

# INFORMATIVO LABORAL

## No. 17-09-11

### CONTENIDO

- **Min. Trabajo. No. MDT-2017-0110.** Se reforma el Acuerdo Ministerial MDT- 2016-0303 por medio del cual se expidió las normas generales aplicables a las inspecciones integrales del trabajo.
- **Min. Trabajo. No. MDT-2017-0113.** Registro obligatorio de la información de contratos y actas de finiquito, conforme el Acuerdo Ministerial Nro. 098-2015 de la norma que crea el Sistema de Administración Integral de Trabajo y Empleo "SAITE".

**No. MDT-2017-0110**

**Abg. Raúl Clemente Ledesma Huerta**  
**MINISTRO DEL TRABAJO**

**Considerando:**

Que, el artículo 11 numeral 9 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que el más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución;

Que, el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, manifiesta que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía; señala además que el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones, retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado;

Que, el artículo 76 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, determina que con el fin de asegurar el derecho al debido proceso la ley establecerá la debida proporcionalidad entre las infracciones y las sanciones penales, administrativas o de otra naturaleza;

Que, el artículo 154 numeral 1 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone que a las Ministras y los Ministros de Estado, les corresponde, además de las atribuciones establecidas en la ley, 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, indica que las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las o los 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, y que 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 de la República del Ecuador;

Que, el artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador, señala que la administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige, entre otros, por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación y transparencia;

Que, el artículo 284 de la Constitución del República del Ecuador, en el numeral 6 determina que es deber del Estado impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales;

Que, el artículo 326 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador establece que el derecho al trabajo se sustenta en varios principios, entre ellos que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, siendo nula toda estipulación en contrario;

Que, el artículo 7 del Mandato Constituyente No. 8 establece que las violaciones de las normas del Código del Trabajo, serán sancionadas en la forma prescrita en los artículos pertinentes de dicho cuerpo legal y cuando no se haya fijado sanción especial, la o el Director Regional del Trabajo impondrá multas de un mínimo de tres y hasta un máximo de veinte sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95 del Código de la Niñez y la Adolescencia;

Que, el Ecuador con fecha 26 de agosto de 1975 ha ratificado el Convenio No. 81 de la OIT, sobre la inspección del trabajo;

Que, el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia establece que se sancionará la violación a las disposiciones referentes al trabajo con amonestaciones y multas según corresponda;

Que, el artículo 4 del Código del Trabajo determina que los derechos del trabajador son irrenunciables y que será nula toda estipulación en contrario;

Que, los artículos 42 y 44 del Código del Trabajo establecen respectivamente, las obligaciones y las prohibiciones de los empleadores con relación a sus trabajadores;

Que, el artículo 410 del Código del Trabajo establece las obligaciones del empleador con respecto a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida;

Que, el artículo 412 del Código del Trabajo establece que la Dirección de Seguridad e Higiene del Trabajo y los inspectores del trabajo exigirán a los propietarios de talleres o fábricas y de los demás medios de trabajo, el cumplimiento de las órdenes de las autoridades y de los preceptos establecidos en este artículo;

Que, el artículo 436 del Código del Trabajo establece que el Ministerio del Trabajo podrá disponer la suspensión de actividades o el cierre de los lugares o medios colectivos de labor, en los que se atentare o afectare a la salud y seguridad e higiene de los trabajadores, o se contraviniera a las medidas de seguridad e higiene dictadas, sin perjuicio de las demás sanciones legales. Tal decisión requerirá dictamen previo del Jefe del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo”.

Que, el artículo 539 del Código del Trabajo, determina que corresponde al Ministerio del Trabajo la reglamentación, organización y protección del trabajo. Así como también corresponde al Ministerio rector del trabajo ejercer la rectoría en materia de seguridad en el trabajo y en la prevención de riesgos laborales. El Ministerio del Trabajo será competente para emitir normas y regulaciones a nivel nacional en la materia.

