190 de la OIT referente a Violencia y Acoso en el mundo del trabajo, se desarrolló la Hoja de Ruta de implementación, así como, el proyecto de "Norma de prevención, protección y sanción de las faltas disciplinarias graves de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia, incluida la de género".

En el marco de la Sentencia 3-19-JP / 20 y Acumulados, mediante asistencia técnica del Banco Interamericano de Desarrollo, se elaboró el proyecto de Política Pública de Protección Laboral para Mujeres Embarazadas y en periodo de lactancia, en articulación con varias actores internos y externos.

En el ámbito de la discapacidad, el 05 de junio de 2023, se elaboró el informe técnico para la reforma de la norma de selección de personal del sector público, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 381 de 24 de agosto de 2023, cambios que respondieron a los derechos de las personas con discapacidad y/o sustitutos y que constan en la Ley Orgánica de Discapacidades, así mismo, se elaboró el proyecto de reforma al Acuerdo Ministerial MDT-2018-180 "Norma para la Calificación y certificación de sustitutos de personas con discapacidad".

En el año 2024, se realizaron 2.262 registros de Planes de Igualdad de manera física y a través del módulo tecnológico alojado en el Sistema Único de Trabajo - SUT.

Impulso al Trabajo Artesanal y su Formalización

Se realizó la revisión de Actas y Títulos remitidos por la Junta Nacional de Defensa del Artesano (JNDA) y la Federación Ecuatoriana de Operadores y Mecánicos de Equipos Camioneros, así como la elaboración del Informe Técnico respectivo.

Durante el 2024 se realizó la refrendación de 3.389 (tres mil trecientos ochenta y nueve) títulos de maestros de taller y operadores y mecánicos de equipos camineros.

En uso de las facultades reglamentarias, se han otorgado 14 Acuerdos entre Acuerdos Ministeriales de aprobación de nuevas organizaciones artesanales, y Acuerdos Ministeriales de reformas de sus estatutos, garantizando la libertad de asociación del sector artesanal; en consecuencia, es necesario seguir trabajando para fortalecer el crecimiento de tan importante sector dentro de la economía del país.

Capacitación y Certificación

Durante el período Enero –Diciembre 2024, se han calificado a 245 (doscientos cuarenta y cinco) nuevos Operadores de Capacitación y desde el 2022, se encuentran vigentes en su calificación, 650 (seiscientos cincuenta) OCC.

Dichos OCC en el 2024, han capacitado a 202.032 personas y desde el 2022 hasta el 2024, a 597.851 personas.

Es así que, durante el período Enero – Diciembre 2024, se han reconocido a 66 (sesenta y seis) Organismos Evaluadores de la Conformidad nuevos (OEC); Los OEC´s vigentes desde el 2022, son 217 (doscientos diecisiete). En el 2024 los OEC´s han certificado a 114.063; Y en el 2022 a 331.736 personas.

A continuación, se detallan los 5 (cinco) esquemas más solicitados para certificar sus conocimientos por Competencias Laborales ante la Subsecretaría de Cualificaciones Profesionales y Gestión Artesanal, a través de los Organismos Evaluadores de la Conformidad (OEC), debidamente reconocidos durante el período Enero –Diciembre 2024.

Así también, se han calificado a 55 (cincuenta y cinco) Capacitadores Independientes (CI) nuevos; y se encuentran vigentes, en cuanto a su Calificación, 554 (quinientos cincuenta y cuatro) CI´s.

Calidad en el Servicio Público

En enero del 2024, se emiten lineamientos a 133 instituciones, para la aplicación de la Norma Técnica para la Evaluación y Certificación de la Calidad del Servicio Público y de la Norma Técnica para Medición de Clima Laboral del Servicio Público, posterior se ejecutó asesorías personalizadas., para lo cual se detallan las siguientes acciones:

- Autoevaluación MECE

En el 2024 se priorizaron a 110 instituciones para la implementación del Programa Nacional de Excelencia que contempla cuatro (4) niveles de madurez: comprometido, organizado, desarrollado y excelente.

- Capacitaciones y asesorías

Durante el 2024, se realizaron las siguientes capacitaciones y asesorías en las instituciones según como se detalla a continuación:

Tabla Nro. 2: Gestión del Modelo Ecuatoriano de Calidad y Excelencia

Mes	Socialización	Capacitación MECE	Asistencia Técnica MECE		Plan de Mejora
		Nro. de Instituciones	Nro. de Instituciones	Nro. de Asesorías	
ene-24		3	40	43	1
feb-24		8	53	86	2
mar-24		5	23	37	1
abr-24	8	1	26	45	5
may-24	3	5	21	61	2
jun-24		2	10	16	2
jul-24	2	3	14	19	2
ago-24	1	1	9	13	
sep-24		3	11	17	
oct-24		2	8	11	
nov-24		4	6	10	5
dic-24		1	9	10	4

	14	38	230	368	24

Fuente: Matriz de seguimiento de la DCESP
Período: Reporte al 31/12/2024

- Evaluación MECE

Durante el año 2024, se realizaron las siguientes evaluaciones, como consta en la Tabla Nro. 3

Tabla Nro. 3: Evaluaciones para conseguir los Niveles de Madurez del Modelo Ecuatoriano de Calidad y Excelencia

