

REPÚBLICA DEL ECUADOR

MINISTERIO DEL TRABAJO

ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2021-165

Abg. Andrés Isch Pérez  
MINISTRO DEL TRABAJO

CONSIDERANDO:

- Que,** el artículo 33 de la Constitución de la República, establece que *"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, dispone que las ministras y ministros de Estado, además de las atribuciones establecidas en la ley, les corresponde 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, contempla que 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;
- Que,** el número 2 del artículo 276 de la Constitución de la República establece que el régimen de desarrollo, tiene entre sus objetivos el de construir un sistema económico justo, democrático, productivo, solidario y sostenible, basado en la distribución equitativa de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable;
- Que,** el número 6 del artículo 284 de la Constitución del República establece 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 539 del Código del Trabajo, señala: *"Corresponde al Ministerio del Trabajo, la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en dicho Código"*;
- 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,** mediante Acuerdo Ministerial Nro. MRL-2014-0034-A, de 05 de marzo de 2014, publicado en el Registro Oficial Suplemento 214, de 28 de marzo 2014, se expidió el Reglamento para la Certificación de Cumplimiento de Obligaciones Laborales;
- Que,** mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-303, de 29 de diciembre de 2016, publicado en el Registro Oficial Suplemento Nro. 937 de 3 de febrero de 2017, se expidió las Normas Generales aplicables a las Inspecciones Integrales del Trabajo, con su última reforma de 8 de junio de 2018;
- Que,** mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-135, de 29 de agosto de 2017, publicado en el Registro Oficial Nro. 104, de 20 de octubre de 2017, se expidió el Instructivo para el cumplimiento de las Obligaciones de los Empleadores Públicos y Privados, con su última reforma de 14 de septiembre de 2020;
- Que,** el Plan Nacional del Desarrollo 2017-2021, publicado en el Registro Oficial Nro. 234 el 19 de enero de 2018, refuerza el compromiso de trabajo en beneficio de todos los ecuatorianos y ecuatorianas, y en especial de aquellos que más lo necesitan;
- Que,** es necesario emitir una normativa que promueva el cumplimiento de las obligaciones laborales de los empleadores para con sus trabajadores, generando beneficios y reconociendo el efectivo cumplimiento de los estándares en materia laboral, en procura de lograr condiciones justas y dignas de trabajo; y,

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el número 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, artículo 539 del Código del Trabajo; y, el artículo 17 del Estatuto de Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva,

#### **ACUERDA:**

### **EXPEDIR EL REGLAMENTO PARA LA OBTENCIÓN DEL SELLO T DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES.**

**Art. 1.- Del objeto y ámbito de aplicación.-** El objeto del presente acuerdo es establecer los parámetros y el procedimiento para la emisión y obtención del "SELLO T de buenas prácticas laborales" para los empleadores del sector privado.

**Art. 2.- Del SELLO T de buenas prácticas laborales.-** El SELLO T de buenas prácticas laborales, será expedido por el Ministerio del Trabajo, como reconocimiento a los empleadores que cumplan adecuadamente con sus obligaciones laborales, disposiciones



normativas y todos los requisitos para la obtención del SELLO T. Adicionalmente, el SELLO T de buenas prácticas laborales busca generar incentivos para la formalización del trabajo, cerrar las brechas de género y generar condiciones de trabajo justas.

**Art. 3.- Duración.-** El SELLO T de buenas prácticas laborales tendrá una duración de dos años contados a partir de su emisión, y podrá ser renovado por igual período, y cuantas veces se requiera siempre y cuando el empleador cumpla con todos los requisitos para cada renovación. El SELLO T será intransferible a favor de terceros.

En los casos en que el empleador no logre obtener el SELLO T por no cumplir con todos los requisitos, podrá solicitarlo posteriormente y en cualquier momento, mismo que le será otorgado siempre y cuando cumpla con los requerimientos establecidos para su obtención.

**Art. 4.- De la solicitud.-** Para la obtención del SELLO T, el empleador deberá ingresar al portal del Sistema Único de Trabajo del Ministerio de Trabajo (SUT) y realizar la solicitud en el ítem destinado para el efecto. Posteriormente deberá completar el formulario de diagnóstico de cumplimiento con la información que establezca el cumplimiento de las obligaciones laborales contempladas en la normativa vigente. La información será declarada bajo la responsabilidad del empleador.