Que, el artículo 542 del Código del Trabajo, en sus numerales 1, 3, 4, 5, 7, 9, y 10, establece las atribuciones de los Directores Regionales del Trabajo relacionadas con su obligación de precautelar el cumplimiento de las obligaciones laborales;

Que, el artículo 545 del Código del Trabajo, en sus numerales 1, 2 y 4 establece las atribuciones de los inspectores del trabajo relacionadas con

su obligación de precautelar el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores y trabajadores;

Que, el artículo 628 del cuerpo legal en mención, establece que las violaciones de las normas en el ámbito laboral serán sancionadas en la forma prescrita en los artículos pertinentes, y cuando no se haya fijado sanción especial, la o el Director Regional del Trabajo podrá imponer multas de hasta doscientos dólares de los Estados Unidos de Norte América y para su aplicación se tomarán en cuenta las circunstancias y la gravedad de la infracción, así como la capacidad económica del trasgresor;

Que, el artículo 631 del mismo Código, establece que tienen competencia para la imposición de multas y sanciones las autoridades del trabajo, dentro de su respectiva jurisdicción y de las funciones que les están encomendadas en este Código;

Que, de conformidad con la Disposición General Cuarta del Reglamento para la aplicación del Mandato Constituyente No. 8, el Ministerio del Trabajo en ejercicio de sus facultades legalmente establecidas efectuará los correspondientes controles posteriores a las empresas de actividades complementarias con la finalidad de establecer el adecuado cumplimiento de las obligaciones laborales derivadas de la contratación de tales actividades;

Que, mediante Registro Oficial Suplemento 557 de 17 de abril del 2002 se publicó la Ley de Comercio Electrónico, Firmas y Mensajes de Datos;

Que, mediante Acuerdo Ministerial No. 167 de 27 de abril del 2009, publicado en el Registro Oficial No. 593 de 19 de mayo de 2009 se emitió la normativa que define los tipos las infracciones laborales;

Que, mediante Acuerdo Ministerial 53 publicado en el Registro Oficial 701 de 11 de mayo del 2012, se emitió el Instructivo de Identificación de actividades de voluntariado para los inspectores del trabajo;

Que, es necesario realizar una actualización de las disposiciones emitidas respecto del proceso de inspecciones laborales e incluir multas específicas para personas naturales en calidad de empleadoras en apego lo prescrito en el Código de Trabajo, por concepto de incumplimiento de obligaciones laborales, fijadas por parte del Ministerio de Trabajo, observando el principio de proporcionalidad para la determinación de las mismas; así como, para el establecimiento de sanciones administrativas en razón de la

infracción cometida, considerando lo prescrito en el Art. 76 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador;

En ejercicio de las atribuciones conferidas por los artículos 154 numeral 1 de la Constitución de la República del Ecuador y 539 del Código del Trabajo,

**Acuerda:**

**Reformar el Acuerdo Ministerial MDT- 2016-0303 por medio del cual se expidió las normas generales aplicables a las Inspecciones Integrales del Trabajo.**

**Artículo 1.-** Sustitúyase el artículo 1 por el siguiente:

Art. 1.- Del Objeto y Ámbito.- El presente Acuerdo Ministerial tiene por objeto regular y establecer los procedimientos a aplicarse en las inspecciones, que serán realizadas por los Inspectores del Trabajo y Directores Regionales del Trabajo respecto a las obligaciones laborales que tienen los empleadores del sector privado, empresas públicas, personas naturales en relación de dependencia, en relación a: trabajo infantil; grupos de atención prioritaria; seguridad y salud en el trabajo; y, todas aquellas determinadas en el Código del Trabajo, Acuerdos Ministeriales correspondientes.

**Artículo 2.-** Sustitúyase el Título III por el siguiente:

“De los mecanismos de verificación”

**Artículo 3.-** Sustitúyase el artículo 6 por el siguiente:

“Art. 6.- Mecanismos de verificación.- Los mecanismos de verificación del incumplimiento de la normativa laboral se dividen en los siguientes:

- a) Procesos de inspección integral de campo.
- b) Proceso de inspección focalizada de campo.
- c) Procesos de verificación electrónica.

Para la planificación de las inspecciones la o el Director Regional del Trabajo realizará la priorización respectiva, considerando las alertas establecidas en el Manual de Aplicación del Sistema de Gestión de Inspecciones que forma parte de este Acuerdo.

