

MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO No. MDT-ME-2021-001**EL MINISTERIO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE COLOMBIA**

Entre los suscritos el **MINISTERIO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE ECUADOR**, representado legalmente por el arquitecto **Patricio Donoso Chiriboga**, en su calidad de Ministro del Trabajo, de conformidad con el Decreto Ejecutivo No. 14, del 24 de mayo del 2021, que en adelante se denominará "MDT"; y por otra parte, la **UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE COLOMBIA**, representada legalmente por la señora **Angi Viviana Velásquez Velásquez**, en su calidad de Directora General, nombrada mediante Decreto No. 001820 del 21 de septiembre de 2018 y posesionada con Acta de 24 de septiembre de 2018, que en adelante se denominará "UAESPE"; y, a quienes para efectos de denominación conjunta en adelante se denominarán como "LAS PARTES".

CONSIDERANDOS

Que desde algunos escenarios multilaterales en América Latina y el Caribe, se han promovido iniciativas de movilidad laboral en la región, como son los casos de la Comunidad Andina (CAN) que impulsó la Red Andina de Oficinas de Empleo y la Alianza del Pacífico que ha propugnado por espacios para dar a conocer la relevancia de la movilidad laboral, mostrar buenas prácticas e identificar las dimensiones necesarias para lograr dicha movilidad.

Que en el año 2019, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE) de Colombia presentó la propuesta "Hacia la Integración Regional" a los países integrantes del Proceso de Quito¹, con la cual busca promover el intercambio de información regional, especialmente de vacantes de empleo, establecer líneas de trabajo conjuntas e identificar las necesidades de los SPE para construir a futuro una ruta conjunta de movilidad laboral regional, entre los países que se adhieran a la iniciativa.

Que la integración de los servicios públicos de empleo de Ecuador y Colombia busca fortalecer la capacidad de respuesta de los países, para afrontar las nuevas dinámicas del mercado laboral, de las cuales hace parte la creciente movilidad de los buscadores de empleo hacia países que les ofrezcan mayores posibilidades de inserción, esto es, lograr una movilidad laboral internacional equitativa, ordenada, segura y transparente, que optimice una articulación entre la oferta y la demanda y promueva una integración sociocultural de los trabajadores migrantes; lo anterior, considerando que la movilidad laboral propende por la mayor cantidad de trabajo disponible y de complementariedades en términos de educación, habilidades, experiencia, capacidad de adaptación, relacionamiento y crecimiento personal.

¹ El Proceso de Quito es una instancia de carácter multilateral conformada por 14 países, cuyo propósito es evaluar el impacto de la migración venezolana en la región y dar respuesta a la crisis migratoria del país bolivariano

ARTÍCULO I BASE LEGAL

1.1 BASE LEGAL DE ECUADOR

1.1.1 Constitución de la República del Ecuador

El artículo 3 establece que: *"Son deberes primordiales del Estado: 1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes (...)"*.

En el número 2 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador se indica que: *"El ejercicio de los derechos se regirá por uno de los siguientes principios: (...) 2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación (...)"*.

El número 9 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador, prevé que: *"El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución. (...)"*.

El artículo 33, prescribe que: *"El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado"*.

El artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador, determina que: *"Se reconoce y garantizará a las personas: (...) 19. El derecho a la protección de datos de carácter personal, que incluye el acceso y la decisión sobre información y datos de este carácter, así como su correspondiente protección. La recolección, archivo, procesamiento, distribución o difusión de estos datos o información requerirán la autorización del titular o el mandato de la ley (...)"*.

El artículo 226, indica que: *"Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley (...)"*.

El artículo 227, señala que: *"La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación"*.

El artículo 325, determina que: *"El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo (...)"*.

Los números 2 y 5 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador manifiestan que: *“El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: (...) 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario (...) 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (...)”*.

