

**Universidad Andina Simón Bolívar**

**Sede Ecuador**

**Área de Derecho**

Maestría Profesional en Derecho Laboral y Seguridad Social

**La contratación a jornada parcial permanente por días fijos o discontinuos, bajo régimen laboral de Código del Trabajo**

**Guía práctica para su correcta implementación**

Julio Alvarado Luzuriaga

Tutora: Elisa Verónica Lanas Medina

Quito, 2024

Trabajo almacenado en el Repositorio Institucional UASB-DIGITAL con licencia Creative Commons 4.0 Internacional

	<b>Reconocimiento de créditos de la obra</b> No comercial Sin obras derivadas	
---	---	---

Para usar esta obra, deben respetarse los términos de esta licencia



## Cláusula de cesión de derecho de publicación

Yo, Julio César Alvarado Luzuriaga, autor de la memoria escrita y el producto profesional aplicado intitulado “La contratación a jornada parcial permanente por días fijos o discontinuos, bajo régimen laboral de Código del Trabajo. Guía práctica para su correcta implementación”, mediante el presente documento dejo constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título de Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, durante 36 meses a partir de mi graduación, pudiendo por lo tanto la Universidad, utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en los formatos virtual, electrónico, digital, óptico, como usos en red local y en internet.
2. Declaro que en caso de presentarse cualquier reclamación de parte de terceros respecto de los derechos de autor/a de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.
3. En esta fecha entrego a la Secretaría General, el ejemplar respectivo y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

21 de marzo del 2024

Firma: \_\_\_\_\_



## Resumen

La contratación por días, si bien es una alternativa válida de contratación de personal sujeto al régimen laboral del Código del Trabajo en modalidad a tiempo parcial cuya vigencia data del año 1990, aún al día de hoy no es muy conocida por los empleadores y empresas del país. Su implementación no es del todo sencilla, ya que la normativa laboral donde se habla sobre la contratación por días no es del todo clara, es dispersa y además, esta forma de contratación contiene ciertas particularidades que se deben observar en los diferentes procesos de nómina como: contratos compatibles, elaboración del rol, afiliación a la seguridad social, registro en el Sistema Único de Trabajo (en adelante SUT) y reporte de los beneficios de ley a través del Sistema de Salarios en Línea (en adelante Salarios MDT). Este trabajo sintetiza más de veinte (20) normativas legales laborales —entre mandatos, reglamentos, resoluciones y acuerdos ministeriales— que se deben conocer muy bien para poder llevar a cabo una contratación de este tipo; y, lo sintetizará en dos partes: una memoria escrita y un producto profesional aplicado, este último consiste en una guía práctica que, se pretende, se convierta en una referencia para todo empleador, empresa y profesional del derecho que desee rápidamente conocer todas las particularidades a seguir para los diferentes procesos laborales: registro en SUT y Salarios MDT, registro en el Instituto Ecuatoriano de seguridad Social (en adelante IESS), cálculo del rol y alternativas de contratos.

Palabras clave: semana integral, jornada parcial permanente, beneficios de ley, contratos laborales, SUT, IESS



## **Agradecimientos**

A todos mis clientes, quienes por su constante apoyo siempre me obligan a actualizar mis conocimientos para poder impartir más y mejores capacitaciones; y, muy especialmente, quiero agradecer al cliente Carlos Diego Jácome, quien con un caso real de una necesidad de contratación por días que tuvo que realizar, me ayudó a mejor comprender los cálculos que conllevan la contratación por días.



## Tabla de contenidos

Figuras y tablas .....	13
Glosario.....	15
Introducción .....	17
Memoria escrita .....	19
1. Descripción del problema .....	19
1.1. Desconocimiento generalizado por dispersión de información y escasa difusión .....	19
1.2. Mala implementación .....	23
2. La contratación por días en el sector privado como alternativa de contratación a tiempo parcial con flexibilidad, economía y formalidad.....	27
2.1. Los contratos laborales compatibles con la contratación por días.....	27
2.1.1. Contrato eventual .....	29
2.1.2. Contrato de temporada .....	31
2.1.3. Contrato de temporada en el sector bioacuático.....	35
2.1.4. Contrato ocasional.....	36
2.1.5. Contrato agropecuario, agroindustrial y ganadero .....	36
2.1.6. Contrato especial emergente .....	37
2.1.7. Contrato de emprendimiento, contrato productivo, contrato para jóvenes, contrato para jóvenes en formación, contrato turístico / contrato cultural / contrato creativo .....	38
2.1.8. Contrato de trabajo especial para la educación superior particular.....	40
2.1.9. Contrato de obra o servicio determinado dentro del giro del negocio .....	41
2.2. La jornada parcial permanente y la contratación por días .....	42
2.3. Los beneficios de ley y de la seguridad social asociados a la contratación por días .....	42
2.3.1. Período de prueba.....	43
2.3.2. Horas extras y recargos .....	44
2.3.3. Indemnización por despido .....	45
2.3.4. Decimotercera remuneración .....	46
2.3.5. Decimacuarta remuneración.....	46
2.3.6. Fondo de reserva .....	47

2.3.7. Días de vacaciones por antigüedad .....	50
2.3.8. Vacaciones.....	52
2.3.9. Utilidades.....	52
2.3.10. Salario Digno.....	54
2.3.11. Bonificación por desahucio .....	54
2.3.12. Jubilación Patronal .....	55
2.3.13. Jubilación ordinaria por vejez del IESS .....	55
3. Descripción del Producto: Guía Práctica para la Contratación por Días en el Sector Privado .....	56
3.1. Contenido del producto .....	57
3.1.1. Parte Teórica de la contratación por días: Los contratos laborales; los beneficios de ley; la seguridad social .....	57
3.1.2. Parte Práctica asociada a la contratación por días: cálculo de la nómina, cálculo de los beneficios de ley .....	57
3.1.3. Parte Operativa asociada a la contratación por días: registro de información en portales: IESS, SUT, Salarios En Línea .....	58
4. Descripción del proceso de elaboración.....	58
4.1. Acopio de información .....	58
4.2. Procesamiento de la información .....	58
4.3. Elaboración de los ejercicios de roles y registro en portales laborales .....	58
4.4. Consolidación .....	58
Conclusiones.....	59
Producto Guía Práctica para la Contratación por Días de trabajadores bajo régimen laboral de Código del Trabajo.....	61
1. Contratos Laborales bajo régimen laboral de Código del Trabajo compatibles con la Contratación por Días.....	61
1.1. Contrato indefinido.....	62
1.2. Contrato de emprendimiento .....	62
1.3. Contrato productivo.....	63
1.4. Contrato para jóvenes .....	63
1.5. Contrato para jóvenes en formación .....	64
1.6. Contrato turístico - Contrato cultural - Contrato creativo .....	65
1.7. Contrato de trabajo especial para la educación superior particular .....	66
1.8. Contrato especial emergente.....	66

1.9.	Contrato de obra o servicio determinado dentro del giro del negocio .....	66
1.10.	Contrato eventual.....	67
1.11.	Contrato de temporada.....	67
1.12.	Contrato de temporada en el sector bioacuático.....	68
1.13.	Contrato ocasional .....	68
1.14.	Contrato Agropecuario, Agroindustrial y Ganadero .....	68
2.	Casos en los que se puede o conviene utilizar la contratación por días.....	69
3.	Cálculo de la nómina y beneficios de ley de los trabajadores contratados por días .....	71
3.1.	Cálculo del sueldo del período más proporcional del descanso semanal remunerado que se debe considerar en cada semana integral de trabajo .....	71
3.1.1.	Cálculo del coeficiente necesario para calcular el sueldo del período de trabajadores que laboran días discontinuos, a discreción del empleador o empresa.....	71
3.1.2.	Cálculo del coeficiente necesario para calcular el sueldo del período para trabajadores que laboran días fijos en cada semana integral de trabajo, inferior a cinco (5) jornadas laborables del trabajador a tiempo completo.....	72
3.1.3.	Cálculo del sueldo del período en ambos casos .....	75
3.1.4.	Cálculo de las faltas justificadas e injustificadas .....	80
3.2.	Cálculo de la decimacuarta remuneración del período más proporcional del descanso semanal remunerado que se debe de considerar en cada semana integral de trabajo.....	81
3.3.	Cálculo de horas extras y recargos .....	82
3.3.1.	Cálculo de horas extras y recargos para trabajadores que laboran en días fijos en cada semana integral de trabajo, inferior a cinco (5) jornadas .....	82
3.3.2.	Cálculo de horas extras y recargos para trabajadores que laboran Días discontinuos, a discreción del empleador o empresa .....	88
3.4.	Cálculo de la bonificación por desahucio mensualizada .....	90
3.5.	Cálculo de las vacaciones .....	91
3.6.	Cálculo de la decimotercera remuneración .....	92
3.7.	Cálculo del fondo de reserva .....	93
3.8.	Cálculo de las utilidades y salario digno .....	93
4.	Afiliación a la Seguridad Social de los trabajadores contratados por días ....	94

4.1.	Afiliación de trabajadores contratados por Días fijos en cada semana integral de trabajo, inferior a cinco (5) jornadas .....	94
4.2.	Afiliación de trabajadores contratados por días discontinuos, a discreción del empleador o empresa .....	105
4.3.	El Seguro de Salud Tiempo Parcial .....	107
4.4.	La extensión del Seguro de Salud para cónyuges o convivientes en unión de hecho .....	108
5.	Registro en SUT de los datos de los trabajadores y actas de finiquito de los trabajadores contratados por días .....	110
5.1.	Registro en el SUT de los trabajadores contratados por Días fijos en cada semana integral de trabajo, inferior a cinco (5) jornadas .....	111
5.2.	Registro en el SUT de los trabajadores contratados por Días discontinuos, a discreción del empleador o empresa .....	112
6.	Registro en el Sistema de Salarios MDT de los beneficios de ley pagados a trabajadores contratados con días .....	112
6.1.	Días fijos en cada semana integral de trabajo, inferior a cinco (5) jornadas	114
6.2.	Días discontinuos, a discreción del empleador o empresa .....	119
7.	Ejercicio de rol completo .....	121
7.1.	Ejercicio de rol completo de trabajador contratado por días fijos en cada semana integral de trabajo, inferior a cinco (5) jornadas .....	121
7.2.	Ejercicio de rol completo de trabajador contratado por días discontinuos, a discreción del empleador o empresa .....	128
	Bibliografía .....	133
	Anexos .....	135

## Figuras y tablas

Tabla 1. Días Laborados del 17 al 30 de septiembre del 2023 .....	98
Tabla 2. Días Laborados del 1 al 19 de noviembre del 2023 .....	102
Tabla 3. Coeficiente Sueldo y Décimo Cuarto Sueldo - Días Fijos .....	122
Tabla 4. Rol noviembre 2023 - Días Fijos .....	122
Tabla 5. Días afiliación IESS mes de noviembre (cálculo resumido) - Días Fijos .....	123
Tabla 6. Detalle afiliación IESS mes de noviembre 2023 - Días Fijos .....	123
Tabla 7. Resumen Afiliación IESS mes de ingreso (noviembre 2023) - Días Fijos ....	123
Tabla 8. Coeficiente sueldo, jornada mensual y valor hora - Días Fijos.....	124
Tabla 9. Valores a descontar por tipo de falta y día - Días Fijos.....	124
Tabla 10. Rol diciembre 2023 - Días Fijos.....	124
Tabla 11. Días afiliación IESS mes de diciembre 2023 (cálculo resumido) - Días Fijos .....	125
Tabla 12. Detalle afiliación IESS mes de diciembre 2023 - Días Fijos .....	125
Tabla 13. Resumen Afiliación IESS mes siguiente al mes de ingreso (diciembre 2023) - Días Fijos.....	126
Tabla 14. Detalle días laborados por mes para registro en Salarios MDT - Días Fijos	127
Tabla 15. Detalle de lo pagado por rol por mes - Días Fijos.....	127
Tabla 16. Detalle del valor a reliquidar por cambio del básico en 2024 - Días Fijos ..	127
Tabla 17. Detalle del registro que debería poder hacerse en Salarios MDT - Días Fijos .....	128
Tabla 18. Detalle del registro a realizar en Salarios MDT - Días Fijos .....	128
Tabla 19. Días afiliación IESS mes de noviembre 2023 (cálculo resumido) - Días Discontinuos .....	129
Tabla 20. Resumen Afiliación IESS mes de ingreso (noviembre 2023) - Días Discontinuos .....	129
Tabla 21. Rol noviembre 2023 - Días Discontinuos .....	129
Tabla 22. Días afiliación IESS mes de diciembre 2023 (cálculo resumido) - Días Discontinuos .....	130
Tabla 23. Resumen Afiliación IESS mes siguiente al mes de ingreso (diciembre 2023) - Días Discontinuos.....	130
Tabla 24. Rol diciembre 2023 - Días Discontinuos.....	131

Tabla 25. Detalle días laborados por mes para registro en Salarios MDT - Días Discontinuos .....	132
Tabla 26. Detalle de lo pagado por rol por mes - Días Discontinuos.....	132
Tabla 27. Detalle del valor a reliquidar por cambio del básico en 2024 - Días Discontinuos .....	132
Tabla 28. Detalle del registro a realizar en Salarios MDT - Días Discontinuos .....	132

## Glosario

**archivo CSV.** Archivo tipo texto en el cual los valores se entienden separados por comas. El Ministerio del Trabajo ha puesto a disposición de empleadores y empresas del país diferentes archivos de este tipo para el registro de los beneficios de ley.

**coeficiente.** Valor que sirve para determinar cálculos proporcionales en función de un total.

**días calendario de trabajo.** Días de trabajo que se realizan sin excluir los días de descanso semanal remunerado ni feriados.

**días efectivos de trabajo.** Días de trabajo que se realizan en días hábiles.

**felación de trabajo.** Códigos auxiliares alfanuméricos que utiliza el sistema de empleadores del IESS para que el empleador o empresa realice el aviso de entrada a la seguridad social de sus trabajadores y que le ayuda a la plataforma informática del IESS a calcular la planilla mensual de aportación para el pago respectivo por parte del empleador o empresa.

**semana integral.** Cada cinco (5) jornadas laborables, el trabajador tiene derecho a dos (2) días de descanso semanal remunerado.

**sistema de empleadores IESS.** Plataforma informática de uso obligatorio para empleadores y empresas del país para registrar novedades de los trabajadores relativos con la seguridad social como: avisos de entrada, avisos de salida, extras a ser sumados al sueldo, avisos de nuevo sueldo, cambio de los días laborados por los trabajadores a tiempo parcial, entre otros.

**sueldo base referencial de treinta (30) días.** Sueldo que percibiría el trabajador si laborare un mes entero a jornada completa de doscientas cuarenta (240) horas y ocho (8) horas diarias.

**temporada.** Ciclos de trabajo con la periodicidad que el empleador o empresa requiera y cuya duración dependerá de las actividades propias del giro de negocio.



## Introducción

La contratación por días, si bien no es nueva, no es conocida mayormente por los empleadores y empresas del país porque no es que haya una norma como, por ejemplo, un acuerdo ministerial que hable de forma sintetizada al respecto, sino que hay mucha normativa que se debe conocer para su implementación. El no conocer las normas y particularidades que regulan esta forma de contratación implicaría que esta no se utilice correctamente lo que conllevaría, eventualmente, a posibles demandas laborales.

Con este trabajo que aborda a profundidad y de manera pormenorizada la contratación por días, se pretende dar solución a los dos grandes problemas que presenta manejar la misma: la abundante normativa que hay al respecto; y, la mala implementación que suele darse a esta forma de contratación por no conocer, en detalle, todas las particularidades de esta precisamente por la dispersión normativa que se debe conocer para aplicarla correctamente. Vamos entonces a hablar de la forma más sintetizada posible de la normativa que hay disponible y todas las particularidades de la contratación por días para una correcta aplicación.

No todo empleador y no toda empresa pueden contratar a tiempo completo a un trabajador, ya sea por el coste de contratación o porque realmente, por el giro de negocio, no necesitan un trabajador que trabaje todos los días de la semana laboral. La usual solución que encuentran a este problema es contratar a los trabajadores con un contrato de servicios profesionales, lo que significa que, estos trabajadores así contratados, no tendrán beneficios de ley ni la protección de la seguridad social; y, no necesariamente esta forma de contratación será válida en todos los casos. Un juez del trabajo bien pudiera encontrar la motivación suficiente para dictaminar que, aquellas contrataciones, eran de tipo laboral y no civil, lo que implicaría que los empleadores y empresas deban pagar a los trabajadores así contratados, diferencias de sueldos, beneficios de ley y pagar las aportaciones que, en principio, no pagaron a la seguridad social. Esto sumado a que aplicar la contratación por días implica conocer muchas cosas que el común denominador de profesionales puede que no necesariamente conozcan, empezando por la misma posibilidad de contratar a trabajadores solo por días específicos o puntuales, es lo que me llevó a considerar que sería muy útil para personal de recursos humanos de las empresas y profesionales del derecho en general, el poder contar con una guía práctica para una correcta implementación de la contratación por días, razón por la cual existe este trabajo.

El mismo consta de dos partes: una memoria escrita que fundamenta teórica y legalmente lo que se necesita conocer respecto de la contratación por días; y, una guía práctica dirigida a que los potenciales usuarios de la contratación por días: empleadores; empresas; y, abogados, conozcan cómo aplicarla correctamente.

En la primera parte se explicará las problemáticas que hay en torno a esta modalidad de contratación que han llevado a que, más de treinta años después de estar en plena vigencia, sea una forma de contratación poco conocida por los empleadores y empresas del país a tal punto de creerse mayormente que simplemente no es posible contratar por días. También se explica los diferentes contratos que se pueden utilizar, cómo se relaciona y en qué se diferencia la contratación a tiempo parcial con la contratación por días y todas las consideraciones a tener en cuenta respecto del cálculo y pago de los beneficios de ley, la afiliación y las prestaciones de la seguridad social. Para finalizar con la primera parte del trabajo describimos, a grandes rasgos, la estructura que tendrá la guía práctica de aplicación de la contratación por días.

La segunda parte del trabajo comprende netamente el desarrollo de la guía como tal, a través de siete secciones que abordan, de forma principalmente práctica, los diferentes casos y situaciones que pueden llegar a darse en las empresas y que conlleven a la necesidad de contratar por días a trabajadores. Se hacen ejercicios en la medida que se determinaron necesarios según la temática de la sección y la utilidad para mejor ilustrar los cálculos explicados.

Este trabajo busca constituirse en la principal guía de consulta en un tema que no ha sido jamás abordado en detalle en nuestro país. Busca complementar la otra gran parte de lo que implica una contratación en jornada parcial permanente: la contratación por días. Se pretende que el presente trabajo se convierta en una fuente obligatoria de consulta para futuras generaciones de profesionales y estudiantes que deseen seguir profundizando sobre la jornada parcial permanente y la contratación por días.

## Memoria escrita

### 1. Descripción del problema

#### 1.1. Desconocimiento generalizado por dispersión de información y escasa difusión

La contratación a tiempo parcial no es algo nuevo, y concuerdo con Andrea Fraga en que “Es una realidad del mercado laboral que no se puede desconocer [...] ha surgido como respuesta a una necesidad de flexibilidad tanto del empleador como del trabajador, que han buscado en ella una forma de satisfacer sus propios intereses [...]”.<sup>1</sup>

Su primera versión data del año 1990, año en el cual salió la denominada Ley de Régimen de Maquila y Contratación a Tiempo Parcial,<sup>2</sup> también conocida como *Ley 90* y que incluía una versión de contratación a tiempo parcial. Por la época, esta versión no fue tan utilizada por los empleadores y empresas del país, creería que por falta de difusión y falta de comprensión. Era una versión que servía, exclusivamente, para que empleadores y empresas del país puedan contar con personal durante los días de descanso semanal remunerado y días de descanso obligatorio (feriados). Esta limitación de esta versión seguramente también contribuyó a su poco uso y más aún, cuando al haber salido en conjunto con la Ley de Maquila, pudo haber hecho creer a sus potenciales usuarios que solo era para maquiladoras, lo cual no era para nada así.

Sin contar reformas al Código del Trabajo, su segunda versión vino a aparecer en un momento que, particularmente, considero fue un hito en el Derecho Laboral ecuatoriano: la expedición del Mandato Constituyente No. 8.<sup>3</sup> Esta versión es la que, hasta la presente fecha, sigue vigente, pero, no ha estado libre de confusión por parte de empleadores y empresas del país. No dedicaremos tiempo en este trabajo, para hablar de modalidades que fueron prohibidas como el contrato por horas ni hablaremos de reformas históricas que fueron en algún momento realizadas al Código del Trabajo, pero que ya no están vigentes. En todo caso, si el lector desea conocer un poco más en detalle sobre ello,

---

<sup>1</sup> Andrea Fraga, “La jornada parcial de trabajo: ¿Una necesidad de nuestros tiempos?” (tesis de pregrado, Universidad de Chile, 2005), 114, <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/107598>.

<sup>2</sup> Ecuador, *Ley de Régimen de Maquila y Contratación a Tiempo Parcial*, Registro Oficial 493, Suplemento, 3 de agosto de 1990.

<sup>3</sup> Ecuador, *Mandato Constituyente 8*, Registro Oficial 330, Suplemento, 6 de mayo de 2008.

puedo recomendar el análisis histórico que hace José Zamora.<sup>4</sup> Solo cabría la pena aclarar que, la contratación laboral por horas, tuvo su origen histórico en la Ley para la Transformación Económica del Ecuador,<sup>5</sup> la que posteriormente sería conocida como *Ley Trole*; y, tuvo su fin con la Constitución del 2008<sup>6</sup> y el Mandato Constituyente No. 8, que prohibieron la contratación laboral por horas, por lo que, el contrato laboral por horas coexistió con la Contratación Laboral a Tiempo Parcial de la Ley 90, mas ya no estaba vigente ni era legal su uso cuando entró en vigencia la jornada parcial permanente del Mandato Constituyente No. 8.

La primera gran confusión, vino a aparecer desde el mismo instante que salió el Mandato Constituyente No. 8 y tiene que ver con que los empleadores y empresas del país creyeron equivocadamente que, había un contrato de jornada parcial permanente. Esto dejó de ser un equívoco y se convirtió en realidad cuando, diez años más tarde de haber sido expedido el Mandato 8, el Ministerio del Trabajo, lanzó un acuerdo ministerial<sup>7</sup> donde recién entonces oficializa la creación del mencionado contrato, y aclara que es un contrato de plazo indefinido. Considero que es un equívoco porque básicamente, cualquier contrato de trabajo al cual se le pueda incorporar una jornada de trabajo, se lo puede hacer de tiempo parcial, incluyéndole una jornada de trabajo inferior a cinco (5) días y menor a cuarenta (40) horas semanales, así que, este acuerdo ministerial que lanzó el Ministerio del Trabajo, no hizo más que continuar perpetuando la confusión entre empleadores y empresas de que, si desean contratar a tiempo parcial, tienen cómo única alternativa, usar el mencionado contrato de plazo indefinido cuando no es así en lo absoluto. Incluso, antes de que saliera este acuerdo ministerial, ya se hablaba a manera de rumor, entre empleadores y empresas, de este supuesto contrato de jornada parcial permanente y la confusión había llegado a tal punto de que, incluso, en una capacitación sobre contratación y cálculo de nómina a tiempo parcial que impartí a participantes de distintos empleadores y empresas del país, personal del departamento de recursos humanos de una institución educativa me mencionaron que, la abogada de la institución, les había recomendado que firmen con sus docentes un contrato de jornada parcial

---

<sup>4</sup> José Zamora, “La jornada parcial de trabajo como respuesta a la eliminación de la contratación laboral por horas en el Ecuador” (trabajo de graduación, Universidad del Azuay, 2013), 10–20, <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/1364>.

<sup>5</sup> Ecuador, *Ley para la Transformación Económica del Ecuador*, Registro Oficial 34, Suplemento, 13 de marzo de 2000.

<sup>6</sup> Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008.

<sup>7</sup> Ecuador MDT, *Acuerdo Ministerial n.º MDT-2018-135 Acuerdo Ministerial que Regula los Contratos de Trabajo a Jornada Parcial Permanente*, Registro Oficial 265, 19 de junio de 2018, art. 4.

permanente que, supuestamente, era un contrato de un año de duración y que, vencido el mismo, podían renovarlo por otro año más, y así, de forma indefinida renovarlo cada año; y, cuando ya no deseen continuar la relación laboral con algún docente, simplemente ya no le renovaban dicho contrato, y así, se libraban supuestamente de tener que indemnizarlo por despido. Otra confusión más tiene que ver con que se crea que, la jornada parcial permanente, implica únicamente laborar un determinado número de horas fijas todos los días (y mayormente, la gente cree que solo es cuatro [4] horas), cuando puede ser perfectamente una jornada parcial permanente el hecho de trabajar menos de cinco (5) días a la semana y menos de cuarenta (40) horas semanales.<sup>8</sup>

Una última confusión pudiera darse al creer que, el régimen de contratación a tiempo parcial de la Ley de Régimen de Maquila y Contratación Laboral a Tiempo Parcial es el mismo que el que estableció el Mandato Constituyente No. 8 con la Jornada Parcial Permanente; y, no, no son lo mismo. Pudiera decirse que, la segunda, es una versión perfeccionada de la primera, ya que admite no solo contratación por días que a eso se limitaba la primera como se explicó, sino que abarca también contratación inferior a ocho (8) horas diarias de forma permanente; y, en consecuencia, menor a cuarenta (40) horas semanales.

Toda la confusión alrededor de la jornada parcial permanente y sus implicaciones como, por ejemplo, el pago de los beneficios de ley, tienen su origen, según opinión del autor, en la dispersión de la normativa legal que hay que saber, entender y dominar para aplicar correctamente la jornada parcial permanente.

Hay más de veinte (20) normas legales entre leyes, acuerdos, resoluciones que contienen información sobre la jornada parcial y muchas no indican ni siquiera con exactitud cómo hacer ciertos cálculos que se mencionan en ellas. Por ejemplo, en el acuerdo ministerial que norma el pago del décimo cuarto sueldo y utilidades para los trabajadores a tiempo parcial,<sup>9</sup> no se indica cómo se debe hacer el cálculo de estos beneficios en función del tiempo de trabajo efectivo; y, en el acuerdo ministerial que sirve como instructivo para el pago de las utilidades, si bien hay una fórmula para calcular las mismas, tanto el diez por ciento (10 %) como el cinco por ciento (5 %) de participación,

---

<sup>8</sup> *Ibíd.*, art. 6.

<sup>9</sup> Ecuador MRL, *Acuerdo Ministerial n.º MRL-2011-37 Pago de Decimacuarta Remuneración y Utilidades a Trabajadores a Jornada Parcial*, Registro Oficial 399, 9 de marzo de 2011.

<sup>10</sup> es para trabajadores a tiempo completo lo cual prácticamente deja a los empleadores y empresas de este país, libres de interpretar el cálculo proporcional al tiempo de trabajo efectivo, conforme estimen ellos, lo cual sin duda, puede ser un problema. También podría citar la obligación de pagar la parte proporcional del descanso semanal remunerado por pago de la semana integral para los trabajadores contratados a tiempo parcial,<sup>11</sup> que, originalmente se citó en la Ley de Régimen de Maquila y Contratación a Tiempo Parcial, pero que, de igual manera, no se indica cómo calcular. No es sino hasta el año 2015, donde se emiten las normas que regulan las relaciones de trabajo especiales en el sector agropecuario que, recién el Ministerio del Trabajo, indica sin mucho detalle, cómo se calcula el proporcional del descanso semanal remunerado para el caso de trabajadores a tiempo parcial contratados por días discontinuos.<sup>12</sup> Esta norma no está vigente, pero, fue reemplazada por otra<sup>13</sup> sobre la misma temática que mantiene dicho pago.