**Artículo 4.-** Sustitúyase el artículo 7 por el siguiente:

Art. 7.- De la inspección integral de campo.- La Inspección integral de campo consiste en la visita física a las instalaciones del empleador, cuando

los sistemas informáticos han emitido una alerta de incumplimiento alto o muy alto.

La visita consiste en una vigilancia o verificación por parte de los Inspectores del Trabajo sobre el cumplimiento de la normativa laboral relativa a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de sus actividades laborales.

**Artículo 5.-** Sustitúyase el artículo 8 por el siguiente:

Art. 8.- De los procesos de inspección focalizada de campo.- La inspección integral focalizada de campo consiste en la visita física a las instalaciones del empleador, cuando ha ingresado una denuncia o petición de trabajadores activos, a los canales oficiales del ministerio rector del trabajo.

La visita consiste en una vigilancia o verificación por parte de los Inspectores del Trabajo sobre los puntos específicos señalados en la denuncia o petición.

**Artículo 6.-** Sustitúyase el artículo 9 por el siguiente:

Art. 9.- De los procesos de verificación electrónica.- La verificación electrónica, es aquel proceso que se realizan a las empresas mediante la utilización de medios electrónicos, cuando los sistemas informáticos han emitido una alerta de incumplimiento medio o bajo.

Para el efecto, mediante el sistema informático se procederá a emitir la correspondiente providencia a fin de que el empleador enmiende o corrija los incumplimientos laborales. Si el empleador dentro del término de 15 días subsana los incumplimientos, el inspector del trabajo procederá a archivar el proceso; en caso de verificarse que se mantienen los incumplimientos el empleador será objeto de sanción.

En estos procesos no será necesario realizar una visita de campo por parte del Inspector del Trabajo a las instalaciones del empleador.

**Artículo 7.-** Sustitúyase el artículo 10 por el siguiente:

“Art. 10.- Notificaciones.- Mediante los sistemas informáticos los Inspectores del Trabajo remitirán al empleador notificaciones mediante documentos electrónicos con: requerimientos de información; providencias y resoluciones de sanción; ya sea al domicilio judicial electrónico del empleador; correo electrónico de la o el defensor autorizado y legalmente inscrito en el foro de abogados del Consejo de la

Judicatura; o el correo electrónico registrado en los sistemas informáticos del Ministerio del Trabajo.

Los documentos producidos electrónicamente a través del sistema serán considerados originales para todos los efectos legales, mientras que la documentación que remita el empleador mediante anexos deberá cumplir con los requisitos dispuestos en el artículo 194 del Código Orgánico General de Procesos para que sean considerados como válidos.

**Artículo 8.-** Inclúyase a continuación del artículo 12 lo siguiente:

Art. 12.1.- Ningún proceso de inspección integral de campo, podrá realizarse sin la notificación previa de los incumplimientos de la normativa laboral al empleador, y la inspección deberá realizarse únicamente cuando haya transcurrido un tiempo mínimo de 15 días término, desde la notificación efectuada a través de los sistemas informáticos del ministerio.

**Artículo 9.-** Refórmese el Capítulo V por el siguiente:

“Capítulo V

Del procedimiento de los mecanismos de verificación

Art. 13.- Procedimiento de la inspección integral de campo.- El procedimiento que se debe cumplir en las inspecciones de campo, es el siguiente:

1. El inspector del trabajo revisará y planificará las inspecciones asignadas, según los incumplimientos establecidos por los sistemas informáticos del Ministerio rector del trabajo.
2. Con el posible incumplimiento laboral se procede a realizar la notificación electrónica al empleador, a fin de que la inspección se lleve a cabo luego del término de 15 días posteriores a la notificación enviada.
3. En el lugar de la inspección de campo, se notificará al empleador con los incumplimientos que han sido identificados, a fin de que el mismo justifique, corrija o subsane, los incumplimientos puntualizados, en el término de cinco días.
4. En caso de haberse justificado el incumplimiento o desvirtuado los hechos, dentro del término establecido, se procede al archivo del proceso.
5. Caso contrario, si transcurridos cinco días término desde la notificación en la inspección de campo, no se ha corregido o subsanado los incumplimientos, se notificará con providencia que debe contener fecha para la audiencia (dicha diligencia deberá celebrarse dentro de los 5 días

término posteriores a la notificación), a fin de que se justifiquen sus incumplimientos.