No.	Entidad	Nivel de Madurez alcanzado en la evaluación
1	Agencia de Aseguramiento de la Calidad de los Servicios de Salud y Medicina Prepagada	Comprometido
2	Instituto Nacional de Donación y Trasplante de Órganos	Organizado
3	Agencia de Regulación y Control de las Telecomunicaciones	Desarrollado
4	Ministerio de Economía y Finanzas	Desarrollado
5	Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana	Organizado
6	Ministerio de Salud Pública	Desarrollado
7	Ministerio de Turismo	Organizado
8	Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Cuenca	Organizado
9	Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Portoviejo	Organizado
10	Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento	Excelente
11	Banco Central del Ecuador	Excelente
12	Corporación del Seguro de Depósitos, Fondo de Liquidez y Fondo de Seguros Privados	Desarrollado
13	Servicio Integrado de Seguridad ECU 911	Excelente
14	Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria	Organizado
15	Registro de la Propiedad del Cantón Cuenca	Comprometido
16	Servicio Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses	Organizado

Fuente: Matriz de seguimiento de la DCESP
Período: Reporte al 31/12/2024

Premio Ecuatoriano de Calidad y Excelencia y sus Menciones Especiales

El PEC contiene 2 galardones (Oro y Plata) a la cual pueden postular las Entidades que han alcanzado el cuarto nivel de madurez del MECE; y, dos menciones especiales (Buenas Prácticas y Mejora de Procesos/Servicios) a la cual pueden postularse cualquier Entidad del Estado.

Se emitió una actualización al Reglamento del Premio Ecuatoriano de Calidad y Excelencia mediante Resolución Ministerial Nro. MDT-2024-041 de fecha 01 de junio de 2024, detallando los actuales lineamientos para las menciones especiales del premio. Se realizó la socialización vía oficio a 118 instituciones del mencionado reglamento.

Como parte del proceso de evaluación a las entidades postulantes al PEC y menciones especiales, la Subsecretaría de Calidad del Servicio Público, en el ámbito de sus competencias, realizó una convocatoria de interesados en participar como miembros del jurado para la deliberación de ganadores al PEC y sus menciones especiales. En este contexto, se seleccionó al jurado y se les capacitó en el reglamento correspondiente para que realicen la selección de ganadores

Tabla 1

Premio Ecuatoriano de Calidad y Excelencia 2024

Nro.	INSTITUCIONES	GALARDON
1	Superintendencia de Economía Popular y Solidaria	Plata

Fuente: Registros administrativos de la Dirección de Calidad en el Servicio Público

Tabla 2

Mención Especial de Buenas Prácticas Sobresalientes 2024

Nro.	INSTITUCIONES	TEMÁTICA	BUENA PRÁCTICA
1	Banco de Desarrollo del Ecuador	Sistemas de Gestión	Integración y certificación de los sistemas de gestión de calidad y antisoborno con base en las normas ISO 9001 e ISO 37001.
2	Servicio Nacional de Aduana del Ecuador	Gestión de Tecnologías	Implementación de resoluciones anticipadas en línea en el marco del cumplimiento del estándar internacional contemplado en el acuerdo sobre facilitación del comercio de la organización mundial del comercio

3	Corporación Nacional de Finanzas Populares y Solidarias	Innovación del servicio	Sistema de administración de riesgos ambientales y sociales (SARAS).
4	Hospital de Especialidades Carlos Andrade Marín	Unidad Prestadora de Servicio	Programa de cirugía robótica
5	Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca	Capacitación Continua	Escuela de calidad
6	Banco Central del Ecuador	Educación ciudadana	Programa Banco Central cerca de ti
7	Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Portoviejo	Planificación y Estrategia	Implementación de Sistema de Seguimiento y Evaluación de la Gestión Institucional
8	Ministerio del Trabajo	Atención Ciudadana	Implementación de la herramienta homologada de atención de requerimientos, quejas y denuncias administrativas “Contacto Ciudadano Digital”

Fuente: Registros administrativos de la Dirección de Calidad en el Servicio Público

Tabla 3

Mención Especial de Mejora Continua en Procesos y Servicios 2024

Nro.	INSTITUCIONES	PROCESOS Y SERVICIOS
1	Agencia de Regulación y Control Fito y Zoosanitario	Emisión de certificado fitosanitario de exportación
2	Corporación Nacional de Telecomunicaciones	Proporcionar soporte técnico SAC contact center
3	Ministerio de Turismo	Acreditación de actividades turísticas para Centros Turísticos Comunitarios

Fuente: Registros administrativos de la Dirección de Calidad en el Servicio Público

Ejecución Programática

Con el fin de dar contestación al requerimiento, la Dirección de Planificación e Inversión mediante el uso de los sistemas GPR y E-SIGEF procedió a descargarse la información con corte al 31 de diciembre del 2024, con el fin efectuar el respectivo

análisis y así proceder a completar el formulario de rendición de cuentas, mismo que se consta con los datos validados y acorde a lo solicitado.

OBJETIVOS ESTRATEGICOS/COMPETENCIAS EXCLUSIVAS	META POA		INDICADORES	RESULTADOS		% CUMPLIMIENTO DE LA GESTIÓN
OBJETIVO ESTRATÉGICO	NO. DE META	DESCRIPCIÓN		TOTALES PLANIFICADOS	TOTALES CUMPLIDOS	
Incrementar el acceso y la vinculación de la oferta y demanda laboral.	36.6	El indicador mide al número de estudios realizados sobre el acceso al sistema laboral de mujeres y grupos de atención prioritaria bajo responsabilidad de la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, con el apoyo de la Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo, este indicador hace referencia a documentos de diagnóstico, análisis, evaluaciones, entre otros.	Número de estudios de acceso al sistema laboral con énfasis en mujeres y grupos de atención prioritaria, elaborados.	7	7	100%
Incrementar el acceso y la vinculación de la oferta y demanda laboral.	36.7	El indicador mide el número de mujeres colocadas a través del Servicio Público de Empleo. Se describe como mujeres colocadas a las mujeres que se han ubicado laboralmente a través de la plataforma de Servicio Público de Empleo.	Número de mujeres colocadas a través del Servicio Público de Empleo	105,43	105,43	100%
Incrementar el acceso y la vinculación de la oferta y demanda laboral.	36.8	El indicador mide el número de jóvenes colocados a través del Servicio Público de Empleo. Enfocado en jóvenes hombres y mujeres entre 18 y 29 años que se han ubicado laboralmente a través de la plataforma a nivel nacional.	Número de jóvenes colocados a través del Servicio Público de Empleo	159,55	159,55	100,00%