Ahora bien, la dificultad de entender y aplicar correctamente la contratación por días es que, es una modalidad de contratación a tiempo parcial; pero, de entre la abundante y dispersa normativa sobre tiempo parcial, no se distingue en sí cuál es para jornada parcial permanente y para contratación por días. Por esto, considero oportuno lanzar un manual de aplicación de la contratación por días como forma de contratación a tiempo parcial, ya que, si bien alguien pudiera dominar la contratación en jornada parcial permanente, eso no implica que sepa también todos los pormenores de la contratación por días.

Hay, de manera general, una mala implementación por desconocimiento de lo que implica la contratación por días no solo en el rol, sino también a nivel de registro en la seguridad social, plataforma SUT, sistema de Salarios En Línea y cálculo de nómina y prestaciones legales. A continuación, vamos a hablar de todos los posibles ámbitos en los que pudiera haber una mala implementación de la contratación por días.

---

<sup>10</sup> Ecuador MDT, *Acuerdo Ministerial n.º MDT-2023-140 Normas Generales Aplicables al Control de las Obligaciones del Empleador y los Procedimientos de Inspección*, Registro Oficial 447, Suplemento, 29 de noviembre de 2023, art. 15.

<sup>11</sup> Ecuador, *Ley de Régimen de Maquila y Contratación a Tiempo Parcial*, art. 52.

<sup>12</sup> Ecuador MDT, *Acuerdo Ministerial n.º MDT-2015-233 Normas que Regulan las Relaciones de Trabajo Especiales en el Sector Agropecuario*, Registro Oficial 623, 9 de noviembre de 2015, art. 5, lit. b.

<sup>13</sup> Ecuador MDT, *Acuerdo Ministerial n.º MDT-2017-29 Reglamento que Regula las Relaciones de Trabajo Especial en el Sector Agropecuario, Ganadero y Agroindustrial*, Registro Oficial 989, 21 de abril de 2017.

## 1.2. Mala implementación

La contratación por días y la contratación a tiempo parcial, implica, para su correcta implementación, conocer de diferentes aspectos, los cuales, muy frecuentemente, son aplicados de forma incorrecta por los empleadores y empresas, lo que conlleva una mala implementación de la modalidad. Se supone que, una de las ventajas conforme lo señala Martha Palacios de la contratación a jornada parcial es la “optimización de [...] recursos”,<sup>14</sup> pero una mala implementación podría acarrear en pagar de más: sueldos; aportaciones; y, beneficios, sin contar problemas legales futuros. Se quiera o no, la contratación a tiempo parcial llegó para quedarse.

Para empezar, vamos a hablar de la afiliación a tiempo parcial, la cual aplica también para la contratación por días.

Muchas personas creen que afiliarse a tiempo parcial es tan simple como colocar, en el aviso de entrada al IESS, quince (15) días y la mitad del sueldo. Esto sería verdad sí y solo sí, el trabajador ingresara a laborar el día uno (1) de cualquier mes y trabajara cuatro (4) horas diarias en jornada parcial permanente. De manera general, los días en la afiliación a tiempo parcial<sup>15</sup> se deben calcular en función de la fecha de ingreso y, se debe prestar especial atención al mes de ingreso; el mes siguiente al mes de ingreso en el que hay que actualizar los días respecto del mes anterior que se hizo el aviso de entrada; y, el último mes de trabajo, en el que, dependiendo de la fecha de salida, hay que recalcular los días de la planilla. En ciertos casos, tanto para el primer mes y para el último mes de labor del trabajador, es posible que haya que ingresar una variación de sueldo por extras; y, para el segundo mes de labor, es posible que haya que hacer un aviso de nuevo sueldo. Todo lo antedicho, en todo caso, va a ser profundizado con casos prácticos en la sección dos del trabajo. Lo de afiliarse por no menos de quince (15) días en la afiliación a tiempo parcial que mencionamos más arriba, fue verdad desde el 7 de agosto del 2009, fecha en la cual el Consejo Directivo del IESS, mediante resolución 274<sup>16</sup> expidió reformas a varias de sus resoluciones previas, hasta el 29 de junio del 2010, fecha en que el Consejo Directivo del IESS expidió, mediante resolución 322, el Reglamento para la Concesión

---

<sup>14</sup> Martha Palacios, “El contrato de Jornada Parcial” (Trabajo de titulación, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 2016), 84, <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/12472>.

<sup>15</sup> En afiliación a tiempo completo no se calculan los días de afiliación, ya que el sistema del IESS los calculará automáticamente en función de la fecha de ingreso.

<sup>16</sup> Ecuador IESS, *Resolución C.D. IESS n.º 274 Reformas al Reglamento de Afiliación, Recaudación y Control contributivo; Categorías de Remuneraciones e Ingresos Mínimos de Aportación al Seguro General Obligatorio; y, Consolidación de Tablas de Distribución de las Tasas de Aportación al IESS*, Registro Oficial 15, 31 de agosto de 2009.

de las Prestaciones del Seguro General de Salud Individual y Familiar.<sup>17</sup> En ella, en su artículo 8, modificó nuevamente<sup>18</sup> la Disposición General Tercera de la Resolución del Consejo Directivo del IESS 221 que, expidió con fecha 13 de octubre del 2008, el Reglamento de Afiliación, Recaudación y Control Contributivo,<sup>19</sup> pero a partir de ahí, el IESS ha indicado que se debe afiliar a los trabajadores a tiempo parcial con base a los días efectivamente laborados conforme se mantiene hasta la actualidad en la última versión del reglamento, que, ha cambiado ligeramente su nombre. En la actualidad se llama Reglamento de Aseguramiento, Recaudación y Gestión de Cartera del IESS,<sup>20</sup> lo cual también aplica para los trabajadores contratados por días. Como vemos, el IESS cambia constantemente sus resoluciones y reglamentos, lo que sin duda hace que los empleadores y empresas del país puedan confundirse con facilidad si no están al pendiente de estos constantes cambios.

Se pudiera pensar que, la afiliación a tiempo parcial por días es sencilla, pues no sería más que contar los días laborados por el trabajador en el mes e ingresarlos (o actualizarlos) en la página del IESS, pero ¿qué pasa si los días laborados no son días de ocho (8) horas? Pues ahí cambia la dificultad: por ejemplo, dos (2) días laborados en la vida real de cuatro (4) horas cada día, equivaldría a colocar un (1) día de aportación al IESS, considerando que cada día de aportación equivale a un (1) día de ocho (8) horas. Además, es importante considerar que, en el aviso de entrada al IESS, en el campo denominado *Sueldo por TP* que se habilita al seleccionar la relación de trabajo<sup>21</sup> *16 - Cto*<sup>22</sup> *Tiempo y/o Jornada Parcial*, hay que colocar el sueldo que efectivamente se va a pagar por rol en función de los días laborados; y, esto, tanto el primero como el último mes de labores, puede que cambie si el trabajador no ingresó el día uno (1) del mes o no dejó de trabajar el último día del mes, respectivamente. Asimismo, el sueldo a ingresar

---

<sup>17</sup> Ecuador IESS, *Resolución C.D. IESS n.º 322 Reglamento para la Concesión de las Prestaciones del Seguro General de Salud Individual y Familiar*, Registro Oficial 235, 14 de julio de 2010.

<sup>18</sup> La Disposición General Tercera del Reglamento de Afiliación, Recaudación y Control Contributivo, expedido mediante resolución 221 del Consejo Directivo del IESS, en su texto original mandaba a afiliar por 30 días, luego fue por 15 y terminó indicando que se debe afiliar a los trabajadores a tiempo parcial por los días efectivamente laborados.

<sup>19</sup> Ecuador IESS, *Resolución C.D. IESS n.º 100 Reglamento Interno del Régimen de Transición del Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte*, Registro Oficial 225, 9 de marzo de 2006.

<sup>20</sup> Ecuador IESS, *Resolución C.D. IESS n.º 625 Reglamento de Aseguramiento, Recaudación y Gestión de Cartera IESS*, Registro Oficial 403, Suplemento, 4 de marzo de 2021, art. 56, num. 2.

<sup>21</sup> Las relaciones de trabajo son códigos auxiliares que el sistema informático de Empleadores del IESS utiliza para calcular correctamente la planilla del mes de cada trabajador.

<sup>22</sup> Abreviatura que el sistema de empleadores del IESS utiliza en lugar de la palabra *contrato*.

en la página del IESS debe considerar los incrementos legales<sup>23</sup> que este pudiera tener el sueldo base como, por ejemplo, el recargo legal del treintaicinco por ciento (35 %) de los contratos eventuales;<sup>24</sup> o, el incremento por los días de descanso semanal remunerado a pagar por semana integral que ya hemos hablado con anterioridad. De pronto no es tan sencillo de entender el alcance de lo que se está aquí explicando, leyendo nada más que texto, pero, se realizarán los respectivos ejercicios más adelante, en la sección dos del presente trabajo, el cual corresponde al producto profesional, es decir, la guía de implementación de la contratación por días. Respecto de la contratación por días; y, el incremento por los días de descanso semanal remunerado a pagar por semana integral, dicho incremento debe ser también considerado en el décimo cuarto sueldo, porque los trabajadores a tiempo completo reciben el mismo con base a treinta (30) días laborados al mes, pero, realmente laboran entre veintiuno (21) y veintitrés (23) días laborables, el resto corresponde a los días de descanso semanal remunerado. Esto también lo indica el Ministerio del Trabajo;<sup>25</sup> sin embargo, la plataforma de Salarios MDT no está adaptada para calcular dicho incremento, lo que supone una dificultad al momento de registrar el décimo cuarto sueldo de los trabajadores contratados por días, sin embargo, sí proponemos en la sección dos del presente trabajo, una alternativa para el registro de este beneficio de ley lo más cercano posible a lo pagado por rol.

El valor hora también se verá afectado por el incremento por los días de descanso semanal remunerado, por lo que, el valor de la hora extra suplementaria, extraordinaria y recargo nocturno cambiará; y, por lo tanto, para un correcto cálculo de estas, se debe saber calcular correctamente, el valor hora. A tiempo parcial no se puede simplemente tomar el sueldo base y dividir para doscientas cuarenta (240) horas como se hace con los trabajadores a tiempo completo, pues la jornada mensual evidentemente no va a ser la misma, sino que variará en función de las horas de la jornada parcial permanente pactada con el trabajador.

Una dificultad y a la vez confusión que genera la contratación por días radica en el sueldo de afiliación que aparece en el aviso de entrada, por cuanto al momento de hacer el mismo, el IESS muestra un *sueldo base referencial de treinta (30) días* en el campo de

---

<sup>23</sup> Ecuador IESS, *Resolución C.D. IESS n.º 625 Reglamento de Aseguramiento, Recaudación y Gestión de Cartera IESS*, art. 56, num. 3.

<sup>24</sup> Ecuador, *Código del Trabajo*, Registro Oficial 167, Suplemento, 16 de diciembre de 2005, art. 17.

<sup>25</sup> Ecuador MDT, *Acuerdo Ministerial n.º MDT-2017-29 Reglamento que Regula las Relaciones de Trabajo Especial en el Sector Agropecuario, Ganadero y Agroindustrial*, art. 4, lit. f.

*Sueldo*, valor que el IESS utiliza para calcular la planilla, para absolutamente nada más, pero, sin duda a más de uno le generará confusión, porque cuando se hace una afiliación de un trabajador al IESS a tiempo completo, este mismo campo sirve para colocar el sueldo del trabajador, el cual será colocado indistintamente de los días que haya laborado el trabajador en el mes; y, por ello, los colegas creen que la planilla le va a salir por ese valor *inflado*. Además, al hacer un aviso de entrada a tiempo parcial, el *Sueldo por TP*, que es el campo en el cual se coloca el sueldo que se le pagará por rol al trabajador, puede que varíe hasta por tres (3) ocasiones a lo largo de una relación laboral (o más si hay ajustes de la carga horaria); y, normalmente, cuando uno hace un aviso de entrada a tiempo completo, no se hace ningún ajuste adicional al sueldo de afiliación salvo casos de ajustes salariales. Tenemos entonces que, el problema de fondo que se tiene para afiliarse a trabajadores a tiempo parcial es que los empleadores y empresas creen que es igual a la afiliación a tiempo completo, y no entienden la diferencia entre los campos *Sueldo por TP* y *Sueldo* que están en el aviso de entrada ni que deben considerar en el sueldo los incrementos legales. Tampoco saben muy bien qué colocar en el campo *Días* y mayormente colocan quince (15) días, cuando como ya indicamos anteriormente (y lo volveremos a explicar más en detalle en la sección dos de este trabajo), los días deben calcularse; y, al igual que el *Sueldo por TP*, es probable que tengan que calcularse y ajustarse en al menos, tres (3) ocasiones; o, incluso, cada mes, si se trata de trabajadores que laboran de forma eventual discontinua.

Finalmente, puede que se dé una mala implementación de la metodología de contratación por días desde la elección del contrato. Para empezar, muchos empleadores y empresas ni siquiera saben que existe la contratación por días, mucho menos van a saber qué contratos pueden usar para contratar de esta forma. Hay contratos que, por excelencia, sirven para la contratación por días discontinuos a discreción del empleador o empresa como lo son el contrato eventual y el contrato de temporada, mientras que, para contratación por días fijos a la semana, contamos con una mayor variedad que para la contratación discrecional. Analizaremos en la siguiente sección, destinada al marco teórico, más en profundidad el tema de los contratos, que es de importancia cardinal para la correcta implementación de la metodología.

## **2. La contratación por días en el sector privado como alternativa de contratación a tiempo parcial con flexibilidad, economía y formalidad**

La contratación a tiempo completo no siempre es ni necesaria ni posible para todos los empleadores y empresas del país. Cada empleador, cada empresa, según su giro de negocio, puede tener necesidades de contratación de trabajadores en diferentes tipos de jornadas: Jornada completa; parcial; discontinua; o, una combinación de ellas. Esto puede que varíe incluso entre empleadores o empresas de un mismo sector productivo; o, entre empleadores de servicio doméstico; así, por ejemplo, un empleador de servicio doméstico puede requerir una trabajadora remunerada del hogar contratada a tiempo completo, mientras que otro pueda requerir solo una que venga fines de semana a lavar y limpiar la casa. Continuando con este ejemplo, puede que el segundo empleador de servicio doméstico, si tuviera las condiciones económicas contrataría a la trabajadora remunerada del hogar a tiempo completo, pero como no gana lo suficiente para ello, opta por contratarla solo por días. He aquí donde radica la *economía* de este tipo de contratación. Al ser una contratación con afiliación a la seguridad social y contrato de trabajo, pago de un sueldo y beneficios de ley proporcionales, está presente la *formalidad*. Por último, en este tipo de contratación, también existe la *flexibilidad* para el empleador o empresa, por cuanto requiere una contratación por días discontinuos, que le va a permitir llamar al trabajador a que preste sus servicios según sus necesidades, por ejemplo, un conductor, al cual el empleador le llamará solo cuando le salga un negocio de transporte de mercadería. Para el trabajador la flexibilidad es relativa ya que, si se ha comprometido a prestar sus servicios con un empleador o empresa todos los fines de semana, esos días no le podrá fallar, pero tendrá la flexibilidad para trabajar de lunes a viernes con otro u otros empleadores o empresas; o, por qué no, a dedicarse a su negocio o emprendimiento personal.

### **2.1. Los contratos laborales compatibles con la contratación por días**

Una de las principales dudas que se podría tener a la hora de implementar contratación por días es: ¿Cuáles de los contratos laborales disponibles se pudieran utilizar para la contratación por días? Es una duda muy válida y sin duda de muchísima importancia, ya que, si bien todos los contratos a los que se le pueda incorporar un horario de trabajo admiten que se pueda contratar por días, son pocos los contratos que permiten que se pueda llamar de forma discrecional al trabajador cuando el empleador o empresa requiera sus servicios lícitos y personales.

Los contratos de trabajo que admiten la aplicación de horarios sean continuos o discontinuos son la mayoría, así que, para evitar listarlos a todos ellos, optaremos mejor por especificar aquellos contratos de trabajo a los cuales, por sus particulares características, no se les puede colocar horario de trabajo y son, al menos hasta la presente fecha de elaboración de esta guía, los siguientes:

- Contratos con funciones de confianza para trabajadores con cargos que, por sus particulares características, no están sujetos a horario fijo de trabajo
- Contrato de Obra Cierta
- Contrato por Tarea
- Contrato A Destajo

Entonces, únicamente para el caso de los contratos arriba mencionados, se hace imposible su utilización para la contratación por días.

Ahora bien. ¿Cuáles son los contratos que permiten a los empleadores y empresas utilizarlos para solicitar los servicios lícitos y personales de un trabajador de forma discrecional y discontinua? Son contratos muy específicos que se citan a continuación:

- Contrato Eventual
- Contrato de Temporada
- Contrato de Temporada en el Sector Bioacuático
- Contrato Ocasional
- Contrato Agropecuario, Agroindustrial y Ganadero
- Contrato Especial Emergente
- Contrato de Emprendimiento
- Contrato Productivo
- Contrato para Jóvenes
- Contrato para Jóvenes en Formación
- Contrato Turístico
- Contrato Cultural
- Contrato Creativo
- Contrato de Trabajo Especial para la Educación Superior Particular

Estos contratos permiten tanto la contratación continua como discontinua, esto último implica básicamente que podrán utilizarse para llamar al trabajador para que preste sus servicios de forma discrecional, según la necesidad del empleador o empresa.

A continuación, vamos a hablar de cada uno de los contratos compatibles con la contratación por días:

### **2.1.1. Contrato eventual**

Sobre el contrato eventual constante en el Art. 17 del Código del Trabajo, se debe aclarar lo siguiente:

Si bien hay incluso un reglamento de contrato eventual discontinuo<sup>26</sup> expedido por el Ministerio del Trabajo, realmente no existe tal diferenciación de *contrato eventual continuo* y *contrato eventual discontinuo*. El contrato eventual es uno solo ya que el propio Código del Trabajo, al hablar de su objeto cuando este es *por aumento de producción o servicios*, indica que los ciento ochenta (180) días pueden ser continuos o discontinuos, lo que implica que un mismo contrato eventual podría ser totalmente continuo, totalmente discontinuo o una combinación de ambos. El mencionado reglamento; sin embargo, es relevante pues indica que los beneficios de ley deben pagarse de forma mensualizada, incluso las vacaciones. Si se tratare de clasificar este contrato, la clasificación sería simplemente:

*IA. Contrato eventual por reemplazos en general (Con recargo del treintaicinco por ciento [35 %] del valor hora del sueldo base sectorial).* Dura lo que dure la exigencia circunstancial, lo cual se debe especificar en el contrato y cuándo esta terminará eventualmente a futuro. También debe especificarse en el contrato el nombre del trabajador reemplazado.

*IB. Contrato eventual por reemplazo de licencia sin remuneración para el cuidado de los hijos (Sin recargo del treintaicinco por ciento [35 %] del valor hora del sueldo base sectorial).* Dura lo que dure la licencia sin remuneración para el cuidado de los hijos y así se debe especificar en el contrato, junto con el nombre de la trabajadora o trabajador reemplazado.

*II. Contrato eventual por aumento de producción o servicios (Siempre con recargo del treintaicinco por ciento [35 %] del valor hora del sueldo base sectorial).* Permite durante un año contado desde la firma del contrato llamar al trabajador a que preste sus servicios lícitos y personales por hasta ciento ochenta (180) días continuos o discontinuos. Es en este contrato eventual de los arriba citados en el que nos vamos a centrar en el presente trabajo enfocado en la contratación por días porque los otros dos,

---

<sup>26</sup> Ecuador MRL, *Acuerdo Ministerial n.º MRL-2013-4 Reglamento Contrato Eventual Discontinuo*, Registro Oficial 892, 15 de febrero de 2013.

al ser para reemplazos de personal, se podría suponer que, si hay la necesidad de reemplazar a alguien, es porque trabaja de forma continua y no discontinua.

El *contrato eventual por aumento de producción o servicios* se firma siempre por un año;<sup>27</sup> y, durante ese año, se puede llamar varias veces al trabajador para que trabaje de forma continua o discontinua, sin que se exceda de los ciento ochenta (180) días dentro de los trescientos sesentaicinco (365) días por los cuales se firmó el contrato. Tenemos aquí un problema originado por el legislador: ¿Son ciento ochenta (180) días efectivos de trabajo o son ciento ochenta (180) días calendario en los cuales debe incluirse la parte proporcional de la semana integral (o completar en caso de períodos de contratación donde el trabajador, en una semana laboral, haya laborado cinco [5] jornadas continuas)? El Ministerio del Trabajo aclara que son *días calendario*,<sup>28</sup> por lo que, en cada día, debería considerarse la parte proporcional de la semana integral; y, entonces, no serían realmente ciento ochenta (180) días efectivos de trabajo, sino solo ciento treintaidós (132) días continuos o discontinuos, ya que, al incrementar a dicha base el proporcional de la semana integral, llegamos al tope de los ciento ochenta (180) días.<sup>29</sup>

¿Hay que pagar o no indemnización por despido en estos contratos por terminación anticipada? Considero que depende, básicamente, de cómo se haya redactado el contrato, ya que el contrato es ley para las partes y sí sería totalmente válido que el empleador o empresa decida, voluntariamente o por desconocimiento, lo cual no le exime del cumplimiento cabal del contrato que celebró con el trabajador, otorgar mayor estabilidad al trabajador de la que por ley otorga este contrato.

En principio, no existe indemnización por terminar antes del plazo este contrato, porque simplemente el empleador o empresa puede llamar al trabajador por el número de días que lo requiera y no tiene obligación alguna de llamar al trabajador por un número de días fijos preestablecidos. El contrato eventual por aumento de producción o servicios es muy flexible en ese sentido: se firma uno cada trescientos sesentaicinco (365) días y durante ese plazo se llama al trabajador cuando se lo requiere, un (1) día, diez (10) días, cincuenta (50) días, cien (100) días... hasta ciento ochenta (180) días, pudiendo pasar días, semanas e incluso meses entre cada nuevo llamamiento que se haga al trabajador. Si se llamó al trabajador cuarenta (40) días, entre días continuos y discontinuos, y ya no se lo desea llamar más, pues el contrato terminará al año por vencimiento del plazo del

---

<sup>27</sup> *Ibíd.*, art. 2.

<sup>28</sup> *Ibíd.*, art. 6.

<sup>29</sup> La fórmula que se utilizó para el cálculo es  $132 * 1.36363636 = 180$

contrato (numeral 3 del Art. 169 del Código del Trabajo, *conclusión del período de labor*) y el trabajador no puede alegar despido si no se le renueva el contrato por otro año o porque no se lo volvió a llamar luego de que se lo había llamado solamente cuarenta (40) días (continuando con el último ejemplo). Sí podrá el trabajador alegar despido y demandarlo así ante el Juez a partir de la tercera renovación consecutiva del contrato, en el cual ya se convierte en contrato de temporada, pero, eso es un contrato diferente que explicaremos más adelante.

Por otro lado, sí tendrá el empleador o empresa obligación de pagar indemnización por despido si redactó mal el contrato y le puso, en la cláusula del plazo del contrato, algo así como: “Este contrato tendrá una duración de ciento ochenta (180) días”.

Si se redactó el contrato así, el empleador o empresa le dio una estabilidad mayor al trabajador y debe respetarla; y, si no la respeta, es mi criterio que sí podría pedir el trabajador el despido siempre que, al primer error, se le sume el hecho de que también por error se le notifique al trabajador de que ya no se lo requiere más y se le proceda a hacer una liquidación anticipada, todo cuanto lo normal es que la liquidación en estos contratos eventuales por aumento de producción o servicio se hagan, en este caso particular que estamos narrando donde no se llegó al máximo de días, al finalizar el año por el cual se firmó el contrato.

### **2.1.2. Contrato de temporada**

Es el contrato discontinuo por excelencia. Al igual que el contrato eventual puede ser continuo o discontinuo. Mayormente, los empleadores o empresas, al escuchar la palabra *temporada*, se imaginan inmediatamente ciclos laborales continuos como, por ejemplo, la temporada navideña, la temporada invernal, la temporada de zafra, etcétera. En realidad, la temporada hace referencia a trabajos ya sean cíclicos o periódicos, sin que en ningún momento se establezca cuánto debe durar cada ciclo de contratación o con cuanta periodicidad debe llamarse al trabajador; es decir, que la temporada para la cual se llame al trabajador a prestar sus servicios bien pudiera ser de un día o de varios meses y con la periodicidad que requiera el empleador o empresa, la cual básicamente dependerá de la naturaleza discontinua de las labores para las cuales se requiere al trabajador que, a su vez, dependerá del giro de negocio de cada empleador o empresa. No existe ninguna norma que indique que, los trabajos cíclicos o periódicos deben ser de determinada duración mínima ya que, la duración que tendrá las labores cíclicas o periódicas de un empleador o empresa dependen exclusivamente de su giro de negocio. Al respecto, se

conversó<sup>30</sup> con el Abg. Andrés Alvarado, Juez de la Corte Provincial del Guayas de la Sala Especializada de lo Laboral, desde el año 2015, quien indicó:

El Contrato de Temporada debe manejarse de una forma un poco diferente al *contrato eventual por aumento de producción o servicios* que es el contrato eventual, de los dos tipos que existen, que tiene la posibilidad de llegarse a convertir en contrato de temporada a la tercera renovación anual consecutiva. Si bien el contrato eventual por aumento de producción o servicios permite la discrecionalidad total por parte del empleador o empresa para llamar al trabajador hasta por ciento ochenta (180) días dentro de un año contado desde la firma del contrato, considero importante que, una vez que este pase a ser un contrato de temporada, se especifique en el objeto del contrato, cuáles son las actividades cíclicas o periódicas relacionadas con el giro de negocio del empleador o empresa, a fin de poder determinar con facilidad, si este último está cumpliendo con la obligatoriedad que tienen los contratos de temporada, de volver a llamar al trabajador para las subsiguientes temporadas; o, tener que indemnizarlo por despido en caso de dejar de hacerlo. Advierto sin embargo que, no detallar en el objeto del contrato de temporada las actividades cíclicas o periódicas en las cuales se requerirá en lo sucesivo los servicios del trabajador, no perjudica en lo absoluto a este, más bien saldría más perjudicado de esta omisión el empleador o empresa, quien se le dificultaría probar ante la autoridad judicial competente que, la falta de llamamiento del trabajador por un tiempo que este considera ya excesivo y por lo cual ha colocado una demanda por despido, se debe a que no se han dado, nuevamente, los servicios cíclicos o periódicos para los cuales habitualmente se lo convoca.

Además, se tiene que, el artículo 82 del Código de Trabajo, hace referencia a que: “[...] se estipulará el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador no fueran permanentes o se trataren de tareas periódicas o estacionales [...]”. Esto aclara dos cosas: 1. La factibilidad de pagar por días para tareas periódicas o estacionales; y, 2. Que dichas tareas periódicas o estacionales bien pueden durar, incluso, un día.

Se realizó también una entrevista al Dr. Francisco Vacas, ex Ministro de Relaciones Laborales,<sup>31</sup> cargo que es el equivalente en la actualidad a Ministro del Trabajo. El Dr. Vacas fue quien firmó el Reglamento del Contrato Eventual Discontinuo, en el cual se indica que, este contrato, a la tercera renovación anual consecutiva, se convertirá en contrato de temporada.<sup>32</sup> En dicha entrevista se le consultó si cuando el contrato eventual discontinuo se convierte en contrato de temporada, este mantiene la discrecionalidad en la contratación, a lo que supo indicar que, la idea es que se siga contratando al trabajador para las mismas actividades cíclicas que ya ha venido

---

<sup>30</sup> Andrés Alvarado Luzuriaga, entrevistado por el autor, el 15 de julio del 2024.

