

REPÚBLICA DEL ECUADOR

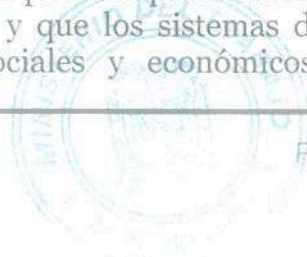
MINISTERIO DEL TRABAJO

ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2018-0075

Abg. Raúl Clemente Ledesma Huerta
MINISTRO DEL TRABAJO

CONSIDERANDO:

- Que,** el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, 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 numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, determina que corresponde a las ministras y ministros de Estado expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requieran para el ejercicio de su gestión;
- Que,** el numeral 2 del artículo 276 de la Constitución de la República del Ecuador, establece para el régimen de desarrollo como uno de sus objetivos: *“Construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable.”;*
- Que,** el numeral 6 del artículo 284 de la Constitución de la República del Ecuador, establece como objetivo de la política económica: *“(…) 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 que: *“(…) el Estado garantizará el derecho al trabajo (…)”;*
- Que,** el numeral 2 del artículo 326 de la Norma ibídem, prescribe que el derecho al trabajo se sustenta en varios principios, entre ellos: *“(…) Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles (…)”*, siendo nula toda estipulación en contrario, disposición que guarda concordancia con lo dispuesto en el artículo 4 del Código del Trabajo;
- Que,** la Recomendación 202, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), establece que la seguridad social es una inversión en las personas que potencia su capacidad para adaptarse a los cambios de la economía y del mercado de trabajo, y que los sistemas de seguridad social actúan como estabilizadores sociales y económicos automáticos, ayudan a



estimular la demanda agregada en tiempos de crisis y en las etapas posteriores, finalmente facilitar la transición hacia una economía más sostenible;

- Que,** el Convenio 102, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por el Ecuador, determina que es responsabilidad del Estado como miembro del presente convenio garantizar a las personas protegidas la asistencia médica de carácter preventivo o curativo, cuando así lo requieran, las prestaciones monetarias de enfermedad, prestaciones de desempleo, prestaciones de vejez, prestaciones de accidente de trabajo y enfermedad profesional, prestaciones familiares, prestaciones de maternidad, prestaciones de invalidez y prestaciones a sobrevivientes;
- Que,** como parte de los objetivos 1 y 5 del Plan Nacional de Desarrollo 2017 – 2021 *“Toda una Vida”*, publicado en el Suplemento del Registro Oficial Nro. 71, de 4 de septiembre de 2017, es deber del Estado garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas, impulsando la productividad y competitividad para el crecimiento económico sustentable de manera redistributiva y solidaria;
- Que,** es imprescindible expedir una norma que regule las relaciones de trabajo del sector florícola, el desarrollo de actividades especiales propias a las etapas estacionarias y picos productivos, que permita la implementación de esquemas contractuales que precautelen efectivamente los derechos de los trabajadores; así como, también permitan la dinamización de la actividad productiva del país, en atención al deber primordial del Estado de alcanzar el Buen Vivir, garantizando el trabajo estable, justo y digno, en sus diversas formas;
- Que,** el Ministerio del Trabajo busca brindar condiciones laborales adecuadas para los trabajadores que prestan sus servicios en las actividades especiales florícolas anteriormente descritas, propendiendo la generación de nuevos empleos en apego a la política del gobierno del Presidente Constitucional de la República del Ecuador, Lic. Lenín Moreno Garcés, que plantea la creación de 250.000 empleos cada dos años;
- Que,** mediante el numeral 4 de la Disposición Reformatoria Quinta del Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones (COPCI), se agregó a continuación del artículo 23 del Código del Trabajo, el artículo 23.1, con el cual se le otorga al Ministerio del Trabajo la facultad de regular las relaciones especiales de trabajo que no se regulen en el citado Código;
- Que,** el artículo 539 del Código del Trabajo, prescribe que: *“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,** mediante Decreto Ejecutivo Nro. 008, publicado en el Suplemento al Registro Oficial Nro. 16, de 24 de mayo de 2017, el Lic. Lenín Moreno Garcés, Presidente Constitucional de la República del Ecuador, nombró al Abg. Raúl Clemente Ledesma Huerta, como Ministro del Trabajo;



