

ASESORÍA EN EL ÁMBITO LABORAL

RESUMEN EJECUTIVO:

La presente asesoría en el ámbito laboral tiene por objetivo identificar las principales formas de contratación del personal de una asociación por el plazo del contrato y por las actividades a desarrollarse, con lo cual se brindará asesoría respecto de cada modalidad contractual, así como remitir un modelo general del tipo de contrato.

RESULTADOS DE LA "FICHA LEGAL"

Se ha sistematizado un total de xx fichas las mismas que corresponden a xx asociaciones cacaoteras en la que se ha identificado como principales formas de contratación las siguientes:

CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO COMPLETO	CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL (MEDIO TIEMPO)	CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL	CONTRATO DE TRABAJO A DESTAJO (UNIDADES O MEDIDAS)	CONTRATO DE TRABAJO POR JORNAL	CONTRATO POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES	CONTRATO VERBAL

Como resultado de estas encuestas podemos identificar la siguiente problemática:

- Falta de formalización de la contratación mediante contratos escritos
- Falta de regularización de los contratos laborales
- Falta de afiliación al Seguro Social

CONTRATO DE TRABAJO Y ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Un contrato de trabajo debe tener necesariamente las siguientes condiciones:

- **Acuerdo entre las partes**
- **Que las actividades a desarrollarse sean lícitas y las realice la persona contratada.**
- **Relación de dependencia, esto quiere decir debe cumplir instrucciones, horarios, políticas internas y reportar a un superior.**
- **Remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre**

A los contratos podemos **CLASIFICARLOS** de la siguiente forma:

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- c) Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- d) Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; y,
- e) Individual, de grupo o por equipo.

Para nuestro análisis conforme al levantamiento de las fichas laborales es de interés revisar los siguientes contratos:

CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO INDEFINIDO Y JORNADA COMPLETA

El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en el Código del Trabajo.

En cuanto a la jornada completa se refiere que deberá laborar 8 horas diarias, con un descanso para el almuerzo de mínimo 30 minutos.

CONTRATO DE TRABAJO MEDIO TIEMPO

Bajo esta modalidad contractual la única variación es del tiempo de trabajo, que No es de 8 horas sino de 4 horas, teniendo los mismos beneficios legales.

CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL

Son **contratos eventuales** aquellos que se realizan para **satisfacer exigencias circunstanciales del empleador**, tales como:

- **El reemplazo de personal** que se encuentra ausente por **vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares**
- También se podrán celebrar contratos eventuales para **atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador**, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de **ciento ochenta días** continuos o **discontinuos, dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco días**.
- Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada.
- El sueldo o salario que se pague en los contratos eventuales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

CONTRATOS OCASIONALES, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año.

El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

CONTRATOS DE TEMPORADA aquellos que debido a la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, debido a la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el despido intempestivo si no lo fueren.

Corresponde al Director Regional del Trabajo, en sus respectivas jurisdicciones, el control y vigilancia de estos contratos.

CONTRATO DE TRABAJO A DESTAJO (UNIDADES O MEDIDAS)

El contrato es por **obra cierta**, cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

En el contrato por **tarea**, el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

En el contrato **a destajo**, el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

CONTRATO DE TRABAJO POR JORNAL

ACUERDO No. MDT-2018-0096

Esta modalidad es un contrato especial y excepcional, diseñado para adaptarse a la naturaleza cíclica o estacional del sector agrícola. A diferencia del contrato indefinido común, este permite la terminación de la relación laboral una vez concluidas las tareas específicas, con la particularidad de que queda "latente" para un siguiente llamado. Es, en esencia, un contrato de carácter discontinuo.

La norma busca proteger la estabilidad del trabajador mediante un sistema de convocatoria.

- **Obligación del Empleador:** Llevar un registro estricto de los trabajadores y sus comunicaciones.
- **Derecho de preferencia:** Aunque el contrato termina al finalizar la tarea, el empleador puede (y en la práctica laboral suele interpretarse como una preferencia) volver a convocar al mismo personal.
- **Notificación:** Se formaliza la comunicación electrónica, pero se otorga una garantía al trabajador en caso de "fuerza mayor" para no perder su puesto si justifica su inasistencia en 3 días.