<sup>31</sup> Francisco Vacas Dávila, entrevistado por el autor, el 23 de noviembre del 2022.

<sup>32</sup> Ecuador MRL, *Acuerdo Ministerial n.º MRL-2013-4 Reglamento Contrato Eventual Discontinuo*, art. 5.

desempeñando durante las contrataciones previas, criterio que iría en la misma línea por lo opinado por el Abg. Alvarado. Además, aclaró que ya ese es el último contrato de temporada que debería firmarse, pues este es indefinido en el sentido que no debe liquidarse al finalizar cada temporada.

Varios ejemplos perfectos de contrataciones por temporadas *discontinuas* pudieran ser las que surgen: cuando se requiere de conductores esporádicamente para transportar mercadería; cuando se necesita de impulsadoras para acudir a ferias o eventos para promocionar productos o servicios; y, cuando un hotel tiene eventos ocasionales en los que va a utilizar a meseros que tiene contratados de reserva que, asimismo, los llamará para atender a los clientes que han contratado dichos eventos con el hotel. De hecho, el contrato eventual que ya sabemos puede ser continuo o discontinuo, se convierte en la tercera contratación anual consecutiva en contrato de temporada según lo reglamentado por el Ministerio del Trabajo,<sup>33</sup> con lo que se ratifica lo antedicho. Un contrato indefinido no puede tener esta característica de discrecionalidad para el llamamiento del trabajador a que venga a prestar sus servicios lícitos y personales, ya que este se caracteriza por tener un horario de trabajo previamente definido en días específicos, mientras que en el de temporada si bien puede el empleador o empresa especificar un horario de trabajo, dependiendo de la naturaleza de las labores, no necesariamente va a tener días fijos. De ahí que, el Ministerio del Trabajo diferencia el hecho que un contrato eventual en la tercera contratación anual consecutiva se convierta en contrato de temporada versus el hecho de que, si el empleador o empresa se excediera en el número de días en que se llame al trabajador a prestar sus servicios dentro del año para el cual se firmó el contrato eventual, siendo el máximo de días posibles ciento ochenta (180) días calendarios, el contrato pase a ser de plazo indefinido, lo que implica que, como sanción, el trabajador ahora pasará a laborar en una jornada laboral de cinco (5) jornadas por semana integral de trabajo, ya sea a tiempo completo o parcial, dependiendo del horario que haya tenido en el contrato eventual originalmente celebrado.

Algo que incorrectamente hacen los empleadores y empresas del país es liquidar el contrato de temporada al finalizar cada temporada. Esto es incorrecto ya que el contrato de temporada es un contrato de duración indefinida: el empleador o empresa se compromete a llamar nuevamente al trabajador para la nueva temporada (tenga esta la periodicidad y duración que sea); y, de no hacerlo, se configurará el despido intempestivo

---

<sup>33</sup> Ibid., art. 5.

conforme lo dispone el artículo 17 del Código del Trabajo. Se firma un único contrato de temporada y simplemente la relación laboral se suspende durante el período de tiempo donde el empleador o empresa no requiere los servicios del trabajador. Esto se entiende que es así porque, de lo contrario, si se acepta que al finalizar cada temporada hay que hacer una liquidación y al iniciar otra hay que volver a hacer un nuevo contrato, el desgaste operativo que implicaría hacer esto por temporadas cortas, como las que pueden darse en casos de conductores, sería demasiado alto.

Es importante aclarar que, si bien el contrato eventual se convierte en contrato de temporada, este último es un contrato diferente del contrato eventual, por lo que no tiene el recargo del treintaicinco por ciento (35 %); lo que implica que, la remuneración del trabajador no será la misma que venía percibiendo con los dos contratos eventuales previamente celebrados antes de la conversión en contrato de temporada ya que esta sí incluía dicho recargo. ¿Habría un problema por haberle bajado la remuneración al trabajador? No, porque esta es una nueva contratación independiente de la anterior y no hay norma que indique que se deba pagar este recargo en un contrato de temporada. También, se debe tener en cuenta que, el contrato de temporada no está sujeto a una duración máxima de días, una gran limitante que tiene el contrato eventual que se celebra por aumento de producción o servicios, sin duda. Además, no es necesario contratar por dos períodos anuales consecutivos a un trabajador con contrato eventual para recién ahí poder firmar con él un contrato de temporada, esto lo podemos hacer desde la primera contratación, pero, ahí la desventaja para el empleador o empresa sería que ya queda obligado a llamarlo para las temporadas subsiguientes sin haber tenido tiempo de ponerlo a prueba a ver si valía la pena comprometerse a largo plazo con el trabajador y más considerando que, el contrato de temporada no admite inclusión de período de prueba, ya que esto está exclusivamente reservado para los contratos de plazo indefinido conforme lo dispone el artículo 15 del Código del Trabajo que indica: “En todo contrato de *plazo indefinido*, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días. [...]”; y, para ciertos contratos que el Ministerio del Trabajo así lo haya autorizado vía acuerdo ministerial como, por ejemplo, el contrato de obra o servicio determinado dentro del giro de negocio o el contrato productivo, entre otros. De pronto, pudiera el empleador o empresa utilizar, en primer lugar, un contrato eventual para poner *a prueba* al trabajador por hasta ciento ochenta (180) días; y, luego de los días que el empleador o empresa considere que ya son suficientes para probar al trabajador, le cambia el contrato a un contrato de temporada. Podría el lector preguntarse,

pero ¿para qué? ¿Por qué no mantener al trabajador simplemente por dos (2) años consecutivos con un contrato eventual y luego sí pasarlo a un contrato de temporada? Pues porque el contrato eventual es un contrato caro por el ya mencionado recargo y también porque puede que lo requiera por más de ciento ochenta (180) días continuos o discontinuos dentro del año por el cual se firma el contrato eventual. Dos grandes desventajas que, seguramente, tendrá como consecuencia que, el empleador o empresa, más temprano que tarde, busque cambiarle el contrato al trabajador, de eventual a de temporada o a algún otro contrato de trabajo que permita dicha discrecionalidad en la contratación presente en los mencionados contratos eventuales y de temporada.

### **2.1.3. Contrato de temporada en el sector bioacuático**

Un contrato cuya utilización no es obligatoria ni siquiera para el propio sector bioacuático al cual está dirigido,<sup>34</sup> pero que tiene la ventaja de que si el trabajador no acude al siguiente llamamiento por reinicio de temporada en un plazo de (3) días,<sup>35</sup> puede el empleador o empresa proceder a terminar el contrato de trabajo porque se entenderá un abandono voluntario de parte del trabajador y este terminaría por el numeral uno del artículo 169 del Código del Trabajo, *por las causas legalmente previstas en el contrato*. Lo antedicho está sustentado en el artículo 5 del acuerdo ministerial No. MDT-2016-55<sup>36</sup> que regula este contrato que dice:

Art. 5. Convocatoria para una nueva temporada. [...] En caso de que el trabajador no atienda a la convocatoria realizada por el empleador en el plazo máximo de tres días, se entenderá que no ha acudido al llamado efectuado y la obligación del empleador de volverlo a llamar nuevamente quedará sin efecto y se liquidará conforme a lo que disponga la Ley.

Por esta particularidad de facilidad para la terminación definitiva del contrato es que convendría su utilización en este sector que se entiende trabaja por temporadas y tiene interrupciones<sup>37</sup> en el trabajo a lo largo del año que obligan al empleador o empresa a suspender al trabajador hasta que se pueda reiniciar nuevamente el trabajo.

---

<sup>34</sup> Ecuador MDT, *Acuerdo Ministerial n.º MDT-2016-55 Normas que Regulan la Relación Especial de Trabajo para el Sector de Procesamiento Bioacuático*, Registro Oficial 698, Suplemento, 24 de febrero de 2016, art. 1.

<sup>35</sup> *Ibíd.*, art. 5.

<sup>36</sup> *Ibíd.*

<sup>37</sup> Estas interrupciones pueden ser, como lo indica el propio acuerdo que regula el contrato en su artículo 1, por: vedas, fenómenos naturales, variabilidad de la captura y eventualidades propias del sector

#### **2.1.4. Contrato ocasional**

Realmente no vale la pena destinarle mucho tiempo a este contrato, ya que su utilidad es sumamente limitada por el escueto número de días que permite contratar al trabajador... apenas treinta (30) días dentro de trescientos sesentaicinco (365) días. En todo caso, las características de este contrato podrían decirse que son muy similares a los de los contratos eventuales por aumento de producción o servicio, solo que jamás se van a convertir en contrato de temporada (sí en contrato de plazo indefinido si se exceden los 30 días). Quizá, la única diferencia a destacar entre ambos contratos además de la obvia (el número de días que permite contratar los servicios del trabajador), sería que el contrato eventual se celebra para que el trabajador desempeñe actividades habituales del empleador o empresa, mientras que, el contrato ocasional es para actividades no vinculadas con la actividad habitual del empleador o empresa, diferencia que está claramente especificada en el artículo 17 del Código del Trabajo. Por lo que, si fuera para una actividad no habitual, el contrato a utilizar debería ser el ocasional y no el eventual. El problema radica en que, no se define en ningún lado a qué se refiere el legislador con *actividades habituales del empleador* como para saber por descarte qué son las actividades no vinculadas con la *actividad habitual del empleador*. Podría ser dos (2) cosas: 1. Que las actividades habituales tengan que ver con la actividad económica principal detallada en el RUC del empleador o empresa que, mayormente, serían cargos operativos; o, 2. Que simplemente se refiera a los cargos que existen en el organigrama del empleador o empresa al momento de la contratación. Yo me inclino a pensar que, el legislador quiso referirse a la primera alternativa propuesta.

#### **2.1.5. Contrato agropecuario, agroindustrial y ganadero**

Se asemeja mucho a un contrato eventual, pero no es tan caro como este al no incluir el recargo del treintaicinco (35 %) por ciento. Se convierte también en un contrato de temporada a la tercera renovación y puede emplearse también para contratar al trabajador por hasta ciento ochenta (180) días continuos o discontinuos dentro de hasta un año, el cual empieza a contar desde la firma del contrato. Permite el establecimiento de una jornada completa, parcial o mixta y, para calcular las ciento ochenta (180) jornadas, se sumarán las horas de cada jornada por lo que, por ejemplo, si se establece una jornada parcial de cuatro (4) horas diarias, se podrá convocar al trabajador un total de trescientas sesenta (360) jornadas. Otra ventaja es que permite distribuir las jornadas

laborales en hasta seis<sup>38</sup> días a la semana si necesidad de obtener autorización el Ministerio del Trabajo para horarios especiales del trabajo; y, además, permite cambios de horarios por decisión unilateral del empleador o empresa, sin firma de adenda, bastando solo que se comunique al trabajador con cuarentaiocho (48) horas de anticipación, pero esto este cambio discrecional del horario del trabajo no puede durar más de treinta (30) días salvo aceptación del trabajador.<sup>39</sup> Pareciera ser un contrato ideal entonces para este tipo de sectores; sin embargo, tiene igual ciertas características que hacen que se quede por detrás de un contrato de temporada. Por ejemplo, para colocarle funciones de confianza<sup>40</sup> a los representantes del empleador como lo son en estos sectores quienes desempeñen los cargos de: administrador de campo, mayordomo o capataces, estos deben ganar no menos de dos salarios básicos sectoriales del cargo que desempeñen; y, para colocarles funciones de confianza a los trabajadores que se desempeñen como agentes de comercio, se exige que deben ganar no menos de tres salarios básicos unificados, pero no sectoriales, sino del trabajador en general, aunque realmente no es que haya mucha diferencia. Por último, se estableció la posibilidad de pagar la bonificación por desahucio de forma mensualizada, lo cual hace que se encarezca, pero no al punto de lo cuesta, en cambio, contratar con un contrato eventual.

### **2.1.6. Contrato especial emergente**

A criterio del autor, desde la posición del empleador o empresa, este es el mejor de los contratos para contratación a tiempo completo disponible hasta la fecha en que se está elaborando el presente trabajo. Su ámbito de aplicación es tan amplio<sup>41</sup> que, prácticamente, podría decirse que puede ser usado por todo empleador o empresa exceptuando a empleadores de servicio doméstico pues no se adecúa las necesidades de contratación de estos con el ámbito de aplicación de este contrato. Si bien no tiene período de prueba, no lo necesita, por cuanto durante todo el tiempo de duración del contrato que puede ser de hasta un año y renovable por el mismo período, es decir, que pudiera celebrarse por un total de dos (2) años, cualquiera de las partes puede terminarlo

---

<sup>38</sup> Ecuador MDT, *Acuerdo Ministerial n.º MDT-2017-29 Reglamento que Regula las Relaciones de Trabajo Especial en el Sector Agropecuario, Ganadero y Agroindustrial*, art. 6.

<sup>39</sup> *Ibid.*, art. 7.

<sup>40</sup> *Ibid.*, art. 9.

<sup>41</sup> Según el artículo 19 de la Ley de Apoyo Humanitario, puede utilizarse para la sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos en situaciones emergentes o para nuevas inversiones o líneas de negocio, productos o servicios, ampliaciones o extensiones del negocio, modificación del giro del negocio, incremento en la oferta de bienes y servicios por parte de personas naturales o jurídicas, nuevas o existentes o en el caso de necesidades de mayor demanda de producción o servicios en las actividades del empleador.

unilateralmente sin que ninguna deba a la otra nada por concepto de indemnización.<sup>42</sup> Por esto es que, prácticamente, podría decirse que tiene un período de prueba *tácito* de hasta dos (2) años ya que si bien no es propiamente un período de prueba, el hecho de que se lo pueda terminar unilateralmente por cualquiera de las partes sin indemnización alguna viene siendo un símil de este. Vencido el plazo de renovación, ya se convierte en un contrato de plazo indefinido si se continúa la relación laboral.

Sin embargo, su uso no ha estado libre de controversias, sobre todo, por la terminación unilateral por parte del empleador o empresa antes del plazo, las cuales han terminado en demandas laborales. Consultamos también al respecto con Abg. Alvarado, quien supo aclarar lo siguiente, como recomendación para los empleadores y empresas para evitar inconvenientes con la terminación unilateral del contrato especial emergente:

Si bien los motivos por los cuales el legislador permite utilizar este contrato son muy variados es importante que, se pueda justificar fehacientemente ante la autoridad judicial competente que, la contratación del trabajador se dio enmarcado en alguno de esos motivos, el cual debe estar también expresamente especificado en el contrato para cumplir con el requisito establecido en el artículo 15 del Reglamento a la Ley Humanitaria. La omisión de este requisito o el no poder demostrar que el uso está enmarcado en una de las causales autorizadas por la Ley, podrían tener como consecuencia que se considere al contrato como indefinido y se condene al empleador o empresa a tener que pagar la indemnización por despido al reclamante.

### **2.1.7. Contrato de emprendimiento, contrato productivo, contrato para jóvenes, contrato para jóvenes en formación, contrato turístico / contrato cultural / contrato creativo**

Estos contratos cabe agruparlos en uno solo a efectos de la explicación de su relación con la contratación por días pues están muy estrechamente relacionados entre sí, incluso, fueron creados vía acuerdos ministeriales emitidos de forma consecutiva.<sup>43</sup> Estos contratos permiten, según los acuerdos ministeriales que los regulan, la contratación de forma continua o discontinua,<sup>44</sup> con excepción del contrato de emprendimiento que solo indica que la contratación puede ser a jornada ordinaria o parcial.<sup>45</sup> De lo anterior, podría entenderse entonces que, todos permiten la contratación por días, pero que, el contrato de emprendimiento, solo permite la contratación por días fijos en cada semana integral de

<sup>42</sup> Ecuador, *Ley de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19*, Registro Oficial 229, Suplemento, 22 de junio de 2020, art. 19.

<sup>43</sup> Acuerdos Ministeriales No. MDT-2020-220, 221, 222, 223

<sup>44</sup> Artículo 3 de los acuerdos ministeriales que los regulan, citados arriba

<sup>45</sup> Ministerio del Trabajo, *Directrices que Regulan el Contrato de Emprendimiento*, Registro oficial 345, 8 de diciembre de 2020, art. 3.

trabajo y no por días discontinuos discrecionales como adicionalmente permiten los demás.

No estimo relevante hablar en esta parte del trabajo del ámbito de aplicación de cada uno de estos contratos pues el nombre del contrato lo explica por sí mismo, aunque sí los explicaremos más en detalle en la segunda parte del trabajo. Vale la pena aclarar que, en un par de ellos, hay ciertos requisitos indispensables que deben cumplir ya sea los empleadores o empresas; o, los trabajadores a contratar, y son los siguientes:

En el *contrato de emprendimiento*, el empleador o empresa debe estar registrado en el Registro Nacional de Emprendimiento; y, podrá utilizar este contrato mientras esté vigente dicho registro.

El *contrato de jóvenes en formación*, el cual no debe confundirse con el contrato para jóvenes que en realidad no agrega ningún valor frente al contrato productivo, es para la contratación de jóvenes de hasta veintiséis (26) años de edad que estén, al momento de la contratación, estudiando un curso, capacitación o programa académico cuya duración sea de al menos, el cincuenta por ciento (50 %) del plazo de duración del contrato, que no podrá ser mayor a un (1) año. Tiene la gran ventaja de autorizar a los empleadores y empresas a pagar al joven un sueldo equivalente a un tercio del salario básico unificado del trabajador en general, multiplicado por dos coma cinco (2,5). La renovación de estos contratos será de hasta por un año adicional al plazo originalmente pactado. Dicha renovación optativa, el empleador o empresa la podrá hacer si, hasta la fecha en que vaya a realizarse la renovación, el trabajador no ha cumplido aún los veintiséis (26) años de edad. El contrato se convertirá en contrato de plazo indefinido si era para contratación continua a tiempo completo o para contratación en jornada parcial permanente de días fijos en cada semana integral de trabajo inferior a cinco (5) jornadas laborables; sin embargo, si el contrato era para contrataciones discontinuas, el contrato se convertiría en contrato de temporada, no de plazo indefinido. Esto si bien no lo aclara el acuerdo ministerial, no existe tal cosa como contrato de plazo indefinido discontinuo, ya que este sería propiamente, un contrato de temporada, pues hay una diferencia bien marcada entre ambos: la discrecionalidad en los días de contratación que permite el segundo, versus la rigidez de horarios que tiene el primero. Esta transformación del contrato original a contrato de plazo indefinido o a contrato de temporada según el tipo de jornada de trabajo que haya tenido el trabajador en el contrato original, aplica para todos los contratos agrupados bajo este título; y, para el contrato que, a continuación de este, se explicará. Ocurre la transformación del contrato en contrato de plazo indefinido o contrato de

temporada, ya no podrá seguirse pagando el sueldo reducido independientemente de que el joven trabajador continúe cursando sus estudios, sino que se le deberá pagar ya, al menos, el sueldo básico o básico sectorial según corresponda por el tipo de empleador o empresa. Se entendería que la intención del Ministerio del Trabajo al expedir un contrato con este beneficio económico para el empleador o empresa es evitar la discriminación de jóvenes estudiantes que buscan trabajo y su marginación del mercado laboral por el hecho de estarse formando profesionalmente. Se buscaría entonces promover que, en los anuncios de empleo los empleadores y empresas en lugar de colocar como requisito excluyente la frase de *no estudiantes*, empiecen a reemplazarlo más bien por el requisito de *solo estudiantes*. Algo muy positivo considerando lo difícil que suele ser para los jóvenes y más los estudiantes, acceder a un primer empleo.

En todos estos contratos está incorporada la autorización de horario especial de trabajo para que el empleador o empresa pueda hacer laborar en jornada prolongada de trabajo de hasta doce (12) horas diarias a los trabajadores que contrate con estas alternativas contractuales, pero, respetando el máximo de las cuarenta (40) horas semanales. También tienen incorporada la autorización de horario especial de trabajo para que el empleador o empresa pueda distribuir la jornada de trabajo en hasta seis (6) jornadas de trabajo; y, para que pueda hacer trabajar en jornadas continuas de trabajo de hasta (20) días. Al decir que tiene incorporada la autorización de horario especial de trabajo quiere decir que no hará falta hacer el procedimiento regular para aprobación de horarios especiales de trabajo como lo son normalmente este tipo de jornadas ya descritas,<sup>46</sup> por lo que por lo que ahorra tiempo al empleador o empresa en trámites administrativos.

### **2.1.8. Contrato de trabajo especial para la educación superior particular**

Este contrato creado por el Ministerio del Trabajo en el año 2020<sup>47</sup> para regular las contrataciones de personal académico de instituciones de Educación Superior particulares es similar a los agrupados en el apartado anterior en cuanto a lo que permite, por lo que mantiene muchas de las particularidades de dichos contratos. La mayor

---

<sup>46</sup> Ecuador MDT, *Acuerdo Ministerial n.º MDT-2018-219 Normas que Regulan la Aplicación y Procedimiento de Autorización de Horarios Especiales*, Registro Oficial 377, 28 de noviembre de 2018, art. 2.

<sup>47</sup> Ecuador MDT, *Acuerdo Ministerial n.º MDT-2020-286 Régimen Especial de Trabajo para el Personal Académico de las Instituciones de Educación Superior Particulares*, Registro Oficial 383, 2 de febrero de 2021.

diferencia se da, aparte de la obvia (el ámbito de aplicación circunscrito a las instituciones de educación superior particulares), en las veces en que puede ser renovado: para personal académico no titular, puede ser renovado cuantas veces la institución de educación superior particular lo estime necesario, mientras que, para personal académico titular, podrá renovarse varias ocasiones hasta que, se complete en total, dos (2) años de tiempo de trabajo.

### **2.1.9. Contrato de obra o servicio determinado dentro del giro del negocio**

Este contrato fue creado por la que se denominó Ley de Justicia Laboral,<sup>48</sup> que modificó el Código del Trabajo, insertando en este cuerpo legal el artículo 16.1 donde se habla de manera general sobre el contrato. Adicionalmente, está regulado más en detalle por un acuerdo ministerial, el cual ha tenido varias versiones siendo el último vigente el MDT-2020-136<sup>49</sup> donde prácticamente se amplió su facultad de ser utilizado por todos los empleadores y empresas siempre que sea para la contratación de personal relacionado con el proceso productivo de la empresa; y, además, lo podrán utilizar:

- Empleadores (incluyendo contratistas y subcontratistas) que deban ejecutar obras o prestar servicios en proyectos con el estado.

- Empleadores que deban contratar personal para llevar a cabo programas y proyectos relacionados con la prestación de servicios a grupos de atención prioritaria, vulnerable o en situación de riesgo.

- Empleadores o empresas que se dediquen a la prestación de servicios complementarios de seguridad, alimentación, mensajería y limpieza, para la contratación de personal operativo relacionado al proceso productivo de la empresa que preste servicios a sus clientes (empleadores o empresas usuarias de servicios complementarios).

En todos los casos, la relación laboral y el propio contrato está atado a un proyecto temporal el cual, cuando termine, termina la relación laboral; sin embargo, en el caso de los empleadores y empresas de servicios complementarios que tengan a trabajadores operativos relacionados al proceso productivo de la empresa contratados con este contrato, la relación laboral está atada a lo que dure el contrato con el cliente.

---

<sup>48</sup> Ecuador, *Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*, Registro Oficial 483, Suplemento, 20 de abril de 2015.

<sup>49</sup> Ecuador MDT, *Acuerdo Ministerial n.º MDT-2020-136 Directrices que Regulan el Contrato por Obra o Servicio Determinado Dentro del Giro del Negocio*, Registro Oficial 288, 14 de septiembre de 2020.

## **2.2. La jornada parcial permanente y la contratación por días**

La contratación a tiempo parcial puede ser: 1. A jornada parcial permanente; o, 2. Contratación por días.

La jornada parcial permanente, puede ser, a su vez, de dos (2) tipos:

- N número de horas diarias de trabajo en cada día de una semana integral de trabajo, por ejemplo, para que se labore de lunes a viernes, de 9:00 a 13:00.

- N número de horas semanales de trabajo, en cada semana integral de trabajo, por ejemplo, que un trabajador labore veinticuatro (24) horas semanales de trabajo. Este tipo de jornada parcial permanente permite que, cada día de trabajo, el empleador o empresa si lo deseara (o permitiere, en casos particulares de contratación de estudiantes con dificultades para conciliar el horario laboral con el horario de clases), asigne un horario diferente. Continuando con el ejemplo de las veinticuatro (24) horas semanales, estas podrían distribuirse, así:

Lunes: 5 horas

Martes: 6 horas

Miércoles: 8 horas

Jueves: libre

Viernes: 5 horas

Por otro lado, la contratación por días puede ser de dos (2) tipos:

- Días fijos en cada semana integral de trabajo, inferior a cinco (5) jornadas de trabajo que labora el trabajador a tiempo completo, por ejemplo, se podría contratar un guardián residente para que cuide una obra de construcción los sábados y domingos y así, el otro guardián residente que labora de lunes a viernes puede descansar en sus días de descanso semanal remunerado y la obra no queda desatendida sin nadie que la cuide.

- Días discontinuos, a discreción del empleador o empresa.

Y ambos tipos de contratación por días podrían combinarse con una jornada parcial permanente; por ejemplo, podría contratarse a una trabajadora remunerada del hogar para que venga a laborar todas las semanas, los martes y sábados, de 14:00 a 18:00.

## **2.3. Los beneficios de ley y de la seguridad social asociados a la contratación por días**

De todos los beneficios de ley, vamos en la segunda parte del trabajo a dar ejemplos de su correcto cálculo. En este apartado, lo que haremos es explicar la parte teórica a manera de introducción de los cálculos respectivos.

### 2.3.1. Período de prueba

El período de prueba, si bien no es un beneficio de ley, es importante hablar sobre este por cuanto hay un vacío legal sobre cómo debería computarse en caso de trabajadores contratados por días fijos en cada semana integral de trabajo o por días discontinuos. En el caso de jornada completa, está perfectamente claro que el máximo de plazo de prueba es noventa (90) días; y, al hablar se plazo, se entiende que son días calendario, es decir, sin excluir los días de descanso semanal remunerado ni feriados, pero ¿realmente sería lo correcto aplicar este mismo método de duración del período de prueba para trabajadores contratados por días fijos en cada semana integral de trabajo o por días discontinuos, a discreción del empleador o empresa? Supongamos que un empleador de servicio doméstico contrata a una trabajadora remunerada del hogar para que venga a laborar solo los sábados. Tenemos la novedad que, para el caso de trabajadoras remuneradas del hogar, el período de prueba es de apenas quince (15) días.<sup>50</sup> Si solo viene los sábados, entonces quiere decir que, en dos (2) sábados o lo que es igual dos (2) días de trabajo, habrá finalizado el período de prueba. Un verdadero problema sin duda alguna. No podría decirse que, en estos casos, los quince (15) días deberían ser días efectivos de trabajo, porque cuando son días a plazo no es así, entonces, en estos casos, tampoco tendría motivo de que sea así. A criterio del autor, para determinar el máximo de días efectivos de trabajo que deben considerarse en un período de prueba de trabajadores contratados por días, debería excluirse de los días a plazo que establece el Código del Trabajo y acuerdos ministeriales en el caso de ciertos contratos,<sup>51</sup> los días de descanso semanal remunerado que están incluidos. Para ello, al plazo habría que dividirlo para uno coma treintaiséis, treintaiséis, treintaiséis, treintaiséis, treintaiséis (1,3636363636), por lo que, el período de prueba, si es de noventa (90) días, sería de máximo sesentaiséis (66) días efectivos de trabajo; y, en caso del ejemplo que dimos de la trabajadora remunerada del hogar que solo viene a trabajar sábados, el período de prueba debería ser de once (11) días efectivos de trabajo. En todo caso, esto es tan solo el criterio del autor y su aplicación no deja de ser peligrosa y problemática desde el punto de vista legal por no estar

---

<sup>50</sup> Ecuador, *Código del Trabajo*, art. 15.