6. El empleador tiene la posibilidad de solicitar ampliación del término señalado para la realización de la audiencia, la misma que se podrá conceder por una única vez por el término de tres días.

7. En caso de que el empleador no comparezca a la audiencia, se sienta razón y en el término de 5 días, el inspector elaborará el informe con los detalles correspondientes, a fin de poner en conocimiento del Director(a) de Trabajo.

8. De llevarse a cabo la audiencia, el inspector revisará la información presentada, y elaborará un informe en el término de cinco días, el cual pondrá en conocimiento del Director Regional de Trabajo.

9. El Director Regional del Trabajo, tiene el término de quince días para emitir la resolución administrativa de sanción o archivo del proceso.

Art. 14.- Procedimiento a cumplir en las Inspecciones Focalizadas de Campo.- El procedimiento que se debe cumplir en las inspecciones focalizadas de campo, es el siguiente:

1.- El trabajador activo presentará su denuncia o petición a través del Sistema Nacional de Control de Inspectores SINACOI, y correo electrónico [www.denuncias@trabajo.gob.ec](mailto:www.denuncias@trabajo.gob.ec).

2.- El inspector validará la información de la denuncia, determinando los incumplimientos mediante los sistemas informáticos del Ministerio rector del Trabajo, para verificar o no el incumplimiento de los derechos laborales.

3.- Sin perjuicio de la validación virtual, el inspector de trabajo acudirá a la inspección de campo de la persona natural o jurídica, para verificar los motivos de la petición o denuncia, dentro del término de 5 días.

4.- El inspector notificará a la persona natural o jurídica el incumplimiento, y procederá a convocar a audiencia en un término de 5 a 10 días según el tipo de incumplimiento, para que demuestre o justifique los incumplimientos notificados.

5.- En caso de que el incumplimiento sea subsanado dentro del término concedido, se archiva el proceso.

6.- El empleador podrá solicitar una prórroga de hasta máximo 5 días término, durante la audiencia a fin de justificar el incumplimiento.

7.- En caso de que el empleador no comparezca a la audiencia o no justifique su cumplimiento, se sienta razón y en el término de 5 días, el



inspector elaborará el informe con los detalles correspondientes, a fin de poner en conocimiento del Director(a) de Trabajo.

8.- El Director Regional del Trabajo, tiene el término de 10 días para emitir la resolución administrativa de sanción o archivo del proceso.

Art. 15.- Procedimiento a cumplir en los procesos de verificación electrónica.- El procedimiento que se debe cumplir en los procesos de verificación electrónica, es el siguiente:

1. El inspector deberá realizar la revisión electrónica de aquellas empresas con nivel de riesgo bajo o medio de incumplimiento.
2. Una vez que el sistema identifica un tipo de incumplimiento, se procede a notificar a la empresa con una providencia, para que en el término de 15 días justifique, enmiende o corrija los incumplimientos.
3. En caso de justificarse lo solicitado, se procede con el archivo del proceso.
4. Si no se presentan los documentos, el empleador será objeto de sanción.
5. En caso de que el empleador no justifique su cumplimiento, se sienta razón y en el término de 10 días más, el inspector elaborará el informe con los detalles correspondientes, a fin de poner en conocimiento del Director(a) de Trabajo.
6. El Director Regional del Trabajo, tiene el término de quince días para emitir la resolución administrativa de sanción o archivo del proceso.

Art. 16.- Del acta de audiencia.- En caso de no presentarse el empleador a la audiencia, el Inspector del Trabajo sentará razón en el acta sobre la no realización de la misma por la falta de asistencia del empleador y en el término de 5 días elaborará el informe en el cual se detallarán los incumplimientos laborales que se pudieron evidenciar en la inspección de campo a fin de poner en conocimiento de la o el Director Regional del Trabajo.