Se establece una jornada excepcional:

- **Máximo:** 36 horas semanales (frente a las 40 horas del régimen general).
- **Distribución:** Hasta 6 días a la semana, sin exceder 8 horas diarias.
- **Requisito de Validez:** El empleador debe obtener la autorización de horarios especiales por parte del Ministerio del Trabajo. Sin esta autorización, cualquier jornada fuera de la ordinaria podría considerarse consideración laboral o generar recargas no previstas.

Para evitar la precarización, la norma impone un **piso mínimo de contratación: 180 días (continuos o no) dentro de un lapso de 360 días**. Esto garantiza que el trabajador agrícola tenga una expectativa de ingreso mínimo al año, otorgando una "estabilidad relativa" dentro de la discontinuidad.

Respecto a la **remuneración y sus respectivos recargos**, es el punto más complejo y beneficioso para el trabajador en términos de valor por hora:

- **Recarga por Especialidad:** Se añade un 15% adicional al valor de la hora por la naturaleza del sector.
- **Factor de Descanso:** La fórmula incluye un 32.5% de factor de descanso obligatorio, lo cual asegura que, aunque trabaje por horas o días, el trabajador percibirá la parte proporcional de sus días de descanso.

- **Fines de Semana:** Los sábados y domingos dentro de la jornada autorizada tienen un recargo del 25% . Si están fuera de la jornada autorizada o son feriados, el recargo sube al 100% .
- **Horas Suplementarias/Extraordinarias:** Se rigen por el Código del Trabajo (50% y 100% respectivamente).

Respecto a los **beneficios de ley**, la norma permite el **prorratio** (pago mensual o diario) de la décima tercera, décima cuarta remuneración 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 $[(a/24)/160 \text{ horas}]$;
- e) Total diario $[(b+c+d)*\text{número de horas laboradas en la jornada diaria}]$.

CONTRATO VERBAL

En los contratos que se consideren tácitamente celebrados, se tendrán por condiciones las determinadas en las leyes, los pactos colectivos y los usos y costumbres del lugar, en la industria o trabajo de que se trate. En general, se aplicarán a estos contratos las mismas normas que rigen los expresos y producirán los mismos efectos.

OBLIGACIONES DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

El contrato individual de trabajo genera un conjunto de obligaciones legales para el empleador y el trabajador, conforme al Código del Trabajo y normativa complementaria. Estas obligaciones garantizan la protección de derechos laborales, la seguridad social y el adecuado funcionamiento de la relación laboral.

1. Obligaciones del Empleador

El empleador debe cumplir con las siguientes responsabilidades esenciales:

a) Seguridad Social y Beneficios Legales

- Afiliación obligatoria del trabajador al IESS desde el primer día de labores.
- Pago mensual de aportes personales y patronales.
- Pago de décimo tercero y décimo cuarto sueldos.
- Pago de vacaciones y su correspondiente remuneración adicional.
- Pago de fondos de reserva a partir del primer año de trabajo.
- Distribución de utilidades cuando la empresa genere este beneficio.

b) Remuneraciones y Jornada

- Pago oportuno del salario conforme al mínimo vital o tabla sectorial.
- Pago de horas suplementarias, extraordinarias y recargos nocturnos.
- Entrega mensual del rol de pagos.
- Respeto de la jornada legal y registro de horas trabajadas.

c) Condiciones de Trabajo y Seguridad

- Garantizar condiciones adecuadas de seguridad y salud ocupacional.
- Proveer equipos de protección personal.
- Cumplir con programas de capacitación obligatoria.
- Registrar contratos y novedades laborales en el SUT.

d) Estabilidad y Terminación de la Relación Laboral

- Pago de desahucio cuando corresponda.
- Pago de indemnización por despido intempestivo.
- Cumplimiento del debido proceso en sanciones disciplinarias.
- Respeto a permisos legales.

e) Derechos Colectivos

- Facilitar la organización sindical.
- Negociar y cumplir contratos colectivos cuando existan.

2. Obligaciones del Trabajador

El trabajador debe:

- Prestar el servicio de manera personal, eficiente y con buena fe.
- Cumplir la jornada y las normas internas.
- Obedecer instrucciones relacionadas con la actividad laboral.
- Cuidar herramientas y bienes de la empresa.
- Respetar normas de seguridad y salud ocupacional.
- Guardar confidencialidad.
- Evitar actos de competencia desleal.