El artículo 329, dispone en su inciso primero, que: *“Las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de autosustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin (...)”*

1.1.2 Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública

La Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública, en su artículo 6, señala respecto a la Información confidencial que: *“(...) Se considera información confidencial aquella información pública personal, que no está sujeta al principio de publicidad y comprende aquella derivada de sus derechos personalísimos y fundamentales (...)”*.

1.1.3 Código del Trabajo

El artículo 3 del Código del Trabajo dispone: *“Libertad de trabajo y contratación. - El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. En general, todo trabajo debe ser remunerado”*.

1.1.4 Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva

El artículo 4 del Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva establece que: *“Principios y sistemas reguladores.- Los órganos y entidades que comprenden la Función Ejecutiva deberán servir al interés general de la sociedad y someterán sus actuaciones a los principios de legalidad, jerarquía, tutela, cooperación y coordinación, según el caso, bajo los sistemas de descentralización y desconcentración administrativa. (...)”*.

El artículo 8 del Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva, determina: *“Relaciones entre las administraciones públicas.- Las Administraciones Públicas, en el desarrollo de su actividad propia y en sus relaciones recíprocas, deberán respetar las competencias de las otras Administraciones y prestar, en su propia competencia, la cooperación que las demás recabaren para el cumplimiento de sus fines”*.

1.1.5 Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Ministerio del Trabajo

Conforme al artículo 2 del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Ministerio del Trabajo, expedido mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0052, del 28 de marzo de 2017, y sus correspondientes reformas, se determina como misión del Ministerio del Trabajo ser *“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*.

Dentro del mismo contexto, el número 1.2.1.2.2.1., del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Ministerio del Trabajo, indica como Gestión de Empleo y Salarios: "(...) c) *Monitorear y evaluar la gestión del servicio público de empleo; d) Fomentar el uso del servicio público de empleo y gestionar la ejecución de acciones interinstitucionales para promover el empleo y el autoempleo en el país; e) Coordinar con la red pública de servicio de empleo la ejecución de capacitación (...)*".

La Bolsa Pública de Empleo creada a finales del 2009 tiene como objetivo fomentar el encuentro entre la oferta y la demanda laboral de manera gratuita, transparente y ágil a través de la cooperación interinstitucional con empresas privadas e instituciones públicas.

1.2 BASE LEGAL DE COLOMBIA

El artículo 25 de la Constitución Política de Colombia, dispone: *"El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas."*

La Ley 1581 de 2012 en su artículo 8, establece: *"Derechos de los Titulares. El Titular de los datos personales tendrá los siguientes derechos: a) Conocer, actualizar y rectificar sus datos personales frente a los responsables del Tratamiento o Encargados del Tratamiento. Este derecho se podrá ejercer, entre otros frente a datos parciales, inexactos, incompletos, fraccionados, que induzcan a error, o aquellos cuyo Tratamiento esté expresamente prohibido o no haya sido autorizado; b) Solicitar prueba de la autorización otorgada al responsable del Tratamiento salvo cuando expresamente se exceptúe como requisito para el Tratamiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 10 de la presente ley. (...)"*

En ese mismo sentido los artículos 17 y 18 de la precitada norma indican: *"Artículo 17. Deberes de los responsables del Tratamiento. Los responsables del Tratamiento deberán cumplir los siguientes deberes, sin perjuicio de las demás disposiciones previstas en la presente ley y en otras que rijan su actividad: a) Garantizar al Titular, en todo tiempo, el pleno y efectivo ejercicio del derecho de hábeas data ;(...). Artículo 18. Deberes de los Encargados del Tratamiento. Los Encargados del Tratamiento deberán cumplir los siguientes deberes, sin perjuicio de las demás disposiciones previstas en la presente ley y en otras que rijan su actividad: a) Garantizar al Titular, en todo tiempo, el pleno y efectivo ejercicio del derecho de hábeas data ;(...)"*.

La Ley 1712 de 2014, crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones, con el objetivo de regular el derecho de acceso a la información pública, los procedimientos para el ejercicio y garantía del derecho y las excepciones a la publicidad de información.

