

## CONSULTA LABORAL:

### NORMA QUE REGULA LA MODALIDAD CONTRACTUAL ESPECIAL PARA EL SECTOR AGRÍCOLA

#### Aspectos generales:

Esta modalidad especial de contratación tiene por objeto regular las relaciones laborales entre los empleadores del sector agrícola y el personal contratado bajo dependencia para realizar las funciones propias de su actividad, tomando en cuenta el principio de primacía de la realidad, la costumbre y el carácter especial de las labores desempeñadas en dicho sector.

Regula las relaciones laborales que se generan entre los trabajadores que realizan actividades propias del sector agrícola y los empleadores, quedan exentos de la aplicación de estas normas, los trabajadores que realicen actividades meramente administrativas; así como, aquellos que por la naturaleza del servicio que brinden no corresponden a las labores propias de este sector.

Para efectos de aplicación de estas normas, se deben considerar dentro de su contexto, las siguientes definiciones:

**a) Empleador agrícola:** Persona natural o jurídica, que por su cuenta contrata bajo su responsabilidad de manera directa y bilateral al trabajador para realizar actividades consideradas para el desarrollo agrícola.

**b) Trabajador agrícola en general:** Persona natural que, en razón de la celebración de un contrato de trabajo, presta sus servicios lícitos, personales, bajo dependencia y por una remuneración fijada conforme al acuerdo entre las partes y la Ley, en desarrollo de actividades especiales del sector agrícola.

**c) Mayordomo o capataz:** Persona natural que ejerce funciones de confianza y representa al empleador agrícola, además de residir en el lugar de trabajo.

**d) Medios electrónicos:** Son considerados como medios electrónicos los siguientes: documentos electrónicos, registros electrónicos, correo electrónico, servicios web, fax e intercambio electrónico de datos, mensajes de texto a través de teléfonos celulares, que permitan comunicar la información creada, generada, procesada, enviada, recibida, comunicada o archivada entre el empleador y el trabajador.

**e) Constancia de Finiquito:** Documento mediante el cual el empleador detalla los haberes cancelados al trabajador y suspende la relación laboral hasta el siguiente llamado; dicha constancia debe ser suscrita por el empleador y registrada de forma obligatoria en la página web institucional del Ministerio del Trabajo.

**f) Acta de Finiquito:** Documento mediante el cual el empleador y el trabajador, ponen fin a la relación laboral previo el justo pago de los haberes que le correspondieren al trabajador.

## **Actividades para el sector agrícola:**

Se considerará trabajo agrícola a cualquiera de las siguientes actividades:

1. Trabajo en Viveros
2. Fertilización
3. Preparación de la tierra para siembra
4. Siembra
5. Mantenimiento
6. Polinización
7. Sanidad Vegetal (plagas y enfermedades)
8. Otras actividades propias y necesarias del sector agrícola.

## **Modalidad contractual:**

Mediante esta modalidad se crea el “**Contrato de Trabajo Especial por Actividades a Jornada Parcial para el Sector Agrícola.**”, para el desarrollo de las actividades antes señaladas y por el tiempo que duren las actividades contratadas.

Una vez concluidas las tareas para las cuales fue contratado el trabajador, se termina la relación laboral hasta su siguiente llamado.

Esta modalidad contractual debe celebrarse por escrito, cumpliendo las formalidades, requisitos y condiciones contenidas en el Código del Trabajo, en las Normas Especiales de Contratación Agrícola y demás regulaciones especiales que el Ministerio del Trabajo emita para el efecto.

Los empleadores que necesiten aplicar esta modalidad, lo pueden hacer exclusivamente para nuevas contrataciones; en tal virtud, aquellos trabajadores que se encuentren laborando para el mismo empleador con las modalidades contractuales estipuladas en el Código del Trabajo, no pueden ser contratados bajo esta modalidad.

**Contenido del Contrato.-** En el contrato deberá constar lo siguiente:

1. La identificación de las partes contratantes;
2. Domicilio de las partes con indicación del correo electrónico, número telefónico convencional o celular para futuras notificaciones;
3. Actividad u ocupación;
4. Actividades que va a realizar el trabajador;
5. Lugar de trabajo;
6. La duración del contrato;
7. Horario de trabajo a cumplir;(El horario especial será debidamente aprobado por el Ministerio del Trabajo);

8. La remuneración y forma de pago; y,
9. Documentos habilitantes:
  - **Por parte del trabajador:** Copia de la cédula de identidad, del certificado de votación, del número de suministro eléctrico (en caso de tenerlo); y, croquis de la ubicación de su domicilio.
  - **Por parte del empleador, persona natural:** Copia de la cédula de identidad, del certificado de votación; y, del Registro Único de Contribuyentes (RUC).
  - **Por parte del empleador, persona jurídica:** Copia de la cedula de identidad, del certificado de votación y del nombramiento del representante legal, copia del Registro Único de Contribuyentes (RUC).

