

REPÚBLICA DEL ECUADOR

MINISTERIO DEL TRABAJO

ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2020-221

Abg. Andrés Isch Pérez  
MINISTRO DEL TRABAJO

CONSIDERANDO:

- Que,** el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, 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”;*
- Que,** el número 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, 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”;*
- Que,** el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador, 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 Constitución”;*
- Que,** el número 6 del artículo 284 de la Constitución de la República del Ecuador, 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”;*
- Que,** el artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador, 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 autosustento y humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”;*
- Que,** los números 1 y 2 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, 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.;
- Que,** la letra c del artículo 104 de la Ley Orgánica de Cultura, determina: *“Son obligaciones del Estado con las artes, la creación, las industrias culturales y creativas, y la innovación: (...) c)*



*Garantizar el derecho al trabajo y reconocer todas las modalidades de trabajo en relación de dependencia o autónomas en el ámbito de la creación artística y la producción cultural;*”

**Que,** el artículo 109 de la Ley Orgánica de Cultura, prevé: *“Se entenderá por emprendimiento cultural o creativo toda actividad desarrollada por actores emergentes en un ámbito cultural o creativo hacia la producción de un nuevo o significativamente mejorado bien, servicio o proceso.*

*Se entenderá por industrias culturales y creativas a los sectores productivos nacionales que tienen como objetivo la producción, distribución, circulación, intercambio, acceso y consumo de bienes y servicios culturales y creativos encaminados a la generación de valor simbólico y económico”;*

**Que,** el artículo 114 de la Ley Orgánica de Cultura, establece en su parte pertinente que: *“...se declara como sector económico prioritario para el Estado a la producción de bienes y servicios artísticos y culturales, de conformidad con la Ley de Régimen Tributario Interno”;*

**Que,** el artículo 15 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Cultura, determina: *“El ente rector del Trabajo establecerá la administración del talento humano de los trabajadores de las artes, la cultura y el patrimonio, considerando las características propias del ejercicio de sus actividades.*

*Los esquemas de la administración del talento humano, es decir, la provisión, la aplicación, el mantenimiento, el desarrollo y el seguimiento, así como, la evaluación y el control deberán ajustarse y adaptarse a las diferentes particularidades y necesidades del sector cultural. Éste incluirá sub-componentes como: el reclutamiento, selección, análisis y descripción de puestos, evaluación del desempeño, administración de salarios, formación, capacitación, auditoría del talento humano.*

*Asimismo, el ente rector de la cultura y el trabajo dictará la normativa correspondiente para determinar cuáles son los perfiles que integrarán el plan de carrera que responda a las particularidades artísticas de cada elenco”;*

**Que,** la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19, publicada mediante Suplemento del Registro Oficial 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 Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19, y los Acuerdos Ministeriales 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;

**Que,** con fecha 30 de julio de 2020 se emitió el Acuerdo Ministerial 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 Código del Trabajo, el cual ha generado 12.985 contratos por giro de negocio registrado desde su emisión;



- Que,** el artículo 130 del Código Orgánico Administrativo, 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 (...)”*;
- Que,** el primer inciso del artículo 539 del Código del Trabajo, señala: *“Corresponde al Ministerio de Trabajo y Empleo 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”*;
- Que,** el artículo 23.1 del Código del Trabajo faculta al Ministerio del Trabajo a *“regular aquellas relaciones de trabajo especiales que no estén reguladas”* en el Código del Trabajo, de acuerdo a la Constitución de la República.
- Que,** 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”*;
- Que,** mediante Decreto Ejecutivo 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;
- Que,** es necesario expedir directrices que permitan fortalecer a los sectores turístico y/o cultural y creativo en el país para que sean generadores de plazas de trabajo formales para los habitantes del territorio nacional, adecuando dentro del marco normativo vigente una modalidad contractual útil para sus necesidades y particularidades cuya aplicación coadyuve al sostenimiento de las demás actividades económicas y productivas, respetando los derechos de las partes de la relación laboral; y

en ejercicio de las atribuciones que le confiere, el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, el artículo 130 del Código Orgánico Administrativo; y, el artículo 17 del Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva,

#### ACUERDA:

### EXPEDIR LA NORMA QUE REGULA LAS MODALIDADES CONTRACTUALES ESPECIALES PARA LOS SECTORES: TURÍSTICO Y/O CULTURAL Y CREATIVO

**Art. 1.- Objeto.-** En apego a las competencias establecidas para esta Cartera de Estado en el artículo 130 del Código Orgánico Administrativo y en los artículos 23.1 y 539 del Código del Trabajo, el presente Acuerdo Ministerial tiene por objeto regular el régimen especial de contratación de los trabajadores del sector turístico y/o del sector cultural y creativo bajo relación de dependencia sujetos al Código del Trabajo.



