

DIRECCIÓN DE NORMATIVA DE TRABAJO Y EMPLEO
INFORME SOBRE NORMATIVA DE RENDICIÓN DE CUENTAS 2025

El Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-050 se expidió la Reforma Integral al Estatuto Orgánico del Ministerio del Trabajo, publicado mediante Registro Oficial Nro. 42, de 20 de mayo 2025, el mismo que establece como misión de la Dirección de Normativa de Trabajo y Empleo la siguiente:

“Formular proyectos normativos en materia de trabajo y empleo basados en el análisis de datos e información, en cumplimiento con el ordenamiento jurídico vigente y estudios técnicos; así como brindar asesoría técnico legal interna en normativa secundaria emitida; y, absolver consultas externas para asegurar que las relaciones laborales se ajusten a los preceptos legales del trabajo y empleo”.

En virtud de lo expuesto, me permito poner en su conocimiento los siguientes Acuerdos Ministeriales, los cuales, en atención al impacto que generan en la ciudadanía y en la regulación de las relaciones laborales, han sido identificados como cuerpos normativos de especial relevancia dentro del marco jurídico vigente; por lo que se detallan a continuación para su conocimiento y consideración.

1. **REGLAMENTO PARA OPERATIVIZAR EL PROCESO DE CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES ESTABLECIDAS EN LA LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES (MDT-2025-006) (24/1/2025)**

En este sentido, la normativa correspondiente genera obligaciones específicas para los empleadores, orientadas a prevenir, eliminar y sancionar cualquier forma de discriminación salarial por razones de género dentro de las relaciones laborales. Asimismo, fortalece la implementación de la política pública en materia de igualdad y equidad de género en el ámbito del trabajo, promoviendo condiciones laborales justas y equitativas entre mujeres y hombres.

De igual manera, dicho instrumento normativo permite al Estado, a través del Ministerio del Trabajo de Ecuador, establecer mecanismos de control, seguimiento y verificación respecto del cumplimiento de las disposiciones previstas en la normativa laboral vigente, garantizando la transparencia en las estructuras salariales y la efectiva aplicación del principio de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral.

2. **REFORMA AL ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2023-140, MEDIANTE EL CUAL SE EXPIDIÓ LAS NORMAS GENERALES APLICABLES AL CONTROL DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Y LOS PROCEDIMIENTOS DE INSPECCIÓN (MDT-2025-053) (5/5/2025)**

En este sentido, la normativa fortalece los mecanismos de supervisión y control por parte del Ministerio del Trabajo de Ecuador, mediante la implementación de sistemas tecnológicos que permiten optimizar la gestión, almacenamiento y verificación de la información relacionada con las relaciones laborales.

Asimismo, estas disposiciones contribuyen a la modernización y digitalización del sistema de control laboral, promoviendo una mayor transparencia en el cumplimiento de las obligaciones previstas en el Código del Trabajo de Ecuador. De igual forma, incrementan la responsabilidad administrativa de los empleadores respecto al registro y reporte oportuno de la información laboral, al tiempo que mejoran la trazabilidad, seguimiento y control de los datos laborales por parte de la autoridad competente.

En consecuencia, la incorporación de herramientas tecnológicas y procedimientos estandarizados fortalece la capacidad institucional para prevenir incumplimientos, facilitar los procesos de inspección laboral y garantizar una adecuada fiscalización del cumplimiento de la normativa laboral vigente.

3. NORMAS PARA LA ORGANIZACIÓN, CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO Y SALARIOS (CNTS) (MDT-2025-084) (2/8/2025)

Tiene por objeto regular la organización, conformación y funcionamiento del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, estableciendo a este órgano como un espacio institucional destinado al diálogo social en materia de políticas laborales y salariales.

En este sentido, el acuerdo ministerial institucionaliza y regula el funcionamiento del citado Consejo como una instancia de diálogo social de carácter tripartito, en la que participan representantes del Estado, de los trabajadores y de los empleadores, con el propósito de analizar, debatir y formular propuestas relacionadas con la política salarial y laboral del país.