OBJETIVOS ESTRATEGICOS/COMPETENCIAS EXCLUSIVAS	META POA		INDICADORES	RESULTADOS		% CUMPLIMIENTO DE LA GESTIÓN
OBJETIVO ESTRATÉGICO	NO. DE META	DESCRIPCIÓN		TOTALES PLANIFICADOS	TOTALES CUMPLIDOS	
Incrementar el acceso y la vinculación de la oferta y demanda laboral.	36.9	El indicador mide al número de personas pertenecientes a grupos de atención prioritaria (Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad) colocadas a través del Servicio Público de Empleo.	Número de personas de grupos de atención prioritaria colocadas a través del Servicio Público de Empleo.	10.200	10.200	100%
Incrementar el control y cumplimiento de derechos, deberes y obligaciones de los empleados y empleadores	37.6	El indicador mide el Total anual de inspecciones para la identificación de niñas, niños y adolescentes en situación de trabajo infantil; y para identificar el trabajo adolescente peligroso con la finalidad de verificar el cumplimiento de derechos de adolescentes en edad permitida de trabajar en el mercado laboral, realizados por la Dirección de Control e Inspecciones del Ministerio del Trabajo.	Número de inspecciones para la identificación de niñas, niños y adolescentes en situación de trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso.	480	1.014	211,25%
Incrementar el control y cumplimiento de derechos, deberes y obligaciones de los empleados y empleadores	37.7	Permite medir las Inspecciones de Trabajo Aleatorias y Verificaciones electrónicas.	Número de inspecciones de trabajo realizadas.	63.855	64.694	101,31%

OBJETIVOS ESTRATEGICOS/COMPETENCIAS EXCLUSIVAS	META POA		INDICADORES	RESULTADOS		% CUMPLIMIENTO DE LA GESTIÓN
OBJETIVO ESTRATÉGICO	NO. DE META	DESCRIPCIÓN		TOTALES PLANIFICADOS	TOTALES CUMPLIDOS	
Incrementar el control y cumplimiento de derechos, deberes y obligaciones de los empleados y empleadores	37.8	Descripción: Se realizarán inspecciones especializadas, reinspecciones e inspecciones por denuncias para verificar el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad en el trabajo y prevención de riesgos laborales trabajo en conformidad con la normativa legal vigente.	Número de inspecciones planificadas, e inspecciones y reinspecciones por denuncias, en seguridad en el trabajo y prevención de riesgos laborales, realizadas.	5.982	5.986	100,07%
Incrementar el control y cumplimiento de derechos, deberes y obligaciones de los empleados y empleadores	37.9	El indicador mide el total de talleres de sensibilización ejecutados por año sobre acceso y sostenibilidad del empleo; derechos de equidad sobre la inclusión al trabajo; sostenibilidad en el ámbito laboral; perspectivas de igualdad de género y diversidad sexual; derecho al cuidado y conciliación laboral, dirigidos a: personas con discapacidad y sustitutos; servidores y trabajadores del sector público; empleadores y trabajadores del sector privado; y, organizaciones de la sociedad civil.	Número de talleres de sensibilización sobre Inclusión, Equidad y Paridad Laboral en el empleo (género, discapacidad y/o sustitutos)	634	1.258	198,42%
Incrementar la equidad en el sistema remunerativo y de ingresos complementarios en el sector público	38.4	El monitoreo y notificación se realiza a las instituciones públicas de las diferentes funciones del Estado, que cuentan con servidores con impedimento legal para ejercer cargo público sobre la base de	Número de instituciones públicas monitoreadas y notificadas que tienen servidores con algún tipo de impedimento para ejercer cargo público.	155	155	100,00%

OBJETIVOS ESTRATEGICOS/COMPETENCIAS EXCLUSIVAS	META POA		INDICADORES	RESULTADOS		% CUMPLIMIENTO DE LA GESTIÓN
OBJETIVO ESTRATÉGICO	NO. DE META	DESCRIPCIÓN		TOTALES PLANIFICADOS	TOTALES CUMPLIDOS	
		la normativa legal vigente.				
Incrementar la equidad en el sistema remunerativo y de ingresos complementarios en el sector público	38.5	El indicador permite verificar el cumplimiento normativo por parte de las instituciones públicas en los informes de monitoreo y control técnico ejecutados por la Dirección de Control Técnico de la Gestión del Talento Humano referente a talento humano, remuneraciones e ingresos complementarios.	Número de instituciones que cumplen con la normativa legal en función de los informes de monitoreo y control técnico realizados a las instituciones del sector público.	30	30	100,00%
Incrementar la calidad del servicio público que brindan los servidores en el sector público	39.7	Este indicador mide la cantidad de reconocimientos y menciones especiales que han sido otorgados semestralmente a las entidades públicas que han cumplido con los parámetros establecidos en la siguiente normativa: Norma Técnica de Evaluación y Certificación de la Calidad en el Servicio Público:	Número de reconocimientos que han alcanzado las entidades públicas en el Modelo Ecuatoriano de Calidad y Excelencia y Premio Ecuatoriano de Calidad y Excelencia y/o Menciones Especiales.	153	170	111,11%
Incrementar la calidad del servicio público que brindan los servidores en el sector público	39.8	El indicador mide el número de estudios de control desarrollados en las instituciones del sector público, en función de la planificación anual de control aprobada por el Ministerio del Trabajo. Cabe indicar que el indicador contempla el	Número de estudios de control desarrollados en las instituciones del sector público.	40	42	105,00%