<sup>51</sup> El Ministerio del Trabajo, mediante acuerdo ministerial, ha normado o creado ciertos contratos y les ha conferido la particularidad de poder tener un período de prueba. Si nos regimos solo por el Código del Trabajo, únicamente el contrato de plazo indefinido puede tener período de prueba según el artículo 15 de este cuerpo legal, pero, por lo ya mencionado hay más contratos a los que se les puede incorporar un período de prueba.

especificada en el Código del Trabajo o algún acuerdo ministerial esta forma de computar el período de prueba para el caso especial de la contratación por días. Su aplicación de esta forma se deja a discreción de quien lea este trabajo y queda como oportunidad de mejora para el legislador o para el ministerio rector del trabajo, cerrar en una eventual reforma laboral o regulación vía acuerdo ministerial según quien haga la reforma o norma,<sup>52</sup> este vacío legal, ya que simplemente no es factible computar un plazo en días calendarios para la contratación por días y menos si es para días discontinuos a discreción del empleador o empresa, por lo insuficiente que resultaría el período de prueba en términos de días efectivos de trabajo.

### **2.3.2. Horas extras y recargos**

Para el caso de trabajadores contratados por días discontinuos, a discreción del empleador o empresa, el valor hora se calculará sobre el sueldo base referencial de treinta (30) días que, en caso de los contratos eventuales u ocasionales deberá incluir el recargo del treintaicinco por ciento (35 %) que ya se explicó con anterioridad, dividido para la jornada mensual de tiempo completo que, sería de doscientos (240) horas; por otro lado, para el caso de trabajadores contratados por días fijos en cada semana integral de trabajo, inferior a cinco (5) jornadas laborables, se debe determinar la jornada mensual que el trabajador está laborando en el mes y el sueldo total que este va a ganar, ambos componentes necesarios para el cálculo deben incluir el proporcional del descanso semanal remunerado a fin de que sean equivalentes y poder calcular el valor de cada hora de trabajo con base a su jornada mensual real. La jornada mensual no va a ser necesariamente exacta, por cuanto es preciso fijar un estándar; por ejemplo, si el trabajador labora cuatro (4) días a la semana, entonces al mes habría que establecer que labora dieciséis (16) días; y, con base a este estándar, hacer los cálculos que se enseñará en la segunda parte del trabajo. Esto de manejar un estándar no es nuevo. Sin ir muy lejos podríamos mencionar el ejemplo más comúnmente conocido por todas las personas que manejan nómina en el país y es que, las remuneraciones, beneficios de ley y aportación a la seguridad social se pagan bajo el supuesto de que cada mes tiene treinta (30) días; otro ejemplo de un estándar ya definido es el de la jornada mensual completa, el cual se establece en doscientos cuarenta (240) horas mensuales; y, como último ejemplo sobre estándares (aunque podría seguir citando más, pero para aclarar el punto considero que

---

<sup>52</sup> Si la reforma la hace el legislador, sería mediante reforma al Código del Trabajo, si la hace el Ministerio del Trabajo, sería mediante la expedición de un acuerdo ministerial.

son suficientes ejemplos), tenemos que el proporcional del descanso semanal remunerado para los trabajadores a tiempo parcial, se paga con base a que cada mes tiene veintidós (22) días laborables. Para efectos de cálculos es necesario manejar estándares, porque de lo contrario, cada empleador o empresa manejaría su propia forma de hacer los cálculos y esto sería bastante contraproducente al momento de determinar si se pagó o no lo que se debía pagar a un trabajador.

### **2.3.3. Indemnización por despido**

Para el caso de contratación por días fijos en cada semana integral de trabajo, inferior a cinco (5) jornadas laborables, la indemnización por despido es sencilla de calcular y no supone mayor inconveniente. Se toma como remuneración base para calcular la indemnización por despido la remuneración pagada al trabajador el último mes de labor y se la multiplica según los años de servicio o fracción, conforme las reglas<sup>53</sup> del artículo 188 del Código del Trabajo, tal como se lo haría con cualquier trabajador a tiempo completo o contratado a jornada parcial permanente.

En cambio, para los trabajadores contratados por días discontinuos, tenemos un inconveniente similar al del período de prueba: hay un vacío legal. El porqué se afirma esto es debido a que sería muy fácil para un empleador o empresa manipular el monto de indemnización que debe pagar, por ejemplo, si tenemos un trabajador que se pretende despedir, podría hacérselo trabajar el último mes un solo día, y entonces, la remuneración base para calcular la indemnización por despido sería de un día multiplicado por los años de servicio. Digamos que fuera un trabajador con contrato de temporada con siete (7) años de servicio, recibiría siete (7) días de sueldo como indemnización. De la misma manera, como se pudo manipular para que la última remuneración fuera de un (1) día, podría el mes anterior no llamarse al trabajador ni un solo día por lo que entonces, la última remuneración sería cero (0); y, consecuentemente, el valor a recibir como indemnización por siete (7) años de servicio bajo contrato de temporada sería de cero (0). Considero que el lector entenderá fácilmente que esto sería un absurdo o cuando menos, injusto. Desde ese punto de vista, a criterio del autor, la indemnización por despido para los trabajadores contratados por días discontinuos debe ser considerando el sueldo base

---

<sup>53</sup> De uno a tres años de servicio, tres remuneraciones; a partir del tercer año, una remuneración por cada año de servicio hasta un máximo de veinticinco remuneraciones (salvo beneficios de contratos colectivos). La fracción de año se considera año completo.

referencial de treinta (30) días por cuanto el artículo 188 del Código del Trabajo habla de un (1) mes de remuneración y el mes tiene treinta (30) días.

#### **2.3.4. Decimotercera remuneración**

La decimotercera remuneración o bono navideño no supone ninguna novedad a efectos de su cálculo y pago de los trabajadores contratados por días dado que no existe diferencia alguna respecto del cálculo y pago para los trabajadores a tiempo completo. Solo de pronto es relevante indicar que, para los contratos del sector agropecuario, agroindustrial y ganadero continuo o discontinuo; y, contratos eventuales, el pago es siempre mensualizado.<sup>54</sup>

#### **2.3.5. Decimacuarta remuneración**

La decimacuarta remuneración de los trabajadores contratados por días debe considerar un incremento por el proporcional del descanso semanal remunerado por semana integral, esto, por cuanto ningún trabajador a tiempo completo labora realmente treinta (30) días, máximo laboran veintidós (22) días al mes; sin embargo, reciben el pago por treinta (30) días por cuánto se les considera los días de descanso semanal remunerado. Entonces, si se paga la decimacuarta remuneración a los trabajadores a tiempo completo considerando los días de descanso semanal remunerado, no tiene por qué ser diferente para el caso de trabajadores contratados por días y así lo ha considerado también el Ministerio del Trabajo.<sup>55</sup> El cálculo de este incremento es igual al que se haría para un trabajador a tiempo completo, pero, al resultado se lo multiplica por treinta dividido para veintidós ( $30 / 22$ ) si cada día laborado es de ocho (8) horas, caso contrario, adicionalmente, este resultado debe multiplicarse por un coeficiente que se obtendrá de dividir las horas que labora cada día el trabajador para ocho (8) horas de la jornada completa. Podemos rápidamente ver que el cálculo es el correcto si, por ejemplo, se hace el ejercicio con veintidós (22) días que es el estándar que usó el Ministerio del Trabajo para obtener que el factor de incremento es uno coma treintaiséis (1,36).<sup>56</sup> Al calcular el valor de un día de décimo cuarto sueldo y multiplicarlo por veintidós (22) días y este resultado a su vez multiplicarlo por treinta dividido para veintidós ( $30 / 22$ ), llegamos al

---

<sup>54</sup> Ecuador MDT, *Acuerdo Ministerial n.º MDT-2017-29 Reglamento que Regula las Relaciones de Trabajo Especial en el Sector Agropecuario, Ganadero y Agroindustrial*, art. 4, lit. e.

<sup>55</sup> *Ibíd.*, art. 4, lit. f.

<sup>56</sup> *Ibíd.*, art. 4, lit. b.

valor del décimo cuarto sueldo que recibiría un trabajador a tiempo completo. Para convencer al lector de que este cálculo debe hacerse no solo porque lo manda el Ministerio del Trabajo, sino porque es justo, le invito a imaginarse la siguiente situación: tenemos dos (2) trabajadores: uno, labora a tiempo completo; y, el otro, labora por días eventuales discontinuos. Resulta que, por temas de producción, al trabajador que labora por días eventuales discontinuos se lo ha llamado a que labore los veintidós (22) días laborables que en promedio tiene un mes de trabajo. Si no se hace el incremento por el descanso semanal remunerado de la semana integral, al calcular en el rol del trabajador contratado por días eventuales discontinuos, el valor que se le debe pagar en el mes por decimacuarta remuneración mensualizada, este trabajador recibiría, usando como base un SBU de \$460 (cuatrocientos sesenta dólares) que está vigente a la fecha de elaboración del presente trabajo, el valor de \$28,11 (veintiocho dólares con 11/100); mientras que, el trabajador a tiempo completo, habiendo laborado exactamente los mismos veintidós (22) días recibiría \$38,33 (treintaiocho dólares con 33/100). No es complicado entender entonces, el porqué calcular el incremento de los días de descanso semanal remunerado por semana integral en la decimacuarta remuneración a pagar al trabajador contratado por días es más que justo. Su pago, al igual que la decimotercera remuneración es siempre mensualizado para los contratos del sector agropecuario, agroindustrial y ganadero continuo o discontinuo; y, contratos eventuales.<sup>57</sup>

### 2.3.6. Fondo de reserva

El fondo de reserva, si bien consta en el Código del Trabajo<sup>58</sup> como un beneficio de los trabajadores, su recaudación y forma de cálculo es más bien regulado por la Ley de Seguridad Social.<sup>59</sup> El problema es que, el IESS en cuanto al fondo de reserva, se contradice a sí mismo. Esto lo afirmo porque en el Instructivo al Reglamento de Afiliación, Recaudación y Control Contributivo,<sup>60</sup> en su artículo 13, indica lo siguiente:

*Art. 13. Cálculo del fondo de reserva para los trabajadores contratados por días.* Para este grupo de trabajadores, los fondos de reserva se calcularán sobre la remuneración que efectivamente perciban. Para el establecimiento de este derecho, se sumarán los días laborados hasta que cumpla el tiempo de espera necesario para generarlo; similar

---

<sup>57</sup> *Ibíd.*, art. 4, lit. e.

<sup>58</sup> Ecuador, *Código del Trabajo*, art. 196.

<sup>59</sup> Ecuador, *Ley de Seguridad Social*, Registro Oficial 465, Suplemento, 30 de noviembre de 2001, art. 280.

<sup>60</sup> Ecuador IESS, *Resolución Dir.Gral. IESS n.º 672 Instructivo al Reglamento de Afiliación, Recaudación y Control Contributivo*, Registro Oficial 595, Suplemento, 21 de mayo de 2009.

procedimiento se observará para la concesión de las demás prestaciones o servicios que otorga el IESS.

Como podemos leer, se supone que el aplicativo del IESS debería ir sumando los días laborados hasta completar trescientos sesentaicinco (365) días, pero así no es como el sistema de empleadores del IESS está calculando la calificación al derecho al fondo de reserva sino que, simplemente, suma el tiempo de aportación hasta completar un año, sin considerar los días trabajados en ese período de tiempo. Por ejemplo, si el trabajador contratado por días durante dos (2) meses laboró: el primer mes, cinco (5) días; y, el segundo mes laboró trece (13) días, en lugar de considerar que el trabajador ha laborado dieciocho (18) días, para el sistema de empleadores del IESS el trabajador habrá laborado sesenta (60) días a efectos de computar el tiempo necesario para calificar el derecho al fondo de reserva. El problema radica en que el IESS ha puesto a disposición de los empleadores y empresas del país solo una relación de trabajo para afiliar tanto a los trabajadores de jornada parcial permanente como para afiliar a los trabajadores contratados por días; y es la relación de trabajo *16 - Ctto Tiempo y/o Jornada Parcial*, lo cual es, a criterio del autor, un error que el IESS debería corregir en su aplicativo informático porque, para el caso de trabajadores afiliados en jornada parcial permanente, sí es correcto que luego del año ganen su fondo de reserva, porque han trabajado en la vida real trescientos sesentaicinco (365) días, solo que menos horas cada día, pero eso realmente no interesa; en cambio, los trabajadores contratados por días, no han trabajado en la vida real trescientos sesentaicinco (365) días al cabo del año de estar afiliados a la seguridad social, por lo tanto, para los segundos, si nos guiamos por lo que dice el IESS en su instructivo, no deberían tener derecho al fondo de reserva mientras no cumplan trescientos sesentaicinco (365) días de aportación efectiva al IESS, pero al utilizar la misma relación de trabajo que para trabajadores afiliados a jornada parcial permanente, el sistema de empleadores del IESS no tiene cómo distinguir si se trata de un trabajador con jornada parcial permanente o de un trabajador contratado por días (continuos o discontinuos). En todo caso, mientras no cree el IESS una relación de trabajo que sea exclusivamente para utilizar en la afiliación a la seguridad social de trabajadores contratados por días, la recomendación del autor es que se pague el fondo de reserva luego del año de estar afiliado el trabajador, sin importar los días efectivamente aportados a la seguridad social, tal como lo hace el aplicativo informático del IESS porque ponerse a descontar por rol el fondo de reserva que el propio sistema del IESS está calificando y

generando la planilla, por cuanto no tiene realmente el derecho aún al fondo de reserva, es complicado, porque seguramente el trabajador reclamará y exigirá respuesta del porqué se le está descontando por rol su fondo de reserva si el propio IESS está calificándole el derecho a este; y, desde esa óptica, sería muy difícil justificar que se está descontando el mismo porque el propio IESS incumple su instructivo. Si bien este instructivo podría decirse que está tácitamente derogado por cuanto decía cómo se debe aplicar el Reglamento de Afiliación, Recaudación y Control Contributivo expedido mediante resolución del Consejo Directivo del IESS 221 del 13 de octubre del 2008, reglamento que está derogado por existir una nueva versión,<sup>61</sup> la realidad es que jamás el aplicativo informático del IESS funcionó de la forma como decía este instructivo respecto de la calificación del derecho al fondo de reserva. Suelo decir en mis seminarios sobre seguridad social, derecho laboral y nómina que el IESS incumple sus propias resoluciones y reglamentos y esta es una prueba fehaciente de ello, aunque seguramente el problema se originó por una falta de comunicación entre la dirección general del IESS que expidió el instructivo que aquí se menciona y los encargados de los desarrollos informáticos del IESS.

De lo ya expuesto se aclara que, si bien las remuneraciones, beneficios y aportaciones se pagan con base a treinta (30) días por mes y trescientos sesenta (360) días, el derecho a empezar a ganar el fondo de reserva se genera luego de cumplir el año con dos excepciones que lo ganan desde el primer día y que son los trabajadores de la construcción<sup>62</sup> y el personal operativo de las empresas de servicios complementarios.<sup>63</sup> De ahí que, se habla de trescientos sesentaicinco (365) días y no de trescientos sesenta (360) días, ya que si fuera lo segundo, si un trabajador ingresa, por ejemplo, el 1 de julio del 2024, tendría derecho a ganar su fondo de reserva a partir del 26 de junio del 2025, fecha en la que se habrían cumplido los trescientos sesenta (360) días, cuando realmente el fondo de reserva proporcional del período de cálculo, la plataforma informática del IESS lo empieza a computar a partir del día siguiente en que se cumple el año de aniversario de estar afiliado a la seguridad social, es decir, continuando con este ejemplo, la plataforma informática del IESS calculará el fondo de reserva proporcional en este primer mes de aniversario, del 2 al 30 de julio del 2025, no consideraría el sistema el día

---

<sup>61</sup> Ecuador IESS, *Resolución C.D. IESS n.º 625 Reglamento de Aseguramiento, Recaudación y Gestión de Cartera IESS*.

<sup>62</sup> Ecuador, *Ley de Seguridad Social*, art. 149.

<sup>63</sup> Ecuador, *Reglamento para la Aplicación del Mandato Constituyente 8*, Registro Oficial 353, Suplemento, 5 de junio de 2008, art. 14.

31 de julio porque para el pago de remuneraciones, aportaciones y beneficios, sí se considera solo treinta (30) días por mes, y esto lo hace también la plataforma informática del IESS.

Importante mencionar el error de fondo que existe en el acuerdo que regula los contratos para el sector agropecuario, agroindustrial y ganadero:<sup>64</sup> según este acuerdo, el fondo de reserva grava IESS, lo cual sabemos perfectamente que no es así, por cuanto el mismo se calcula con base a la materia gravada del mes, por lo tanto, es imposible que grave IESS porque, de lo contrario, se entraría en un bucle donde el valor pagado de fondo de reserva no va a coincidir jamás con el valor aportado a la seguridad social. El error entendería que se dio debido a que, para esta última versión del acuerdo ministerial que norma los contratos para los mencionados sectores, se utilizó una versión anterior<sup>65</sup> en el cual, en los componentes del rol que están también detallados en la actual versión, en el artículo 4, había un recargo legal del ocho coma treintaitrés por ciento (8,33 %) en la remuneración a pagar al trabajador, similar al recargo del treintaicinco por ciento (35 %) de los contratos eventuales y ocasionales, recargo que sí grava IESS; y, en esta última versión, olvidaron reubicar este componente que, ahora ya no es un recargo como tal sino el fondo de reserva; y, lo incluyeron como componente del literal d, el cual, según se especifica en el artículo 11 del mismo acuerdo, debe gravar IESS.

### **2.3.7. Días de vacaciones por antigüedad**

Este es un tema complejo sin duda, pero, hace falta tomar una postura al respecto ante la falta de definición exacta y precisa del legislador o del ente rector del trabajo, aunque de este último podría decirse que hay una postura, aunque no del todo clara. El Ministerio del Trabajo, en el acuerdo ministerial sobre los contratos a jornada parcial permanente, indica lo siguiente en su artículo 7 sobre las vacaciones:

*Art. 7. De las vacaciones.* El trabajador que cumple su labor en una modalidad de trabajo de jornada parcial permanente tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones

---

<sup>64</sup> Ecuador MDT, *Acuerdo Ministerial n.º MDT-2017-29 Reglamento que Regula las Relaciones de Trabajo Especial en el Sector Agropecuario, Ganadero y Agroindustrial.*

<sup>65</sup> El acuerdo fue realizado basándose en el acuerdo MDT-2015-0233 del 24 de febrero del 2016, publicado en el Registro Oficial 698, mismo que fue derogado por la versión que se mantiene hasta ahora vigente.

por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes.<sup>66</sup>

Como podemos ver, se siguen las mismas reglas de las vacaciones de un trabajador contratado a tiempo completo; y este acuerdo norma también la contratación por días, por cuanto en su artículo 6 indica lo siguiente: “*Art. 6. Jornada de trabajo.* El número de jornadas de trabajo pueden ser inferiores a cinco (5) días a la semana y a su vez cada una de ellas pueden tener una duración inferior a las ocho (8) horas diarias o en su defecto el empleador podrá solicitar al Ministerio del Trabajo la aprobación de horarios especiales de trabajo”.

Ahora bien, al hablar de años, ¿debería considerarse simplemente tiempo transcurrido desde el inicio de la relación laboral o debería considerarse que cada año tiene trescientos sesentaicinco (365) días? Esto es algo que no aclara el mencionado acuerdo. En el caso de los trabajadores contratados en jornada parcial permanente de N número de horas diarias de trabajo en cada día de una semana integral de trabajo, al año habrán laborado los mismos días que un trabajador a tiempo completo, solo que menos horas cada día; en cambio, un trabajador que labora solo los días sábados, por poner un ejemplo, en un año solo habrá laborado cincuenta y dos (52) sábados, entonces, definitivamente no podemos hacer equivalente el hecho de laborar o prestar efectivamente servicios de forma diaria con el hecho de tener un contrato, pero, laborar o prestar servicios solo ciertos días de la semana; o, en el caso de los trabajadores que laboran días discontinuos, a discreción del empleador o empresa, laborar incluso con frecuencia menor a una vez por semana, pudiendo inclusive pasar meses enteros sin haber laborado un solo día. Con esta reflexión, a criterio del autor, para determinar el momento en que el trabajador contratado por días adquirirá el derecho a vacaciones por antigüedad, se debería sumar los días laborados por el trabajador hasta completar más de cinco (5) años, a razón de trescientos sesentaicinco (365) días por año, los cuales deben incluir el proporcional de la semana integral por cuanto un trabajador a tiempo completo no labora realmente trescientos sesentaicinco (365) días por año, por lo tanto, si quitamos los días de descanso semanal remunerado, serían doscientos sesentaiocho (268) días efectivos de trabajo por año. Este criterio va en la misma línea que se supone debería seguir el fondo de reserva (que se sumen los días laborados hasta completar los trescientos sesentaicinco

---

<sup>66</sup> Ecuador MDT, *Acuerdo Ministerial n.º MDT-2018-135 Acuerdo Ministerial que Regula los Contratos de Trabajo a Jornada Parcial Permanente.*

[365] días), pero que por lo ya explicado antes (error de la plataforma informática del IESS por utilizar una misma relación de trabajo para ambos casos de trabajadores a tiempo parcial), no se está cumpliendo. En el caso del fondo de reserva, este criterio de los días efectivos de trabajo no importa mucho por cuanto igual el sistema del IESS no calcula con base a días efectivamente aportados sino a tiempo que lleva el trabajador afiliado como ya explicamos.

### **2.3.8. Vacaciones**

En la misma línea de pensamiento respecto de la calificación del derecho a días de vacaciones por antigüedad; a criterio del autor, asimismo debería entonces calificarse el derecho a gozar vacaciones, por lo que podría pasar varios años calendario antes de que el trabajador contratado por días pueda tomar vacaciones. No es que le afecte realmente pues podría decirse que estos trabajadores pasan más tiempo libre que laborando, especialmente los contratados por días discontinuos a discreción del empleador o empresa, al menos respecto del empleador o empresa con el cual tienen este contrato por días, porque puede que, el trabajador, labore también con otros empleadores o empresas. Por este motivo es que, el propio Ministerio del Trabajo ha reglamentado que, en las contrataciones eventuales discontinuas que trasciende al contrato eventual se paguen las vacaciones de forma mensualizada<sup>67</sup> al trabajador. Este criterio fue ratificado varios años después en el reglamento que regula las relaciones laborales en el sector agropecuario, ganadero y agroindustrial, donde el Ministerio del trabajo manda también a pagar las vacaciones mensualizadas<sup>68</sup> para los contratos de estos sectores que admite la contratación por días continuos o discontinuos, estos últimos a discreción del empleador o empresa.

### **2.3.9. Utilidades**

Los trabajadores contratados por días también reciben el pago de utilidades, pero, por los días efectivamente laborados, a los cuales habría que incrementarles el proporcional por el descanso semanal remunerado para que reciban un pago equivalente al de los trabajadores a tiempo completo. Estos últimos jamás laboran trescientos sesenta

---

<sup>67</sup> Ecuador MRL, *Acuerdo Ministerial n.º MRL-2013-4 Reglamento Contrato Eventual Discontinuo*, art. 3.

<sup>68</sup> Ecuador MDT, *Acuerdo Ministerial n.º MDT-2017-29 Reglamento que Regula las Relaciones de Trabajo Especial en el Sector Agropecuario, Ganadero y Agroindustrial*, art. 4.

(360) días en un (1) año; sin embargo, si laboran la totalidad de días laborables de un mes, se les considera como si hubieran laborado treinta (30) días en dicho mes. Por ello, para que haya equidad con los trabajadores contratados por días es que habría que, por los días efectivamente laborados, hacerles dicho incremento. A veces, se tiende a tomar los días de la base del IESS, yo suelo repetir a los participantes de mis seminarios que, para trabajadores contratados en jornada parcial permanente o por días, no se puede tomar los días de la base del IESS porque o les pagaría de más o les pagarían de menos; y, en derecho, pagar menos no es aceptable y pagar de más, tampoco, porque se le estaría perjudicando al resto de trabajadores quienes recibirán menos como pago de sus utilidades. Se tiene el problema de que, ni el IESS en el aviso de entrada o planillas ni el sistema Salarios MDT en el reporte individual del pago de utilidades, aceptan colocar días con decimales, así que, en el caso del IESS, para la afiliación, se deben colocar los días efectivamente laborados<sup>69</sup> para el caso de los trabajadores contratados por días discontinuos a discreción del empleador o empresa; y, para el caso de trabajadores que laboran días fijos inferiores a cinco (5) jornadas en una semana integral de trabajo, a los días se les considerará el incremento por la semana integral. Para el caso del reporte individual del pago de utilidades que se sube a Salarios MDT, a la totalidad de días efectivamente laborados, se les incrementaría el proporcional de la semana integral multiplicándolos por treinta dividido para veintidós (30 / 22) y se escribiría solo la parte entera de los días del resultado numérico obtenido pues no habría más alternativa que tratar de acercarnos lo más posible al valor que el trabajador tiene derecho a recibir por concepto de utilidades, por cuanto el sistema del MDT no está adaptado para reflejar el pago del proporcional del descanso semanal remunerado, lo cual se pudiera conseguir si el sistema aceptara días con decimales, que no es el caso. Este inconveniente tanto en el IESS como en Salarios MDT también está presente respecto de la decimacuarta remuneración, pero, para efectos de determinar el valor que corresponde de utilidades a cada trabajador es más grave que exista el mencionado inconveniente porque el valor de las utilidades cambia para todos los trabajadores cuando uno recibe de más, o de menos; y, en derecho, habría que darle a cada trabajador el valor exacto sus utilidades, pero no va a coincidir para ninguno el valor calculado por el empleador o empresa con el valor del reporte de Salarios MDT.

---

<sup>69</sup> Ecuador IESS, *Resolución C.D. IESS n.º 625 Reglamento de Aseguramiento, Recaudación y Gestión de Cartera IESS*, art. 56, no. 3.

### **2.3.10. Salario Digno**

Sigue la misma lógica y procedimiento ya explicado que para las utilidades por cuanto incluso, el reporte de las utilidades en Salarios MDT se lo hace en el mismo archivo CSV que para las utilidades. En todo caso, no es tanto problema por cuanto desde el año 2018 se alcanzó el salario digno en el país; y, al menos hasta el año 2022 que es el último año del cual, a la fecha en que se está elaborando este trabajo (enero del 2024), se tiene conocimiento del valor del salario digno, no hubo compensación a pagar tampoco para ningún trabajador.

### **2.3.11. Bonificación por desahucio**

En principio, es importante mencionar que, muy difícilmente un trabajador contratado por días tendrá derecho a bonificación por desahucio, debido a que le tomará muchos años biológicos para completar un año completo de trabajo; sin embargo, hay contratos que obligan a pagar la bonificación por desahucio de forma mensualizada; o, proporcional al tiempo laborado, lo cual prácticamente desfigura lo que es esta bonificación (una bonificación por terminar la relación laboral) y lo convierte más en un bono por antigüedad, cuando el Código del Trabajo no lo define así, sino que, en su artículo 184, establece que:

Desahucio. Es el aviso por escrito con el que una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos. Dicha notificación se realizará con al menos quince días del cese definitivo de las labores, dicho plazo puede reducirse por la aceptación expresa del empleador al momento del aviso. [...]