**Art. 5.- De los parámetros para la emisión del SELLO T.-** Una vez que el empleador remita el formulario de diagnóstico, y previo a la emisión del SELLO T, el Ministerio del Trabajo, a través de sus Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público, solicitará por medio físico o virtual la información necesaria para verificar que con anterioridad a la solicitud del SELLO T el empleador ha dado cumplimiento con las siguientes obligaciones laborales:

1. Nómina de trabajadores;
2. Aviso de entrada al IESS de los trabajadores;
3. Roles de pago de los últimos tres meses de los trabajadores;
4. Justificativo del pago de los fondos de reserva de los trabajadores (anual o mensual);
5. Justificativo de la entrega de útiles, instrumentos y materiales para la ejecución del trabajo (cuando sea aplicable);
6. Justificativo de la entrega de vestimenta (ropa) para el trabajo (cuando sea aplicable);
7. Justificativo de aviso de variación de sueldo por horas suplementarias, extraordinarias o jornada nocturna realizadas al IESS (cuando sea aplicable);
8. Resolución de registro de todos los trabajadores sustitutos (el familiar de la persona con discapacidad debe presentar la certificación emitida por el MIES, a favor del trabajador sustituto y aplicará máximo hasta el cincuenta por ciento (50%) del total requerido para la inclusión laboral de personas con discapacidad. (No es obligatorio);
9. Justificativo del pago de utilidades por parte de la empresa usuaria a la empresa de actividades complementarias (cuando sea aplicable);



10. Justificativo de la entrega de certificados de trabajo a los empleados (en caso de existir);
11. Haber realizado, previo a la solicitud del SELLO T, una capacitación a todo el personal sobre igualdad de género, así como el compromiso de realizar capacitaciones anuales después de la obtención del SELLO T.

En el caso de que el empleador cuente con veinticinco (25) o más trabajadores, adicionalmente se requerirá:

12. Carné del personal con discapacidad que evidencie el cuatro por ciento (4%) de la nómina (aplica para empleadores con veinticinco (25) o más trabajadores con contrato de naturaleza estable, o solo para la nómina del personal administrativo en empresas de seguridad, vigilancia privada y de construcción);

En el caso de que el empleador cuente con cincuenta (50) o más trabajadores; adicionalmente se requerirá:

13. Justificativo de la prestación del servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de los trabajadores;
14. Contar con un lactario (aplica de manera temporal si la empresa tiene una mujer en período de lactancia, o de manera permanente si la empresa cuenta con cincuenta (50) o más mujeres en edad fértil);
15. Comedor (para empresas con más de cincuenta (50) trabajadores y a más de dos (2) kilómetros de distancia de la población más cercana);

En el caso de que el empleador cuente con más de cien (100) trabajadores; adicionalmente se requerirá:

16. Contrato del/la médico ocupacional;
17. Contrato con el/la trabajador/a social (aplica para empleadores con cien (100) o más trabajadores, y un trabajador social más por cada trescientos (300) trabajadores que exceda);
18. Contratos de pasantías en un cuatro por ciento (4%) de la nómina (aplica para empleadores con más de cien (100) trabajadores estables).

**Art. 6.- Del proceso de verificación.-** Las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público, a través de sus Inspectores de Trabajo, solicitarán al empleador la documentación que sustente el cumplimiento de las obligaciones laborales señaladas en el artículo cinco (5) del presente instrumento, quien deberá presentarlo en el término de quince (15) días.

Si el empleador no presentare toda la documentación requerida en el término señalado, el Inspector de Trabajo otorgará un término adicional de quince (15) días para que complete la documentación; y en caso de no hacerlo el proceso será archivado.



De forma adicional, los Inspectores de Trabajo realizarán de oficio la verificación del cumplimiento de las siguientes obligaciones laborales que se registran en el Ministerio del Trabajo o en portales públicos, información que no deberá ser solicitada al empleador:

- Reglamento Interno de Trabajo;
- Reglamento Interno de Higiene y Seguridad;
- Contratos registrados en el Sistema Único de Trabajo;
- Actas de finiquito registradas en el Sistema Único de Trabajo;
- Certificado de Cumplimiento de Obligaciones generado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social;
- Certificación de no tener multas pendientes de pago en el Ministerio del Trabajo;
- Constancia de pago y formulario de los beneficios sociales y utilidades debidamente registrado en el Ministerio del Trabajo.