OBJETIVOS ESTRATEGICOS/COMPETENCIAS EXCLUSIVAS	META POA		INDICADORES	RESULTADOS		% CUMPLIMIENTO DE LA GESTIÓN
OBJETIVO ESTRATÉGICO	NO. DE META	DESCRIPCIÓN		TOTALES PLANIFICADOS	TOTALES CUMPLIDOS	
		proceso de análisis de la gestión administrativa relacionada con las variables de desarrollo organizacional, talento humano y remuneraciones, y el mismo es de carácter posterior. Las instituciones públicas en las que se desarrollan los estudios de control son aquellas establecidas en la normativa legal vigente y pueden ser realizados de manera recurrente en las mismas instituciones, a partir de los factores internos y externos contemplados en el esquema de planificación implementado. En el caso de las unidades desconcentradas de nivel regional, los estudios de control se desarrollan en el marco de las atribuciones específicas establecidas para los Directores Regionales y para los técnicos del servicio público que las conforman, quienes remiten la información de la gestión efectuada, para conocimiento de las autoridades respectivas.				

OBJETIVOS ESTRATEGICOS/COMPETENCIAS EXCLUSIVAS	META POA		INDICADORES	RESULTADOS		% CUMPLIMIENTO DE LA GESTIÓN
OBJETIVO ESTRATÉGICO	NO. DE META	DESCRIPCIÓN		TOTALES PLANIFICADOS	TOTALES CUMPLIDOS	
Incrementar la calidad del servicio público que brindan los servidores en el sector público	39.9	El indicador mide la cantidad de entidades asesoradas y/o capacitadas en buenas prácticas de calidad a través de la aplicación de modelos de excelencia, mejora continua e innovación de procesos y servicios, y atención ciudadana. La asesoría que se ofrece a las instituciones se refiere a un acompañamiento técnico, además del seguimiento a la implementación de las recomendaciones y la verificación del cumplimiento por parte de las instituciones. La capacitación a las instituciones es un proceso orientado a ampliar el conocimiento y habilidades del personal encargado de implementar las acciones en buenas prácticas de calidad a través de la aplicación de modelos de excelencia, mejora continua e innovación de procesos y servicios, y atención ciudadana.	Número de entidades públicas asesoradas y/o capacitadas en buenas prácticas de calidad a través de la aplicación de modelos de excelencia, mejora continua e innovación de procesos y servicios, y atención ciudadana	150	175	116,67%

OBJETIVOS ESTRATEGICOS/COMPETENCIAS EXCLUSIVAS	META POA		INDICADORES	RESULTADOS		% CUMPLIMIENTO DE LA GESTIÓN
OBJETIVO ESTRATÉGICO	NO. DE META	DESCRIPCIÓN		TOTALES PLANIFICADOS	TOTALES CUMPLIDOS	
Incrementar la calidad del servicio público que brindan los servidores en el sector público	39.10	El indicador mide el porcentaje de estudios realizados relativos al desarrollo organizacional, reforma institucional, subsistemas de planificación del talento humano, de clasificación de puestos y aplicación del régimen interno de administración del talento humano. La Función Ejecutiva está integrada por la Presidencia y Vicepresidencia de la República, los Ministerios de Estado y los demás organismos e instituciones necesarios para cumplir, en el ámbito de su competencia, las atribuciones de rectoría, planificación, ejecución y evaluación de las políticas públicas nacionales y planes que se creen para ejecutarlas.	Porcentaje de estudios realizados en relación al desarrollo organizacional, reforma de instrumentos de gestión institucional y subsistemas del talento humano de las entidades de la Función Ejecutiva	1	1	100,00%
Incrementar la sinergia entre empleadores y trabajadores	40.3	El indicador mide el número de Personas colocadas (son personas que accedieron a una oportunidad laboral bajo relación de dependencia) a través del Servicio Público de Empleo e incluye mujeres, jóvenes y personas de grupos prioritarios.	Número de personas colocadas a través del Servicio Público de Empleo	265.392	265.392	100,00%

Ejecución Presupuestaria

Al 31 de diciembre de 2024, el Ministerio del Trabajo contó con un presupuesto codificado total de US $ 27.085.746,73, que fue conformado en gasto permanente (corriente) y no permanente (inversión), con una ejecución en gasto permanente de US $ 25.122.981,55, que representa el 96,65%, reflejando una brecha de 3,35% por debajo del nivel óptimo de ejecución presupuestaria mensual, mientras que en gasto no permanente se tuvo una ejecución de US $ 615.686,88 que representa el 56.39%.