Que, el inciso primero del artículo 17 del Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva (ERJAFE), establece que, los Ministros de Estado son competentes para el despacho de los asuntos inherentes a sus ministerios sin necesidad de autorización alguna del Presidente de la República, salvo los casos expresamente señalados en leyes especiales; y,

En ejercicio de las facultades que le confiere el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, en concordancia con el artículo 539 del Código del Trabajo; y, en cumplimiento del artículo 23.1 agregado a la Norma ibídem.

ACUERDA:

EXPEDIR LA NORMA QUE REGULA LAS MODALIDADES CONTRACTUALES ESPECIALES PARA EL SECTOR FLORÍCOLA

Capítulo I Generalidades

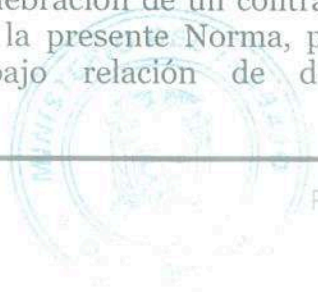
Art. 1.- Objeto.- La presente Norma tiene por objeto regular las relaciones laborales entre los empleadores del sector florícola y el personal contratado bajo dependencia para realizar las funciones propias de la actividad florícola, tomando en cuenta el principio de primacía de la realidad, la costumbre y el carácter especial de las labores desempeñadas en dicho sector.

Art. 2.- Ámbito.- Esta Norma es de aplicación a las relaciones laborales que se generen de actividades propias del sector florícola, quedando exentos de la aplicación del presente Acuerdo Ministerial los trabajadores que realicen actividades meramente administrativas; así como, aquellos que por la naturaleza del servicio que brinden no correspondan a las labores propias de dicho sector.

Capítulo II Glosario de términos

Art. 3.- Para efectos de aplicación de la presente Norma, se deberán considerar dentro de su contexto, las siguientes definiciones:

- a) **Empleador florícola.-** Persona natural o jurídica que, por su cuenta contrate bajo su responsabilidad de manera directa al trabajador, para realizar actividades consideradas para el desarrollo florícola.
- b) **Trabajador florícola en general.-** Persona natural que en razón de la celebración de un contrato de trabajo conforme lo dispuesto por la presente Norma, preste sus servicios lícitos, personales, bajo relación de dependencia y por una





remuneración fijada, conforme al acuerdo de voluntad entre las partes y la Ley.

- c) **Medios electrónicos.**- Serán 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.
- d) **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 deberá ser suscrita por el empleador y registrada de forma obligatoria en la página web institucional del Ministerio del Trabajo.
- e) **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.

Capítulo III

Reglas generales de las modalidades contractuales especiales para el sector florícola

Art. 4.- Modalidades Contractuales.- Para atender las actividades productivas propias del sector florícola, a través de la presente Norma se crean las siguientes modalidades contractuales: “Contrato de Trabajo Especial Permanente a Jornada Completa para el Sector Florícola”; y, “Contrato de Trabajo Especial Discontinuo a Jornada Parcial para el Sector Florícola”.

Art. 5.- Del contrato de trabajo.- Las modalidades contractuales dispuestas en el presente Acuerdo Ministerial, deberán celebrarse por escrito, cumpliendo las formalidades, requisitos y condiciones contenidas en la presente Norma, Código del Trabajo y demás regulaciones especiales que el Ministerio del Trabajo emita para el efecto.

Art. 6.- 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;

Nota: Será el horario especial de trabajo debidamente aprobada 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 del domicilio del trabajador.
- **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 cédula de identidad del representante legal, del certificado de votación del representante legal, del nombramiento del representante legal; y, del Registro Único de Contribuyentes (RUC).