Sin embargo, si se quiere interpretar la palabra bono, como una retribución monetaria que se entrega al trabajador por el tiempo de servicio, sí pudiera entonces ser un bono desde ese punto de vista, pero no es la definición que da, propiamente, el Código del Trabajo ni ninguna norma jurídica existente, más aún, cuando este solo se paga en ciertas causas de terminación de la relación laboral y son: 1. Por Desahucio; 2. Por acuerdo de las Partes; 3. Por despido intempestivo; y, en algunos contratos muy puntuales, cuando terminen por conclusión del período de labor, como el de obra o servicio determinado dentro del giro de negocio y otros firmados a plazo, cuyo cálculo se enmarcará siempre en lo dispuesto en el artículo 185 del Código del Trabajo. También se paga en casos de visto bueno solicitado por el trabajador y en los casos de la liquidación del negocio, pero es porque los efectos que causan estas formas de terminación del

contrato individual de trabajo son los mismos efectos que producen el despido intempestivo, donde la bonificación por desahucio cobraría el sentido de un rubro indemnizatorio adicional.

Hablemos, por ejemplo, del caso del contrato eventual por aumento de producción o servicios, el cual se firma siempre por un año, ¿cabe el pago de la bonificación por desahucio al finalizar el año por el cual se firmó este? La respuesta sería que no, porque el Código del Trabajo, en su artículo 185, establece tal obligación por año completo de trabajo. Si a un trabajador le faltó, así sea 1 o 2 días para completar el año de trabajo, no recibirá la bonificación por desahucio. El trabajador que tiene contrato eventual realmente no laborará jamás un año, ni aunque sea de forma continua o discontinua porque incluso si trabajara ciento ochenta (180) días continuos, sería apenas seis (6) meses de trabajo y seis (6) meses de haber estado sin trabajar en lo absoluto.

### **2.3.12. Jubilación Patronal**

Al igual que como sucede con la bonificación por desahucio, muy difícilmente un trabajador contratado por días se podrá jubilar patronalmente. Por ejemplo, si fuera un trabajador que ha laborado en promedio seis (6) meses por año, cada dos (2) años tendrá recién un año completo de trabajo por lo que, requerirá haber laborado cincuenta (50) años biológicos para poder tener derecho a la jubilación patronal completa, a la cual se accede con veinticinco (25) años de trabajo continuos o discontinuos conforme lo establece el Código del Trabajo en su artículo 216. ¿Cuántas personas realmente podrán cumplir con el requisito de haber laborado cincuenta (50) años en una empresa? Seguramente el lector de este trabajo tendrá muchas dificultades para poder recordar algún caso; o, si los conoce, serán “contados con los dedos de la mano”.

### **2.3.13. Jubilación ordinaria por vejez del IESS**

Una triste realidad de los trabajadores contratados por días es que, muy probablemente, no les alcance la vida para poder jubilarse por vejez por la seguridad social, esto, debido a las reglas de jubilación que deben cumplir los asegurados para poder jubilarse por vejez. A la fecha de elaboración del presente trabajo, hay cuatro (4) niveles;<sup>70</sup> y, para jubilarse, necesariamente debe cumplirse alguna de las reglas de estos niveles que son las siguientes:

---

<sup>70</sup> Ecuador IESS, *Resolución C.D. IESS n.º 100 Reglamento Interno del Régimen de Transición del Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte*, art. 11.

- Nivel 1: Sin límite de edad, para lo cual se requiere cuatrocientas ochenta (480) imposiciones o más, lo que viene siendo equivalente a cuarenta (40) años de aportación;

- Nivel 2: Sesenta (60) años de edad o más, para lo cual se requiere trescientas sesenta (360) imposiciones o más, lo que viene siendo equivalente a treinta (30) años o más de aportación;

- Nivel 3: Sesenta y cinco (65) años de edad o más, para lo cual se requiere ciento ochenta (180) imposiciones o más, lo que viene siendo equivalente a quince (15) años o más de aportación; y,

- Nivel 4: Setenta (70) años de edad o más, para lo cual se requiere ciento veinte (120) imposiciones o más, lo que viene siendo equivalente a diez (10) años o más de aportación.

Para efectos de calificación del derecho a la jubilación, el IESS considera que, una imposición, se habrá completado al haberse aportado treinta (30) días.<sup>71</sup> El problema con esta forma de computar el número de imposiciones es que si, por ejemplo, un trabajador contratado por días aporta ocho (8) días al mes porque solo está laborando los sábados y domingos, quiere decir que le tomará cuatro (4) meses de trabajo completar apenas una (1) imposición de las que se requiere para jubilarse por vejez. En el nivel 4 se requieren ciento veinte (120) imposiciones como mínimo por lo que, continuando con este ejemplo que bien podría ser el caso de los trabajadores contratados por días que laboran solo los fines de semana, les tomaría treintaiocho (38) años biológicos para poder completar esas ciento veinte (120) imposiciones, pero, deben tener no menos de setenta (70) años de edad. Ahora, si fuera que labora solo cuatro (4) días al mes, digamos que solo trabaja los sábados, para alcanzar a jubilarse en el nivel 4, le tomaría setentaicinco (75) años biológicos de aportación, suponiendo que la persona empezó a laborar a los veinte (20) años de edad, tendría noventaicinco (95) años ya para cuando alcance las imposiciones necesarias para jubilarse en el nivel 4 que, dicho de paso, es el nivel con la menor pensión de jubilación.

### **3. Descripción del Producto: Guía Práctica para la Contratación por Días en el Sector Privado**

El presente trabajo incluye una segunda parte que es una guía práctica para aprender a implementar correctamente la contratación por días. En esta sección del

---

<sup>71</sup> *Ibíd.*, art. 26.

trabajo, vamos a describir a grandes rasgos, el contenido de esa guía, a fin de no duplicar contenidos.

### **3.1. Contenido del producto**

#### **3.1.1. Parte Teórica de la contratación por días: Los contratos laborales; los beneficios de ley; la seguridad social**

En esta sección de la guía, describiremos, en primer lugar, cuáles son los contratos laborales que podrían utilizarse para la contratación por días, incluyendo aquellos que permiten la contratación discrecional por días. Además, describiremos cada uno de ellos para que quienes lean la guía, puedan decidir cuál de los contratos laborales disponibles se ajusta mejor a su necesidad de contratación.

En segundo lugar, hablaremos de los beneficios de ley a los que tienen derecho los trabajadores contratados por días y las particularidades de estos, sobre todo en lo que respecta al pago del descanso semanal remunerado y consideraciones respecto de la semana integral de trabajo.

Por último, en este apartado, hablaremos sobre la seguridad social: las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores contratados por días y ciertas particularidades de la afiliación a tiempo parcial.

#### **3.1.2. Parte Práctica asociada a la contratación por días: cálculo de la nómina, cálculo de los beneficios de ley**

Esta parte de la guía está destinada a los cálculos del rol y de los beneficios de ley, es decir, a la parte práctica más importante a tener en cuenta en la contratación por días como por ejemplo, cómo se realiza el cálculo del pago proporcional de la semana integral en el sueldo, cómo el IESS calcula el seguro de salud a tiempo parcial, cómo se realiza el ajuste en el décimo cuarto sueldo para también considerar el pago proporcional de la semana integral en el valor a pagar y cómo se calcula la bonificación por desahucio mensualizada que se incluye en el contrato de trabajo agropecuario y ganadero continuo o discontinuo.

### **3.1.3. Parte Operativa asociada a la contratación por días: registro de información en portales: IESS, SUT, Salarios En Línea**

En esta parte de la guía, describiremos cómo hacer el correcto registro de los beneficios de ley en el Sistema de Salarios En Línea del Ministerio del Trabajo, cómo se hacen los avisos de entrada, ajustes a los días en planillas y registro de novedades en el IESS.

## **4. Descripción del proceso de elaboración**

### **4.1. Acopio de información**

Para el acopio, se revisó todos los acuerdos ministeriales, leyes y normas donde se habla sobre contratación por días con la finalidad de extraer la información relevante. También se tomó en cuenta cierta bibliografía y trabajos académicos que hablan sobre la contratación a tiempo parcial, ya que realmente no hay información tan específica sobre la contratación por días. La información está muy dispersa y se mezcla la relacionada con la contratación por días con la contratación en jornada parcial permanente, por lo que toca discernir cuidadosamente la información que compete a la forma de contratación objeto de este trabajo.

### **4.2. Procesamiento de la información**

Para procesar la información, aquella que tenía que ver exclusivamente con la contratación por días, la misma fue extraída de las diferentes fuentes y consolidada en el trabajo. Se extrajo también información relevante de textos, y trabajos de otros autores relacionados a la contratación a tiempo parcial.

### **4.3. Elaboración de los ejercicios de roles y registro en portales laborales**

Para este punto del trabajo, se ha tomado como base casos reales que han sido objeto de alguna asesoría para algún cliente o se han hecho casos prácticos a partir de situaciones reales del entorno laboral.

### **4.4. Consolidación**

Este trabajo es un compendio de toda la normativa laboral ecuatoriana que ha sido emitida sobre la jornada parcial permanente desde el año 1990 hasta la fecha de elaboración del presente trabajo.

## Conclusiones

La contratación por días, sin duda es una gran alternativa para la reducción del gasto de nómina; en el caso de la contratación por días en jornada parcial permanente, porque evita el pago innecesario del recargo del cien por ciento (100 %) por pago de horas extraordinarias por trabajo en días de descanso semanal remunerado; y, en el caso de la contratación por días discrecionales, porque evita el pago fijo mensual de una remuneración; sin embargo, esta forma de contratación no está libre de posibles demandas laborales por los vacíos legales ya analizados. Los beneficios no solo son para la parte empleadora, ya que, del lado de los trabajadores, les da acceso a beneficios de ley y seguridad social; y, les otorga una flexibilidad horaria que les podría permitir dedicarse a otro tipo de actividades los días que, normal o previsiblemente, ya saben que no tendrán que laborar, como, por ejemplo, un negocio personal o incluso, otro empleo similar o diferente con otros empleadores o empresas. Cito también lo que dice Estrella Díaz: “La jornada parcial aparece también como una buena opción para los estudiantes, quienes requieren tiempo libre para dedicar a sus estudios”.<sup>72</sup>

Del lado opuesto, como desventaja, para la parte empleadora tenemos que, salvo los casos en que el trabajador esté a gusto con la modalidad de contratación por la flexibilidad y libertad de horarios que esta le otorga, es difícil mantener fidelizados a trabajadores bajo estas modalidades contractuales, ya que seguramente la remuneración mensual que terminarán percibiendo estos trabajadores será baja por lo que, salvo que requieran flexibilidad y disponibilidad horaria para combinar su trabajo con otras actividades, estarán permanentemente buscando otros trabajos a tiempo completo y con mejor remuneración.

Otra desventaja que pudiera haber es que es posible que haya criterios distintos de la forma de pago de beneficios o del pago de una eventual indemnización por despido, debido a los vacíos legales y falta de jurisprudencia aplicable.

La desventaja de la parte empleadora explica también cuál podría ser una eventual desventaja para los trabajadores bajo esta modalidad de contratación: la baja remuneración producto del pago proporcional a los días laborados, lo que eventualmente

---

<sup>72</sup> Estrella Díaz, *El trabajo asalariado a tiempo parcial: heterogeneidad de formas de inserción laboral y rasgos de precariedad*, Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo (Santiago, 2016), 75, [https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-114113\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-114113_recurso_1.pdf).

podría conllevar a buscar otras alternativas laborales a tiempo completo, además, como dice Patrick Bollé: “Si el trabajo a tiempo parcial es algo impuesto y no libremente elegido, solo será un mal menor para salir del desempleo con una remuneración escasa”.<sup>73</sup> Por otro lado, tenemos que, casi con total certeza, no llegarán ni a jubilarse patronalmente ni por el IESS; asimismo, muy probablemente, no tendrán acceso a otros tipos de beneficios como bonificación por desahucio o días de vacaciones por antigüedad.

Como recomendación, podría indicar que el Consejo Directivo del IESS debería eliminar la restricción de que los asegurados al seguro general obligatorio afiliados a tiempo parcial, no pueden asegurarse al mismo tiempo al seguro voluntario, porque entonces, se condena a los trabajadores a que muy seguramente no se puedan jubilar por vejez jamás, lo que conlleva a tener una vejez muy complicada, al no poder contar con una pensión de jubilación ni acceso a salud ni medicinas, salvo que, recién cuando terminen estos trabajadores su vida útil laboral, se afilien voluntariamente para que puedan completar todas las imposiciones que les falte para poderse jubilar, lo que evidentemente para muchos será ya muy tarde y puede que no les alcance la vida o los ahorros para lograr el objetivo buscado de obtener una pensión de jubilación por vejez. También sería recomendable que, el ministerio rector del trabajo, cierre todos los vacíos legales que le compete a ellos y que ya hemos abordado; y que, el IESS, cree una relación de trabajo para la afiliación de los trabajadores contratados por días, para que entonces el fondo de reserva se calcule correctamente dependiente del tipo de contratación a tiempo parcial que tenga el trabajador y también para evitar descuadres tributarios y contables de lo pagado por rol versus lo declarado en el IESS cuando hay subsidios por enfermedad general, enfermedad profesional y por accidentes de trabajo.

Me gustaría cerrar citando textualmente una reflexión de Estrella Díaz sobre la importancia del trabajo a tiempo parcial, como lo es también la contratación por días, para resumir la importancia de esta modalidad de trabajo; y, en consecuencia, saberla aplicar correctamente: “El trabajo a tiempo parcial es considerado por la política pública un instrumento importante de fomento del empleo y se alienta sobre todo en los países en que el nivel de desempleo es elevado. Su impulso busca también propender a la reactivación de la economía, especialmente en periodos de crisis económica”.<sup>74</sup>

---

<sup>73</sup> Patrick Bollé, “El trabajo a tiempo parcial, ¿libertad o trampa?”, en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 116, 1997, 605, [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09645/09645\(1997-116-4\)605-628.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09645/09645(1997-116-4)605-628.pdf).

<sup>74</sup> Díaz, *El trabajo asalariado a tiempo parcial*, 80.

## **Producto**

### **Guía Práctica para la Contratación por Días de trabajadores bajo régimen laboral de Código del Trabajo**

#### **1. Contratos Laborales bajo régimen laboral de Código del Trabajo compatibles con la Contratación por Días**

Para contratación por días fijos en cada semana integral de trabajo, tenemos disponibles los siguientes contratos laborales:

- Contrato Indefinido
- Contrato de Emprendimiento
- Contrato Productivo
- Contrato para Jóvenes - Contrato para Jóvenes en Formación
- Contrato Turístico - Contrato Cultural - Contrato Creativo
- Contrato de Trabajo Especial para la Educación Superior Particular
- Contrato Especial Emergente
- Contrato de Obra o Servicio Determinado Dentro del Giro del Negocio

Para contrataciones por días discontinuos, a discreción de la parte empleadora:

- Contrato Eventual
- Contrato de Temporada
- Contrato de Temporada en el Sector Bioacuático
- Contrato Ocasional
- Contrato Agropecuario, Agroindustrial y Ganadero
- Contrato Productivo
- Contrato para Jóvenes - Contrato para Jóvenes en Formación
- Contrato Turístico - Contrato Cultural - Contrato Creativo
- Contrato de Trabajo Especial para la Educación Superior Particular

El tipo de necesidad de contratación que tenga el empleador o empresa; o, el sector en el cual se desenvuelve determinará el tipo de contrato a utilizar. Exceptuando los contratos: eventual; ocasional; agropecuario, agroindustrial y ganadero; y, el contrato especial emergente, todos estos contratos implican un pago de indemnización por despido si se incumple el plazo del contrato; o, en el caso del contrato de temporada, si se incumple

con la obligación de volver a llamar al trabajador para los trabajos cíclicos o periódicos que ha venido desempeñando. Vamos a hablar, a continuación, sobre la utilidad y ámbito de cada uno de ellos:

### **1.1. Contrato indefinido**

Contrato de naturaleza estable o permanente con el cual un empleador o empresa adquiere, prácticamente, un compromiso de pagar, de forma vitalicia, una remuneración mensual a un trabajador (y un año más luego de su fallecimiento a sus herederos en caso de que lleguen a jubilarse patronalmente y no estén estos dentro de alguna de las excepciones del artículo 378 del Código del Trabajo). En contraparte, el trabajador también se compromete a prestar, hasta que se quiera jubilar o hasta su fallecimiento, sus servicios lícitos y personales al empleador o empresa que lo ha contratado. Este compromiso vitalicio que adquieren las partes en principio debería ser así porque el contrato que los une es por tiempo indefinido, pero, a lo largo de ese tiempo que puede durar la relación laboral, podría el contrato de trabajo terminar por cualquiera de las causales del artículo 169 del Código del Trabajo o incluso, el despido intempestivo. Consta en el Código del Trabajo y es compatible con período de prueba de hasta noventa (90) días.

### **1.2. Contrato de emprendimiento**

Alternativa contractual a plazo fijo para empleadores y empresas que: 1. Recién estén comenzando su emprendimiento o que este no tenga aún cinco (5) años de antigüedad; 2. Tengan menos de cuarentainueve (49) trabajadores; 3. Ventas menores a \$1.000.000 (un millón de dólares); y, estén registradas en el Registro Nacional de Emprendimiento -RNE-, conforme lo establece la Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación.<sup>75</sup> Se celebra por un año y se podrá renovar hasta por el plazo que falte de vigencia del RNE. Fue expedido por el Ministerio del Trabajo mediante acuerdo ministerial MDT-2020-222 y es compatible con período de prueba de hasta noventa (90) días. Este contrato no admite contratación de forma discrecional en días discontinuos, mas sí la contratación por días fijos en cada semana integral de trabajo, inferior a los cinco (5) días laborables.

---

<sup>75</sup> Asamblea Nacional, *Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación*, Registro oficial 151, 28 de febrero de 2020, art. 12.

### **1.3. Contrato productivo**

Este contrato puede ser utilizado por todo empleador o empresa, incluso si es del sector servicios, para contratar a todo tipo de trabajador sin límite de edad ni tipo de trabajo que vaya a ejecutar. Este contrato viene a ser una alternativa contractual al derogado contrato de plazo fijo que, pues en sí, es lo que es, con la excepción de que el plazo no es exactamente de uno o dos años como lo era en el derogado contrato ya mencionado que constaba en el Código del Trabajo. El contrato productivo se celebra por hasta un año y se puede renovar por el mismo período originalmente acordado; es decir que, un empleador o empresa, podría elegir celebrarlo la primera vez, por citar algunos ejemplos: por cuatro (4) meses, por ocho (8) meses, por once (11) meses, etcétera, por lo que tiene más flexibilidad en cuanto a su plazo, en comparación con los plazos (uno o dos años) que permitía el derogado contrato de plazo fijo, pero, la renovación será por el mismo plazo originalmente celebrado. No requiere del registro en el RNE como sí lo requiere el contrato de emprendimiento, por lo que pareciera entonces que es superior a este último por permitir más fácilmente su uso y no tener las demás condiciones ni limitaciones de uso que tiene ese otro contrato; sin embargo, el contrato de emprendimiento, pudiera ser utilizado para contratar a un mismo trabajador por hasta cinco (5) años en total: un año fijo la primera vez; y, hasta cuatro (4) años más de renovación (sujeto al plazo de vigencia del RNE), por lo que, en el tiempo de contratación permitido podría estar la ventaja de utilizar el contrato de emprendimiento en lugar del contrato productivo; pero, si el empleador o empresa requiere contratación por días discontinuos, no podrá utilizar el contrato de emprendimiento pues ese contrato solo permite contratación a jornada ordinaria o parcial. Fue expedido por el Ministerio del Trabajo mediante acuerdo ministerial MDT-2020-220 y es compatible con período de prueba de hasta noventa (90) días.

### **1.4. Contrato para jóvenes**

Este contrato fue creado con la idea de ayudar a los empleadores y empresas a cumplir con la cuota de trabajadores juveniles que deban contratar en función de lo especificado en el artículo 34.1 del Código del Trabajo; a la vez que con ello se incentiva la contratación juvenil; sin embargo, estas ideas no logran materializarse con este contrato en la práctica por cuanto el sistema SUT, desde la fecha en que se incluyó este contrato en el listado de contratos disponibles para registro de datos de los trabajadores, hasta la presente fecha de elaboración de este trabajo, no permite que se active el casillero de

*Aplica Beneficio de Trabajo Juvenil* que es la opción que se debe activar para que el sistema contabilice el cumplimiento de contratación de jóvenes de parte del empleador o empresa. Por este inconveniente, no tiene mayor ventaja su utilización por sobre el contrato productivo, más aún cuando tiene restricciones para su utilización como lo son: el límite de edad; y, la limitación de su renovación también por la edad. Se puede utilizar siempre que el trabajador no haya cumplido los veintiséis (26) años; y, se puede renovar si hasta la fecha de renovación el trabajador sigue teniendo menos de veintiséis (26) años cumplidos. Incluso, ha quedado de cierta forma desactualizado para el fin que fue creado (ayudar al empleador o empresa a cumplir con la cuota de contratación de trabajadores juveniles), por cuanto el artículo 34.1 del Código del Trabajo fue reformado por la disposición reformativa primera de la Ley Orgánica de las Juventudes:<sup>76</sup> ahora un trabajador puede ser contratado para el mencionado propósito hasta los veintinueve (29) años, ya no solo hasta los veintiséis (26). Fue expedido por el Ministerio del Trabajo mediante acuerdo ministerial MDT-2020-223 y es compatible con período de prueba de hasta noventa (90) días.

### **1.5. Contrato para jóvenes en formación**

A diferencia del contrato para jóvenes, este sí tiene una ventaja que lo haría superior al contrato de emprendimiento, a pesar de que tiene las mismas limitaciones en cuanto a su uso y renovación dependiendo de la edad del trabajador contratado; y que, a ellas le debemos agregar una condición adicional para su uso que es que, la formación que esté recibiendo el trabajador deberá tener un plazo de duración de, al menos, el cincuenta por ciento (50 %) del plazo para el cual se vaya a firmar el contrato. La ventaja que lo haría superior al contrato de emprendimiento y que lo diferencia también del contrato para jóvenes radica en la remuneración que se le puede pagar al trabajador: este contrato permite contratar a trabajadores por el valor de un tercio del salario básico unificado del trabajador en general multiplicado por dos coma cinco (2,5). Esta particularidad permite un ahorro a los empleadores y empresas en el gasto de nómina y el trabajador se beneficiaría de una contratación formalizada y de seguir adquiriendo experiencia laboral a la par que cursa sus estudios. Fue expedido por el Ministerio del Trabajo, conjuntamente con el contrato para jóvenes, en el ya mencionado acuerdo ministerial MDT-2020-223 y es compatible con período de prueba de hasta noventa (90)

---

<sup>76</sup> Ecuador, *Ley Orgánica de las Juventudes*, Registro Oficial 222, Suplemento, 4 de enero de 2023.

días. Debe registrarse en el SUT en hasta quince (15) días contados a partir de su celebración.

### **1.6. Contrato turístico - Contrato cultural - Contrato creativo**

Este contrato fue creado para atender las características propias de los sectores que forman parte del nombre del contrato. Por ejemplo, podría ser utilizado por empleadores o empresas que se dediquen a hotelería, a ofrecer paquetes turísticos como cruceros, viajes o recorridos turísticos. También lo pueden utilizar los empleadores o empresas que se dediquen al teatro, a espectáculos circenses, danza, sinfónica; y, con relación al sector creativo, podrían usarlo empleadores o empresas que creen desarrollos audiovisuales o musicales. Es casi igual en cuanto a características del contrato productivo; sin embargo, impone al empleador o empresa la obligación de otorgar vivienda, alimentación y transporte a los trabajadores durante los períodos laborales cuando, por razones geográficas, los trabajadores tengan dificultad para retornar a sus hogares. Otra diferencia importante con relación al contrato productivo es que permite jornadas laborales continuas de entre veinte (20) y setenta (70) días; y, tiene la ventaja de que si no superan las veinte (20) jornadas laborales acumuladas, no requiere autorización de horario especial de trabajo, mientras que, el contrato productivo no permite laborar más de veinte (20) días de trabajo consecutivos. Si se usa este contrato para servicios discontinuos, se podría establecer desde la firma del contrato, el número de días discontinuos de trabajo que el trabajador prestará sus servicios durante el plazo máximo de un año por el cual se puede celebrar el mismo. Esto en realidad no sirve de mucho y más bien supone hasta una desventaja porque salvo que la contratación sea para eventos puntuales cíclicos discontinuos, es muy difícil de saber a priori, pero como ya se estableció el número de días discontinuos que el trabajador va a supuestamente laborar en el año o el plazo por el cual se haya firmado el contrato, deberá respetarse y pagarse por dichos días así sea que el trabajador finalmente no los labore. En todo caso, lo de la fijación previa de días de labor es algo optativo, no es mandatorio.<sup>77</sup> Fue expedido por el Ministerio del Trabajo mediante acuerdo ministerial MDT-2020-221 y es compatible con período de prueba de hasta noventa (90) días.

---

<sup>77</sup> Esto se infiere que es así, por cuanto el artículo 5 del acuerdo MDT-2020-221 que es el que habla de la fijación de días discontinuos que el trabajador debe laborar, habla de que el empleador *podrá* hacer dicha especificación en el contrato que se celebre.

### **1.7. Contrato de trabajo especial para la educación superior particular**

Este contrato debe ser utilizado de forma obligatoria por las instituciones de educación superior particulares. Admite renovación indefinida para la contratación de personal académico no titular; y, para personal académico titular, permite su contratación por hasta un año, renovable por un año adicional. Fue expedido por el Ministerio del Trabajo mediante acuerdo ministerial MDT-2020-286 y es compatible con período de prueba de hasta noventa (90) días.

### **1.8. Contrato especial emergente**

Para contratación a tiempo parcial tiene uso limitado debido a que, el empleador o empresa que utilice este contrato, debe contratar al trabajador por al menos veinte (20) horas semanales, por lo que, este contrato, solo podría utilizarse para contratación por días fijos en cada semana integral de trabajo, inferior a cinco (5) jornadas laborables, pero superior a dos (2) jornadas laborables, bajo el presupuesto de que cada jornada sea de ocho (8) horas, ya que se debe completar las mencionadas veinte (20) horas semanales. Este contrato fue creado mediante la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del covid-19.<sup>78</sup> No tiene período de prueba pues conforme establece el artículo 19 de la Ley de Apoyo Humanitario, este puede ser terminado en cualquier momento de la vigencia de su plazo o su renovación, tanto por el empleador o empresa como por el trabajador, sin que ninguna parte, deba a la otra nada por concepto de indemnizaciones.

### **1.9. Contrato de obra o servicio determinado dentro del giro del negocio**

En principio, pudiera pensarse de que no habría motivo suficiente para contratar por días a trabajadores que tengan estos contratos ya que mayormente es para laborar en proyectos que eventualmente llegarán a un fin tras su conclusión y estos suelen ejecutarse de forma continua y progresiva, pero, sí cabría por ejemplo que, para un proyecto de construcción de una obra, se contrate a un guardián residente para que labore solo los sábados y domingos y tome entonces así la posta del guardián residente que labora de lunes a viernes cuidando la obra, a fin de que este último pueda descansar en el fin de semana mientras el primero labora. También podría haber la posibilidad de que una empresa de seguridad tenga a guardias para que cuiden de lunes a viernes; y, para los

---

<sup>78</sup> *Ibíd.*

fines de semanas se contrate a otros guardias con esta alternativa contractual. En este segundo ejemplo no se trata de un proyecto temporal, sino de una relación laboral que podría durar muchos años o tan solo unos pocos meses, ya que como se explicó en la primera parte de este trabajo, este contrato para este tipo de empleadores y empresas de servicios complementarios durará lo que dure el contrato con el cliente contratante del servicio complementario. Y así por el estilo pudiera seguramente el lector pensar en otros ejemplos donde pudiera resultar viable utilizar este contrato que consta en el Código del Trabajo y en el acuerdo ministerial MDT-2020-136 y es compatible con período de prueba de hasta noventa (90) días.