La Ley 1755 de 2015 en el artículo 24, establece: *"Informaciones y documentos reservados. Solo tendrán carácter reservado las informaciones y documentos expresamente sometidos a reserva por la Constitución Política o la ley, y en especial: 1. Los relacionados con la defensa o seguridad nacionales. 2. Las instrucciones en materia diplomática o sobre negociaciones reservadas. 3. Los que involucren derechos a la privacidad o intimidad de las personas, incluidas en las hojas de vida, la historia laboral y los expedientes pensionales y demás registros de personal que obren en los archivos de las instituciones públicas o privadas, así como la historia clínica. (...)"*.

Por medio de la Ley 1636 de 2013 se creó el Mecanismo de Protección al Cesante en Colombia, cuya finalidad es *"la articulación y ejecución de un sistema integral de políticas activas y pasivas de mitigación de los efectos del desempleo que enfrentan los trabajadores; al tiempo que facilita la reinserción de la población cesante en el mercado laboral en condiciones de dignidad, mejoramiento de la calidad de vida, permanencia y formalización."*

En su artículo 2, la Ley 1636 de 2013 definió los componentes del Mecanismo de Protección al Cesante, y en su numeral 1 dispuso *"El Servicio Público de Empleo, como herramienta eficiente y eficaz de búsqueda de empleo"*.

Así mismo, en su artículo 25 de la misma Ley se señaló que el Servicio Público de Empleo, además de integrarse como componente del Mecanismo, *"Es un servicio obligatorio, cuya dirección, coordinación y control está a cargo del Estado. El Estado asegurará la calidad en la prestación del servicio público, la ampliación de su cobertura, la prestación continua, ininterrumpida y eficiente de este."*

El Servicio Público de Empleo tiene por función esencial lograr la mejor organización posible del mercado de trabajo, para lo cual ayuda a los trabajadores a encontrar un empleo conveniente, y a los empleadores a contratar trabajadores apropiados a las necesidades de las empresas. Es prestado por personas jurídicas de derecho público o privado, a quienes se les garantiza la libre competencia e igualdad de tratamiento para la prestación del servicio. La prestación del servicio puede hacerse de manera personal y/o virtual. (...)"

Igualmente, bajo la Ley 1636 de 2013, en su artículo 26, se ordenó la creación de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (Unidad del SPE), determinando: *" Créase la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo del orden nacional con personería jurídica, patrimonio propio, autonomía administrativa y financiera adscrita al Ministerio de Trabajo para la administración del Servicio Público de Empleo y la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, la promoción de la prestación del servicio público de empleo, el diseño y operación del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo, el desarrollo de instrumentos para la promoción de la gestión y colocación de empleo y la administración de los recursos públicos para la gestión y colocación de empleo entre otras funciones que serán reglamentadas por el Gobierno Nacional."*

El Servicio Público de Empleo está bajo la orientación, regulación y supervisión del Ministerio de Trabajo Colombiano y atenderá las políticas, planes, programas y prioridades de su Gobierno Nacional frente a los programas y actividades tendientes a la gestión, fomento y promoción del empleo.

Por medio del Decreto 2521 de 2013, se establece la estructura de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, consagrando en su artículo 3, las funciones de la entidad, encontrándose, entre otras, las señaladas en los siguientes numerales: *"1. Ejecutar las políticas en materia de la prestación del servicio público de empleo, la gestión del empleo y la intermediación laboral. (...) 6. Desarrollar instrumentos para la gestión y colocación de empleo. (...) 8. Realizar acciones de articulación y coordinación entre entidades públicas, la red de prestadores y otros actores incidentes para lograr una mejor prestación del servicio público de empleo. (...) 10. Asesorar y prestar asistencia técnica a las entidades públicas del orden nacional y territorial, la red de prestadores y otros actores incidentes para lograr la mejor organización del servicio público de empleo. (...)"*

5/1



Del mismo modo, el artículo 11 del mencionado decreto, establece como funciones del Despacho del Director General, entre otras ") & Promover los acuerdos para el empleo nacionales o internacionales, que se regularán para el cumplimiento de las funciones de la Unidad, en coordinación con las entidades competentes. (...) 11 Gestionar recursos de cooperación internacional y asistencia técnica en coordinación con las entidades competentes."