De igual manera, esta regulación fortalece los mecanismos de concertación y participación entre los distintos actores del mundo del trabajo, consolidando al Consejo Nacional de Trabajo y Salarios como un espacio fundamental para la construcción de consensos en torno a la fijación de políticas públicas laborales y salariales, bajo la coordinación del Ministerio del Trabajo de Ecuador.

En consecuencia, este instrumento normativo contribuye al fortalecimiento del diálogo social institucionalizado, promoviendo procesos participativos que permitan orientar la toma de decisiones en materia laboral y salarial dentro del marco del ordenamiento jurídico vigente.

4. NORMA PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A TODO CASO DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO (MDT-2025-0102) (4/9/2025)

El presente instrumento normativo tiene como objetivo expedir la normativa para la prevención, atención y gestión de casos de discriminación, violencia y acoso laboral en el sector privado, estableciendo lineamientos, procedimientos y obligaciones de carácter obligatorio para los empleadores, con la finalidad de garantizar ambientes de trabajo seguros, respetuosos y libres de cualquier forma de discriminación, violencia o acoso en el ámbito laboral.

En este sentido, el acuerdo fortalece el marco de protección de los derechos de las personas trabajadoras mediante la implementación de mecanismos de prevención, canales de atención y procedimientos internos para el tratamiento de denuncias, así como la

adopción de medidas orientadas a erradicar conductas que atenten contra la dignidad, integridad y bienestar de los trabajadores. De igual manera, establece responsabilidades específicas para los empleadores, quienes deberán adoptar políticas, protocolos y acciones institucionales que permitan prevenir, identificar, atender y, de ser el caso, sancionar actos de discriminación, violencia o acoso laboral dentro del entorno de trabajo, contribuyendo así a la consolidación de una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad y la no discriminación.

5. NORMA PARA LA CERTIFICACIÓN DE SUSTITUTOS DIRECTOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (MDT-2025-0105) (26/8/2025)

El presente instrumento tiene como objetivo expedir la norma técnica que regula el procedimiento para la certificación de sustitutos directos de personas con discapacidad, estableciendo de manera clara los requisitos, la documentación habilitante, las etapas procedimentales y los criterios administrativos necesarios para la obtención de dicho reconocimiento por parte de la autoridad competente.

En este sentido, el acuerdo establece el marco regulatorio aplicable al proceso de calificación y certificación de las personas que actúan como sustitutos directos, garantizando que dicho procedimiento se realice bajo principios de transparencia, legalidad y seguridad jurídica. Asimismo, se determinan los lineamientos que deben observar los solicitantes y la administración pública para la correcta verificación de las condiciones que justifican el reconocimiento de esta calidad.

De esta manera, el acuerdo contribuye a regular y formalizar el proceso de certificación de sustitutos de personas con discapacidad, asegurando la correcta aplicación de las disposiciones relacionadas con la cuota de inclusión laboral, así como el reconocimiento de los derechos y beneficios previstos en la normativa vigente para este grupo de atención prioritaria.

6. PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE LA NORMA TÉCNICA DE RECONOCIMIENTO DE LOS ORGANISMOS EVALUADORES DE LA CONFORMIDAD(MDT-2025-0109) (10/9/2025)

El presente instrumento tiene como objetivo establecer el procedimiento para la aplicación de la Norma Técnica para el reconocimiento de los Organismos Evaluadores de la Conformidad, dentro del marco del Sistema de Cualificaciones Profesionales, determinando los lineamientos, requisitos, etapas y criterios que deben observar las entidades interesadas en obtener dicho reconocimiento por parte de la autoridad competente.

En este sentido, el acuerdo regula y organiza el proceso mediante el cual se califica, evalúa y reconoce a los organismos responsables de verificar y certificar las competencias laborales de las personas, asegurando que estas entidades cumplan con los estándares técnicos, administrativos y de calidad exigidos por la normativa vigente.

De esta manera, el instrumento normativo contribuye a fortalecer el Sistema de Cualificaciones Profesionales, al establecer mecanismos claros y transparentes para el reconocimiento de los organismos evaluadores, lo cual permite garantizar la validez, confiabilidad y calidad de los procesos de evaluación de competencias laborales, en

concordancia con las políticas públicas de capacitación, certificación y desarrollo del talento humano implementadas por el Ministerio del Trabajo del Ecuador.