#### **1.10. Contrato eventual**

Para reemplazos de personal sin límite de días; o, para suplir necesidades de contratación por aumento de producción o servicios en las actividades habituales del empleador o empresa, en cuyo segundo caso se puede contratar a trabajadores desde uno (1) hasta ciento ochenta (180) días dentro de trescientos sesentaicinco (365) días continuos o discontinuos de forma totalmente discrecional. En este segundo caso, la remuneración tendrá un recargo del treintaicinco por ciento (35 %) en el valor hora calculado sobre el sueldo básico sectorial que corresponda al cargo que va a desempeñar el trabajador. Es un contrato caro que pudiera ser reemplazado por contratos como el Contrato Productivo sin problema. Este contrato se convierte en Contrato de Temporada al tercer año consecutivo que se contrate a un mismo trabajador. Consta en el Código del Trabajo.

#### **1.11. Contrato de temporada**

Es el contrato discontinuo por excelencia. Permite contratar por ciclos con la periodicidad que el empleador o empresa lo requiera y no tiene el recargo del treintaicinco por ciento (35 %) que tiene el Contrato Eventual ni tampoco se limita la contratación a ciento ochenta (180) días cada trescientos sesentaicinco (365) días. Una limitante que tiene es que no admite período de prueba, por lo que de pronto el empleador o empresa pudiera optar antes de celebrar un contrato de temporada, por alguna otra alternativa contractual como, por ejemplo, el contrato eventual o el contrato productivo. Consta en el Código del Trabajo.

### **1.12. Contrato de temporada en el sector bioacuático**

Tiene similares características al contrato de temporada disponible en el Código del Trabajo, pero, con ciertas restricciones como la de que se debe garantizar que se contratará al trabajador al menos, ciento ochenta (180) días en cada año calendario, caso contrario, se configurará el despido. Tampoco se puede suspender al trabajador por más de tres (3) meses entre cada temporada, caso contrario también se tendrá los mismos efectos. A diferencia del contrato de temporada donde en los meses en que no se llame al trabajador, ni un solo día, se puede proceder a hacer el aviso de salida del IESS sin problema alguno como hablamos más adelante en este trabajo, en este contrato se debe mantener la aportación al IESS.<sup>79</sup> La afiliación en los meses de suspensión se recomienda en todo caso que sea a tiempo parcial y se aporte por un solo día para mantener la continuidad de la aportación al IESS pero, sin exponernos al riesgo que luego nos demande el trabajador alegando que se le debe remuneraciones por cuanto se le ha aportado pero no pagado, teniendo en cuenta que uno aporta con base a lo pagado al trabajador. Así, cumplimos con lo que nos solicita el acuerdo de mantener la afiliación. Fue expedido por el Ministerio del Trabajo mediante acuerdo ministerial MDT-2016-55.

### **1.13. Contrato ocasional**

Un contrato bastante irrelevante a criterio del autor porque tan solo permite la contratación en actividades no relacionadas con la actividad del empleador o empresa por hasta treinta (30) días dentro de trescientos sesentaicinco (365) días; y, porque además, tiene también la remuneración el recargo del treintaicinco por ciento (35 %) en el valor hora calculado sobre el sueldo básico sectorial que corresponda al cargo que va a desempeñar el trabajador que está presente en los Contratos Eventuales. Consta en el Código del Trabajo.

### **1.14. Contrato Agropecuario, Agroindustrial y Ganadero**

Este contrato, creado mediante acuerdo ministerial MDT-2017-29, permite contratar a trabajadores de los mencionados sectores con la misma libertad que provee un contrato eventual por aumento de producción o servicios, es decir, por hasta ciento ochenta (180) jornadas continuas o discontinuas en hasta un año plazo, con la novedad de que dichos días deben sumar ocho (8) horas para que cuenten como un día del total

---

<sup>79</sup> Ecuador MDT, *Acuerdo Ministerial n.º MDT-2016-55 Normas que Regulan la Relación Especial de Trabajo para el Sector de Procesamiento Bioacuático*, art. 4.

disponibles, por lo que, en función de las horas de trabajo pactadas con el trabajador, bien se lo podría hacer laborar el año completo, en el supuesto de que, por ejemplo, labore solo cuatro (4) horas por días. Incluso, su ámbito de aplicación es precisamente para atender un incremento en la producción o los servicios en actividades habituales del empleador o empresa. Comparte también la característica de que, a la tercera renovación anual consecutiva, se convierte en contrato de temporada. Permite pagos diarios, semanales, quincenales o mensuales, los cuales deben incluir el pago de todos los beneficios de ley mensualizados, incluyendo vacaciones y bonificación por desahucio mensualizada. Si bien puede ser tentador utilizarlo al ser más económico que un contrato eventual, se debe evaluar ciertas restricciones que ya hablamos en la primera parte de este trabajo.

## **2. Casos en los que se puede o conviene utilizar la contratación por días**

Hay muchos casos en los que a los empleadores y empresas les podría resultar atractivo y/o conveniente la contratación por días como, por ejemplo:

- i. Contratación de una trabajadora remunerada del hogar, para que venga a laborar solo los sábados todas las semanas.
- ii. Contratación de jardineros, para que vengan a laborar unos tres (3) días fijos a la semana.
- iii. Contratación de conductores para que vengan a prestar sus servicios los días en que hay mercadería que transportar.
- iv. Contratación de personal exclusivamente para los días de descanso semanal remunerado de otros trabajadores que ya laboran tiempo completo, con el fin de que puedan descansar. Esto implicará también un ahorro para el empleador o empresa debido a que, si hiciera laborar a sus trabajadores que ya laboraron las cinco (5) jornadas laborables en lugar de permitirles descansar, estas jornadas serían ya extraordinarias y les tocaría el pago de dichas jornadas con el cien por ciento (100 %) de recargo, al ser ya sus días de descanso semanal remunerado, a diferencia del personal que se contrate solo para fines de semana que sus días de descanso semanal remunerado serían de lunes a viernes, siendo para estos, el sábado y domingo, días ordinarios de trabajo.<sup>80</sup>

---

<sup>80</sup> Ecuador, *Ley de Régimen de Maquila y Contratación a Tiempo Parcial*, art. 50.

- v. Contratación de guardianes o porteros residentes para que, los días de descanso semanal remunerado, puedan descansar y el empleador o empresa no deba pagarles esas cuarentaiocho (48) horas consecutivas de trabajo que deberían ser de descanso al que tienen derecho cada semana integral de trabajo, con el ciento por ciento (100 %) de recargo.
- vi. Contratación de inspectores para que vayan a puertos y aduanas únicamente los días que hay trabajo por tener que revisar algún embarque o contenedor.
- vii. Contratación de montacarguistas, cuando llegan mercancías y hay que organizarla en las bodegas del empleador o empresa.
- viii. Contratación de docentes, que vengan únicamente los días que otros docentes comunican que van a faltar.
- ix. Contratación de personal para reemplazos en general, cuando otros trabajadores comunican que van a faltar o que no podrán trabajar ciertos fines de semana o feriados.
- x. Contratación de impulsadoras, para que acudan a ferias o eventos cuando estos se realicen.
- xi. Contratación de meseros, para que vengan a trabajar los días que el hotel tiene eventos reservados o en época de alta demanda de servicios.
- xii. Personal Técnico - operativo, que solo trabaja cuando hay reparaciones / mantenimientos u órdenes de trabajo.
- xiii. Personal de control de inventarios / auditores, que acudan ya sea solo sábados o de forma totalmente discrecional según necesidades del empleador o empresa.
- xiv. Personal de trabajo social para visitas domiciliarias, que solo acuda a laborar cuando haya que hacer alguna.
- xv. Responsables y Técnicos de Seguridad y Salud Ocupacional, que acuden periódicamente a hacer inspecciones y a participar de las reuniones del comité paritario de seguridad y salud.

Seguramente a usted lector que está leyendo esta guía, tras leer los ejemplos aquí citados, se le ocurrieron otros más en los que pudiera ser aplicable la contratación por días y cómo esta le pudiera ayudar a la reducción de costos o a la fidelización de personal que a lo mejor ahora mismo ya tiene, pero lo tiene bajo una modalidad de facturación por prestación de servicios que, en ciertos casos, podría ser declarado por un Juez del Trabajo

como una simulación bajo una figura civil de una contratación que realmente es laboral y que buscaba evitar así el pago de beneficios de ley y afiliación a la seguridad social.

### **3. Cálculo de la nómina y beneficios de ley de los trabajadores contratados por días**

#### **3.1. Cálculo del sueldo del período más proporcional del descanso semanal remunerado que se debe considerar en cada semana integral de trabajo**

Para determinar el sueldo del período, debemos partir de un sueldo base referencial de treinta (30) días sobre el cual se va a calcular el valor diario; y, además, debemos calcular un coeficiente, el cual dependerá de las horas diarias promedio de trabajo del trabajador.

##### **3.1.1. Cálculo del coeficiente necesario para calcular el sueldo del período de trabajadores que laboran días discontinuos, a discreción del empleador o empresa**

Para el caso de *trabajadores que laboran días discontinuos, a discreción del empleador o empresa*, no habría tal cosa como horas diarias promedio de trabajo del trabajador, sino que esto se sabría directamente ya que, desde que se firma el contrato de trabajo, se establece con el trabajador previamente cuántas horas va a laborar, siempre que se lo llame para trabajar. Vamos a dar dos (2) ejemplos a continuación:

*Ejemplo 1.* Se desea contratar por días discontinuos a una impulsadora que, cada vez que se la llame, trabaje en una jornada laboral de ocho (8) horas. El cálculo del coeficiente sería el siguiente:

$$\text{Coeficiente} = \text{Horas diarias de trabajo} / \text{Horas diarias de la jornada completa}$$

$$> \text{Coeficiente} = 8 / 8$$

$$> \text{Coeficiente} = 1$$

*Ejemplo 2.* Se desea contratar por días discontinuos a una impulsadora que, cada vez que se la llame, trabaje en una jornada laboral de seis (6) horas. El cálculo del coeficiente sería el siguiente:

$$\text{Coeficiente} = \text{Horas diarias de trabajo} / \text{Horas diarias de la jornada completa}$$

$$> \text{Coeficiente} = 6 / 8$$

$$> \text{Coeficiente} = 0,75$$

Se aclara que no es que solo haya estas dos (2) opciones, pero, a efectos de explicar cómo se calcula el coeficiente, es suficiente estos dos (2) ejemplos para fines didácticos.

Si el lector desea ver / descargar los ejercicios en Excel, debe seguir el siguiente enlace: [https://1drv.ms/x/s!AIQayjeqIN2qiotWR\\_Nek1o4TtiLEw?e=YnUTeM](https://1drv.ms/x/s!AIQayjeqIN2qiotWR_Nek1o4TtiLEw?e=YnUTeM)

### **3.1.2. Cálculo del coeficiente necesario para calcular el sueldo del período para trabajadores que laboran días fijos en cada semana integral de trabajo, inferior a cinco (5) jornadas laborables del trabajador a tiempo completo**

Por otro lado, *para el caso de trabajadores que laboran días fijos en cada semana integral de trabajo, inferior a cinco (5) jornadas laborables del trabajador a tiempo completo*, sí debemos establecer las horas diarias promedio de trabajo para, con base a ese resultado, dividir para ocho (8) y obtener el coeficiente. Vamos a dar cuatro (4) ejemplos a continuación:

*Ejemplo 1.* Un empleador de servicio doméstico desea contratar a una trabajadora remunerada del hogar para que labore en cada semana integral, tres (3) de las cinco (5) jornadas laborables del trabajador a tiempo completo; y, en cada uno de esas jornadas laborará ocho (8) horas. El cálculo del coeficiente sería el siguiente:

*Jornadas laboradas en cada semana integral: 3, de un máximo de 5*

*Horas laboradas en jornada 1: 8 horas*

*Horas laboradas en jornada 2: 8 horas*

*Horas laboradas en jornada 3: 8 horas*

*Total horas laboradas en una semana integral: Horas laboradas en jornada 1 + Horas laboradas en jornada 2 + Horas laboradas en jornada 3*

*> Total horas laboradas en una semana integral = 8 + 8 + 8*

*> Total horas laboradas en una semana integral = 24*

*Horas diarias promedio de trabajo = Total horas laboradas en una semana integral / Jornadas laboradas en cada semana integral*

*> Horas diarias promedio de trabajo = 24 / 3*

*> Horas diarias promedio de trabajo = 8*

*Coeficiente* = Horas diarias promedio de trabajo / Horas diarias de la jornada completa

> *Coeficiente* = 8 / 8

> *Coeficiente* = 1

*Ejemplo 2.* Un empleador de servicio doméstico desea contratar a una trabajadora remunerada del hogar para que labore en cada semana integral, dos (2) de las cinco (5) jornadas laborables del trabajador a tiempo completo; y, en cada una de esas jornadas laborará cinco (5) horas. El cálculo del coeficiente sería el siguiente:

*Jornadas laboradas en cada semana integral:* 2, de un máximo de 5

*Horas laboradas en jornada 1:* 5 horas

*Horas laboradas en jornada 2:* 5 horas

*Total horas laboradas en una semana integral* = Horas laboradas en jornada 1 + Horas laboradas en jornada 2

> *Total horas laboradas en una semana integral* = 5 + 5

> *Total horas laboradas en una semana integral* = 10

*Horas diarias promedio de trabajo* = Total horas laboradas en una semana integral / Jornadas laboradas en cada semana integral

> *Horas diarias promedio de trabajo* = 10 / 2

> *Horas diarias promedio de trabajo* = 5

*Coeficiente* = Horas diarias promedio de trabajo / Horas diarias de la jornada completa

> *Coeficiente* = 5 / 8

> *Coeficiente* = 0,625

*Ejemplo 3.* Un empleador de servicio doméstico desea contratar a una trabajadora remunerada del hogar para que labore en cada semana integral, tres (3) de las cinco (5) jornadas laborables del trabajador a tiempo completo; y, en cada una de esas jornadas laborará: la jornada 1, cinco (5) horas; la jornada 2, siete (7) horas; y, la jornada 3, cuatro (4) horas. El cálculo del coeficiente sería el siguiente:

*Jornadas laboradas en cada semana integral: 3, de un máximo de 5*

*Horas laboradas en jornada 1: 5 horas*

*Horas laboradas en jornada 2: 7 horas*

*Horas laboradas en jornada 3: 6 horas*

*Total horas laboradas en una semana integral = Horas laboradas en jornada 1 +  
Horas laboradas en jornada 2 + Horas laboradas en jornada 3*

*> Total horas laboradas en una semana integral = 5 + 7 + 6*

*> Total horas laboradas en una semana integral = 18*

*Horas diarias promedio de trabajo = Total horas laboradas en una semana integral  
/ Jornadas laboradas en cada semana integral*

*> Horas diarias promedio de trabajo = 18 / 3*

*> Horas diarias promedio de trabajo = 6*

*Coefficiente = Horas diarias promedio de trabajo / Horas diarias de la jornada  
completa*

*> Coeficiente = 6 / 8*

*> Coeficiente = 0,75*

*Ejemplo 4. Un empleador contrata a una trabajadora para que atienda un local en  
fines de semana: el sábado, siete (7) horas; y, el domingo, cuatro (4) horas. El cálculo del  
coeficiente sería el siguiente:*

*Jornadas laboradas en cada semana integral: 2, de un máximo de 5*

*Horas laboradas en jornada 1: 7 horas*

*Horas laboradas en jornada 2: 4 horas*

*Total horas laboradas en una semana integral = Horas laboradas en jornada 1 +  
Horas laboradas en jornada 2*

*> Total horas laboradas en una semana integral = 7 + 4*

*> Total horas laboradas en una semana integral = 11 horas*

*Horas diarias promedio de trabajo* = Total horas laboradas en una semana integral  
/ Jornadas laboradas en cada semana integral

$$> \text{Horas diarias promedio de trabajo} = 11 / 2$$

$$> \text{Horas diarias promedio de trabajo} = 5,5$$

*Coefficiente* = Horas diarias promedio de trabajo / Horas diarias de la jornada completa

$$> \text{Coeficiente} = 5,5 / 8$$

$$> \text{Coeficiente} = 0,6875$$

El coeficiente es de vital importancia pues será determinante para calcular tanto el sueldo promedio como el proporcional de la semana integral por los días de descanso y la decimacuarta remuneración.

Si el lector desea ver / descargar los ejercicios en Excel, debe seguir el siguiente enlace: <https://1drv.ms/x/s!AlQayjeqIN2qiotZfyyZlrz6zLGyxQ?e=GQBOgP>

### 3.1.3. Cálculo del sueldo del período en ambos casos

Con lo antedicho, vamos a hacer el cálculo del sueldo del período. A efectos de practicidad, de cada ejemplo de cálculo del sueldo del período ya daremos directamente cuál es el coeficiente que se debe utilizar para el cálculo. Vamos a suponer que, un trabajador, gana un sueldo base referencial de treinta (30) días de \$800 (ochocientos dólares) sobre el cual se va a calcular su sueldo diario y su sueldo del período (sueldo mensual). Se realizará cuatro (4) ejemplos:

*Ejemplo 1.* El trabajador tiene un contrato sin el recargo del treintaicinco por ciento (35 %) en el valor hora calculado sobre el sueldo base sectorial del cargo al que pertenece, trabaja cada día ocho (8) horas y tres (3) días a la semana:

*Coeficiente:* 1

*Sueldo base referencial de 30 días:* \$800

*Días laborados por semana:* 3

*Días laborados en el período* = Días laborados por semana \* 4

$$> \text{Días laborados en el período} = 3 * 4$$

$$> \text{Días laborados en el período} = 12$$

*Sueldo del período* = ([Sueldo base referencial de 30 días / 30] \* Días laborados en el período) \* Coeficiente

$$> \textit{Sueldo del período} = ([800 / 30] * 12) * 1$$

$$> \textit{Sueldo del período} = \$320$$

*Proporcional descanso semanal remunerado de la semana integral* = (Sueldo del período \* [30 / 22]) - Sueldo del período

$$> \textit{Proporcional descanso semanal remunerado de la semana integral} = (320 * 1,3636363636) - 320$$

$$> \textit{Proporcional descanso semanal remunerado de la semana integral} = \$116,36$$

*Remuneración del período* = Sueldo del período + Proporcional descanso semanal remunerado de la semana integral

$$> \textit{Remuneración del período} = 320 + 116,36$$

$$> \textit{Remuneración del período} = \$436,36$$

*Ejemplo 2.* El trabajador tiene un contrato con el recargo del treintaicinco por ciento (35 %) en el valor hora calculado sobre el sueldo base sectorial del cargo al que pertenece que, para el ejemplo, será Asistente de Contabilidad, trabaja cada día ocho (8) horas y tres (3) días a la semana:

*Coeficiente:* 1

*Sueldo base referencial de 30 días:* \$800

*Sueldo básico sectorial (Asistente / Ayudante / Auxiliar de Contabilidad, Comisión Sectorial No. 19 para el año 2024):* \$468,92

*35 % Sueldo básico sectorial (Asistente / Ayudante / Auxiliar de Contabilidad, Comisión Sectorial No. 19 para el año 2024) =* 468,92 \* 35 %

$$> \textit{35 % Sueldo básico sectorial (Asistente / Ayudante / Auxiliar de Contabilidad, Comisión Sectorial No. 19 para el año 2024)} = \$164,12$$

*Nuevo sueldo base referencial de 30 días (incluye recargo del 35 % en el valor hora)* = Sueldo base referencial de 30 días + 35 % Sueldo básico sectorial

> *Nuevo sueldo base referencial de 30 días (incluye recargo del 35 % en el valor hora)* = 800 + 164,12

> *Nuevo sueldo base referencial de 30 días (incluye recargo del 35 % en el valor hora)* = \$964,12

*Días laborados por semana:* 3

*Días laborados en el período* = Días laborados por semana \* 4

> *Días laborados en el período* = 3 \* 4

> *Días laborados en el período* = 12

*Sueldo del período* = ([Nuevo sueldo base referencial de 30 días / 30] \* Días laborados en el período) \* Coeficiente

> *Sueldo del período* = ([964,12 / 30] \* 12) \* 1

> *Sueldo del período* = \$385,65

*Proporcional descanso semanal remunerado de la semana integral* = (Sueldo del período \* [30 / 22]) - Sueldo del período

> *Proporcional descanso semanal remunerado de la semana integral* = (385,65 \* 1,3636363636) - 385,65

> *Proporcional descanso semanal remunerado de la semana integral* = \$140,24

*Remuneración del período* = Sueldo del período + Proporcional descanso semanal remunerado de la semana integral

> *Remuneración del período* = 385,65 + 140,24

> *Remuneración del período* = \$525,88

Es importante detallar de forma desglosada en el rol el valor que se está pagando al trabajador por el proporcional de la semana integral y el recargo del treintaicinco por ciento (35 %), para que no quede duda de que sí se le está pagando estos valores.

*Ejemplo 3.* El trabajador tiene un contrato sin el recargo del treintaicinco por ciento (35 %) en el valor hora calculado sobre el sueldo base sectorial del cargo al que pertenece, trabaja cada día seis (6) horas y dos (2) días a la semana:

*Coeficiente:* 0,75

*Sueldo base referencial de 30 días:* \$800

*Días laborados por semana:* 2

*Días laborados en el período* = Días laborados por semana \* 4

> *Días laborados en el período* = 2 \* 4

> *Días laborados en el período* = 8

*Sueldo del período* = ([Sueldo base referencial de 30 días / 30] \* Días laborados en el período) \* Coeficiente

> *Sueldo del período* = ([800 / 30] \* 8) \* 0,75

> *Sueldo del período* = \$160,00

*Proporcional descanso semanal remunerado de la semana integral* = (Sueldo del período \* [30 / 22]) - Sueldo del período

> *Proporcional descanso semanal remunerado de la semana integral* = (160,00 \* 1,3636363636) - 160,00

> *Proporcional descanso semanal remunerado de la semana integral* = \$58,18

*Remuneración del período* = Sueldo del período + Proporcional descanso semanal remunerado de la semana integral

> *Remuneración del período* = 160 + 58,18

> *Remuneración del período* = \$218,18

*Ejemplo 4.* El trabajador tiene un contrato con el recargo del treintaicinco por ciento (35 %) en el valor hora calculado sobre el sueldo base sectorial del cargo al que pertenece que, para el ejemplo, será Asistente de Contabilidad, trabaja cada día seis (6) horas y dos (2) días a la semana:

*Coficiente: 0,75*

*Sueldo base referencial de 30 días: \$800*

*Sueldo básico sectorial (Asistente / Ayudante / Auxiliar de Contabilidad, Comisión Sectorial No. 19 para el año 2024): \$468,92*

*35 % Sueldo básico sectorial (Asistente / Ayudante / Auxiliar de Contabilidad, Comisión Sectorial No. 19 para el año 2024) = 468,92 \* 35 %*

*> 35 % Sueldo básico sectorial (Asistente / Ayudante / Auxiliar de Contabilidad, Comisión Sectorial No. 19 para el año 2024) = \$164,12*

*Nuevo sueldo base referencial de 30 días (incluye recargo del 35 % en el valor hora) = Sueldo base referencial de 30 días + 35 % Sueldo básico sectorial*

*> Nuevo sueldo base referencial de 30 días (incluye recargo del 35 % en el valor hora) = 800 + 164,12*

*> Nuevo sueldo base referencial de 30 días (incluye recargo del 35 % en el valor hora) = \$964,12*

*Días laborados por semana: 2*

*Días laborados en el período = Días laborados por semana \* 4*

*> Días laborados en el período = 2 \* 4*

*> Días laborados en el período = 8*

*Sueldo del período = ([Nuevo sueldo base referencial de 30 días / 30] \* Días laborados en el período) \* Coeficiente*

*> Sueldo del período = ([964,12 / 30] \* 8) \* 0,75*

*> Sueldo del período = \$192,82*

*Proporcional descanso semanal remunerado de la semana integral = (Sueldo del período \* [30 / 22]) - Sueldo del período*

*> Proporcional descanso semanal remunerado de la semana integral = (192,82 \* 1,3636363636) - 192,82*

*> Proporcional descanso semanal remunerado de la semana integral = \$70,12*

*Remuneración del período* = Sueldo del período + Proporcional descanso semanal remunerado de la semana integral

$$> \textit{Remuneración del período} = 192,82 + 70,12$$

$$> \textit{Remuneración del período} = \$262,94$$

Es importante detallar de forma desglosada en el rol el valor que se está pagando al trabajador por el proporcional de la semana integral y el recargo del treintaicinco por ciento (35 %), para que no quede duda de que sí se le está pagando estos valores.

Si el lector desea ver / descargar los ejercicios en Excel, debe seguir el siguiente enlace: [https://1drv.ms/x/s!AlQayjeqIN2qiotc-nvzX\\_1PuMLF9A?e=6d6D1p](https://1drv.ms/x/s!AlQayjeqIN2qiotc-nvzX_1PuMLF9A?e=6d6D1p)

### **3.1.4. Cálculo de las faltas justificadas e injustificadas**

Para trabajadores a tiempo completo, las faltas injustificadas se calculan de conformidad con el artículo 54 del Código del Trabajo, es decir, por media jornada de falta injustificada se descuenta un día completo de trabajo; y, por falta injustificada a una jornada completa de trabajo, se descuenta dos (2) días. Esto es así por cuanto en el sueldo pactado están ya incluidos los días de descanso. Trasladar esta misma forma de descuento de faltas injustificadas a los trabajadores contratados por días sería una desproporción abusiva por parte del empleador o empresa, por cuanto en el sueldo de un trabajador contratado por días no están incluido los ocho (8) días de descanso, sino que, en cada día laborado está incluida una parte proporcional de los días de descanso, por lo tanto, ante una falta *injustificada*:

- Para el caso de trabajadores que laboran *días fijos en cada semana integral de trabajo, inferior a cinco (5) jornadas*, debe descontarse el día de falta incluida la parte proporcional de la semana integral.
- Para el caso de trabajadores que laboran *días discontinuos, a discreción del empleador o empresa*, simplemente no se considera el día, ya que el rol dependerá enteramente de los días efectivamente laborados. No cabría aplicar descuento alguno.

Por otro lado, si la falta es *justificada*, el tratamiento del descuento de esta sería el siguiente:

- Para el caso de trabajadores que laboran *días fijos en cada semana integral de trabajo, inferior a cinco (5) jornadas*, debe descontarse el día de falta, pero sin incluir la parte proporcional de la semana integral.
- Para el caso de trabajadores que laboran *días discontinuos, a discreción del empleador o empresa*, es igual el tratamiento que para las faltas injustificadas: no cabe hacer descuento alguno.

### **3.2. Cálculo de la decimacuarta remuneración del período más proporcional del descanso semanal remunerado que se debe de considerar en cada semana integral de trabajo**

Para determinar la decimacuarta remuneración, ya sea a pagar o a provisionar en cada período, debemos partir del salario básico unificado vigente a la fecha de pago o provisión, según corresponda. Con lo antedicho, para calcular la decimacuarta remuneración, vamos a realizar el cálculo considerando el salario básico unificado del trabajador en general vigente a la fecha de elaboración del presente trabajo que es \$460 (cuatrocientos sesenta dólares); además, vamos a asumir que el trabajador laboró once (11) días en el mes. Haremos dos (2) ejemplos, el primero, en el cual el trabajador labora ocho (8) horas diarias; y, el segundo, en el que labora seis (6) horas diarias:

*Ejemplo 1.* El trabajador labora ocho (8) horas diarias y laboró once (11) días en el mes.