Con ocasión a lo anteriormente expuesto, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo actualmente promueve una ruta de empleabilidad y estrategias orientadas a diferentes necesidades de los buscadores de empleo y potenciales empleadores, las cuales propenden por el encuentro entre oferta y demanda de trabajo y por la superación de los obstáculos o las barreras que impiden la inserción laboral formal en Colombia, es por ello que se considera de gran importancia, la realización de alianzas, acuerdos, coaliciones que contribuyan a esto

ARTÍCULO II OBJETO

Unificar esfuerzos para propender la integración de los servicios públicos de empleo de Ecuador y Colombia, con el propósito de facilitar la movilidad laboral equitativa, ordenada, segura y transparente.

ARTÍCULO III COMPROMISOS DE LAS PARTES

"LAS PARTES" se comprometen a apoyarse mutuamente, especialmente en las siguientes áreas:

- **Fortalecimiento institucional:** Propender por el desarrollo de las condiciones técnicas, normativas, financieras y operativas, así como las estrategias necesarias para viabilizar el proceso de integración regional de los servicios públicos de empleo de los dos países.
- **Intercambio de información de vacantes:** Explorar mecanismos para el intercambio y uso de información de las vacantes disponibles en los dos países.
- **Vinculación laboral:** Identificar mecanismos que faciliten la vinculación laboral de trabajadoras y trabajadores entre los dos países.
- **Gestión de conocimiento y buenas prácticas:** Fortalecer los servicios públicos de empleo por medio del intercambio de buenas prácticas y experiencias, para mejorar los procesos y acciones que faciliten la movilidad laboral internacional.

ARTÍCULO IV SEGUIMIENTO, COORDINACIÓN Y EJECUCIÓN

"LAS PARTES" designan a los funcionarios que a continuación se detallan, para que actúen en calidad de administradores del memorando de entendimiento, quienes propenderán por lo dispuesto en este instrumento; así como de su seguimiento, evaluación, control y coordinación, debiendo informar por escrito a las autoridades de las instituciones comparecientes o sus delegados.

- El Ministerio del Trabajo de Ecuador: Designa a el/la Coordinador/a de Empleo y Salarios;
- y,
- La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo de Colombia: Designa a el/la Subdirector/a de Promoción.

Es responsabilidad de los administradores informar a las instancias directivas jerárquicas superiores sobre las acciones adelantadas en este memorando de entendimiento; así como también, resguardar según corresponda, los intereses institucionales respecto de la ejecución y finalización satisfactoria de las actividades originadas en el marco de este instrumento.

Los administradores, a la terminación del memorando de entendimiento por cualquiera de las causales establecidas en el ARTÍCULO XVII TERMINACIÓN de este memorando de entendimiento presentarán un informe final de las acciones adelantadas, a sus máximas autoridades o sus delegados, en un término no mayor a veinte (20) días. Así mismo, será responsabilidad de los administradores asegurar "LAS PARTES" suscriban un acta de terminación conforme al ARTÍCULO XIX ACTA DE TERMINACIÓN de este documento cuando esta sea aplicable.

Los administradores podrán ser reemplazados, sustituidos o cambiados en cualquier momento durante la vigencia de este instrumento, sin que esto implique la modificación del memorando de entendimiento, para lo cual bastará la correspondiente notificación a la contraparte en un término máximo de tres (3) días, subsiguientes a la designación del nuevo administrador, suscrita por el delegado del mismo o quien haga sus veces y del representante legal.

Los administradores salientes deberán entregar formalmente la documentación relevante y un informe de su gestión, a las autoridades competentes y a la nueva persona designada como administradora para que continúe con la ejecución de este instrumento, en un término de veinte (20) días.