De llevarse a cabo la audiencia, el Inspector del Trabajo revisará la información presentada por el empleador tanto en la inspección de campo como en la audiencia para lo cual tendrá el término de 5 días para revisar la misma y elaborar el informe en el cual se detallarán los incumplimientos laborales evidenciados a fin de poner en conocimiento de la o el Director Regional del Trabajo de considerar que debe existir sanción, caso contrario se archivará el proceso.

Art. 17.- Ratificaciones.- El abogado o representante del empleador deberá estar autorizado para actuar en la Audiencia, o en su caso podrá intervenir a través de la ratificación y legitimación de la intervención, que deberá realizarla en el término de 3 días posteriores a la Audiencia, para lo cual el Inspector del Trabajo en la misma acta de audiencia deberá disponerlo. En caso de no producirse la ratificación se entenderá que el empleador no ha comparecido a la audiencia.

Art. 18.- Registro de las sanciones.- Las Direcciones Regionales del Trabajo llevarán un registro de las infracciones que se cometan con sus respectivas sanciones y de las reincidencias en las que se pudiere incurrir. Cada empleador podrá solicitar por escrito los datos de su registro al Ministerio del Trabajo.

En el caso de incumplimiento por parte del empleador en el pago de la sanción impuesta por la Dirección Regional del Trabajo, se procederá al cobro mediante el proceso coactivo.”

**Artículo 10.-** A continuación del artículo 29, agréguese lo siguiente:

“Art. 30.- Multas por incumplimientos de obligaciones e infracciones laborales de personas naturales.- Los valores establecidos por concepto de multas a los incumplimientos de obligaciones e infracciones laborales por parte de los empleadores, se determinan en los siguientes cuadros.

<b>INFRACCIONES LEVES</b>					
<b>INFRACCIONES</b>	<b>TIPOS DE PERSONAS NATURALES CON TRABAJADORES A CARGO</b>				
	<b>1 a 9 trabajadores</b>	<b>10 a 49 trabajadores</b>	<b>50 a 99 trabajadores</b>	<b>100 a 199 trabajadores</b>	<b>200 trabajadores en adelante</b>
INFRACCIÓN: CÓDIGO DEL TRABAJO ART. 42 NUMERALES, 7, 14, 15, 24, 28, y 32; ART. 19.	15 USD Por trabajador	20 USD Por trabajador	30 USD Por trabajador	75 USD Por trabajador	100 USD Por trabajador
<b>INFRACCIONES GRAVES</b>					
<b>INFRACCIONES</b>	<b>TIPOS DE PERSONAS NATURALES CON TRABAJADORES A CARGO</b>				
	<b>1 a 9 trabajadores</b>	<b>10 a 49 trabajadores</b>	<b>50 a 99 trabajadores</b>	<b>100 a 199 trabajadores</b>	<b>200 trabajadores en adelante</b>
INFRACCIÓN: CÓDIGO DEL TRABAJO ART. 42 NUMERALES 2, 3, 4, 8, 9, 10, 11, 12, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 27, 29, y 30; ART. 44 LITERALES: a, b, c, d, e, f, g, h, i, j; ART. 50, 52, 55, 58; ARTS. 152 y los innumerados siguientes y 155.	3 SBU*	3 SBU*	3 SBU*	4 SBU*	5 SBU*

INFRACCIONES MUY GRAVES					
INFRACCIONES	TIPOS DE PERSONAS NATURALES CON TRABAJADORES A CARGO				
	1 a 9 trabajadores	10 a 49 trabajadores	50 a 99 trabajadores	100 a 199 trabajadores	200 trabajadores en adelante
INFRACCIÓN: ART. 42 NUMERAL 1, 13, y 31; ART. 47.1, y 47.2; ART. 44 LITERAL K.	3 SBU*	4 SBU*	4 SBU*	8 SBU*	10 SBU*