**Obligación de registro del contrato.-** El “Contrato de Trabajo Especial por Actividades a Jornada Parcial para el Sector Agrícola” deben ser registrados por parte del empleador en la plataforma informática que el Ministerio del Trabajo destine para este fin, en un máximo de diez (10) días de plazo, contados a partir de la suscripción de dichos contratos.

**Convocatorias para nuevas contrataciones.-** El empleador debe convocar nuevamente al mismo trabajador con el cual celebró el contrato, para lo cual llevará un registro de los trabajadores empleados en cada etapa o ciclos, para el desarrollo de las actividades comprometidas bajo esta modalidad contractual.

**Registro de comunicaciones a cargo del empleador.-** El empleador debe llevar un registro de las comunicaciones dirigidas al trabajador. Para convocar al trabajador debe dirigir al menos una (1) comunicación, de no acudir al llamado el empleador podrá sustituir al trabajador por otro; salvo, caso fortuito o fuerza mayor que le sobreviniere al trabajador siempre y cuando el mismo hubiere comunicado y justificado el hecho suscitado dentro del término de tres (3) días de ocurrido el evento a su empleador.

Las comunicaciones pueden ser notificadas a través de los medios electrónicos establecidos en la presente Norma.

**Obligación del trabajador de consignar un medio de notificación.-** El trabajador debe señalar obligatoriamente algún medio electrónico, para futuras notificaciones del empleador. En caso de no tener un medio de notificación electrónico será notificado en el lugar del domicilio señalado en el contrato para tal efecto, el empleador utilizará el croquis de ubicación del domicilio del trabajador entregado en los documentos habilitantes del contrato;

Si la notificación no pudiese efectuarse por cualquiera de los medios antes establecidos, el empleador lo puede hacer a través de un medio de comunicación radial local.

## **De la remuneración:**

El pago de la remuneración bajo el “Contrato de Trabajo Especial por Actividades a Jornada Parcial para el sector Agrícola”, se puede realizar diariamente, semanalmente, quincenalmente o mensualmente previo acuerdo entre las partes.

La remuneración del trabajador agrícola en general, no podrá ser inferior a la fijada por la Comisión Sectorial para cada actividad o su proporcional de ser el caso.

## Componentes de la remuneración:

La remuneración del “Contrato de Trabajo Especial por Actividades a Jornada Parcial para el Sector Agrícola”, está conformada por los siguientes componentes:

Por la naturaleza del presente contrato, se ha previsto un recargo del 15% adicional al valor de la hora efectivamente laborada y un recargo del 25% en los días sábados y domingos, que será calculada en base a la siguiente fórmula:

- a. Remuneración diaria sin recargo (Remuneración sectorial o pactada);
- b.  $(a/240)$  valor hora sin recargo;
- c.  $(b * 32,5 / 100)$  factor de descanso obligatorio 32,5%;
- d.  $(b * 15 / 100)$  recargo del 15% valor hora de Lunes a Viernes;
- e.  $(b+c+d)$  Valor hora con recargo y ajuste;
- f.  $(e * 25 / 100)$  recargo de 25% valor hora días Sábados y Domingos;
- g. Valor Hora  $(b+c+d)$  de Lunes a Viernes;
- h. Valor Hora  $(e+f)$  días Sábados y Domingos;
- i. Remuneración Total  $[(g * \text{número de horas laboradas}) \text{ de Lunes a Viernes}] + [(h * \text{número de horas laboradas}) \text{ días Sábados y Domingos}]$

Para efectos del cálculo de la remuneración de la presente tipología contractual, el máximo de las horas efectivamente trabajadas al mes serán ciento cuarenta y cuatro (144), considerando que la jornada con horario especial de trabajo es de hasta treinta y seis (36) horas semanales, en hasta seis días a la semana.

## Beneficios de Ley:

Los valores correspondientes a los proporcionales de la décima tercera remuneración, décima cuarta remuneración y vacaciones, pueden ser cancelados de forma prorrateada, previo acuerdo de las partes.

El prorrateo de los beneficios de Ley y vacaciones, se los calcula en base a la siguiente fórmula:

- a. Remuneración mensual percibida por el trabajador;
- b. Proporcional de la décima tercera remuneración  $[(a/12)/160 \text{ horas}]$ ;
- c. Proporcional de la décima cuarta remuneración  $[(S.B.U/12)/160 \text{ horas}]$ ;
- d. Proporcional Vacaciones  $[(a/24)/160 \text{ horas}]$ ; y,
- e. Total diario  $[(b+c+d) * \text{número de horas laboradas en la jornada diaria}]$ .