*Salario básico unificado vigente:* \$460

*Coficiente:* 1

*Días laborados en el período:* 11

*Decimacuarta remuneración* =  $(\left[\frac{\text{Salario básico unificado vigente}}{360}\right] * \text{días laborados del período}) * \left[\frac{30}{22}\right] * \text{Coficiente}$

$$> \text{Decimacuarta remuneración} = \left(\left[\frac{460}{360}\right] * \left[\frac{30}{22}\right] * 11\right) * 1$$

$$> \text{Decimacuarta remuneración} = (1,28 * 1,3636363636) * 11 * 1$$

$$> \text{Decimacuarta remuneración} = \$19,17$$

*Ejemplo 2.* El trabajador labora seis (6) horas diarias y laboró once (11) días en el mes.

*Salario básico unificado vigente:* \$460

*Coficiente:* 0,75

*Días laborados en el período:* 11

*Decimacuarta remuneración* = ([Salario básico unificado vigente / 360] \* Días laborados del período) \* [30 / 22] \* Coeficiente

> *Decimacuarta remuneración* = ([460 / 360] \* [30 / 22] \* 11) \* 0,75

> *Decimacuarta remuneración* = ([1,28] \* [1,3636363636] \* 11) \* 0,75

> *Decimacuarta remuneración* = \$14,38

*Nota:* En los *contratos eventuales* y los *contratos del sector agropecuario, agroindustrial y ganadero continuo o discontinuo* es obligatorio el pago mensualizado de la decimacuarta remuneración.

Si el lector desea ver / descargar los ejercicios en Excel, debe seguir el siguiente enlace: <https://1drv.ms/x/s!AlQayjeqIN2qiotfFC6wa2pdPGXbpQ?e=2EskSA>

### **3.3. Cálculo de horas extras y recargos**

El cálculo de las horas extras dependerá de si es un trabajador contratado para laborar *días fijos en cada semana integral de trabajo, inferior a cinco (5) jornadas*; o, si es un trabajador contratado para laborar *días discontinuos, a discreción del empleador o empresa*. Dependiendo de lo uno o de lo otro, cambiará también la forma de calcular la jornada mensual del trabajador.

Pero ¿por qué cambia la forma de calcular el valor hora dependiendo de cómo se contrate al trabajador? Lo explicamos a continuación:

#### **3.3.1. Cálculo de horas extras y recargos para trabajadores que laboran en días fijos en cada semana integral de trabajo, inferior a cinco (5) jornadas**

En el primer caso, *días fijos en cada semana integral de trabajo, inferior a cinco (5) jornadas*, tenemos que determinar cuál es la jornada real del trabajador en función de los días fijos que labora en cada semana integral de trabajo, las horas que labora en cada semana integral de trabajo y el incremento por la semana integral a dicha jornada. Determinada así la jornada mensual real del trabajador, al sueldo del período el cual incluye el proporcional de la semana integral por los días de descanso lo dividimos para las horas de la jornada mensual real. ¿Por qué se lo debe hacer así? Por cuanto en este

caso se le ha fijado una jornada fija mensual de trabajo al trabajador y se le ha indicado cuánto es el valor que se le va a pagar por trabajar en esa jornada, por lo tanto, el valor hora debe ser con base en esa jornada y el valor que le voy a pagar. Veamos a continuación, un par de ejemplo de este primer caso:

*Ejemplo 1.* Un empleador de servicio doméstico desea contratar a trabajadora remunerada del hogar para que labore en cada semana integral, cuatro (4) de las cinco (5) jornadas laborables; y, en cada una de esas jornadas laborará siete (7) horas. Se ha acordado un pago de \$292,73 (doscientos noventa y dos dólares con 73/100) por trabajar en esta jornada. El cálculo del valor hora sería el siguiente:

*Sueldo mensual:* \$292,73

*Días laborados por semana:* 4

*Total días laborados* = Días laborados por semana \* 4

> *Total días laborados* = 4 \* 4

> *Total días laborados* = 16

*Horas diarias promedio de trabajo* = (Sumatoria de horas laboradas cada jornada de la semana) / Total jornadas laboradas por semana

> *Horas diarias promedio de trabajo* = (Jornada 1 + Jornada 2 + Jornada 3 + Jornada 4) / 4

> *Horas diarias promedio de trabajo* = (7 + 7 + 7 + 7) / 4

> *Horas diarias promedio de trabajo* = (28 / 4)

> *Horas diarias promedio de trabajo* = 7

*Horas efectivas de trabajo* = Horas diarias promedio de trabajo \* Total días laborados

> *Horas efectivas de trabajo* = 7 \* 16

> *Horas efectivas de trabajo* = 112

*Incremento horas por días de descanso* = (Horas efectivas de trabajo \* [30 / 22]) - Horas efectivas de trabajo

> *Incremento horas por días de descanso* = (112 \* 1,3636363636) - 112

> *Incremento horas por días de descanso* = 40,72727273

*Jornada mensual real* = Horas efectivas de trabajo + Incremento horas por días de descanso

$$> \text{Jornada mensual real} = 112 + 40,72727273$$

$$> \text{Jornada mensual real} = 152,7272727$$

*Valor hora* = Sueldo mensual / Jornada mensual real

$$> \text{Valor hora} = 292,73 / 152,7272727$$

$$> \text{Valor hora} = \$1,92$$

*Valor hora suplementaria* = Valor hora \* 1,5

$$> \text{Valor hora suplementaria} = 1,92 * 1,5$$

$$> \text{Valor hora suplementaria} = \$2,88$$

*Valor hora extraordinaria* = Valor hora \* 2

$$> \text{Valor hora extraordinaria} = 1,92 * 2$$

$$> \text{Valor hora extraordinaria} = \$3,84$$

*Recargo nocturno* = Valor hora \* 0,25

$$> \text{Recargo nocturno} = 1,92 * 0,25$$

$$> \text{Recargo nocturno} = \$0,48$$

*Ejemplo 2.* Un empleador de servicio doméstico desea contratar a una trabajadora remunerada del hogar para que labore en cada semana integral, tres (3) de las cinco (5) jornadas laborables; y, en cada una de esas jornadas laborará: la jornada 1, cinco (5) horas; la jornada 2, siete (7) horas; y, la jornada 3, cuatro (4) horas. Se ha acordado un pago de \$200 (doscientos dólares) por trabajar en esta jornada. El cálculo del valor hora sería el siguiente:

*Sueldo mensual:* \$200,00

*Días laborados por semana:* 3

*Total días laborados* = Días laborados por semana \* 4

$$> \text{Total días laborados} = 3 * 4$$

$$> \text{Total días laborados} = 12$$

*Horas diarias promedio de trabajo* = (Sumatoria de horas laboradas cada jornada de la semana) / Total jornadas laboradas por semana

$$> \text{Horas diarias promedio de trabajo} = (\text{Jornada 1} + \text{Jornada 2} + \text{Jornada 3}) / 4$$

$$> \text{Horas diarias promedio de trabajo} = (5 + 7 + 4) / 3$$

$$> \text{Horas diarias promedio de trabajo} = (16 / 3)$$

$$> \text{Horas diarias promedio de trabajo} = 5,333333333$$

*Horas efectivas de trabajo* = Horas diarias promedio de trabajo \* Total días laborados

$$> \text{Horas efectivas de trabajo} = 5,333333333 * 12$$

$$> \text{Horas efectivas de trabajo} = 64$$

*Incremento horas por días de descanso* = (Horas efectivas de trabajo \* [30 / 22]) - Horas efectivas de trabajo

$$> \text{Incremento horas por días de descanso} = (64 * 1,3636363636) - 64$$

$$> \text{Incremento horas por días de descanso} = 23,27272727$$

*Jornada mensual real* = Horas efectivas de trabajo + Incremento horas por días de descanso

$$> \text{Jornada mensual real} = 64 + 23,27272727$$

$$> \text{Jornada mensual real} = 87,27272727$$

*Valor hora* = Sueldo mensual / Jornada mensual real

$$> \text{Valor hora} = 200 / 87,27272727$$

$$> \text{Valor hora} = \$2,29$$

*Valor hora suplementaria* = Valor hora \* 1,5

$$> \text{Valor hora suplementaria} = 2,29 * 1,5$$

$$> \text{Valor hora suplementaria} = \$3,44$$

*Valor hora extraordinaria* = Valor hora \* 2

$$> \text{Valor hora extraordinaria} = 2,29 * 2$$

$$> \text{Valor hora extraordinaria} = \$4,58$$

$$\text{Recargo nocturno} = \text{Valor hora} * 0,25$$

$$> \text{Recargo nocturno} = 2,29 * 0,25$$

$$> \text{Recargo nocturno} = \$0,57$$

Si el lector desea ver / descargar los ejercicios en Excel, debe seguir el siguiente enlace: [https://1drv.ms/x/s!AlQayjeqIN2qiotiu6Lerbp\\_CzNgA?e=W5Y1ay](https://1drv.ms/x/s!AlQayjeqIN2qiotiu6Lerbp_CzNgA?e=W5Y1ay)

Estos cálculos son necesarios porque, por lo general, cuando uno contrata por días fijos en cada semana integral de trabajo, uno le dice al trabajador directamente cuánto le va a pagar por trabajar en los días y horarios convenidos; sin embargo, si el empleador o empresa se toma la molestia de calcular a partir del sueldo pactado cuánto sería el sueldo base referencial de treinta (30) días, no haría falta hacer ninguno de los cálculos arriba explicados, sino que, directamente, si se divide dicho sueldo base referencial de (30) días para doscientos cuarenta (240) horas de la jornada completa, obtendríamos el valor hora base para calcular las horas extras y recargos. Vamos a volver a hacer los mismos ejercicios propuestos arriba, pero ahora con este método aquí propuesto, para que el lector se dé cuenta de que llegamos exactamente al mismo valor, con lo que quedaría demostrado matemáticamente que los cálculos, en ambos casos, están correctos.

*Ejemplo 1.* Un empleador de servicio doméstico desea contratar a una trabajadora remunerada del hogar para que labore en cada semana integral, cuatro (4) de las cinco (5) jornadas laborables; y, en cada una de esas jornadas laborará siete (7) horas. Se ha acordado un pago de \$292,73 (doscientos noventa y tres dólares con 73/100) por trabajar en esta jornada. Calcular el sueldo base referencial de treinta (30) días; y, a partir de este, calcular el valor hora base sobre el cual se deberán calcular las horas extras y recargo nocturno. El procedimiento alternativo que seguir sería el siguiente:

$$\text{Jornada mensual real} = 152,7272727$$

*Sueldo base referencial de 30 días* = (Sueldo mensual acordado con el trabajador \* Horas de la jornada mensual de tiempo completo) / Jornada mensual real

$$> \text{Sueldo base referencial de 30 días} = (292,73 * 240) / 152,7272727$$

$$> \text{Sueldo base referencial de 30 días} = (70255,20) / 152,7272727$$

$$> \text{Sueldo base referencial de 30 días} = \$460,01$$

*Valor hora (cálculo alternativo)* = Sueldo base referencial de 30 días / Horas de la jornada mensual de tiempo completo

$$> \text{Valor hora (cálculo alternativo)} = 460,01 / 240$$

$$> \text{Valor hora (cálculo alternativo)} = \$1,92$$

Como podemos darnos cuenta, el valor hora es el mismo que obtuvimos de la primera forma para calcular el valor hora que se explicó.

*Ejemplo 2.* Un empleador de servicio doméstico desea contratar a una trabajadora remunerada del hogar para que labore en cada semana integral, tres (3) de las cinco (5) jornadas laborales; y, en cada una de esas jornadas laborará: la jornada 1, cinco (5) horas; la jornada 2, siete (7) horas; y, la jornada 3, cuatro (4) horas. Se ha acordado un pago de \$200 (doscientos dólares) por trabajar en esta jornada. Calcular el sueldo base referencial de treinta (30) días; y, a partir de este, calcular el valor hora base sobre el cual se deberán calcular las horas extras y recargo nocturno. El procedimiento alternativo que seguir sería el siguiente:

$$\text{Jornada mensual real} = 87,27272727$$

*Sueldo base referencial de 30 días* = (Sueldo mensual acordado con el trabajador \* Horas de la jornada mensual de tiempo completo) / Jornada mensual real

$$> \text{Sueldo base referencial de 30 días} = (200,00 * 240) / 87,27272727$$

$$> \text{Sueldo base referencial de 30 días} = (48000,00) / 87,27272727$$

$$> \text{Sueldo base referencial de 30 días} = \$550,00$$

*Valor hora (cálculo alternativo)* = Sueldo base referencial de 30 días / Horas de la jornada mensual de tiempo completo

$$> \text{Valor hora (cálculo alternativo)} = 550,00 / 240$$

$$> \text{Valor hora (cálculo alternativo)} = \$2,29$$

Como podemos darnos cuenta, el valor hora es el mismo que obtuvimos de la primera forma para calcular el valor hora que se explicó.

Si el lector desea ver / descargar los ejercicios en Excel, debe seguir el siguiente enlace: [https://1drv.ms/x/s!AlQayjeqIN2qip1\\_Du7yln8kExt9A?e=YpyQUz](https://1drv.ms/x/s!AlQayjeqIN2qip1_Du7yln8kExt9A?e=YpyQUz)

### **3.3.2. Cálculo de horas extras y recargos para trabajadores que laboran Días discontinuos, a discreción del empleador o empresa**

En el segundo caso, *Días discontinuos, a discreción del empleador o empresa*, el valor hora directamente se calculará dividiendo el sueldo base referencial de treinta (30) días para doscientos cuarenta (240). ¿Por qué siempre dividiendo para la jornada completa y no para la jornada que tenga el trabajador en función de las horas que labore cada día? Porque se está utilizando para el cálculo del valor hora el sueldo base referencial de treinta (30) días que implica trabajar a jornada completa. Entonces, si a este valor que es el sueldo de treinta (30) días y ocho (8) horas diarias; o, dicho de otra forma, el sueldo de la *jornada completa* lo dividimos, por ejemplo, para doscientos diez (210) que sería la jornada mensual si el trabajador laborare siete (7) horas cada día que se lo llame a prestar sus servicios, se estaría *inflando* el valor hora por cuanto se partió de un sueldo que no es el que percibirá el trabajador por mes completo de trabajo a razón de siete (7) horas diarias que labora realmente cada día. Continuando con el ejemplo, para poder calcular el valor hora dividiendo para doscientos diez (210), debería entonces no utilizarse el sueldo base referencial de treinta (30) días que sería para una jornada completa de ocho (8) horas, sino que a ese sueldo, debería multiplicarse por el coeficiente de cero coma ocho, siete, cinco (0,875) que se obtiene de dividir siete (7) horas de trabajo diario para la jornada completa de ocho (8) horas, para sacar el sueldo proporcional de treinta (30) días cuando cada día laborado es de siete (7) horas; y, ahí sí sería factible que, al sueldo obtenido como resultado de esa multiplicación, se lo dividiese para doscientos diez (210); sin embargo, caeríamos enseguida en cuenta que, matemáticamente, da exactamente *el mismo valor hora* que dividiendo el sueldo base referencial de treinta (30) días y ocho (8) horas diarias para doscientos cuarenta (240) y que, solamente, habremos hecho un paso adicional innecesario. Veamos un par de ejemplos también de este segundo caso:

*Ejemplo 1.* Un empleador requiere contratar un inspector de puerto para que, cada día que se lo llame, labore seis (6) horas. El sueldo base sobre el cual se debe calcular el valor del jornal laborado es de \$865,77 (ochocientos sesentaicinco dólares con 77/100), el cual ya incluye el recargo del treintaicinco por ciento (35 %) en el valor hora de los contratos eventuales.

*Sueldo base referencial de 30 días: \$865,77*

*Valor hora = Sueldo base referencial de 30 días / Horas de la jornada mensual de tiempo completo*

$$> \text{Valor hora} = 865,77 / 240$$

$$> \text{Valor hora} = \$3,607375$$

*Valor hora suplementaria = Valor hora \* 1,5*

$$> \text{Valor hora suplementaria} = 3,607375 * 1,5$$

$$> \text{Valor hora suplementaria} = \$5,41$$

*Valor hora extraordinaria = Valor hora \* 2*

$$> \text{Valor hora extraordinaria} = 3,607375 * 2$$

$$> \text{Valor hora extraordinaria} = \$7,21$$

*Recargo nocturno = Valor hora \* 0,25*

$$> \text{Recargo nocturno} = 3,607375 * 0,25$$

$$> \text{Recargo nocturno} = \$0,90$$

*Ejemplo 2.* Un empleador requiere contratar una impulsadora para que, cada día que se la llame, labore siete (7) horas. El sueldo base sobre el cual se debe calcular el valor del jornal laborado es de \$600 (seiscientos dólares).

*Sueldo base referencial de 30 días: \$600*

*Valor hora = Sueldo base referencial de 30 días / Horas de la jornada mensual de tiempo completo*

$$> \text{Valor hora} = 600 / 240$$

$$> \text{Valor hora} = \$2,5$$

*Valor hora suplementaria = Valor hora \* 1,5*

$$> \text{Valor hora suplementaria} = 2,5 * 1,5$$

$$> \text{Valor hora suplementaria} = \$3,75$$

$$\text{Valor hora extraordinaria} = \text{Valor hora} * 2$$

$$> \text{Valor hora extraordinaria} = 2,5 * 2$$

$$> \text{Valor hora extraordinaria} = \$5$$

$$\text{Recargo nocturno} = \text{Valor hora} * 0,25$$

$$> \text{Recargo nocturno} = 2,5 * 0,25$$

$$> \text{Recargo nocturno} = \$0,625$$

Si el lector desea ver / descargar los ejercicios en Excel, debe seguir el siguiente enlace: <https://1drv.ms/x/s!AlQayjeqIN2qiotl9EDPindzjbKE4A?e=CgKIUe>

### 3.4. Cálculo de la bonificación por desahucio mensualizada

Para aquellos contratos en que se disponga el pago mensualizado de la bonificación por desahucio mensualizada que, al momento de la elaboración del presente trabajo aplica únicamente al contrato del sector agropecuario, agroindustrial y ganadero continuo o discontinuo, el cálculo es el que se explicará a continuación, el que haremos con el supuesto de que la remuneración de un determinado período de un trabajador (incluye horas extras, recargos, sobresueldos y proporcional descanso semanal remunerado de la semana integral) fue de \$385 (trescientos ochentaicinco dólares):

$$\text{Remuneración del período} = \text{Sueldo del período} + \text{Horas extras} + \text{Recargos} + \text{Sobresueldos} + \text{Proporcional descanso semanal remunerado de la semana integral}$$

$$> \text{Remuneración del período} = \$385$$

$$\text{Bonificación por desahucio mensualizada} = (\text{Remuneración del período} / 12) * 0,25$$

$$> \text{Bonificación por desahucio mensualizada} = 32,08 * 0,25$$

$$> \text{Bonificación por desahucio mensualizada} = \$8,02$$

Si el lector desea ver / descargar los ejercicios en Excel, debe seguir el siguiente enlace: <https://1drv.ms/x/s!AlQayjeqIN2qiotlX0aoJtnkzvidw?e=cnl5j2>

### 3.5. Cálculo de las vacaciones

Las vacaciones se calculan en función de la remuneración total (incluye horas extras, recargos, sobresueldos y proporcional del descanso semanal remunerado de la semana integral). Los trabajadores contratados por días tendrán derecho también a días de vacaciones por antigüedad. Se detalla, a continuación, cómo sería el cálculo de las vacaciones tanto si el trabajador no tiene derecho a días de vacaciones por antigüedad como si los llegare a tener eventualmente, asumiendo que la remuneración de un determinado período de un trabajador (incluye horas extras, recargos, sobresueldos y proporcional descanso semanal remunerado de la semana integral) fue de \$385 (trescientos ochentaicinco dólares).

*Ejemplo 1.* El trabajador ha prestado servicios en la misma empresa o al mismo empleador hasta cinco (5) años, por lo que no tiene días adicionales de vacaciones por antigüedad.

*Remuneración del período* = Sueldo del período + Horas extras + Recargos + Sobresueldos + Proporcional descanso semanal remunerado de la semana integral

> *Remuneración del período* = \$385

*Vacaciones mensualizadas* = (Remuneración del período / 360) \* 15

> *Vacaciones mensualizadas* = \$16,04

*Ejemplo 2.* El trabajador ha prestado servicios en la misma empresa o al mismo empleador más de cinco (5) años, por lo que tiene días adicionales de vacaciones por antigüedad (se hará el cálculo considerando diecisiete [17] días de vacaciones).

*Remuneración del período* = Sueldo del período + Horas extras + Recargos + Sobresueldos + Proporcional descanso semanal remunerado de la semana integral

> *Remuneración del período* = \$385

*Vacaciones mensualizadas* = Remuneración del período / 360 \* Días que el trabajador tenga derecho en función de los años de antigüedad

> *Vacaciones mensualizadas* = (385 / 360) \* 17

> *Vacaciones mensualizadas* = \$18,18

*Nota 1:* En los *contratos eventuales* y los *contratos del sector agropecuario, agroindustrial y ganadero continuo o discontinuo* es obligatorio el pago mensualizado de las vacaciones.

*Nota 2:* Siempre se recomienda el pago mensualizado de las vacaciones para evitar malos entendidos con estos trabajadores, en el sentido de que luego del año pretendan irse de vacaciones quince (15) días laborables, lo cual podría complicar la planificación o actividades del empleador o empresa.

*Nota 3:* Las vacaciones mensualizadas no gravan IESS, por cuanto se calculan precisamente de la materia gravada del mes.

Si el lector desea ver / descargar los ejercicios en Excel, debe seguir el siguiente enlace: <https://1drv.ms/x/s!AlQayjeqIN2qiotrV1XCVVyu4szKHw?e=WlhLfM>

### **3.6. Cálculo de la decimotercera remuneración**

No hay mayor novedad en el cálculo de la decimotercera remuneración. Se calculará de la misma manera que para los trabajadores a tiempo completo, solo que, en este caso, la remuneración incluye el proporcional del descanso semanal remunerado de la semana integral y puede que incluya también el recargo del treintaicinco por ciento (35 %) en el valor hora que tienen los contratos eventuales / ocasionales a la fecha de elaboración del presente trabajo. Haremos en todo caso, un ejemplo considerando una remuneración del período de \$385 (trescientos ochentaicinco dólares).

*Remuneración del período* = Sueldo del período + Horas extras + Recargos + Sobresueldos + Proporcional descanso semanal remunerado de la semana integral

> *Remuneración del período* = \$385

*Decimotercera remuneración* = Remuneración del período / 12

> *Decimotercera remuneración* = 385 / 12

> *Decimotercera remuneración* = \$32,08

*Nota:* En los *contratos eventuales* y los *contratos del sector agropecuario, agroindustrial y ganadero continuo o discontinuo* es obligatorio el pago mensualizado de la decimotercera remuneración.

Si el lector desea ver / descargar los ejercicios en Excel, debe seguir el siguiente enlace: <https://1drv.ms/x/s!AlQayjeqIN2qiotuaUkMZ1hHnbFVKg?e=RdudwL>

### 3.7. Cálculo del fondo de reserva

Tampoco hay mayor novedad en el cálculo del fondo de reserva, el cual, se empezará a pagar de acuerdo con el sistema de empleadores del IESS, a partir del día siguiente de que el trabajador tenga al menos, un año asegurado en el sistema del IESS, teniendo presente que, para el IESS, el año se cumple el mismo día de ingreso y no un día antes como normalmente aplica para otros beneficios como las vacaciones, por ejemplo. No importa los días que haya aportado durante ese lapso de tiempo, calificará al derecho al fondo de reserva. Se calculará de la misma manera que para los trabajadores a tiempo completo, solo que, en este caso, la remuneración incluye el proporcional del descanso semanal remunerado de la semana integral y puede que incluya también el recargo del treintaicinco por ciento (35 %) en el valor hora que tienen los contratos eventuales / ocasionales a la fecha de elaboración del presente trabajo. Haremos en todo caso, un ejemplo considerando una remuneración del período de \$385 (trescientos ochentaicinco dólares):

*Remuneración del período* = Sueldo del período + Horas extras + Recargos + Sobresueldos + Proporcional descanso semanal remunerado de la semana integral

$$> \textit{Remuneración del Período} = \$385$$

*Fondo de reserva* = Remuneración del período \* 8,33 %

$$> \textit{Fondo de Reserva} = 385 * 8,33 \%$$

$$> \textit{Fondo de Reserva} = \$32,07$$

Si el lector desea ver / descargar los ejercicios en Excel, debe seguir el siguiente enlace: <https://1drv.ms/x/s!AlQayjeqIN2qiotwdJ9iqkbzLBQVPQ?e=7F5vig>

### 3.8. Cálculo de las utilidades y salario digno

Este punto lo vamos a dejar para más adelante, ya que principalmente nos vamos a centrar en la forma de calcular los días laborados de los trabajadores contratados por días, sobre los cuales Salarios MDT calculará el valor de las utilidades y determinará también si hay o no compensación económica a pagar por Salario Digno. Puede revisar este tema en la sección 11: *Registro en el Sistema de Salarios de los beneficios de ley pagados a trabajadores contratados con días.*

#### **4. Afiliación a la Seguridad Social de los trabajadores contratados por días**

La afiliación a la seguridad social de trabajadores contratados por días cambiará dependiendo de si se trata de:

- Días fijos en cada semana integral de trabajo, inferior a cinco (5) jornadas
- Días discontinuos, a discreción del empleador o empresa

##### **4.1. Afiliación de trabajadores contratados por Días fijos en cada semana integral de trabajo, inferior a cinco (5) jornadas**

En el primer caso, *Días fijos en cada semana integral de trabajo, inferior a cinco (5) jornadas*, debemos tener presente tres importantes momentos:

- El mes de ingreso
- El mes siguiente al mes de ingreso
- El último mes de trabajo

¿Por qué son importantes estos tres momentos? Porque en estos tres momentos probablemente nos tocará actualizar en el IESS los días de afiliación y el sueldo base referencial de treinta (30) días. En caso de ser necesario actualizar estas variables y no se lo haya hecho, tendremos un descuadre del rol con el IESS. ¿De qué dependerá tener o no dicho descuadre? Básicamente, de la fecha de ingreso y de la fecha de salida del trabajador. Si el trabajador ingresó el día uno de cualquier mes, no hará falta la actualización el mes siguiente al mes de ingreso; y, si el trabajador sale el último día del mes; o, al menos el día treinta del mes, no hará falta la actualización del último mes de trabajo. Si estos supuestos no se cumplen el primer y último mes, entonces tendremos que hacer las actualizaciones mencionadas. Con relación a los días de afiliación, estos deben ser calculados, considerando que cada día que se reporte al IESS como día laborado equivale a un día de jornada completa, es decir, a un día de ocho (8) horas. La forma de calcularlos es con una regla de tres o con un coeficiente. El sistema de empleadores IESS pide tres parámetros:

*Sueldo por TP.* Es el sueldo que se le pagará por rol al trabajador por los días laborados en el mes. Se calculará entonces en función del sueldo pactado por trabajar el mes completo en la jornada acordada y los días que realmente laboró en el mes en función de la fecha de ingreso. Si el trabajador entró el día uno de cualquier mes, el sueldo pactado por laborar todo el mes completo en la jornada acordada será el mismo que se debe colocar en Sueldo por TP, pero si ese no es el caso, deberá calcularse.

