

Resumen Ejecutivo

El Ministerio de Trabajo establece el procedimiento para la obtención del Sello T de buenas prácticas laborales para empleadores del sector privado.

Fuente Legal

Acuerdo Ministerial
No. MDT- 2021-165, de
fecha 14 de mayo de 2021.

A. Generalidades

- ▶ Los empleadores del sector privado que cumplan con sus obligaciones laborales pueden solicitar el Sello T de buenas prácticas laborales mediante el portal del Sistema Único del Ministerio de Trabajo (SUT).
- ▶ Este sello tiene una duración de dos años a partir de su emisión.
- ▶ En caso de no lograr obtener el Sello T por no cumplir todos los requisitos, pueden volver a solicitarlo en cualquier momento, siempre y cuando dichos requerimientos estén cubiertos.
- ▶ El Sello T es expedido por el Ministerio del Trabajo como reconocimiento a los empleadores que cumplan con sus obligaciones laborales, disposiciones, normativas y todos los requisitos para la obtención del mismo.
- ▶ Este sello, de acuerdo a señalado por el Ministerio del Trabajo, busca incentivar a la formalización del trabajo, eliminar las brechas de género y generar condiciones de trabajo justas.

B. Duración

- ▶ El Sello T tiene una duración de 2 años contados a partir de su emisión.
- ▶ Se puede renovar el período de validez por igual período, las veces que se requieran.
- ▶ Se efectúa la renovación siempre y cuando el empleador cumpla todos los requisitos.
- ▶ Si el empleador no obtiene el Sello T por la falta de cumplimiento de los requisitos, puede volver a solicitarlo en cualquier momento si cumple con todos los requisitos.

C. Solicitud

- ▶ El empleador debe ingresar al Sistema Único de Trabajo del Ministerio de Trabajo (SUT) y realizar la solicitud del respectivo ítem.
- ▶ Debe completar el formulario de diagnóstico de cumplimiento con la información que establezca el cumplimiento de obligaciones laborales.
- ▶ La información es declarada bajo responsabilidad del empleador.

D. Parámetros para emisión

- ▶ Previo a la emisión del Sello T, una vez remitido el formulario de diagnóstico, el Ministerio del Trabajo solicitará por medio físico o virtual la información necesaria para verificar que el empleador cumplió con las siguientes obligaciones previo a la solicitud:

- Nómina de trabajadores.
- Aviso de entrada al IESS de los trabajadores.
- Roles de pago de los últimos tres meses de los trabajadores.
- Justificativo del pago de los fondos de reserva de los trabajadores (anual o mensual).
- Justificativo de la entrega de útiles, instrumentos y materiales para la ejecución del trabajo (cuando sea aplicable).
- Justificativo de la entrega de vestimenta (ropa) para el trabajo (cuando sea aplicable).
- Justificativo de aviso de variación de sueldo por horas suplementarias, extraordinarias o jornada nocturna realizadas al IESS (cuando sea aplicable).
- 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).
- Justificativo del pago de utilidades por parte de la empresa usuaria a la empresa de actividades complementarias (cuando sea aplicable).

- Justificativo de la entrega de certificados de trabajo a los empleados (en caso de existir).
 - 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.
- Cuando el empleador cuente con 25 o más trabajadores, se requiere adicionalmente:
- Carné del personal con discapacidad que evidencie el cuatro por ciento (4%) de la nómina.
- Cuando el empleador cuente con 50 o más trabajadores, se requiere adicionalmente:
- Justificativo de la prestación del servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de los trabajadores.
 - 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).
 - Comedor (para empresas más de 2 kilómetros de distancia de la población más cercana).
- Cuando el empleador cuente con más de 100 trabajadores, se requiere adicionalmente:
- Contrato del médico ocupacional.
- Contrato con el/la trabajador/a social (se requerirá un trabajador social más por cada 300 trabajadores que exceda).
 - Contratos de pasantías en un 4% de la nómina.

E. Proceso de verificación

- Se debe presentar los documentos que sustentan el cumplimiento de las obligaciones laborales mencionadas previamente, en un período de 15 días.
- En caso de no haber presentado toda la documentación requerida, se otorgará un término adicional de 15 días para completarla.
- De no presentar la documentación, el proceso es archivado.

F. Resolución favorable

- Una vez verificado el cumplimiento de las obligaciones laborales de acuerdo con la información proporcionada, se emite y entrega al empleador la resolución de buenas prácticas laborales, Sello T y su correspondiente manual.