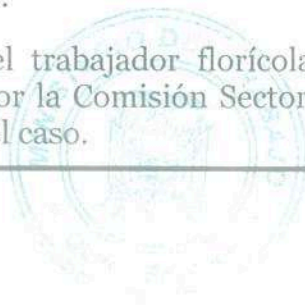
Art. 7.- Obligación del trabajador de consignar un medio de notificación.- El trabajador deberá señalar obligatoriamente algún medio electrónico para futuras notificaciones del empleador. En caso de no tener un medio de notificación electrónico será notificado en el lugar del domicilio señalado en el 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 podrá realizar a través de un medio de comunicación radial local.

Art. 8.- Obligación de registro del contrato.- El “Contrato de Trabajo Especial Permanente a Jornada Completa para el Sector Florícola”; y el, “Contrato de Trabajo Especial Discontinuo a Jornada Parcial para el Sector Florícola”, deberán ser registrados por parte del empleador en la plataforma informática del Ministerio del Trabajo, que destine para este fin.

Art. 9.- Pago de la remuneración.- El pago de la remuneración bajo el “Contrato de Trabajo Especial Permanente a Jornada Completa para el Sector Florícola”; y, “Contrato de Trabajo Especial Discontinuo a Jornada Parcial para el Sector Florícola”, se podrá realizar diariamente, semanalmente, quincenalmente o mensualmente previo acuerdo de las partes.

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





Art. 10.- Del Descanso.- El empleador previo acuerdo con el trabajador florícola, es responsable de fijar períodos de descanso regulares y de duración suficiente para preservar la salud y seguridad de los trabajadores florícolas.

Capítulo IV

Del Contrato de Trabajo Especial Permanente a Jornada Completa para el Sector Florícola

Art. 11.- Modalidad contractual.- Para atender actividades de ciclos productivos o sus fases dentro del giro del negocio, se podrá realizar un Contrato de Trabajo Especial Permanente a Jornada Completa para el Sector Florícola, por el tiempo que dure la actividad extraordinaria a realizarse, el presente contrato por su naturaleza es indefinido y podrá tener un período de prueba de noventa (90) días, en concordancia con los artículos 14 y 15 del Código del Trabajo.

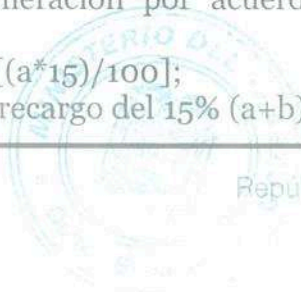
Art. 12.- Jornada de trabajo.- Por la naturaleza de la actividad florícola, la jornada de trabajo se la realizará en un máximo de cuarenta (40) horas semanales, mismas que podrán ser distribuidas en hasta seis (6) días a la semana, siempre que no superen las ocho (8) horas diarias.

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

Las horas que excedan la jornada establecida en horario especial de trabajo aprobada; esto es, horas suplementarias y extraordinarias, se pagarán con el recargo de 50% y 100%, respectivamente.

Art. 13.- Componentes de la remuneración y beneficios de ley.- La remuneración del "Contrato de Trabajo Especial Permanente a Jornada Completa para el Sector Florícola", estará conformada por los siguientes componentes:

- La remuneración pactada entre el trabajador y el empleador no podrá ser inferior a la fijada por la Comisión Sectorial para cada actividad o su proporcional de ser el caso.
- Por la naturaleza del contrato se ha previsto un recargo del 15% adicional al valor de la hora efectivamente laborada.
- El recargo del 15% adicional será calculado en base a la siguiente fórmula:
 - a) Remuneración por hora sin recargos (Remuneración Sectorial del cargo o Remuneración por acuerdo de las partes /160 horas);
 - b) 15% del valor hora $[(a \cdot 15) / 100]$;
 - c) Valor por hora con recargo del 15% $(a+b)$; y,





d) Remuneración total (c * número de horas trabajadas).

Nota: La remuneración podrá pagarse de manera diaria, semanal, quincenal o mensual, conforme el acuerdo entre las partes.