REQUISITOS DEL CONTRATO ESCRITO

En el contrato escrito deberán consignarse, necesariamente, cláusulas referentes a:

1. La clase o clases de trabajo objeto del contrato;
2. La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc.
3. La cuantía y forma de pago de la remuneración;
4. Tiempo de duración del contrato;
5. Lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo; y,
6. La declaración de si se establecen o no sanciones, y en caso de establecerse la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad.

Estos contratos están exentos de todo impuesto o tasa.

BASE LEGAL: CÓDIGO DEL TRABAJO Fecha de publicación: 16 dic 2005 Fecha de emisión: 18 oct 2005 Última reforma: 07 nov 2025; ACUERDO No. MDT-2018-0096 (EXPÍDESE LA NORMA QUE REGULA LA MODALIDAD CONTRACTUAL ESPECIAL PARA EL SECTOR AGRÍCOLA) Fecha de publicación: 08 jun 2018

CONTRATO POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES (Civil)

Los artículos relevantes del Código Civil establecen que los contratos de prestación de servicios profesionales se enmarcan en una **relación de naturaleza civil**, no laboral.

Así este contrato se define como un acuerdo de voluntades que genera obligaciones entre las partes. Las reglas generales de los contratos se aplican también a los servicios sujetos al mandato, salvo disposiciones especiales.

El mandato puede ser gratuito o remunerado, y que cuando existe remuneración esta se denomina **honorario**, fijado por acuerdo, ley, costumbre o decisión judicial.

Finalmente, Los servicios profesionales que requieren formación especializada o facultad de representación se rigen por las reglas del mandato.

En conjunto, estas normas confirman que la prestación de servicios profesionales constituye una **relación civil basada en honorarios**, sin generar subordinación ni obligaciones propias de una relación laboral.

BASE LEGAL: CÓDIGO CIVIL Título XXVII DEL MANDATO Fecha de publicación: 24 jun 2005 Última reforma: 17 jun 2025

Elaborado por:	Abg. Danny Joel Morales Verdezoto
Elaborado y Revisado por:	Mg. Washington Marcelo Mora Chaves.
Aprobado por:	Tnlg. Alfredo Eduardo Dueñas Dávalos

Artículos Citados / Detalle	Fechas (Publicación / Reforma)	Normativa / Fuente	Tema / Ámbito
<ul style="list-style-type: none"> • Conceptos: Artes.8-10 (Contrato, Trabajador, Empleador). • Clasificación: Artes.11-12 (Tipos de contrato). • Modalidades: Artes.16-17 (Obra cierta, eventuales, temporada). • Formalidades: Artes.18, 21 (Escrito/Requisitos). • Obligaciones/Prohibiciones: Arts.45-46. 	<p>Fecha de publicación: 16 de diciembre de 2005</p> <p>Fecha de emisión: 18 de octubre de 2005</p> <p>Última reforma: 07 de noviembre de 2025</p>	CÓDIGO DEL TRABAJO	Marco General Laboral
<ul style="list-style-type: none"> • Objeto: Regulación laboral especial sector agrícola. • Jornada y Horarios: Máx.36 horas semanales. • Remuneración: Recargos y fórmulas de cálculo (Art. 17). • Duración: Mínimo 180 días discontinuos. 	<p>Fecha de publicación: 08 de junio de 2018</p>	ACUERDO No. MDT-2018-0096	Sector Agrícola (Jornada Parcial)
<ul style="list-style-type: none"> • Naturaleza: Relación civil, no laboral (Mandato). • Artículos: 2020, 2021, 2022 (Definición y honorarios). 	<p>Fecha de publicación: 24 de junio de 2005</p> <p>Última reforma: 17 de junio de 2025</p>	CÓDIGO CIVIL (Título XXVII Del Mandato)	Servicios Civiles (Honorarios)

CÓDIGO DEL TRABAJO Fecha de publicación: 16 dic 2005 Fecha de emisión: 18 oct 2005 Última reforma: 07 nov 2025

Art. 8.- Contrato individual.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

Art. 9.- Concepto de trabajador.- La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

Art. 10.- Concepto de empleador.- La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador. El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares. También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros.