G. Emisión del Sello T

- Se entrega al empleador la resolución correspondiente, manual de marca y Sello T en el plazo máximo de 30 días posteriores a la solicitud.
- El Sello T consiste en un código QR que puede ser colocado en un lugar visible de las instalaciones del empleador para poner en conocimiento el reconocimiento otorgado.

H. Beneficios

- ▶ Durante el tiempo de vigencia del Sello T, los beneficios otorgados por el Ministerio del Trabajo son:
 - No se realizarán inspecciones de oficio, excepto cuando existan denuncias.
 - El empleador puede notificar al Ministerio del Trabajo los acuerdos con sus trabajadores, sindicatos, comités, o cualquier organización que represente la mayoría de los trabajadores, respecto de la jornada laboral en la cual ejecuten su labor.
 - Atención prioritaria en procesos de:
 - ▶ Requerimientos relacionados al SUT.
 - ▶ Unificación de utilidades.
 - ▶ Atención de consultas.
 - ▶ Requerimientos relacionados a la Red Socio Empleo.

I. Renovación del Sello T

- ▶ Además del cumplimiento de los requisitos para la obtención del sello, se verifica que las empresas solicitantes hayan incrementado en su nómina el 5% de contratación de mujeres respecto a su nómina al momento en que se obtuvo el sello.

- ▶ Este requisito es aplicable cuando el número de mujeres contratadas es inferior al 50% del total de la nómina.

J. Revocatoria del Sello T

- ▶ El sello es revocado por las siguientes causas:
 - Muerte o liquidación del empleador.
 - Cuando se verifique que el empleador ha dejado de cumplir con las condiciones para la obtención del sello.
 - Por solicitud del empleador acreditado.

K. Disposiciones transitorias

- ▶ En un plazo máximo de 30 días a partir de la fecha del presente Acuerdo Ministerial, se implementará el sistema y mecanismos necesarios para la aplicación del Sello T, así como de los beneficios de los empleadores certificados.
- ▶ En un plazo de 180 días máximo a partir de la emisión del presente Acuerdo Ministerial, se implementará el sistema y mecanismos necesarios para convalidar los sellos de responsabilidad laboral economía violeta o equidad de género que se asimilen al Sello T.



Building a better
working world

L. Vigencia

- ▶ Este Acuerdo Ministerial entró en vigencia desde su suscripción, es decir desde el 14 de mayo de 2021, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

EY Ecuador - Tax

Javier Salazar C.
Country Managing Partner
javier.salazar@ec.ey.com

Carlos Cazar
ITTS, Partner
carlos.cazar@ec.ey.com

Alexis Carrera
Transfer Pricing Partner
alexis.carrera@ec.ey.com

Alex Suárez
GCR, Partner
alex.suarez@ec.ey.com

Fernanda Checa
BTA, Senior Manager
fernanda.checa@ec.ey.com

Eduardo Góngora
ITTS, Manager
eduardo.gongora@ec.ey.com

La información contenida en esta comunicación es privilegiada, confidencial y legalmente protegida de divulgación. Está dirigida exclusivamente para la consideración de la persona o entidad a quien va dirigida u otros autorizados para recibirla. Si usted ha recibido este mensaje por error, por favor, notifíquenos inmediatamente respondiendo al mensaje y bórrelo de su ordenador. Cualquier divulgación, distribución o copia de esta comunicación está estrictamente prohibida.

Debemos señalar que la información, criterio, opinión o interpretación incluidos en este mensaje o sus adjuntos se basan en información que nos fue proporcionada y ha sido elaborado en función de nuestro criterio técnico y observando el estricto cumplimiento de las normas tributarias y legales ecuatorianas, por lo que NO se debe entender que fueron elaborados para evitar el cumplimiento de la normativa fiscal y legal ecuatoriana.

No somos responsables de las decisiones de gestión que se pudieran tomar de la lectura de lo señalado en este e-mail o de sus adjuntos. Aunque nuestra interpretación pueda diferir de la que pueda tener la Administración Tributaria Ecuatoriana, otras autoridades ecuatorianas o terceros, sin embargo, deseamos hacerle conocer que nuestros análisis, criterios u opiniones se basan en las normas que hacemos referencia y las aplicamos y/o interpretamos de acuerdo a la normativa vigente y a los principios y metodologías admitidas en Derecho y aplicables en Ecuador.