7. REGLAMENTO DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES PARA LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS Y PRIVADAS (MDT-2025-0122) (18/9/2025)

El presente instrumento tiene como objetivo expedir el Reglamento de Seguridad en el Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales aplicable al sector de la construcción y a la ejecución de obras públicas y privadas, estableciendo disposiciones, lineamientos y normas técnicas orientadas a garantizar condiciones de trabajo seguras, saludables y adecuadas para las personas trabajadoras que desarrollan actividades en este sector.

En este sentido, el reglamento determina obligaciones y responsabilidades para empleadores, contratistas y demás actores involucrados en la ejecución de obras, así como la adopción de medidas preventivas, mecanismos de control y procedimientos técnicos destinados a identificar, evaluar y mitigar los riesgos laborales propios de las actividades de construcción.

De esta manera, el acuerdo fortalece el marco normativo en materia de seguridad y salud en el trabajo, promoviendo la implementación de políticas y prácticas preventivas que contribuyan a reducir la ocurrencia de accidentes laborales, enfermedades profesionales y situaciones de riesgo, con el propósito de mejorar las condiciones laborales y proteger la integridad física y la salud de los trabajadores que participan en la ejecución de obras públicas y privadas

8. RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJO PARA EL PERSONAL QUE LABORA EN LOS BARES ESCOLARES DEL SISTEMA NACIONAL DE EDUCACIÓN (MDT-2025-0177) (11/11/2025)

El presente instrumento tiene como objetivo regular las condiciones laborales del personal que presta sus servicios en los bares escolares que operan dentro del Sistema Nacional de Educación, estableciendo disposiciones específicas que permitan adecuar la relación laboral a las particularidades propias de esta actividad.

En este sentido, el acuerdo determina los lineamientos que regirán la contratación, ejecución y terminación de la relación laboral del personal que desarrolla sus actividades en los bares escolares, con la finalidad de garantizar seguridad jurídica, condiciones laborales adecuadas y estabilidad en el empleo, en observancia de la normativa laboral vigente.

Para tal efecto, se establece el “Contrato de Trabajo Especial para el personal que labora en los bares escolares del Sistema Nacional de Educación”, como una modalidad contractual específica que reconoce las características propias de esta actividad económica, permitiendo regular de manera clara los derechos y obligaciones tanto de empleadores como de trabajadores, en concordancia con las disposiciones aplicables y con las necesidades operativas de los establecimientos educativos.

9. SALARIO BÁSICO UNIFICADO DEL TRABAJADOR EN GENERAL PARA EL AÑO 2026 (MDT-2025-0195) (18/12/2025)

El presente instrumento tiene como objetivo fijar el Salario Básico Unificado (SBU) del trabajador en general para el año 2026, estableciendo el valor mínimo de remuneración que deberán percibir las personas trabajadoras en el país por la prestación de sus servicios, conforme a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

En este sentido, el acuerdo determina el monto oficial del salario básico unificado aplicable durante el año 2026, el cual constituye la remuneración mínima legal obligatoria que los empleadores deben pagar a los trabajadores, sin perjuicio de otros beneficios económicos o componentes salariales previstos en la legislación laboral.

De esta manera, el instrumento normativo establece el parámetro remunerativo mínimo para las relaciones laborales en el país, contribuyendo a garantizar condiciones de trabajo dignas y una compensación económica básica para las personas trabajadoras, en concordancia con las políticas públicas en materia de empleo, remuneración y protección de los derechos laborales.

CONCLUSIÓN

En relación a lo solicitado, se manifiesta que la normativa más relevante emitida durante el año 2025, misma que ha sido elaborada, gestionada y tramitada en el ámbito de las competencias atribuidas a esta dependencia, en el marco del fortalecimiento del régimen jurídico laboral y de la implementación de las políticas públicas en materia de trabajo.

Abg. Cindy Bolaños

Directora de Normativa Trabajo y Empleo