Art. 11.- Clasificación.- (Sustituido por el Art. 1 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- El contrato de trabajo puede ser: a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal; b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto; c) Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional; d) Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; y, e) Individual, de grupo o por equipo.

Art. 12.- Contratos expreso y tácito.- El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito. A falta de estipulación expresa, se considera tácito toda relación de trabajo entre empleador y trabajador.

Art. 13.- Formas de remuneración.- En los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base, cierta unidad de tiempo. Contrato en participación es aquel en el que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo. La remuneración es mixta cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo.

Art. 16.- Contratos por obra cierta, por tarea y a destajo.- El contrato es por obra cierta, cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla. En el contrato por tarea, el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea. En el contrato a destajo, el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Art. 17.- Contratos eventuales, ocasionales, de temporada.- (Reformado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008; y, por la Disposición reformativa quinta, num. 3, de la Ley s/n, R.O. 351-S, 29-XII-2010).- Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma. También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos o discontinuos, dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco días. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada. El sueldo o salario que se pague en los contratos eventuales tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador. Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador. Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el despido intempestivo si no lo fueren. Corresponde al Director Regional del Trabajo, en sus respectivas jurisdicciones, el control y vigilancia de estos contratos.

Art. 18.- Contrato escrito.- El contrato escrito puede celebrarse por instrumento público o por instrumento privado. Constará en un libro especial y se conferirá copia, en cualquier tiempo, a la persona que lo solicitare.

Art. 21.- Requisitos del contrato escrito.- En el contrato escrito deberán consignarse, necesariamente, cláusulas referentes a: 1. La clase o clases de trabajo objeto del contrato; 2. La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc.; 3. La cuantía y forma de pago de la remuneración; 4. Tiempo de duración del contrato; 5. Lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo; y, 6. La declaración de si se establecen o no sanciones, y en caso de establecerse la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad. Estos contratos están exentos de todo impuesto o tasa.

Art. 22.- Condiciones del contrato tácito.- En los contratos que se consideren tácitamente celebrados, se tendrán por condiciones las determinadas en las leyes, los pactos colectivos y los usos y costumbres del lugar, en la industria o trabajo de que se trate. En general, se aplicarán a estos contratos las mismas normas que rigen los expresos y producirán los mismos efectos.

Art. 45.- Obligaciones del trabajador.- Son obligaciones del trabajador: a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos; b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción; c) Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de descanso,

cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley; d) Observar buena conducta durante el trabajo; e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal; f) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo; g) Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores; h) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concorra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta; i) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; y, j) Las demás establecidas en este Código.

Art. 46.- Prohibiciones al trabajador.- (Reformado por el Art. 5 de la Ley Orgánica Reformatoria a Varias Leyes Respecto de la Discriminación por edad en el Sistema Laboral, R.O. 38-7S, 14-V-2025) Es prohibido al trabajador: a) Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo; b) Tomar de la fábrica, taller, empresa o establecimiento, sin permiso del empleador, útiles de trabajo, materia prima o artículos elaborados; c) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes; d) Portar armas durante las horas de trabajo, a no ser con permiso de la autoridad respectiva; e) Hacer colectas en el lugar de trabajo durante las horas de labor, salvo permiso del empleador; f) Usar los útiles y herramientas suministrados por el empleador en objetos distintos del trabajo a que están destinados; g) Hacer competencia al empleador en la elaboración o fabricación de los artículos de la empresa; h) Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga; e, i) Abandonar el trabajo sin causa legal. j) (Agregado por el Art. 7 de la Ley s/n, R.O. 116-S, 9-XI-2017).- El cometimiento actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico hacia una persona subordinada en la empresa. El postulante o trabajador que se sienta vulnerado por razones de discriminación en razón a su edad podrá requerir una respuesta debidamente motivada, por parte del empleador o sus delegados, sobre las razones de la negativa de su vinculación laboral, según conste en el procedimiento del protocolo de prevención y atención de casos de discriminación y acoso laboral que dicte el ministerio de política pública del trabajo. El trabajador podrá ejercer las acciones legales y constitucionales que le asistan para la garantía de sus derechos

ACUERDO No. MDT-2018-0096 (EXPÍDESE LA NORMA QUE REGULA LA MODALIDAD CONTRACTUAL ESPECIAL PARA EL SECTOR AGRÍCOLA) Fecha de publicación: 08 jun 2018

Art. 1.- Objeto.- La presente Norma, 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.

