



NOTICIA:	EXPEDIR LA NORMA QUE REGULA LA MODALIDAD CONTRACTUAL ESPECIAL PARA LOS SECTORES PRODUCTIVOS
PUBLICACIÓN:	Acuerdo Ministerial (AM) Nro. MDT-2020-220. publicada el 30-octubre-2020, en la página del Ministerio de Trabajo (MDT)
EXTRACTO:	Se emiten directrices aplicables a la contratación en los sectores productivos, dentro de las diversas necesidades que tienen para la operatividad de sus negocios, por el tiempo que dure la labor, servicio o la actividad a realizar. El plazo de esta modalidad contractual es de <u>hasta 1 año (podrá incluir período de prueba de 90 días), renovable hasta por año más</u> por única vez.

El artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador (**CRE**), determina: "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 número 1 del artículo 154 de la **CRE**, señala que, a las ministras y ministros de Estado, además de las atribuciones establecidas en la ley, les corresponde: "(...) 1.- Ejercer la rectoría de las políticas públicas del área a su cargo y expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requiera su gestión";

El artículo 226 de la **CRE**, dispone: "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. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la **CRE**";

El número 6 del artículo 284 de la **CRE**, determina como uno de los objetivos de la política económica: "6. Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales";

El artículo 325 de la **CRE**, establece: "El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores";

Los números 1 y 2 del artículo 326 de la **CRE**, establecen los siguientes principios del derecho al trabajo: "1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo; 2 Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.", disposiciones que guardan concordancia con lo manifestado en el artículo 4 del Código del Trabajo (**CT**);

El artículo 130 del Código Orgánico Administrativo (**COA**) prevé: "Competencia normativa de carácter administrativo. Las máximas autoridades administrativas tienen competencia normativa de carácter administrativo únicamente para regular los asuntos internos del órgano a su cargo, salvo los casos en los que la ley prevea esta competencia para la máxima autoridad legislativa de una administración pública (...)";

El primer inciso del artículo 539 del **CT**, señala: "Corresponde al **MDT** la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en este Código y en la Ley de Régimen Administrativo en materia laboral (**LRAML**)";



El artículo 23.1 del **CT** faculta al **MDT** a "regular aquellas relaciones de trabajo especiales que no estén reguladas" en el **CT**, de acuerdo a la **CRE**;

El primer inciso del artículo 17 del Estatuto de Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva, (**ERJAFE**), determina: "Los Ministros de Estado son competentes para el despacho de todos los asuntos inherentes a sus ministerios sin necesidad de autorización alguna del Presidente de la República, salvo los casos expresamente señalados en leyes especiales";

Mediante Decreto Ejecutivo (**DE**) Nro. 1091, de 09 de julio de 2020, el Presidente Constitucional de la República del Ecuador, licenciado Lenín Moreno Garcés, designó al abogado Andrés Isch Pérez como Ministro del Trabajo;

La economía nacional y el empleo de los habitantes del territorio ecuatoriano dependen, en gran medida, de las plazas de trabajo que generan los sectores productivos del país;

Con fecha 06 de agosto de 2020, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (**INEC**) presentó el Documento metodológico de la Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo, en la cual se evidencian los efectos de la pandemia del COVID-19 con un incremento del desempleo al 30 de junio del 2020, que se ubica en el 13,3% y un subempleo que se ubica en el 3,84 %. Adicionalmente, esta encuesta evidencia que aún se mantienen brechas importantes en la remuneración y horas trabajadas entre hombres y mujeres, así como brechas en los porcentajes de formalidad, lo cual coloca a más mujeres en situaciones precarias que deben ser atendidas con políticas públicas que incentiven relaciones formales y adecuadas;

Por lo señalado, las acciones que han tomado los distintos entes y organismos del Estado, para mitigar las consecuencias derivadas de la pandemia del COVID-19 en el territorio nacional, han evidenciado que el uso de políticas adecuadas tales como nuevas modalidades de trabajo, han permitido reactivar la economía nacional, dando impulso al empleo y, en consecuencia, haciendo efectivo el goce de los derechos constitucionales de la colectividad; así lo demuestra el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos **INEC** en el Boletín Técnico Nro. 02-2020 mediante el cual presentó el Documento metodológico de la Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo de fecha 15 de octubre de 2020; y, en la cual la tasa de desempleo a nivel nacional se reduce a 6,6%.