ARTÍCULO V COMITÉ DE DECISIÓN Y TRABAJO

Las dos entidades llevarán a cabo todas las acciones que sean posibles, propendiendo por la integración de los servicios públicos de empleo de Ecuador y Colombia, con el propósito de facilitar la movilidad laboral equitativa, ordenada, segura y transparente. Para ello, se mantendrá un diálogo permanente entre las entidades en el marco de este comité de decisión y trabajo, cuyas funciones son:

1. Brindar lineamientos estratégicos y operativos de la integración;
2. Realizar seguimiento de los avances del equipo técnico designado para la implementación de las actividades en cada país; y,
3. Tomar las decisiones estratégicas necesarias para el logro de lo propuesto.

Se designan como integrantes del comité de decisión y trabajo:

Por parte del **Ministerio del Trabajo de Ecuador**: (i) El/la Subsecretario/a de Empleo y Salarios, (ii) El/la Coordinador/a de Empleo y Salarios; y, (iii) El/la Director/a de Tecnologías de la Información y Comunicación.

Por parte de la **Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo de Colombia**: (i)

2/2

El/la Subdirector/a de Promoción, (ii) El/la Subdirector/a de Administración y Seguimiento; y, (iii) El/la Subdirector/a de Desarrollo y Tecnología.

Cada una de las partes conformará un equipo técnico con los integrantes que considere necesarios, quienes se encargarán de apoyar el cumplimiento de los compromisos pactados en el presente memorando.

Los miembros del comité de decisión y trabajo podrán ser reemplazados, sustituidos o cambiados en cualquier momento durante la vigencia de este memorando de entendimiento, sin que esto implique la modificación de este instrumento, para lo cual bastará la correspondiente notificación a la contraparte en un término máximo de tres (3) días, subsiguientes a la designación de el o los nuevos miembros, suscrita por el/la representante legal o su delegado o quien haga sus veces.

ARTÍCULO VI CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA DE LA INFORMACIÓN

El Ministerio del Trabajo de Ecuador y La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo de Colombia manifiestan que la información conocida en el marco de este instrumento será utilizada únicamente para propósitos institucionales, en consecuencia y de conformidad con la legislación nacional vigente aplicable en cada país, cada una de "LAS PARTES" velará por la calidad, confidencialidad, integridad, custodia y buen manejo de dicha información y se comprometen a no dar uso diferente al previsto, ni utilizar dicha información para beneficio personal, duplicarla o compartirla con terceras personas, salvo que medie una autorización previa y escrita de la entidad proveedora de la información.

Los deberes de confidencialidad y reserva de la información permanecen bajo la responsabilidad de "LAS PARTES", independientemente de la vigencia de este instrumento.

El deber de confidencialidad establecido en este memorando no tendrá aplicación en los siguientes casos:

- Información que sea de dominio público o que adquiera ese carácter con posterioridad a la suscripción de este memorando y no sea producto de su incumplimiento.
- Información que hubiese sido conocida legítimamente por "LAS PARTES" con anterioridad a la suscripción de este instrumento y sobre la cual no recaiga un deber de confidencialidad.
- Información que deba ser suministrada a autoridades judiciales y/o administrativas, incluyendo entes de control, en cumplimiento de un deber legal.
- Si fuese requerida de alguna otra forma por la ley, a pesar de que la parte que tuviera la información haya comunicado tal hecho previamente a cualquiera de "LAS PARTES", y haya hecho esfuerzos razonables para obtener una orden de protección que disponga que la divulgación de la información de la otra parte, debe ser utilizada únicamente para los fines para los cuales se emitió tal orden o requerimiento legal. En este caso, se procederá a comunicar inmediatamente este particular a la contraparte institucional, de manera previa a la entrega de la información requerida, a efecto de que la parte dueña de la información pueda interponer cualquier acción que considere pertinente en resguardo de sus intereses.