Ejecución presupuestaria Ministerio del Trabajo año 2024

TIPO DE GASTO	*DICIEMBRE 2024*		
	CODIFICADO	DEVENGADO	% EJEC
Corriente	$ 25.993.911,75	$ 25.122.981,55	96,65%
Inversión	$ 1.091.834,98	$ 615.686,88	56,39%
TOTAL	**$ 27.085.746,73**	**$ 25.738.668,43**	**95,03%**

Fuente: Reportes ESIGEF 31 diciembre 2024

Contratación Pública

Procesos Contractuales y Precontractuales gestionados

Durante el período del 01 de enero al 31 de diciembre de 2024 se realizaron 81 procesos de contratación de acuerdo al siguiente detalle:

Tipo de Contratación	Año 2024	Por Finalizar
Ínfima Cuantía	48	3
Cotización de Servicios	3	2
Menor Cuantía	1	1
Subasta Inversa Electrónica	1	1
Régimen Especial	7	6
Procedimientos Especiales	2	2
Licitación de Seguros	1	1
Catálogo Electrónico	18	4
Consultoría	0	0
TOTAL	**81**	**20**

UNIDAD REQUIRENTE INFIMA CUANTÍA	Nro.
DELEGACIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE PICHINCHA CAYAMBE	1
DELEGACIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PÚBICO DEL NAPO-TENA	1
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	24
DIRECCIÓN DE ASESORÍA JURÍDICA	1
DIRECCIÓN DE CALIDAD EN EL SERVICIO PÚBLICO	2
DIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN SOCIAL	1
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DOCUMENTAL Y ARCHIVO	1
DIRECCIÓN DE SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO - DIRECCIÓN MERITOCRACIA Y VINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO	1
DIRECCION REGIONAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PUBLICO DE QUITO	1
GESTIÓN DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO / GESTIÓN INTERNA DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO	3
GESTIÓN DE GESTIÓN DOCUMENTAL Y ARCHIVO	2
GESTIÓN INTERNA DE INFRAESTRUCTURA DE TI / DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	10

TOTAL	48

UNIDAD REQUIRENTE COTIZACIÓN	Nro.
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	3
TOTAL	3

UNIDAD REQUIRENTE MENOR CUANTÍA	Nro.
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	1
TOTAL	1

UNIDAD REQUIRENTE SUBASTA INVERSA ELECTRÓNICA	Nro.
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	1
TOTAL	1

UNIDAD REQUIRENTE RÉGIMEN ESPECIAL	Nro.
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	2
GESTIÓN INTERNA DE INFRAESTRUCTURA DE TI	5
TOTAL	7

UNIDAD REQUIRENTE PROCEDIMIENTOS ESPECIALES	Nro.
DELEGACIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE FRANCISCO DE ORELLANA	1
ARRENDAMIENTO DE UN BIEN INMUEBLE PARA LAS OFICINAS DE LA DELEGACIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DEL NAPO	1
TOTAL	2

UNIDAD REQUIRENTE CATÁLOGO ELECTRÓNICO	Nro.
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	10
GESTIÓN DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	7
DELEGACIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DEL NAPO	1
TOTAL	18

UNIDAD REQUIRENTE LICITACIÓN DE SEGUROS	Nro.
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	1
TOTAL	1

TIPO DE CONTRATACIÓN (CATÁLOGO ELECTRÓNICO, COTIZACIÓN, ÍNFIMA CUANTÍA, MENOR CUANTÍA B Y S, PUBLICACIÓN, RÉGIMEN ESPECIAL (Todos los procesos), SUBASTA INVERSA ELECTRÓNICA)	ESTADO ACTUAL			
	Número Total Adjudicados	Valor Total Adjudicados	Número Total Finalizados	Valor Total Finalizados
ÍNFIMA CUANTÍA	48	202.343,93	45	194.320,75
CATÁLOGO ELECTRÓNICO	18	635.788,23	14	291.338,11
COTIZACIÓN	3	250.035,04	1	80.000,00
MENOR CUANTÍA B Y S	1	26.005,77	0	-
RÉGIMEN ESPECIAL	7	984.041,50	1	213.927,68
PROCEDIMIENTOS ESPECIALES	2	17.021,87	0	-
SUBASTA INVERSA ELECTRÓNICA	1	193.023,20	0	-
LICITACIÓN DE SEGUROS	1	$62.629,74	0	-

Enajenación de Bienes

Mediante Memorando Nro. MDT-DA-2024-1775-M de 23 de julio de 2024, el ex Director Administrativo solicitó al ex Coordinador General Administrativo Financiero lo siguiente: *"(…) una vez que se ha realizado el informe técnico por parte de la Gestión Interna de Control de Bienes, Inventarios y Seguros, el mismo que se adjunta, por tal razón solicito a usted en su calidad de Coordinador General Administrativo Financiero, autorizar el egreso de bienes muebles y equipos tecnológicos en virtud que no son de utilidad para el Ministerio de Trabajo (...)".*

Mediante comentario inserto en la hoja de ruta del Memorando Nro. MDT-DA-2024-1775-M, el Coordinador General Administrativo Financiero dispuso lo siguiente: *"(…) Autorizado, favor su atención y acciones correspondientes de conformidad con lo que determina la normativa vigente (...)".*

1. ENAJENACIÓN, DONACIONES Y EXPROPIACIONES DE BIENES:

Transferencia gratuita:

INSTITUCIÓN BENEFICIADA	FECHA DE ACTA ENTREGA RECEPCIÓN	TIPO DE TRANSFERENCIA	Nro. BIENES	VALOR CONTABLE
DISTRITO 17D04 CENTRO	04/09/2024	TRANSFERENCIA GRATUITA	34	$ 3.580,03
DISTRITO 17D01 NOROCCIDENTE	10/09/2024	TRANSFERENCIA GRATUITA	20	$ 500,00
DISTRITO 17D07 QUITUMBRE	10/09/2024	TRANSFERENCIA GRATUITA	37	$ 11.300,94
SECRETARÍA INTERCULTURAL BILINGÜE	10/09/2024	TRANSFERENCIA GRATUITA	27	$ 8.610,98
DISTRITO 17D03 LA DELICIA	12/09/2024	TRANSFERENCIA GRATUITA	26	$ 7426,43
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTON CELICA	17/09/2024	TRANSFERENCIA GRATUITA	224	$ 191.134,66
DIRECCIÓN DISTRITAL 02D01 GUARANDA	04/10/2024	TRANSFERENCIA GRATUITA	16	$ 4.024,62
MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL	17/10/2024	TRANSFERENCIA GRATUITA	210	-

Donación:

INSTITUCIÓN BENEFICIADA	FECHA DE ACTA ENTREGA RECPECICÓN	TIPO DE TRANSFERENCIA	Nro. BIENES	VALOR CONTABLE
FUNDACIÓN PROYECTO SALESIANO	22/05/2024	DONACIÓN MOTOCICLETA AX1002	1	$ 1176,98
FUNDACIÓN PROYECTO SALESIANO	28/10/2024	DONACIÓN VEHÍCULO INSTITUCIONAL DE PLACAS PEI-3713	1	$ 24.902,00
FUNDACIÓN PROYECTO SALESIANO	08/11/2024	DONACIÓN BIENES MUEBLES	26	$14469,84

Chatarrización:

GESTOR AMBIENTAL CALIFICADO	TIPO DE PROCESO DE EGRESO O BAJA	Nro. BIENES	VALOR CONTABLE	SOLICITUD ELABORACIÓN DE RESOLUCIÓN	Nro. DE RESOLUCIÓN	SOLICITUD BAJA CONTABLE
RECICLADORA CAMPAÑA	CHATARRIZACIÓN	2796	$ 1.557.565,13	MDT-CGAF-2024-1510-M	MDT-CGAF-2024-0065-R	MDT-DA-2024-3178-M

Transferencias recibidas a favor del Ministerio del Trabajo:

INSTITUCIÓN	FECHA DE ACTA ENTREGA RECEPCIÓN	TIPO DE TRANSFERENCIA	Nro. BIENES	VALOR CONTABLE
SECRETARÍA TÉCNICA DE GESTIÓN INMOBILIARIA DEL SECTOR PÚBLICO	24/04/2024	TRANSFERENCIA GRATUITA	169	$ 17.225,14
SECRETARÍA TÉCNICA DE GESTIÓN INMOBILIARIA DEL SECTOR PÚBLICO	12/08/2024	TRANSFERENCIA GRATUITA	20	$ 6085,13

La Dirección Administrativa a través de su Gestión Interna de Control de Bienes, Inventarios y Seguros en estricto apego a lo determinado en la normativa legal vigente, ha procedido con una eficiente administración de los bienes institucionales en mal estado o sin uso para el Ministerio del Trabajo, lo que ha permitido tener un adecuado control de los recursos públicos

Recomendaciones de Contraloría

Realizar el seguimiento al cumplimiento de las unidades administrativas del Ministerio de Trabajo respecto a las recomendaciones recibidas en los informes de exámenes especiales aprobados por la Contraloría General del Estado, con la finalidad de dar cumplimiento al Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-010 del 16 de enero de 2024, que dispone en su Artículo 1: "Delegar a la Directora de Seguimiento de Planes, Programas y Proyectos, para que además de las atribuciones y responsabilidades contempladas en el Estatuto Orgánico del Ministerio del Trabajo y otras delegaciones establecidas o que se establezcan en Acuerdos o Resoluciones Ministeriales, previo cumplimiento de lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador, la ley y más normativa aplicable, ejerza a su nombre y representación las siguientes atribuciones:

Realizar el seguimiento y disponer el cumplimiento de las recomendaciones emitidas por la Contraloría General del Estado y de la Dirección de Auditoría Interna del Ministerio del Trabajo, a las unidades administrativas competentes (…)".

Mediante memorando Nro. MDT-CGPGE-2024-0474-M, de fecha 10 de diciembre de 2024, la Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica adjunta el Informe sobre Recomendaciones Cumplidas e Incumplidas de la Coordinación General Administrativa Financiera. Este informe identifica un total de 44 recomendaciones en el "Módulo Facilitador Registro de Cumplimiento de Recomendaciones del Sistema de la Contraloría General del Estado", correspondientes a 8 informes de exámenes especiales dirigidos a la Coordinación General Administrativa Financiera.

Tabla No.1 Informes Contraloría General del Estado a la CGAF

No.	Informe	Total Recomendaciones	Cumplidas		Cumplidas parcialmente		Incumplidas		Pendientes por plazo	
			Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
1	DNA2-0001-2022	4	4	100%						
2	DNA2-0007-2023	2					2	100%		
3	DNA2-0026-2023	4					4	100%		
4	DNA2-0034-2022	7	4	57%	1	14%			2	29%
5	DNA2-0049-2022	7	7	100%						
6	DNA2-0055-2023	8					8	100%		

7	DNA2-0062-2022	8	5	63%					3	38%
8	DNA2-0084-2023	4					4	100%		
TOTAL		**44**	**20**		**1**		**18**		**5**	

Fuente: Matriz Seguimiento CGE - DSPPP
Corte: Enero 2024 – Diciembre 2024

EL 27 de diciembre de 2024, mediante memorandos MDT-DSPPP-2024-0069-M y MDT-DSPPP-2024-0068-M la Directora de Seguimiento de Planes, Programas y Proyectos solicitó los planes de acción y medios verificables de los exámenes especiales DNA2-0043-2024 Y DNA2-0089-2024 a la Coordinación General Administrativa Financiera y a la Dirección Administrativa con el fin de registrar en el Módulo Facilitador Registro de Cumplimiento de Recomendaciones del Sistema de la Contraloría General del Estado la información proporcionada por estas unidades administrativas.