## Pago de horas suplementarias y extraordinarias:

En caso de ejecutarse actividades adicionales, concluida la jornada con horario especial de trabajo aprobado por el Ministerio del Trabajo; esto es, horas suplementarias y horas extraordinarias, se pagarán con el recargo de 50% y 100% respectivamente, según lo establecido en el numeral 2 del artículo número 55 del Código del Trabajo.

Los días sábados y domingos comprendidos en la jornada con horario especial de trabajo, se pagarán con un recargo adicional del 25% valor hora.

Los días sábados y domingos que no estén incluidos en la jornada con horario especial de

trabajo, más los días feriados determinados en el artículo 65 del Código del Trabajo, se pagarán con un 100% de recargo adicional al valor hora.

### **De la Jornada de trabajo:**

Por la naturaleza de la actividad agrícola, la jornada de trabajo se la realizará en un máximo de treinta y seis (36) horas semanales, mismas que pueden ser distribuidas en hasta seis (6) días a la semana y siempre que no supere las ocho (8) horas diarias.

El empleador debe solicitar obligatoriamente, según las necesidades propias del giro del negocio al Ministerio del Trabajo, la correspondiente autorización de horarios especiales de trabajo.

En caso de ejecutarse actividades adicionales, concluida la jornada con horario especial de trabajo aprobada por el Ministerio del Trabajo; esto es horas suplementarias y horas extraordinarias, se pagarán con el recargo de 50% y 100%, respectivamente.

### **Del descanso:**

El empleador previo acuerdo con el trabajador agrícola, es responsable de fijar períodos de descanso regulares y de duración suficiente para preservar la salud y seguridad de los trabajadores agrícolas.

### **De la duración del contrato:**

Esta modalidad especial de contratación no podrá tener una duración menor de ciento ochenta (180) días continuos o discontinuos dentro de un lapso de trescientos sesenta días, sin que sea necesario especificar futuras contrataciones.

### **Terminación de la relación laboral:**

La relación laboral dentro de esta modalidad especial de contratación puede terminar de conformidad con las causales: 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8 y 9 del artículo 169 del Código del Trabajo.

Cuando termine la relación laboral por conclusión de la actividad, período de labor o servicios objeto del contrato acorde a lo determinado en el numeral tercero del artículo antes anotado, le corresponde al empleador generar y suscribir la Constancia de Finiquito, toda vez que, la remuneración y beneficios de ley fueron cancelados al trabajador de forma prorrateada, conforme la fórmula de cálculo para este efecto.

Si el contrato de trabajo termina por decisión unilateral del empleador, es decir por despido intempestivo, el empleador deberá pagar las indemnizaciones establecidas en los artículos 185 y 188 del Código del Trabajo.

### **Registro de la constancia y acta de finiquito:**

El empleador debe registrar la Constancia de Finiquito, de forma obligatoria en la página web

institucional del Ministerio del Trabajo, adjuntando los roles de pagos, debidamente firmados por el trabajador.

Cuando la relación laboral termina por las causales 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8 y 9 del artículo 169 del Código del Trabajo, o por despido intempestivo, es obligación del empleador registrar en la plataforma informática del Ministerio del Trabajo la correspondiente Acta de Finiquito, debidamente firmada tanto por el trabajador como por el empleador.

En los casos de visto bueno, se debe adjuntar al Acta de Finiquito, la respectiva resolución que concede el visto bueno suscrita por el Inspector del Trabajo.

En los casos en los cuales la persona trabajadora no acuda a cobrar su liquidación o se niegue a recibirla, el empleador debe consignar los valores en un plazo máximo de quince (15) días, contados a partir del vencimiento del plazo señalado en el artículo 6 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0135, mediante el cual se expide el "Instructivo para el Cumplimiento de las Obligaciones de Empleadores", publicado en el Registro Oficial Nro. 104 de 20 de octubre de 2017, debiendo seguir el siguiente procedimiento:

- a) Generar el Acta de Finiquito a través del aplicativo informático;
- b) Acudir ante un Inspector de Trabajo, quien revisará el acta y autorizará el depósito a la cuenta del Banco del Pacífico a nombre del Ministerio del Trabajo; y,
- c) Cargar el comprobante de pago, en el aplicativo informático.

### **Afiliación al IESS:**

La afiliación y pago de aportaciones bajo esta modalidad contractual se realizará conforme a los mecanismos definidos por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

**Fuente:** Acuerdo MDT-2018-0096 (Suplemento del Registro Oficial 258, 8-VI-2018).