La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19 (**LOAH**), publicada mediante Suplemento del Registro Oficial (**ROS**) Nro. 229, de 22 de junio de 2020, reconoció la modalidad contractual emergente, por tiempo definido y jornadas laborales especiales, cuyas características se reconocen en convenios internacionales de los cuales el Ecuador es signatario. La aplicación de la normativa laboral expedida en la **LOAH**, y los **AM** Nro. MDT-2020-132 y Nro. MDT-2020-133 de 15 de junio de 2020, han permitido salvar 73.149 empleos y crear 199.854 plazas de trabajo desde la fecha de su expedición;

Con fecha 30 de julio de 2020 se emitió el **AM** Nro. MDT-2020-136, el cual expidió las directrices para regular el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, reconocido en los artículos 11 y 16.1 del **CT**, el cual ha generado 12.985 contratos por giro de negocio registrado desde su emisión;

Desde que entraron en vigencia una serie de regulaciones que determinaron modalidades contractuales aplicables a distintos sectores productivos, ha sido casi nula la acogida de los mismos, denotando su distanciamiento con las necesidades de los sectores productivos regulados;

Los registros administrativos antes mencionados sobre empleos mantenidos y empleos generados, evidencian que es necesario contar con modalidades de trabajo adecuadas y efectivas para disminuir los índices de desempleo y subempleo;



Con la finalidad de mantener, regularizar y generar más plazas de empleos formales, es mandatorio generar, en apego a los derechos laborales y el respeto a la normativa existente, nuevas modalidades contractuales para los distintos sectores productivos; que coadyuven a la formalización del trabajo y brinden empleo pleno a los ecuatorianos; y,

En ejercicio de las atribuciones que le confiere, el número 1 del artículo 154 de la **CRE**, el artículo 130 del **COA**; y, el artículo 17 del **ERJAFE**,

ACUERDA:

EXPEDIR LA NORMA QUE REGULA LA MODALIDAD CONTRACTUAL ESPECIAL PARA LOS SECTORES PRODUCTIVOS

Art. 1.- Objeto. - En apego a las competencias establecidas para esta Cartera de Estado en el artículo 130 del Código Orgánico Administrativo (**COA**) y en los artículos 23.1 y 539 del **CT**, el presente **AM** tiene por objeto regular la modalidad de contratación, continua o discontinua, aplicable a los sectores productivos, dentro de las diversas necesidades que tienen para la operatividad de sus negocios, por el tiempo que dure la labor, servicio o la actividad a realizar.

Art. 2.- Ámbito. - Con sujeción a los derechos contenidos en el ordenamiento jurídico, podrán acogerse a las disposiciones de la presente norma, todos los empleadores cuyas actividades sean productivas; y, sus trabajadores, sujetos al **CT**, en los términos establecidos en el presente instrumento.

Art. 3.- Del contrato productivo. - Es aquel contrato de trabajo con relación de dependencia por el tiempo que dure la labor, servicio o actividad a realizarse, en forma continua o discontinua, renovable por una única ocasión, cuya finalidad es incentivar la generación de empleo y la formalización del trabajo en los sectores productivos.

Art. 4.- Del contrato y su registro.- El contrato productivo deberá celebrarse por escrito y contendrá., además de los requisitos establecidos en el artículo 21 del **CT**, el tipo de jornada pactada, la forma en la que será devengada, el horario en que será ejecutada la labor por el trabajador, las actividades a realizarse, el plazo de duración del contrato, la modalidad presencial o teletrabajo adoptada por las partes; y, la dirección de correo electrónico y un medio de contacto definido por el trabajador.

Una vez suscrito el contrato, este deberá ser registrado por el empleador en el Sistema Único de Trabajo (**SUT**) dentro del término de quince (15) días contados a partir de su suscripción. La información registrada en el **SUT** será responsabilidad exclusiva del empleador.

Art. 5.- De la duración del contrato productivo. - La duración del contrato productivo, en forma continua o discontinua, no podrá ser superior a un (1) año dentro del cual se podrá acordar un periodo de prueba de hasta noventa (90) días. Si la actividad, labor o servicio contratado así lo requiere, el contrato podrá renovarse por una única ocasión, hasta por el plazo de un (1) año adicional.

Si al cumplirse este plazo las partes acuerdan continuar con la relación laboral, se entenderá a partir de ese momento, para todos los efectos legales, como un contrato indefinido. El contrato indefinido mantendrá las condiciones establecidas en los términos de la contratación inicial.

Una vez concluido el plazo, la labor, servicio o actividad para la cual fue contratado el trabajador, y de no ser renovado el contrato, terminará la relación laboral.

Art. 6.- De la jornada. - De acuerdo con las necesidades de los sectores productivos, las jornadas de trabajo se ejecutarán en jornada parcial u ordinaria con un máximo de cuarenta (40) horas



semanales las cuales podrán ser distribuidas hasta en seis (6) días a la semana. El descanso semanal será al menos veinticuatro (24) horas consecutivas.

El trabajador tendrá derecho a un tiempo de descanso cada cuatro (4) horas de trabajo continuo, las horas que excedan de la jornada pactada se pagarán con sujeción a lo determinado en el artículo 55 del **CT**.

Si las actividades desarrolladas por los sectores productivos requieren la prestación de servicios ininterrumpidos para atender las necesidades que satisfacen, las partes del contrato productivo podrán pactar jornadas consecutivas de trabajo, las cuales no podrán exceder de veinte (20) días de trabajo consecutivos.

Las jornadas consecutivas de trabajo se podrán ejecutar durante los siete (7) días de la semana, en jornadas diarias de hasta ocho (8) horas, las cuales serán distribuidas en función de las necesidades de la actividad productiva. Los días de descanso forzoso acumulados serán calculados en razón de cuarenta y ocho (48) horas de descanso por cada cinco (5) días trabajados, en el caso de que las labores se ejecuten en jornadas diarias de ocho (8) horas, o su parte proporcional si la jornada fuere menor; y serán concedidos al trabajador de manera acumulada.