INFRACCIONES ESPECIALES					
INFRACCIÓN	TIPOS DE PERSONAS NATURALES CON TRABAJADORES A CARGO				
	1 a 9 trabajadores	10 a 49 trabajadores	50 a 99 trabajadores	100 a 199 trabajadores	200 trabajadores en adelante
NO PAGO DE LA DECIMATERCERA REMUNERACIÓN	3 SBU*	4 SBU*	5 SBU*	8 SBU*	10 SBU *
NO PAGO DE LA DECIMACUARTA REMUNERACIÓN	3 SBU*	4 SBU*	5 SBU*	8 SBU*	10 SBU *
NO REGISTRO DE PAGO DE LA DECIMATERCERA REMUNERACIÓN	15 USD	20 USD	30 USD	75 USD	100 USD
NO REGISTRO DE PAGO DE LA DECIMACUARTA REMUNERACIÓN	15 USD	20 USD	30 USD	75 USD	100 USD
NO PAGO DE UTILIDADES	20 SBU*	20 SBU*	20 SBU*	20 SBU*	20 SBU*
NO REGISTRO DEL PAGO DE LA PAGO DE UTILIDADES	15 USD	20 USD	30 USD	75 USD	100 USD
NO PAGO DE UTILIDADES DE TRABAJADORES POR PARTE DE LA EMPRESA USUARIA A LA EMPRESA DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS	20 SBU*	20 SBU*	20 SBU*	20 SBU*	20 SBU*
NO CELEBRAR POR ESCRITO CONTRATOS DE TRABAJO DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS	3 SBU*	3 SBU*	3 SBU*	4 SBU*	5 SBU*
CELEBRAR CONTRATOS AL MARGEN DE LAS DISPOSICIONES DEL MANDATO 8 Y SU REGLAMENTO DE APLICACIÓN	3 SBU*	3 SBU*	3 SBU*	4 SBU*	5 SBU*
INCURRIR EN LA PROHIBICIÓN DEL ART. 6 DEL MANDATO CONSTITUYENTE 8	6 SBU*	6 SBU*	6 SBU*	6 SBU*	6 SBU*

INCURRIR EN LA PROHIBICIÓN DEL ART. 10 DEL REGLAMENTO DE APLICACIÓN DEL MANDATO CONSTITUYENTE 8	3 SBU*	3 SBU*	3 SBU*	4 SBU*	5 SBU*
SANCIONES APLICABLES AL NUM. 3 DEL ART. 95 DEL CÓDIGO DE NIÑEZ Y ADOLESCENCIA PARA EL CASO DEL NUM. 4 DEL ART. 95, SE SANCIONARÁ ACORDE A LO ESTABLECIDO EN EL CÓDIGO DE NIÑEZ Y ADOLESCENCIA	1000 USD Por Trabajador	1000 USD Por Trabajador	1000 USD Por Trabajador	1000 USD Por Trabajador	1000 USD Por Trabajador
SANCIONES APLICABLES AL INCUMPLIMIENTO DEL ART. 42 NUMERAL 33 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO	10 SBU*	10 SBU*	10 SBU*	10 SBU*	10 SBU*
DECLARACIÓN FALSA DE UTILIDADES (ART. 107 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO)	10 SBU*	10 SBU*	10 SBU*	13 SBU *	14 SBU *
INCUMPLIMIENTO EN EL PORCENTAJE DE CONTRATACIÓN DE EMPLEADOS JÓVENES	200 USD Por trabajador	200 USD Por trabajador	200 USD Por trabajador	200 USD Por trabajador	200 USD Por trabajador
NO REGISTRO Y/O PAGO DE ACTAS DE FINIQUITO (A.M. 2015-0098)	200 USD Por trabajador	200 USD Por trabajador	200 USD Por trabajador	200 USD Por trabajador	200 USD Por trabajador

\* Salario básico unificado del trabajador en general (SBU).

## DISPOSICIONES GENERALES

**PRIMERA.-** Las inspecciones de campo señaladas podrán realizarse aun cuando estas no estuvieren dentro de la planificación establecida por las Direcciones Regionales del Trabajo, siempre que las circunstancias lo ameriten conforme lo dispone el numeral 5 del artículo 542 del Código del Trabajo.

**SEGUNDA.-** Encárguese su ejecución a las Direcciones Regionales según su jurisdicción, dentro del ámbito de sus respectivas competencias.