**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 que realicen actividades o presten servicios turísticos, culturales y/o creativos; y los trabajadores que laboren para éstos, en los términos establecidos en el presente instrumento.

**Art. 3.- Del contrato turístico y/o cultural y creativo.-** 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 turístico y/o cultural y creativo.

**Art. 4.- Del contrato y su registro.-** El contrato turístico y/o cultural y creativo, deberá celebrarse por escrito y contendrá, además de los requisitos establecidos en el artículo 21 del Código del Trabajo, el tipo de jornada continua o discontinua pactada, el horario en que será ejecutada la labor por el trabajador, la indicación expresa de las labores a ejecutar, servicio o actividad objeto de la contratación; y, el plazo de duración del contrato.

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 Sistema Único de Trabajo (SUT) será responsabilidad exclusiva del empleador.

**Art. 5.- De la duración del contrato de trabajo turístico y/o cultural y creativo.-** La duración del contrato turístico y/o cultural y creativo, en forma continua o discontinua, será por el tiempo que dure la labor, servicio o la actividad a realizarse y 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.

Cuando el empleador requiera la prestación de servicios discontinuos, podrá celebrar un contrato en el que se establezca de manera previa la cantidad de días que el trabajador prestará sus servicios durante el periodo de un (1) año.

Fenecido el plazo del contrato o de la renovación, si 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 turístico y/o cultural y creativo, 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 Código del Trabajo.

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

**Art. 7.- De la jornada continua.-** Si las actividades desarrolladas requieren la prestación de servicios ininterrumpidos para atender las necesidades que satisfacen, las partes del contrato podrán pactar jornadas consecutivas de trabajo, las cuales podrán acumularse entre veinte (20) veinte días hasta un máximo de hasta setenta (70) días continuos.

Las jornadas continuas 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. 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 Código de Trabajo.

Las jornadas señaladas en este artículo, no tendrán recargos siempre que estén dentro de los límites aquí establecidos. Las jornadas que superen los veinte (20) días continuos deberán registrarse ante el Ministerio del Trabajo.

**Art. 8.- Del cómputo de la jornada.-** De conformidad con el artículo 61 del Código del Trabajo, 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 deberán registrarse ante el ente rector del trabajo.

**Art. 9.- De la jornada diurna.-** De conformidad con el artículo 49 del Código del Trabajo, 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. 10.- De la remuneración.-** La remuneración que perciba el trabajador bajo el contrato turístico y/o cultural y creativo, 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 Código del Trabajo.



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. 11.- Pago adicional por servicios.-** El 10% adicional al consumo por servicios o propinas, previsto en el Decreto Supremo No. 1269 y sus reformas, no constituye parte de la remuneración. Sin embargo, este deberá ser pagado en los términos y límites del Acuerdo Interministerial No. 7, celebrado entre el Ministerio de Turismo y el Ministerio del Trabajo.

**Art. 12.- De las vacaciones.-** En atención a la especial relación de trabajo del contrato turístico y/o cultural y creativo, los días de descanso concedidos al trabajador que superen el número de días de descanso forzoso serán imputables al período de días de vacación anual a que tiene derecho cada trabajador de conformidad con el artículo 69 del Código del Trabajo; 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. 13.- De la vivienda, alimentación y transporte.-** Cuando las características geográficas en que se ejecutan las actividades turísticas y/o culturales y creativas, 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. 14.- De la terminación de la relación laboral.-** La relación laboral del contrato turístico y/o cultural y creativo 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 Código del Trabajo.

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 Código de Trabajo.

**Art. 15.- 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 turístico y/o cultural y creativo, siempre que las modalidades contractuales adoptadas sean compatibles entre sí.

### **DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

**ÚNICA.-** Deróguese el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0073, publicado en el Registro Oficial Suplemento Nro. 238, de 10 de mayo de 2018.

### **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.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a los 30 días del mes de octubre de 2020.



Abg. Andrés Isch Pérez  
**MINISTRO DEL TRABAJO**