Art. 14.- Beneficios de Ley.- Los valores correspondientes a los proporcionales de la décimo tercera remuneración, décimo cuarta remuneración y fondos de reserva, podrán ser cancelados de forma prorrateada, previo acuerdo de las partes.

El prorrateo de los beneficios de Ley, se los calcula en base a la siguiente fórmula.

- a) Remuneración mensual percibida por el trabajador;
- b) Proporcional de la décimo tercera remuneración $[(a/12)/160 \text{ horas}]$;
- c) Proporcional de la décimo cuarta remuneración $[(S.B.U/12)/160 \text{ horas}]$;
- d) Total diario $[(b+c)*\text{número de horas laboradas en la jornada diaria}]$; y,
- e) Proporcional Fondos de Reserva $[(a*8,33\%)/160 \text{ horas}]$.

Nota: Previa aceptación por parte del trabajador, al componente “total diario” se añadirá el valor constante por Proporcional Fondos de Reserva (e) a partir del treceavo mes de labores.

Art. 15.- Pago de horas suplementarias y extraordinarias.- En caso de ejecutarse actividades adicionales, concluida la jornada establecida en horario especial de trabajo aprobada por esta Cartera de Estado; 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 el horario especial de trabajo aprobada por esta Cartera de Estado, se pagarán con un recargo adicional del 25% valor hora.

Los días sábados y domingos que no estén incluidos dentro del 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.

Capítulo V

Del Contrato de Trabajo Especial Discontinuo a Jornada Parcial para el Sector Florícola

Art. 16.- Modalidad contractual.- Para atender actividades de ciclos productivos o sus fases dentro del giro del negocio, se podrá realizar un “Contrato de Trabajo Especial Discontinuo a Jornada Parcial para el Sector Florícola” por el tiempo que dure la actividad especial a realizarse; esto es, el empleador podrá de común acuerdo con el



trabajador acordar los días o meses que prestará sus servicios y una vez concluido el ciclo productivo que genere la actividad por la que fue contratado el trabajador, se suspenderá la relación laboral hasta el inicio del siguiente ciclo productivo.

Art. 17.- Estabilidad laboral.- El empleador deberá obligatoriamente volver a convocar al mismo trabajador, con el cual suscribió el contrato que se regula en el presente capítulo; para lo cual, llevará un registro del número de trabajadores contratados en cada ciclo y actividad florícola. En caso de no hacerlo, incurrirá en despido intempestivo, dando lugar a la indemnización establecida en el artículo 188 del Código del Trabajo.

El trabajador que no acudiere al llamado de su empleador, éste podrá sustituir al trabajador por otro, previo la solicitud de inicio del visto bueno ante el Inspector del Trabajo.

Sí, el trabajador incurriere en eximentes de responsabilidad como caso fortuito o fuerza mayor, éste deberá comunicar y justificar el hecho suscitado a su empleador, dentro del término de tres (3) días de ocurrido el evento, en cuyo caso el empleador deberá garantizar su estabilidad laboral conforme a la presente Norma, convocándolo a las actividades a desarrollarse en los siguientes ciclos productivos.

Art. 18.- Registro de comunicaciones a cargo del empleador.- El empleador convocará nuevamente para la modalidad contractual del presente capítulo al mismo trabajador con el cual suscribió este contrato, una vez que, se hubieren cumplido las condiciones contractuales. Para este efecto el empleador deberá llevar un registro de las comunicaciones dirigidas al trabajador, que no podrán ser menores a tres (3) comunicaciones en días distintos, 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 podrán ser notificadas a través de los medios establecidos en la presente Norma.

Art. 19.- Jornada de trabajo.- Por la naturaleza de la actividad florícola, la jornada de trabajo se la realizará en un máximo de hasta treinta y seis (36) horas semanales, mismas que podrán ser distribuidos en hasta seis (6) días a la semana y siempre que no supere las ocho (8) horas diarias.

El empleador deberá 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 en horario especial de trabajo aprobada por esta Cartera de Estado; esto es horas suplementarias y horas extraordinarias, se pagarán con el recargo de 50% y 100%, respectivamente.