Art. 2.- Ámbito.- Esta Norma, regula las relaciones laborales que se generan entre los trabajadores que realizan actividades propias del sector agrícola y los empleadores, 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 corresponden a las labores propias de dicho sector.

Art. 4.- 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.

Art. 5.- Modalidad contractual.- A través de la presente Norma, se crea el “Contrato de Trabajo Especial por Actividades a Jornada Parcial para el Sector Agrícola.”

Art. 6.- Del contrato de trabajo.- La modalidad contractual dispuesta en el presente cuerpo normativo, deberá 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. 7.- 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: El horario especial será 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 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).

Art. 8.- 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 hacer a través de un medio de comunicación radial local.

Art. 9.- Obligación de registro del contrato.- El “Contrato de Trabajo Especial por Actividades a Jornada Parcial para el Sector Agrícola” deberán ser registrados por parte del empleador en la plataforma informática que el Ministerio del Trabajo destine para este fin.

Art. 10.- Pago de la remuneración.- El pago de la remuneración bajo el “Contrato de Trabajo Especial por Actividades a Jornada Parcial para el sector Agrícola”, se podrá 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.

Art. 11.- 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.

Art. 12.- Modalidad contractual.- Por las actividades especiales propias del giro del negocio del sector agricultor, se podrá celebrar un “Contrato de Trabajo Especial por Actividades a Jornada Parcial para el Sector agrícola”, por el tiempo que duren las actividades contratadas. Esta modalidad contractual podrá ser aplicada para el desarrollo de las actividades señaladas en el artículo 4 de la presente Norma. Una vez concluidas las tareas para las cuales fue contratado el trabajador, se terminará la relación laboral hasta su siguiente llamado.

Art. 13.- Convocatorias para nuevas contrataciones.- El empleador podrá 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.

Art. 14.- Registro de comunicaciones a cargo del empleador.- El empleador deberá llevar un registro de las comunicaciones dirigidas al trabajador. Para convocar al trabajador deberá 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 podrán ser notificadas a través de los medios electrónicos establecidos en la presente Norma.

Art. 15.- 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 podrán ser distribuidas 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 con 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. 16.- De la duración del contrato.- El presente contrato no podrá tener una duración menor de ciento ochenta (180) días discontinuos o discontinuos dentro de un lapso de trescientos sesenta días, sin que sea necesario especificar futuras contrataciones.

Art. 17.- Componentes de la remuneración.- La remuneración del “Contrato de Trabajo Especial por Actividades a Jornada Parcial para el Sector Agrícola”, estará 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 $[(g * \text{número de horas laboradas}) \text{ de Lunes a Viernes}] + [(h * \text{número de horas laboradas}) \text{ días Sábados y Domingos}]$.

Nota: 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.

Art. 18.- 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 $[(b+c+d)*\text{número de horas laboradas en la jornada diaria}]$.

Art. 19.- Pago de horas suplementarias y extraordinarias.- En caso de ejecutarse actividades adicionales, concluida la jornada con 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 la jornada con 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 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.

CÓDIGO CIVIL Título XXVII DEL MANDATO Fecha de publicación: 24 jun 2005 Última reforma: 17 jun 2025

Art. 2020.- Mandato es un contrato en que una persona confía la gestión de uno o más negocios a otra, que se hace cargo de ellos por cuenta y riesgo de la primera. La persona que confiere el encargo se llama comitente o mandante, y la que lo acepta apoderado, procurador, y en general, mandatario.

Art. 2021.- El mandato puede ser gratuito o remunerado. La remuneración, llamada honorario, determínase por convención de las partes, antes o después del contrato, por la ley, la costumbre, o el juez.

Art. 2022.- Los servicios de las profesiones y carreras que suponen largos estudios, o a que está unida la facultad de representar y obligar a otra persona respecto de terceros, se sujetan a las reglas del mandato.