Toda información que una parte entregue a la otra parte en el marco de este memorando de entendimiento, será considerada información confidencial, restringida y de uso privilegiado.

Adicionalmente, "LAS PARTES" deberán observar lo siguiente:

- a) "LAS PARTES" deberán mantener toda la información de su contraparte en forma confiable y confidencial. "LAS PARTES" responderán civil y penalmente por la divulgación realizada por sus empleados, trabajadores, servidores, agentes, socios, consultores y cualquier persona que hubiere obtenido esta información de forma directa o indirecta, proveniente de cualquiera de "LAS PARTES", salvo autorización escrita y expresa de todas las partes. Ninguna de "LAS PARTES" divulgará información alguna de su contraparte a terceras personas.
- b) "LAS PARTES" quedan expresamente autorizadas a divulgar su información a empleados, trabajadores o servidores, de cualquiera de ellas en la medida en que sea necesario para cumplir con el objeto de este instrumento, y siempre bajo su responsabilidad por el mal uso que tales personas pudieran dar a dicha información.
- c) El acceso a la información de cualquiera de "LAS PARTES", que será entregada por una legítima necesidad, será responsabilidad absoluta de ellas y por tanto responderán a la parte dueña de la información por el mal uso que estas personas realicen con ella.
- d) "LAS PARTES" se abstendrán de utilizar la información de cualquiera de ellas para fines o en formas que implica una violación a la normativa de cada uno de los países.
- e) La información de ninguna de "LAS PARTES" podrá ser reproducida ni duplicada de ninguna manera, salvo que sea para el legítimo uso interno de cualquiera de "LAS PARTES" en relación con el objeto de este instrumento.

ARTÍCULO VII PROPIEDAD INTELECTUAL

"LAS PARTES" se comprometen a vigilar y respetar los derechos de propiedad intelectual que se pudieren generar en el contexto de este memorando de entendimiento, para lo cual declaran que todo insumo, información, material o cualquier otro producto que se genere por la ejecución de este instrumento, será propiedad exclusiva de la parte que lo haya generado. En el caso de que los productos e información hayan sido generados en conjunto, los derechos de propiedad intelectual corresponderán a las dos instituciones.

Cualquier información intercambiada, facilitada o creada entre "LAS PARTES", no podrá ser difundida sin autorización de la otra, sino bajo la forma y los parámetros para el tratamiento de aquella, establecidos en este instrumento.

Toda información de "LAS PARTES" que se provea en el desarrollo de este memorando de entendimiento será propiedad de cada parte.

ARTÍCULO VIII NATURALEZA JURÍDICA DEL INSTRUMENTO

"LAS PARTES" reconocen y aceptan que este memorando no crea ningún derecho ni impone vínculos legalmente obligatorios, incluyendo cualquier derecho para "LAS PARTES" o para terceros. Este

9

memorando establece de buena fe, declaraciones de intención de la "UAESPE" y el "MDT", respecto a los principios que orientan y facilitan la realización coordinada de actividades y esfuerzos en desarrollo de sus respectivas funciones.

ARTÍCULO IX GRATUIDAD

"LAS PARTES" declaran que por la celebración, ejecución y desarrollo de este memorando no se generará ningún tipo o clase de erogación económica a cargo de "LAS PARTES" como contraprestación por la ejecución del memorando de entendimiento; por lo mismo no habrá erogación alguna de dinero por el objeto o ejecución del memorando siendo éste un instrumento de coordinación gratuito.

Por tanto, "LAS PARTES" no serán responsables por alguna situación que pudiera ser considerada como un impedimento en la ejecución de este memorando de entendimiento por causa de erogación alguna.

ARTÍCULO X DURACIÓN

El plazo de ejecución de este memorando de entendimiento será de dos (2) años, contado a partir de la firma de la última parte, y podrá ser prorrogado en los mismos términos y condiciones si "LAS PARTES" por mutuo acuerdo así lo manifiestan por escrito, dos (2) meses antes de su vencimiento. La prórroga de este memorando de entendimiento se formalizará mediante documento escrito firmado por los representantes de cada una de "LAS PARTES".