En el año 2024 la Dirección de Seguimiento de Planes, Programas y Proyectos, recibió 3 Exámenes Especiales de los informes de Contraloría DNA2-0084-2023, DNA2-0043-2024 y DNA2-0089-2024, correspondiente a 12 recomendaciones.

Tabla No.2 Informes Contraloría General del Estado al MDT 2024

No.	Informe	Total Recomendaciones	Cumplidas	Cumplidas parcialmente	Incumplidas	Pendientes por plazo
			Cantidad	Cantidad	Cantidad	Cantidad
1	DNA2-0043-2024	4			4	
2	DNA2-0084-2023	4			4	
3	DNA2-0089-2024	4			4	
TOTAL		**12**	**0**	**0**	**12**	**0**

Fuente: Matriz Seguimiento CGE - DSPPP
Corte: Enero 2024 – Diciembre 2024

Temas Ciudadanos

¿Por favor indicar que Normativa se esta aplicando para el tema de los contratos ocasionales de Institutos Públicos?

A través del memorando Nro. MDT-CGAJ-2024-0423-M, de 28 de junio de 2024, la Coordinación de Asesoría Jurídica del Ministerio del Trabajo, hizo referencia en materia de recursos humanos a los organismos y entidades que se encuentran sujetas y excepcionadas del ámbito de aplicación de las regulaciones al respecto de las autorizaciones para la suscripción de los contratos de servicios ocasionales operativos en el sector público, en función de las disposiciones emitidas en la Ley Orgánica de Servicio Público.

En este sentido, se actúa conforme lo dispuesto en el Decreto Ejecutivo No. 457 publicado en el Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 87 de 20 de Junio 2022, mediante el cual se emitieron los "Lineamientos para la Optimización del Gasto Público"; y, que en su Art. 13, dispone: *"Autorización de suscripción de contratos de servicios ocasionales.- El Ministerio del Trabajo emitirá la normativa pertinente para que todos los contratos de servicios ocasionales que vayan a suscribirse a cargo del Grupo 51 (Gasto Permanente), sean autorizados por dicha Cartera de Estado, para satisfacer necesidades institucionales."*

En concordancia con lo dispuesto en el Art. 58 de la LOSEP, Arts. 143 y 144 del Reglamento General a la LOSEP; así como, el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-375 mediante el cual se expidieron las "DIRECTRICES PARA LA OPTIMIZACIÓN DE GASTOS DE PERSONAL EN LA MODALIDAD DE CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONALES", en cuyo art. 7 cita: *"Autorización de contratos de servicios ocasionales.- Todos los contratos de servicios ocasionales que vayan a suscribirse con cargo al Grupo 51 (Gasto Corriente), deberán ser autorizados por el Ministerio del Trabajo para satisfacer necesidades institucionales exclusivamente no permanentes, considerando que las actividades no permanentes son para satisfacer situaciones temporales de la institución, es decir, circunstancias que no tienen el carácter continuo en la actividad diaria de la misma. En este caso, la UATH institucional remitirá a su máxima autoridad un informe motivado que justifique la necesidad excepcional de contratación de personal bajo servicios ocasionales, tomando en cuenta que dicha contratación no sobrepase el veinte por ciento de la totalidad del personal de la entidad contratante y que cuenten con certificación presupuestaria correspondiente, en concordancia a lo establecido en el artículo 58 de la LOSEP, artículo 143 de su Reglamento General y en el numeral 15 del artículo 74 del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas"*; así como los " Lineamientos para la solicitud de autorización/registro de contratos de servicios ocasionales operativos (que vayan a suscribirse con cargo al grupo 51 gasto corriente)", emitidos por el Ministerio del Trabajo, en ejercicio de su rectoría y los demás cuerpos legales aplicables para el efecto.

¿Indicar como se ha realizado la implementación del MDT en el ámbito de la Economía Violeta?

En observancia a la implementación de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, esta Cartera de Estado, expidió el Acuerdo Ministerial MDT-2024-013 de 19 de enero de 2024, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 492 del 05 de febrero 2024, por el cual se emite las Directrices para el registro de planes de igualdad en el sector privado, cabe señalar que, hasta el 31 de diciembre de 2024, se identifican a 2.262 empresas que han registrado el citado plan de igualdad.

El plan de igualdad, es un instrumento que tiene por objeto alcanzar, en una empresa o centro de trabajo, igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como lograr la eliminación de la discriminación por razón de género, a través de la implementación de un conjunto de medidas, estrategias y buenas prácticas, determinados en nueve ejes, que van desde la selección de personal hasta la implementación de una cultura organizacional libre de violencia y discriminación contra las mujeres, en un periodo de 4 años a partir de la fecha de registro del citado plan. Es necesario puntualizar que el registro del plan de igualdad en uno de dieciséis requisitos para la postulación al “Sello Violeta”.

En observancia a la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta y su Reglamento General de aplicación, con fecha 11 de junio de 2024, se emite el Acuerdo Interministerial Nro. MPCEIP-MDT-2024-001-AI, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 592 del 03 de julio de 2024, por el cual se expide la Directrices para obtener el Distintivo “Sello Violeta” como un reconocimiento para empresa públicas y privadas que promuevan la diversidad, equidad e inclusión, al efecto, se desarrolló el Instructivo que establece los lineamientos internos y externos para la emisión de la Resolución de delegación a las entidades certificadoras para otorgar el citado sello.