Las partes podrán convenir el incremento de horas de la jornada diaria de trabajo, a cambio de que se otorgue al trabajador más días de descanso, para compensar tales horas adicionales, pero en ningún caso la jornada excederá de doce (12) horas al día. Si se llegare a exceder el número de horas de trabajo o laborar durante los días que corresponda a descansos forzosos acumulados, se estará a lo dispuesto en el artículo 55 del **CT**.

Las jornadas señaladas en este artículo, no tendrán recargos siempre que estén dentro de los límites aquí establecidos.

Art. 7.- De la jornada diurna. - De conformidad con el artículo 49 del **CT**, en este tipo de contrato si más del cincuenta por ciento (50%) de la jornada diaria de trabajo se ejecutare entre las 6H00 y 19H00, se considerará toda la jornada como diurna.

Art. 8.- Del cómputo de la jornada. - De conformidad con el artículo 61 del **CT**, para el cómputo de horas de trabajo diario, se considerarán las horas efectivas laboradas en cada jornada, esto es, aquellas en las que el trabajador está en cumplimiento de las funciones propias del servicio para el que ha sido contratado, según conste definido en el contrato individual o en el Reglamento Interno del empleador; sin considerar el tiempo libre, de alimentación o de descanso, que disponga el trabajador durante la jornada, aun cuando permanezca en las instalaciones del empleador.

Las jornadas consecutivas de trabajo deberán registrarse ante el ente rector del trabajo.

Art. 9.- De la remuneración. - La remuneración que perciba el trabajador bajo el contrato productivo, no podrá ser menor al salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa ordinaria o su proporcional para jornada parcial, conforme lo dispuesto en el **CT**.

Se podrá estipular el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador fueran discontinuas, por eventos, periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratare de labores estables y continuas.

Las aportaciones a la seguridad social y demás beneficios de ley se pagarán sobre la jornada y remuneración acordada con el trabajador, y el pago de la decimocuarta remuneración y la participación de utilidades, debe hacerse en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Art. 10.- De las vacaciones. - En atención a la especial relación de trabajo derivada de esta modalidad contractual, los días de descanso acumulados concedidos al trabajador que superen el



número de días de descanso forzoso o de compensación, serán imputables al período de días de vacación anual a que tiene derecho cada trabajador de conformidad con el artículo 69 del **CT**; esto sin perjuicio del derecho que tiene el trabajador de recibir la remuneración completa por el período de vacaciones.

En caso de que el trabajador mantenga días del período de vacación que no hayan sido gozados, tendrá derecho al pago de estos días por parte del empleador.

Art. 11.- De la vivienda, alimentación y transporte. - Cuando las características geográficas en que se ejecutan las actividades productivas, impidan la libre movilidad de los trabajadores hacia su lugar de residencia, el empleador deberá proporcionar vivienda, alimentación y transporte a los trabajadores mientras se encuentran en períodos de trabajo; las cuales se considerarán como beneficios de orden social cuyo goce concluirá junto con la relación laboral.

Art. 12.- De la terminación de la relación laboral. - La relación laboral del contrato productivo terminará una vez concluido el plazo, la labor, el servicio o actividad a realizarse para la que fue contratado el trabajador, sin necesidad de que opere cualquier otra formalidad.

A este tipo de contratos se le aplicarán las causales de visto bueno determinadas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, así como también las causales de terminación de contrato establecidas en el artículo 169 del **CT**.

Si la terminación de la relación laboral se da por decisión unilateral del empleador antes del plazo convenido, el trabajador tendrá derecho al pago de la indemnización prevista en el artículo 188 del **CT**.

Art. 13.- Del control. - El Ministerio del Trabajo realizará los controles y verificaciones necesarias para precautelar el cumplimiento de los derechos de las partes de la relación laboral y la ley.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA. - En todo lo que no estuviere previsto en el presente Acuerdo Ministerial, se estará a lo dispuesto en el Código del Trabajo, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (**OIT**) ratificados por el Ecuador y demás normativa aplicable.

SEGUNDA. - Con la finalidad de garantizar la estabilidad laboral, los empleadores que requieran aplicar el presente Acuerdo Ministerial, lo podrán hacer exclusivamente para nuevas contrataciones.

TERCERA. - El trabajador podrá prestar sus servicios para otro empleador y modalidad contractual, durante la vigencia del contrato productivo, siempre que las modalidades contractuales adoptadas sean compatibles entre sí.

DISPOSICIÓN FINAL

ÚNICA. - El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de la fecha de su suscripción, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

* * * * *

RECUERDE: El presente Boletín fue desarrollado con base a datos confiables tomados de fuentes externas existentes, no obstante Business Solutions' C. Ltda. no se responsabiliza por cualquier tipo de error u omisión de información que el mismo pueda contener, así como tampoco se responsabiliza de cualquier perjuicio que pueda surgir de aplicar la información aquí expuesta, cada caso deberá ser analizado de forma independiente para cada contribuyente.