ARTÍCULO XI NO EXISTENCIA DE RELACIÓN LABORAL

En todas las acciones derivadas de este instrumento, "LAS PARTES" convienen en que el personal de cada institución que se disponga para la realización conjunta de cada acción continuará en forma absoluta bajo la dirección y dependencia de la institución con la cual tiene establecida su relación laboral, independientemente de estar prestando otros servicios fuera de ella, o en las instalaciones de la institución a la que fue contratado. Si en la realización de una acción de este instrumento interviene personal ajeno a "LAS PARTES", éste continuará siempre bajo la dirección de la dependencia de la institución o persona con quien esté contratado, por lo que su intervención no originará relación de carácter laboral de ninguna naturaleza o especie, con las instituciones firmantes.

Este memorando de entendimiento no constituye un vínculo laboral o prestacional entre "LAS PARTES" o sus empleados, por lo cual, aquellas no tendrán derecho a ninguna prestación laboral o de cualquier otra naturaleza.

Cada una de "LAS PARTES" conserva su autonomía e independencia laboral, administrativa y fiscal, sin que exista subordinación jurídica entre ellas, sus colaboradores y dependientes.

ARTÍCULO XII IMAGEN INSTITUCIONAL

"LAS PARTES" se comprometen a incluir las imágenes institucionales (logo, símbolos) del "MDT" y la "UAESPE", en los documentos impresos, medios electrónicos y en general en el material publicitario desarrollado para la ejecución del objeto de este memorando de entendimiento, así como en los documentos emanados de su realización, previa aprobación por escrito de cada una de "LAS PARTES", por quien corresponda, y conforme a sus políticas de imagen institucional y manuales de marca.

ARTÍCULO XIII INDEMNIDAD

Cada una de "LAS PARTES" mantendrá indemne y libre de daño, y defenderá a la otra y cada uno de los respectivos funcionarios, directores, empleados, representantes y contra todo reclamo, requerimiento, demandas, juicio, procedimiento, mandatos judiciales, sentencias, órdenes y decretos presentados, realizados o pronunciados en contra de todos o de cualquiera de ellos y todos los daños, pérdidas y expensas sufridas o incurridas por ellos o por cualquiera de ellos resultantes o relacionados con el uso del servicio según este memorando y que sean imputables a la otra parte.

ARTÍCULO XIV MODIFICACIÓN

El memorando de entendimiento podrá ser modificado por "LAS PARTES" de mutuo consentimiento, siempre que dichos cambios no alteren su objeto ni desnaturalicen su contenido, para lo cual "LAS PARTES" suscribirán los instrumentos que sean necesarios para formalizarlo mediante documento suscrito por éstas en el que conste tal situación, así como la fecha de entrada en vigor de las modificaciones.

ARTÍCULO XV CESIÓN DE DERECHOS

"LAS PARTES" convienen que las obligaciones derivadas de este memorando de entendimiento no podrán cederse o transferirse a ninguna persona natural o jurídica; siendo una causal de terminación inmediata de este instrumento.

ARTÍCULO XVI ACUERDOS ESPECÍFICOS

En caso de requerir recursos económicos, técnicos y/o administrativos en conjunto, para la realización de una actividad determinada, "LAS PARTES" suscribirán oportunamente acuerdos específicos en los que se determinará el aporte que cada institución entregará siempre que cuente con las certificaciones presupuestarias necesarias; y, se cumpla con los demás requisitos y procedimientos contemplados en la normativa vigente de cada país.