## DISPOSICIÓN FINAL

**UNICO.-** El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de la suscripción sin perjuicio de la publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito Distrito Metropolitano, a 10 de julio de 2017.

f.) Abg. Raúl Clemente Ledesma Huerta, Ministro del Trabajo.

**No. MDT-2017-0113**  
**Raúl Clemente Ledesma Huerta**  
**MINISTRO DEL TRABAJO**

**Considerando:**

Que, el artículo 33 de la Constitución de la República, establece que el trabajo es un derecho, un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, y que 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 artículo 92 de la Constitución de la República, garantiza a toda persona el derecho a conocer de la existencia y a acceder a los documentos, bancos o archivos de datos personales e informes que sobre sí misma consten en entidades públicas o privadas, en soporte material o electrónico; y a que la persona titular de los datos solicite al responsable el acceso sin costo al archivo, así como la actualización de los datos, su rectificación, eliminación o anulación;

Que, el artículo 227 de la Constitución de la República, 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;

Que, el artículo 42 numeral 7 del Código del Trabajo, señala que el empleador deberá: "Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida, dirección domiciliaria, correo electrónico y

cualquier otra información adicional que facilite su ubicación. Este registro se lo actualizará con los cambios que se produzcan.”;

Que, el artículo 628 del Código del Trabajo, ordena que las violaciones de las normas del mencionado Código, serán sancionadas en la forma prescrita en los artículos pertinentes y, cuando no se haya fijado sanción especial, el Director Regional del Trabajo podrá imponer multas de hasta doscientos dólares de los Estados Unidos de América, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia;

Que, el artículo 11 numeral 2 de la Constitución de la República, establece que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades y nadie podrá ser discriminado. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentre en situación de desigualdad;

Que, el artículo 539 del Código del Trabajo, prescribe que corresponde al Ministerio de Trabajo la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en dicho Código;

Que, mediante el Suplemento del Registro Oficial N° 503 de fecha 19 de mayo de 2015, se expidió el Acuerdo Ministerial Nro. 098-2015, que crea el Sistema de Administración Integral y Empleo “SAITE” como una herramienta informática que facilita al empleador el registro de datos de sus trabajadores activos;

Que, a fin de dar cumplimiento a lo establecido en el numeral 7 del artículo 42 del Código de Trabajo, que trata sobre el registro de datos de las personas trabajadoras activas, es necesario que se utilice el Sistema de Administración Integral de Trabajo y Empleo “SAITE”.

Conforme a las atribuciones conferidas, tanto en el artículo 154 numeral 1 de la Constitución de la República, y el artículo 17 del Estatuto de Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva,

**Acuerda:**

**Registro obligatorio de la información de contratos y actas de finiquito, conforme el Acuerdo Ministerial Nro. 098-2015 de la norma que crea el Sistema de Administración Integral de Trabajo y Empleo “SAITE”**

**Artículo 1.-** Concluido el plazo de ciento ochenta días (180) mencionado en la Disposición General Tercera del Acuerdo Ministerial Nro. 098-2015, sustituida por el Art. 2 del Acuerdo Ministerial Nro. 309, publicado en Registro Oficial 943 de 13 de febrero de 2017, se concederá noventa días (90) adicionales, con el fin de que los empleadores puedan cumplir con el registro de datos de sus empleados en el SAITE.

**Artículo 2.-** Los empleadores que hubieren sido notificados con el incumplimiento del registro y/o pago de los valores establecidos en el acta de finiquito y que contaren con una resolución sancionatoria emitida por el Ministerio de Trabajo, se les concede por esta única vez, un plazo de 90 días desde la vigencia del presente Acuerdo, para realizar el pago correspondiente de la multa impuesta, sin eximirlo de la obligación de cumplir con el registro del acta de finiquito, salvando la facultad del Ministerio del Trabajo para sancionarlo en lo posterior, siguiendo el mismo proceso, hasta que cumpla con esta obligación.

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

COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.-

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito Distrito Metropolitano, a 10 de julio de 2017.

f.) Abg. Raúl Clemente Ledesma Huerta, Ministro del Trabajo.