Art. 20.- Componentes de la remuneración y beneficios de Ley.- La remuneración del “Contrato de Trabajo Especial Discontinuo a Jornada Parcial para el Sector Florícola”, estará conformada por los siguientes componentes:

La remuneración pactada entre el trabajador y el empleador, no podrá ser inferior a la fijada por la Comisión Sectorial para cada actividad o su proporcional de ser el caso.

Por la naturaleza del contrato se ha previsto un recargo del 15% adicional, al valor de la hora efectivamente laborada.

El recargo del 15% adicional será calculado en base a la siguiente fórmula:

- a) Remuneración por hora sin recargos (Remuneración Sectorial del cargo o Remuneración por acuerdo de las partes /160 horas);
- b) 15% del valor hora $[(a \cdot 15) / 100]$;
- c) Valor por hora con recargo del 15% $(a + b)$; y,
- d) Remuneración total es $(c \cdot \text{número de horas trabajadas})$.

Nota: La remuneración podrá pagarse de manera diaria, semanal, quincenal o mensual, conforme el acuerdo entre las partes.

Art. 21.- Beneficios de Ley.- Los valores correspondientes a los proporcionales de la décima tercera remuneración, décima cuarta remuneración y vacaciones, podrán 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 $[(b + c + d) \cdot \text{número de horas laboradas en la jornada diaria}]$.

Art. 22.- Pago de horas suplementarias y extraordinarias.- En caso de ejecutarse actividades adicionales, concluida la jornada establecida en horario especial de trabajo aprobada por esta Cartera de Estado; 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 el horario especial de trabajo aprobada por esta Cartera de Estado, se pagarán con un recargo adicional del 25% valor hora.

Los días sábados y domingos que no estén incluidos en el 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.

DISPOSICIONES GENERALES.-

PRIMERA.- En todo lo que no estuviere previsto en la presente norma, se estará a lo dispuesto por el Código del Trabajo y los Convenios de la OIT ratificados por el Ecuador.

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

TERCERA.- La relación laboral del presente contrato podrá terminar de conformidad con las causales: 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8 y 9 del artículo 169 del Código del Trabajo.

De producirse despido intempestivo, el empleador deberá pagar las indemnizaciones establecidas en los artículos 184 y 188 del Código del Trabajo.

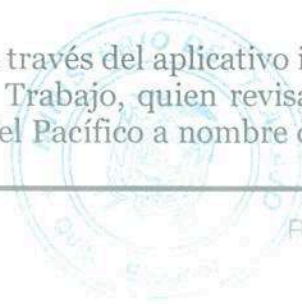
CUARTA.- Si la relación laboral termina por las causales 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8 y 9 del artículo 169 del Código del Trabajo, o por decisión unilateral del empleador, es decir por despido intempestivo, será obligación del empleador registrar en la plataforma informática del Ministerio del Trabajo la correspondiente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

En los casos de visto bueno, se deberá 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 procederá a la consignación de 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.

QUINTA.- En los casos de suspensión de la relación laboral bajo los preceptos señalados en el presente Acuerdo Ministerial, el empleador deberá 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.

El empleador deberá 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.

SEXTA.- Los rubros determinados en los artículos 15 y 16 del presente Acuerdo Ministerial, respecto al cálculo de la remuneración y beneficios laborales que percibirá el trabajador, deberán detallarse obligatoriamente en el rol de pagos, el cual deberá ser suscrito por el trabajador en cada pago de haberes.

SÉPTIMA.- Con la finalidad de garantizar la estabilidad laboral, los empleadores que necesiten aplicar la presente Norma, lo podrán 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 podrán ser contratados bajo los lineamientos del presente cuerpo legal.

DISPOSICIÓN FINAL.-

El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en el Distrito Metropolitano de San Francisco de Quito, D. M. a.

10 ABR. 2018

Abg. Raúl Clemente Ledesma Huerta
MINISTRO DEL TRABAJO