ARTÍCULO XVII TERMINACIÓN

Este instrumento podrá ser terminado por una de las siguientes causales:

- Por mutuo acuerdo entre "LAS PARTES" expresado mediante un acta de terminación, firmada por los comparecientes o sus delegados.
- Por vencimiento del plazo pactado.
- Por terminación unilateral debido al incumplimiento del memorando por una de las partes, debidamente comprobado. En caso de terminación unilateral, la parte interesada notificará por escrito a la contraparte a la que se le impute el eventual incumplimiento, con un término de anticipación de al menos treinta (30) días, a fin de que ésta cumpla o justifique debidamente en un término de diez (10) días. A la notificación se incluirá la motivación para dar por terminado el memorando de entendimiento, y se adjuntará la documentación correspondiente. De no remediar o justificar el incumplimiento, la parte interesada podrá terminar unilateralmente este instrumento, para lo cual notificará a la contraparte con una resolución debidamente motivada.
- Por fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobado y justificado, que impida ejecutar el objeto de este memorando. En estos casos, se suscribirá un acta de terminación por mutuo acuerdo.
- Por mal uso de la confidencialidad de la información, conforme se determina en el artículo VI de este instrumento.
- Por la extinción de la persona jurídica de cualquiera de "LAS PARTES".
- Por ceder o transferir las obligaciones derivadas de este instrumento a cualquier persona natural o jurídica, conforme se determina en el artículo XV.

ARTÍCULO XVIII SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

En el evento de surgir diferencias con ocasión a la celebración, ejecución, cumplimiento, terminación o liquidación de este memorando, o referente a actos que afecten o puedan afectar la relación convencional derivadas de este instrumento, las partes deberán acudir al arreglo directo e inmediato con los delegados designados por las entidades obligadas. En el evento de no llegar a una solución directa dentro del lapso de treinta (30) días calendario, "LAS PARTES" se acogerán a un mecanismo de amigable composición y la conciliación.

ARTÍCULO XIX ACTA DE TERMINACIÓN

Una vez concluida la vigencia de este memorando de entendimiento o por cualquiera de las causales establecidas en el artículo XVII, "LAS PARTES" asumen la obligación de realizar una evaluación conjunta del cumplimiento de este instrumento y proceder a la suscripción de un acta de terminación, cuando esta sea aplicable, en la que se dejará constancia de los compromisos ejecutados por "LAS PARTES" como consecuencia del cumplimiento de este instrumento.

El acta deberá detallar la causal de terminación, la descripción de los logros alcanzados, y demás aspectos sustanciales que deban tomarse en cuenta en el acta. En el caso que se suscriba con

posterioridad acuerdos específicos que impliquen transferencia de recursos económicos, el acta deberá contener la respectiva liquidación económica.

ARTÍCULO XX DOMICILIO DE LAS PARTES

Cualquier comunicación que "LAS PARTES" deban dirigirse en virtud de este instrumento, se acuerda hacerlo por escrito o por cualquier medio electrónico, en las direcciones que a continuación se indican:

MINISTERIO DEL TRABAJO DE ECUADOR

Dirección: Av. República de El Salvador N34-183 y Suiza, Quito - Ecuador

Teléfono: (02) 3814000 ext. 10519.

Correo electrónico: juan_pozo@trabajo.gob.ec

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE COLOMBIA

Dirección: Carrera 69 # 25 B - 44 Piso 7, Bogotá - Colombia

Teléfono: 7560009, opción 1.

Correo electrónico: claudia.rangel@serviciodeempleo.gov.co


ARTÍCULO XXI ACEPTACIÓN Y RATIFICACIÓN

Los comparecientes se ratifican en todas y cada una de las declaraciones contenidas en el memorando de entendimiento, por así convenir a los intereses de las entidades que representan. Para constancia y conformidad de lo expuesto, "LAS PARTES" suscriben este instrumento en tres (3) ejemplares del mismo tenor y valor legal, en el Distrito Metropolitano de Quito, el 17 de septiembre de 2021.



Arq. Patricio Donoso Chiriboga
Ministro del Trabajo

MINISTERIO DEL TRABAJO DE ECUADOR



Dra. Angi Viviana Velásquez Velásquez
Directora General

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DEL
SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE
COLOMBIA