Con fecha 29 de julio de 2024, se emite el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-099 que reforma el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-013, ampliando el plazo de registro de los planes de igualdad hasta el 31 de julio de 2025.

Finalmente, esta Cartera de Estado, se encuentra en el proceso de reforma al Acuerdo Ministerial MDT-2017- 0082, y Acuerdo Ministerial MDT-2020-244, con la finalidad de alinear la normativa secundaria sobre la prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia en el ámbito laboral, en observancia al Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, y legislación nacional.

Gestión Aportes Ciudadanos Años Anteriores

¿Porque el Empleo se está enfocando solo en los jóvenes y no en los otros grupos?

Este enfoque se ve fortalecido por la reciente Ley Orgánica de Eficiencia Económica y Generación de Empleo, que crea condiciones favorables para la contratación, especialmente en sectores emergentes y grupos prioritarios como los jóvenes.

Esta política no implica el abandono de otros grupos etarios, sino que responde a un diagnóstico técnico que evidencia la urgencia de atender el segmento más

afectado por el desempleo y la informalidad. En línea con los principios de desarrollo inclusivo y sostenibilidad social, el gobierno reafirma su compromiso con una política laboral que priorice el talento joven como motor de reactivación económica y transformación productiva, colocados 2024 de acuerdo a lo siguientes rangos de edad : 18-29 años 23.018, de 30 a 64 años 27.823, de 65 años en adelante 162 y sin registro 1.843."

¿Como puede controlar el ministerio para que en los contratos colectivos no se den los sueldos dorados?

Mediante el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2015-054, y sus reformas posteriores, el Ministerio del Trabajo estableció los techos de negociación aplicables a la suscripción de contratos colectivos de trabajo, contratos individuales y actas transaccionales. Esta normativa regula particularmente a las y los trabajadores del sector público que, por la naturaleza de sus funciones, se rigen por el Código del Trabajo, y no por la LOSEP. La finalidad de estos límites es evitar que se establezcan condiciones salariales o beneficios que excedan los márgenes razonables definidos por la política laboral y fiscal del Estado, especialmente para impedir la configuración de “sueldos dorados” u otras formas de remuneración desproporcionada.

¿Cuáles son los parámetros para fijar el salario en el 2025?

El ajuste salarial se analiza anualmente mediante el diálogo social con los representantes de los sectores de los trabajadores y de los empleadores en el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios. Algunos de los elementos orientadores para dicho diálogo social, se definen en la Constitución de la República del Ecuador, Convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Código del Trabajo, y normativas secundarias. En el presente Informe se presentan diversos análisis técnicos tras la aplicación de dichas disposiciones normativas, y se detallan las actividades realizadas en el marco de la fijación salarial para el año 2025 en las sesiones del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios.

¿Qué hace el ministerio para controlar a los inspectores de trabajo?

En el Art. 545 del Código del Trabajo establece:

“Son atribuciones de los inspectores del trabajo:
1. Cuidar de que en todos los centros de trabajo se observen las disposiciones que, sobre seguridad e higiene de los talleres y más locales de trabajo, establecen el Capítulo "De la Prevención de los Riesgos" y los reglamentos respectivos;
2. Cuidar de que en las relaciones provenientes del trabajo se respeten los derechos y se cumplan las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores;

3. Efectuar las visitas a las que se refiere el numeral 5 del artículo 542 de este Código;
7. Imponer multas de acuerdo con las normas de este Código".
Los inspectores de trabajo cumplen un rol clave en la vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral. Sus obligaciones y responsabilidades están reguladas principalmente por el Código del Trabajo, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), Estatuto Orgánico del MDT, el Reglamento Interno de Administración de Talento Humano y demás normas emitidas por el Ministerio del Trabajo.

Por otra parte, las principales obligaciones y responsabilidades de los Inspectores de Trabajo son las siguientes:

- Vigilar el cumplimiento de las normas laborales.
- Verificar que empleadores y trabajadores cumplan con lo establecido en el Código del Trabajo, reglamentos y resoluciones del Ministerio del Trabajo.
- Realizar inspecciones periódicas y extraordinarias. Las mismas pueden ser planificadas o sorpresivas, con el objeto de constatar las condiciones laborales, seguridad e higiene del trabajo, cumplimiento de jornadas, contratos, entre otras obligaciones laborales.
- Documentar formalmente los resultados de las visitas. Estas actas pueden ser usadas como prueba en procesos administrativos o judiciales.
- Imponer sanciones contra empleadores en los procesos administrativos que se haya determinado incumplimientos de índole laboral.
- Actuar como mediadores en disputas laborales individuales o colectivas, antes de que escalen a instancias judiciales.
- Supervisar la contratación de personas en situación de vulnerabilidad, entre otras obligaciones laborales.

Todas estas obligaciones y procesos administrativos efectuados por los Inspectores del Trabajo, son reportadas de manera mensual a los Directores Regionales del Trabajo y Servicio Público, con el objeto de evaluar los tiempos de atención a los pedidos ciudadanos; el ámbito de aplicación; el debido proceso; con el objeto de implementar procesos de mejora.

Finalmente, en caso que los Inspectores del Trabajo incumplan con sus obligaciones, los Directores Regionales del Trabajo y Servicio Público, deben poner en conocimiento de la Dirección de Administración de Talento Humano mediante informe motivado los incumplimientos detectados, a fin de iniciar el régimen disciplinario pertinente, de conformidad a lo establecido en la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y su Reglamento General.