**Art. 7.- De la resolución favorable para la entrega del beneficio SELLO T de buenas prácticas laborales.-** En caso de verificarse el cumplimiento de las obligaciones laborales conforme el artículo precedente, el Inspector de Trabajo dirigirá al Director Regional de Trabajo y Servicio Público el informe favorable recomendando la emisión del SELLO T, quien a su vez remitirá dicho informe de recomendación al Viceministerio de Trabajo y Empleo, cuyo titular emitirá y entregará al empleador la resolución de buenas prácticas laborales, SELLO T y su correspondiente manual de marca.

**Art. 8.- De la emisión del SELLO T de buenas prácticas laborales y código QR.-** Una vez realizado el procedimiento establecido en el presente acuerdo, el Viceministro de Trabajo, entregará al empleador en el plazo máximo de treinta (30) días después de realizada su solicitud, la resolución administrativa correspondiente, el manual de marca y el SELLO T que consiste en un código QR que podrá ser colocado en un lugar visible de las instalaciones del empleador, a fin de poner en conocimiento de la ciudadanía en general el reconocimiento otorgado por el Ministerio del Trabajo por el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

**Art. 9.- Beneficios de la obtención del SELLO T de buenas prácticas laborales.-** El Ministerio del Trabajo otorga al empleador que ha obtenido El SELLO T de buenas prácticas laborales, los siguientes beneficios:

1. Durante el tiempo de vigencia del SELLO T, no se realizarán inspecciones de oficio a los empleadores; sí se realizarán inspecciones en caso de existir una denuncia.
2. Durante la vigencia del SELLO T, el empleador podrá notificar al Ministerio del Trabajo los acuerdos a los que llegare con sus trabajadores, sindicatos, comités de empresa, o con cualquier organización que represente a la mayoría de los trabajadores (en los casos en los que el acuerdo sea aplicable para todos) respecto de la jornada laboral que les permita ejecutar su labor. El Ministerio del Trabajo podrá realizar un control ex post para verificar que se cumplan estos acuerdos.
3. Atención prioritaria en los siguientes procesos:
  - a. Requerimientos relacionados al Sistema Único de Trabajo;



- b. Unificación de utilidades;
- c. Atención a consultas;
- d. Requerimientos relacionados a la Red Socio Empleo.

**Art. 10.- De la renovación del SELLO T de buenas prácticas laborales.-** Para la renovación del SELLO T de buenas prácticas laborales, además del cumplimiento de los requisitos previstos en este instrumento, se verificará que las empresas solicitantes hayan incrementado en su nómina la contratación de mujeres en un cinco por ciento (5%) respecto de su nómina al momento de la obtención del sello. Este requisito será exigible para aquellos casos en los cuales el número de mujeres contratadas sea inferior al cincuenta por ciento (50%) del total de la nómina.

**Art. 11.- De la revocatoria del SELLO T de buenas prácticas laborales.-** El SELLO T emitido por el Ministerio del Trabajo, podrá ser revocado por las siguientes causales:

1. Muerte o liquidación del empleador;
2. En caso de que se verifique que el empleador ha dejado de cumplir con las condiciones para su obtención;
3. Por solicitud del empleador acreditado.

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Primera.-** En el plazo máximo de treinta (30) días contados desde la emisión del presente Acuerdo Ministerial, la Subsecretaría de Trabajo y la Subsecretaría de Empleo y Salarios del Ministerio del Trabajo implementarán el sistema y los mecanismos internos necesarios para la aplicación del SELLO T, así como los beneficios a los que accederán los empleadores certificados.

**Segunda.-** En el plazo máximo de ciento ochenta (180) días contados desde la emisión del presente Acuerdo Ministerial, la Subsecretaría de Trabajo y la Subsecretaría de Empleo y Salarios del Ministerio del Trabajo implementarán el sistema y los mecanismos internos necesarios para la convalidación de sellos de responsabilidad laboral, economía violeta o equidad de género que puedan asimilarse al SELLO T, así como los mecanismos para que se pueda delegar la verificación del cumplimiento de requisitos a entidades colaboradoras.

### DISPOSICIÓN DEROGATORIA

**ÚNICA.-** Deróguese el Acuerdo Ministerial Nro. MRL-2014-0034-A, de 05 de marzo de 2014, publicado en el Registro Oficial Suplemento 214, de 28 de marzo 2014, mediante el cual se expidió el Reglamento para la Certificación de Cumplimiento de Obligaciones Laborales.





## DISPOSICIÓN FINAL

**ÚNICA.-** El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir 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 14 días del mes de mayo de 2021.

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