*Días a laborar.* Una cosa son los días que ha trabajado en la vida real el trabajador y otra muy diferente son los días que se deben colocar en el sistema de empleadores del IESS en el campo de *días a laborar*. Estos últimos deben siempre calcularse, no pueden simplemente colocarse directamente en función de los días que el trabajador haya laborado en la vida real porque los días que uno coloca en el sistema de empleadores IESS son días de ocho (8) horas, pero, en la vida real el trabajador no está laborando necesariamente ocho (8) horas por día; y, aunque sí lo estuviere, en estos días laborados siempre hay que incrementarles el proporcional del descanso semanal remunerado, por lo que ya con ello incluido, serían más días que los que laboró en la vida real. Por ejemplo, si el trabajador labora sábados y domingos, cuatro (4) horas diarias, cada dos (2) días laborados en la vida real, equivalen a un (1) día de afiliación en el IESS. Considerando que un (1) mes tiene en promedio cuatro (4) semanas, entonces los días de afiliación en el IESS serían cuatro (4) días, no ocho (8). Para llegar a este resultado de forma rápida, a los ocho (8) días que laboró el trabajador con su empleador o empresa, los multiplicamos por el coeficiente que corresponda a las horas laboradas por día, que, en este caso, sería cero coma cinco (0,5), obtenido de dividir cuatro (4) horas diarias de trabajo para las ocho (8) horas de la jornada completa ( $4 / 8$ ). Además, a estos cuatro (4) días habría que calcularles el incremento por la semana integral (días \*  $[30 / 22]$ ), quedando entonces, cinco coma cuarentaicinco, cuarentaicinco, cuarentaicinco, cuarentaicuatro ( $5,45454544$ ) días de afiliación que, como el sistema de empleadores IESS no permite colocar días con decimales en los avisos de entrada, habría que dejar simplemente cinco (5) días de afiliación.

*Sueldo base referencial de 30 días.* El sueldo base referencial de treinta (30) días el sistema del IESS lo calcula automáticamente y lo usa para calcular el valor de la planilla cada mes. La fórmula que el sistema de empleadores IESS usa para calcular el sueldo base referencial de treinta (30) días es la siguiente:  $(30 * \text{Sueldo por TP}) / \text{Días a laborar}$ . El IESS, para calcular la planilla cada mes hará el siguiente cálculo:  $(\text{Sueldo base referencial de 30 días} / 30) * \text{Días a laborar}$ ; y, el resultado de este cálculo da el *Sueldo por TP*.

Vamos a hacer un ejemplo de cada caso a continuación:

*Ejemplo 1.* No es necesario actualizar nada en el sistema de empleadores IESS. Un trabajador es contratado para laborar viernes, sábados y domingos en jornadas de ocho (8) horas cada día. Ingresó el 1 de septiembre, laboró con normalidad en octubre y salió el 30 de noviembre. Se le pagará por trabajar bajo estas condiciones el valor de \$300

(trescientos dólares) mensuales, valor que, para ser fijado, el empleador ya calculó y procuró que incluya el proporcional por los días de descanso. Calcular el Sueldo por TP de afiliación, los días de afiliación y el sueldo base referencial de treinta (30) días. ¿Cabe hacer algún ajuste en el sistema de empleadores IESS el segundo mes y el mes de salida?

*Mes de ingreso*

*Sueldo por TP* = Sueldo pactado por mes completo

> *Sueldo por TP* = \$300

*Jornadas laboradas en cada semana integral*: 3, de un máximo de 5

*Horas laboradas en jornada 1, viernes*: 8 horas

*Horas laboradas en jornada 2, sábado*: 8 horas

*Horas laboradas en jornada 3, domingo*: 8 horas

*Total horas laboradas en una semana integral* = *Horas laboradas en jornada 1, viernes* + *Horas laboradas en jornada 2, sábado* + *Horas laboradas en jornada 3, domingo*

> *Total horas laboradas en una semana integral* = 8 + 8 + 8

> *Total horas laboradas en una semana integral* = 24

*Horas diarias promedio de trabajo* = Total horas laboradas en una semana integral / Jornadas laboradas en cada semana integral

> *Horas diarias promedio de trabajo* = 24 / 3

> *Horas diarias promedio de trabajo* = 8

*Coeficiente* = Horas diarias promedio de trabajo / Horas diarias de la jornada completa

> *Coeficiente* = 8 / 8

> *Coeficiente* = 1

*Total días laborados* = Días laborados por semana \* 4 \* Coeficiente

> *Total días laborados* = 3 \* 4 \* 1

> *Total días laborados* = 12

*Total días laborados más proporcional semana integral* = Total días laborados \*  
(30 / 22)

> *Total días laborados más proporcional semana integral* = 12 \*  
1,3636363636

> *Total días laborados más proporcional semana integral* = 16

*Sueldo base referencial de 30 días* = (Sueldo por TP \* 30) / Total días laborados  
más proporcional semana integral

> *Sueldo base referencial de 30 días* = (300 \* 30) / 16

> *Sueldo base referencial de 30 días* = (9000) / 16

> *Sueldo base referencial de 30 días* = \$562,50

*Nota:* Como en este primer ejemplo, el trabajador ingresó el día uno del mes y salió el último día del mes, no hay que hacer ningún ajuste el segundo mes de labor o posteriores, ni el mes en que salió de la empresa.

*Ejemplo 2.* *Sí es necesario actualizar las variables Sueldo base referencial de 30 días y Días a laborar en el sistema de empleadores IESS.* Un trabajador contratado para laborar viernes, sábados y domingos en jornadas de seis (6) horas cada día. Ingresó el 17 de septiembre del 2023, laboró con normalidad en octubre y salió el 19 de noviembre del mismo 2023. Se le pagará por trabajar bajo estas condiciones el valor de \$300 (trescientos dólares) mensuales, valor que, para ser fijado, el empleador ya calculó y procuró que incluya el proporcional por los días de descanso. Calcular el Sueldo por TP de afiliación, los días de afiliación y el sueldo base referencial de treinta (30) días. ¿Cabe hacer algún ajuste en el sistema de empleadores IESS el segundo mes y el mes de salida?

#### *Mes de ingreso*

Para el mes de ingreso, hay que considerar la fecha de ingreso del trabajador, para saber cuánto le debo pagar por rol, calculando el proporcional que se pagaría por mes completo, proporcional que sería el valor del campo *Sueldo por TP* al momento de afiliarlo al IESS; y, también para determinar los días de afiliación al IESS. Los pasos que seguir se detallan en la Tabla 1.

Tabla 1  
**Días Laborados del 17 al 30 de septiembre del 2023**

Fecha	Día	Día de Trabajo (X)	Fecha	Día	Día de Trabajo (X)
17-09-2023	domingo	X	24-09-2023	domingo	X
18-09-2023	lunes		25-09-2023	lunes	
19-09-2023	martes		26-09-2023	martes	
20-09-2023	miércoles		27-09-2023	miércoles	
21-09-2023	jueves		28-09-2023	jueves	
22-09-2023	viernes	X	29-09-2023	viernes	X
23-09-2023	sábado	X	30-09-2023	sábado	X

Fuente y elaboración propias

*Coeficiente sueldo* = Días (viernes, sábados y domingos) laborados del 17 al 30 de septiembre / Total días efectivamente laborados por mes

$$> \text{Coeficiente sueldo} = 6 / 12$$

$$> \text{Coeficiente sueldo} = 0,5$$

*Sueldo por TP* = Sueldo pactado por mes completo de laborar viernes, sábados y domingos \* Coeficiente Sueldo

$$> \text{Sueldo por TP} = 300 * 0,5$$

$$> \text{Sueldo por TP} = \$150$$

*Jornadas laboradas en cada semana integral*: 3, de un máximo de 5

*Horas laboradas en jornada 1, viernes*: 6 horas

*Horas laboradas en jornada 2, sábado*: 6 horas

*Horas laboradas en jornada 3, domingo*: 6 horas

*Total horas laboradas en una semana integral* = Horas laboradas en jornada 1, viernes + Horas laboradas en jornada 2, sábado + Horas laboradas en jornada 3, domingo

$$> \text{Total horas laboradas en una semana integral} = 6 + 6 + 6$$

$$> \text{Total horas laboradas en una semana integral} = 18$$

*Horas diarias promedio de trabajo* = Total horas laboradas en una semana integral / Jornadas laboradas en cada semana integral

$$> \text{Horas diarias promedio de trabajo} = 18 / 3$$

$$> \text{Horas diarias promedio de trabajo} = 6$$

*Coeficiente días laborados* = Horas diarias promedio de trabajo / Horas diarias de la jornada completa

$$> \text{Coeficiente días laborados} = 6 / 8$$

$$> \text{Coeficiente días laborados} = 0,75$$

*Total días laborados mes de ingreso* = Días viernes, sábados y domingos laborados del 17 al 30 de septiembre \* Coeficiente días laborados

$$> \text{Total días laborados mes de ingreso} = 6 * 0,75$$

$$> \text{Total días laborados mes de ingreso} = 4,5$$

*Total días laborados mes de ingreso más proporcional semana integral* = Total días laborados mes de ingreso \* (30 / 22)

$$> \text{Total días laborados mes de ingreso más proporcional semana integral} = 4,5 * 1,3636363636$$

$$> \text{Total días laborados mes de ingreso más proporcional semana integral} = 6 \rightarrow \text{Estos son los días que se deben colocar en el aviso de entrada IESS}$$

*Sueldo base referencial de 30 días* = (Sueldo por TP \* 30) / Total días laborados mes de ingreso más proporcional semana integral

$$> \text{Sueldo base referencial de 30 días} = (150 * 30) / 6$$

$$> \text{Sueldo base referencial de 30 días} = (4500) / 6$$

$$> \text{Sueldo base referencial de 30 días} = \$750$$

Como podemos darnos cuenta, los *Días a laborar* y el *Sueldo por TP* no son valores fijos, sino que deben ser calculados. Muchas veces el error que cometen empleadores y empresas al hacer avisos de entrada al IESS es que colocan el valor del sueldo que pagarán por rol y los días por trabajar mes completo cuando en realidad, el trabajador ingresó en una fecha diferente al día uno del mes; o, en el caso de la contratación por días, diferente al día en que laborarán su primer día que, en este caso, sería el primer viernes de septiembre del 2023, que, coincidentemente, es viernes 1 de septiembre. La planilla de este primer mes, el IESS la calculará de la siguiente manera:

*Planilla IESS septiembre* = (Sueldo base referencial de 30 días / 30) \* Días laborados tiempo parcial

$$> \text{Planilla IESS septiembre} = (750 / 30) * 6$$

$$> \text{Planilla IESS septiembre} = 25 * 6$$

$$> \text{Planilla IESS septiembre} = \$150$$

Y se debe utilizar la relación de trabajo *16 - Ctto Tiempo y/o Jornada Parcial*, la cual, al seleccionarla, desactivará el campo *Sueldo*, pero activará los campos de *Sueldo por TP* y *Días a laborar*; y son en estos campos donde colocamos los valores calculados. El campo de sueldo que se desactiva se calcula automáticamente con los valores de los otros dos campos, de la forma como ya lo explicamos también.

#### *Meses subsiguientes al mes de ingreso*

Para el mes siguiente al mes de ingreso, es muy probable que tengamos que ajustar el sueldo base referencial de treinta (30) días en la página del IESS; y, definitivamente vamos a tener que ajustar los días laborados en dicha página, ya que ahora el trabajador habrá laborado más días que el mes pasado que ingresó el 17 de septiembre en este ejemplo. Los pasos a seguir se detallan a continuación:

*Coficiente sueldo* = Días viernes, sábados y domingos laborados del 1 al 30 de octubre / Total días efectivamente laborados por mes

$$> \text{Coficiente sueldo} = 3 \text{ días por semana} * 4 \text{ semanas del mes} / 12$$

$$> \text{Coficiente sueldo} = 12 / 12$$

$$> \text{Coficiente sueldo} = 1$$

*Sueldo por TP* = Sueldo pactado por mes completo de laborar viernes, sábados y domingos \* Coficiente sueldo

$$> \text{Sueldo por TP} = 300 * 1$$

$$> \text{Sueldo por TP} = \$300$$

*Jornadas laboradas en cada semana integral:* 3, de un máximo de 5

*Horas laboradas en jornada 1, viernes:* 6 horas

*Horas laboradas en jornada 2, sábado:* 6 horas

*Horas laboradas en jornada 3, domingo:* 6 horas

*Total horas laboradas en una semana integral* = Horas laboradas en jornada 1, viernes + Horas laboradas en jornada 2, sábado + Horas laboradas en jornada 3, domingo

$$> \textit{Total horas laboradas en una semana integral} = 6 + 6 + 6$$

$$> \textit{Total horas laboradas en una semana integral} = 18$$

*Horas diarias promedio de trabajo* = Total horas laboradas en una semana integral / Jornadas laboradas en cada semana integral

$$> \textit{Horas diarias promedio de trabajo} = 18 / 3$$

$$> \textit{Horas diarias promedio de trabajo} = 6$$

*Coeficiente días laborados* = Horas diarias promedio de trabajo / Horas diarias de la jornada completa

$$> \textit{Coeficiente días laborados} = 6 / 8$$

$$> \textit{Coeficiente días laborados} = 0,75$$

*Total días laborados meses subsiguientes al mes de ingreso* = Días viernes, sábados y domingos laborados del 1 al 30 de octubre \* Coeficiente días laborados

$$> \textit{Total días laborados meses subsiguientes al mes de ingreso} = 12 * 0,75$$

$$> \textit{Total días laborados meses subsiguientes al mes de ingreso} = 9$$

*Total días laborados meses subsiguientes al mes de ingreso más proporcional semana integral* = Total días laborados meses subsiguientes al mes de ingreso más proporcional semana integral \* (30 / 22)

$$> \textit{Total días laborados meses subsiguientes al mes de ingreso más proporcional semana integral} = 9 * 1,3636363636$$

$> \textit{Total días laborados meses subsiguientes al mes de ingreso más proporcional semana integral} = 12 \rightarrow$  Estos son los días que se deben actualizar usando la herramienta *Días Laborados Tiempo Parcial* antes que finalice el mes

*Sueldo base referencial de 30 días* = (Sueldo por TP \* 30) / Total días laborados meses subsiguientes al mes de ingreso más proporcional semana integral

$$> \textit{Sueldo base referencial de 30 días} = (300 * 30) / 12$$

$$> \textit{Sueldo base referencial de 30 días} = (9000) / 12$$

$$> \textit{Sueldo base referencial de 30 días} = \$750$$

En este caso, vemos que no hizo falta modificar el sueldo base referencial de 30 días mediante un *aviso de nuevo sueldo IESS* ya que, tras hacer los cálculos, el sueldo base referencial de treinta (30) días sigue siendo \$750 (setecientos cincuenta dólares), que es el valor que quedó registrado en el aviso de entrada, así que, en este segundo mes de trabajo, antes de que termine el mes, solo debemos proceder a actualizar los días laborados en el sistema de empleadores del IESS con la opción de *Días Laborados Tiempo Parcial*, de seis (6) días que quedaron registrados en el aviso de entrada a doce (12) días. La planilla de este segundo mes y meses subsiguientes, salvo que se haga alguna actualización en las condiciones laborales del trabajador, el IESS la calculará de la siguiente manera:

*Planilla IESS octubre* = Sueldo base referencial de 30 días / 30 \* Días laborados tiempo parcial

$$> \text{Planilla IESS octubre} = (750 / 30) * 12$$

$$> \text{Planilla IESS octubre} = 25 * 12$$

$$> \text{Planilla IESS octubre} = \$300$$

#### *Último mes de labores*

Para el último mes de labores, hay que considerar la fecha de salida del trabajador (19 de noviembre), para saber cuánto le debo pagar por rol, calculando el proporcional que se pagaría por mes completo. También hay que determinar los días de afiliación al IESS en ese último mes de labor y si hay que ingresar una variación de sueldo por extra o no para cuadrar el rol con el IESS. Los pasos que seguir se detallan en la Tabla 2.

Tabla 2  
**Días Laborados del 1 al 19 de noviembre del 2023**

Fecha	Día	Día de Trabajo (X)	Fecha	Día	Día de Trabajo (X)
01-11-2023	miércoles		11-11-2023	sábado	X
02-11-2023	jueves		12-11-2023	domingo	X
03-11-2023	viernes	X	13-11-2023	lunes	
04-11-2023	sábado	X	14-11-2023	martes	
05-11-2023	domingo	X	15-11-2023	miércoles	
06-11-2023	lunes		16-11-2023	jueves	
07-11-2023	martes		17-11-2023	viernes	X
08-11-2023	miércoles		18-11-2023	sábado	X
09-11-2023	jueves		19-11-2023	domingo	X
10-11-2023	viernes	X			

Fuente y elaboración propias

*Coeficiente sueldo* = Días (viernes, sábados y domingos) laborados del 1 al 19 de noviembre / Total días efectivamente laborados por mes

$$> \text{Coeficiente sueldo} = 9 / 12$$

$$> \text{Coeficiente sueldo} = 0,75$$

*Sueldo por TP* = Sueldo pactado por mes completo de laborar viernes, sábados y domingos \* Coeficiente sueldo

$$> \text{Sueldo por TP} = 300 * 0,75$$

$$> \text{Sueldo por TP} = \$225$$

*Jornadas laboradas en cada semana integral*: 3, de un máximo de 5

*Horas laboradas en jornada 1, viernes*: 6 horas

*Horas laboradas en jornada 2, sábado*: 6 horas

*Horas laboradas en jornada 3, domingo*: 6 horas

*Total horas laboradas en una semana integral* = Horas laboradas en jornada 1, viernes + Horas laboradas en jornada 2, sábado + Horas laboradas en jornada 3, domingo

$$> \text{Total horas laboradas en una semana integral} = 6 + 6 + 6$$

$$> \text{Total horas laboradas en una semana integral} = 18$$

*Horas diarias promedio de trabajo* = Total horas laboradas en una semana integral / Jornadas laboradas en cada semana integral

$$> \text{Horas diarias promedio de trabajo} = 18 / 3$$

$$> \text{Horas diarias promedio de trabajo} = 6$$

*Coeficiente días laborados* = Horas diarias promedio de trabajo / Horas diarias de la jornada completa

$$> \text{Coeficiente días laborados} = 6 / 8$$

$$> \text{Coeficiente días laborados} = 0,75$$

*Total días laborados último mes de trabajo* = Días (viernes, sábados y domingos) laborados del 1 al 19 de noviembre \* Coeficiente días laborados

$$> \text{Total días laborados último mes de trabajo} = 9 * 0,75$$

$$> \text{Total días laborados último mes de trabajo} = 6,75$$

*Total días laborados último mes de trabajo más proporcional semana integral =*  
 Total días laborados mes de ingreso \* (30 / 22)

> *Total días laborados último mes de trabajo más proporcional semana integral = 6,75 \* 1,3636363636*

> *Total días laborados último mes de trabajo más proporcional semana integral = 9* → Estos son los días que se deben actualizar usando la herramienta de *Días Laborados Tiempo Parcial* antes de hacer el aviso de salida IESS

*Sueldo base referencial de 30 días = (Sueldo por TP \* 30) / Total días laborados*  
 último mes de trabajo más proporcional semana integral

> *Sueldo base referencial de 30 días = (225 \* 30) / 9*

> *Sueldo base referencial de 30 días = (6750) / 9*

> *Sueldo base referencial de 30 días = \$750*

En este caso, vemos que no hizo falta modificar el sueldo base referencial de 30 días mediante un *aviso de nuevo sueldo IESS* ya que, tras hacer los cálculos, el sueldo base referencial de treinta (30) días sigue siendo \$750 (setecientos cincuenta dólares), que es el valor que quedó registrado desde el aviso de entrada, así que, en este último mes de trabajo, antes de hacer el aviso de salida IESS, solo debemos proceder a actualizar los días laborados en el sistema de empleadores del IESS con la opción de *Días Laborados Tiempo Parcial*, de doce (12) días que quedaron registrados desde la última vez que se los modificó a nueve (9) días. La planilla de ese mes el IESS la calculará de la siguiente manera:

*Planilla IESS noviembre = (Sueldo base referencial de 30 días / 30) \* Días laborados tiempo parcial*

> *Planilla IESS noviembre = (750 / 30) \* 9*

> *Planilla IESS noviembre = 25 \* 9*

> *Planilla IESS noviembre = \$225*

Si el lector desea ver / descargar los ejercicios en Excel, debe seguir el siguiente enlace: <https://1drv.ms/x/s!AlQayjeqIN2qiot1F4ckMRAejgn9pg?e=6pOGNN>

#### **4.2. Afiliación de trabajadores contratados por días discontinuos, a discreción del empleador o empresa**

En el segundo caso, *días discontinuos, a discreción del empleador o empresa*, es muy sencillo. Básicamente, como el empleador o empresa no sabe a priori cuántos días va a trabajar el trabajador, en el aviso de entrada se le debe colocar que laborará un (1) día y en el campo de *Sueldo por TP* deberíamos colocar el sueldo de un día de trabajo incrementado ya el proporcional de la semana integral por los días de descanso para evitar tener que, cada mes, estar ingresando una innecesaria variación de sueldo por extra; sin embargo, antes de que termine el mes, como ya sabremos, ahí sí cuántos días laboró el trabajador, se debe proceder a actualizar los días en la plataforma del IESS con la herramienta de *Días Laborados Tiempo Parcial*. Se hace énfasis en que esto debe hacerse siempre antes de que termine el mes porque una vez que termine el mes donde se debió haber modificado los días, ya el sistema de empleadores del IESS no permite modificar los días laborados; y, si bien sí se puede ingresar una variación de sueldo por extra en caso de que sea mayor la materia gravada que se debió aportar porque fueron más de un (1) día, los días que aportó el trabajador se quedarán en uno (1), cuando debieron ser más, lo cual le perjudica a futuro para efectos de su jubilación porque cada treinta (30) días aportados habrá completado recién una imposición. Ahora bien, hay un inconveniente que realmente no es tal, pero, es bueno mencionarlo para que el lector de esta guía sepa qué hacer en dichos casos: El sistema de empleadores del IESS, cuando se modifica los días laborados con la opción de *Días Laborados Tiempo Parcial*, no permite poner ni cero (0) días laborados ni treinta (30) días laborados. Entonces... ¿Cómo se debería proceder si se llegare a dar alguno de estas dos situaciones? Para el caso del trabajador que no labore ni un día en el mes, simplemente se debe proceder a hacer el aviso de salida del trabajador el último día de labor; y, en el mes en que vuelva a llamárselo a que preste sus servicios, se lo afilia nuevamente. A veces se tiene terror de hacer avisos de salida, pero, realmente no hay ninguna obligación de aportar si el trabajador no está laborando ya que uno aporta con base a todo lo pagado al trabajador y no solo por el hecho de ser trabajador. Incluso, aportar valores a la seguridad social sin que se haya pagado ningún valor al trabajador puede ser considerado como *aportación indebida* o también podría dar la oportunidad al trabajador a que nos demande laboralmente alegando que se le debe dinero, y que la prueba a su favor es que el propio empleador ha declarado a la seguridad social que le ha pagado ciertos valores (el valor aportado), pero que no le ha entregado dicho dinero realmente. Sin embargo, hay que tener presente que, si se tiene al trabajador

contratado con el *contrato de temporada en el sector bioacuático*, se debe aportar al menos un (1) día por mes en aquellos meses donde el trabajador no haya laborado ni un solo día, pudiéndose posteriormente recuperar dicho día ya cuando el trabajador se reincorpore a trabajar, aportando un (1) día menos de los realmente laborados.

Para el otro caso, cuando el trabajador labora treinta (30) días, realmente esto no podría suceder en la contratación por días, ya que se afilia por los días efectivamente laborados y el mes tiene veintidós (22) días laborables, por lo tanto, máximo un trabajador contratado por días discontinuos podría laborar ese número de días que son los que laboraría cualquier trabajador a tiempo completo. El resto de los días serían días de jornadas extraordinarias que deberían remunerarse como tal sin que por ello tenga que aumentar los días al IESS. De pronto no habría inconveniente que se suban los días en el IESS, de acuerdo con las jornadas extraordinarias que haya laborado el trabajador, y poner la diferencia que falte de aportar como *extra*, pero, es muy difícil que suceda que un trabajador contratado por días labore en un mes la totalidad de los veintidós (22) días laborables del mes más ocho (8) jornadas extraordinarias.

En cuanto a la afiliación en sí, en la página del IESS, cuando esta va a ser totalmente discontinua, se afilia al trabajador al IESS con la relación de trabajo *16 - Ctto Tiempo y/o Jornada Parcial* y se coloca en *Días a Laborar*, un (1) día; y, en este caso, se ajusta cada mes los días laborados de la planilla del IESS con la opción de *Días Laborados Tiempo Parcial*.

Si se va a contratar al trabajador para que labore una combinación de días entre continuos y discontinuos, durante los meses que el trabajo vaya a ser totalmente continuo, se lo afilia al IESS con la relación de trabajo *06 - Código del Trabajo*; y, en los meses en que vaya a ser discontinua o una combinación de ambas formas de trabajo, se lo afilia al IESS con la relación de trabajo *16 - Ctto Tiempo y/o Jornada Parcial*. En los meses en que no se vaya a llamar al trabajador para que labore, se puede hacer el aviso de salida IESS como ya explicamos con anterioridad, por cuanto no hay obligación de aportar por un mínimo de días al año, salvo claro que, el trabajador tenga el *contrato de temporada en el sector bioacuático* como también ya advertimos, y con el cual se debe garantizar que el trabajador labore al menos ciento ochenta (180) días dentro de trescientos sesentaicinco (365) días,<sup>81</sup> lo cual para este sector productivo no es realmente una meta difícil de cumplir.

---

<sup>81</sup> Ecuador MDT, *Acuerdo Ministerial n.º MDT-2016-55 Normas que Regulan la Relación Especial de Trabajo para el Sector de Procesamiento Bioacuático*, art. 4.

### 4.3. El Seguro de Salud Tiempo Parcial

Cuando se contrata por días va a ser muy probable que, en la mayoría de los casos, el valor que se aporte a la seguridad social cada mes sea inferior al sueldo básico sectorial del cargo que desempeña el trabajador que se registró en el aviso de entrada. De suscitarse lo antedicho, el IESS cobrará en la planilla de aportes un valor adicional denominado *Seguro de Salud Tiempo Parcial*. Este valor el IESS lo cobra por una razón muy válida: para no desfinanciar al seguro de salud individual y familiar brindando las prestaciones de salud a asegurados que no aportan cada mes ni siquiera lo mínimo que aporta un trabajador afiliado a tiempo completo que sería el sueldo básico sectorial. Si el trabajador está afiliado por varios empleadores o empresas, el IESS sumará lo aportado por cada uno; y, si en ese caso alcanzare a aportar entre todos al menos el sueldo básico sectorial, el IESS no cobrará a ninguno este valor adicional. El problema es que, un empleador o empresa no puede saber por cuantos otros empleadores o empresas está afiliado un trabajador, por lo que no se enterará de si debe o no pagar el seguro de salud tiempo parcial sino solo después de que se genere la planilla de aportes de cada mes. En todo caso, considero necesario explicar en el presente trabajo, cómo el IESS calcula dicho valor, el cual debe ser cubierto por el empleador o empresa. Para calcular el valor, el IESS cobra el cuatro coma cuarentaiuno por ciento (4,41 %) de la diferencia entre el sueldo básico sectorial del cargo con el que se afilió a la seguridad social al trabajador y la remuneración aportada del mes. A continuación, vamos a proporcionar dos ejemplos sobre el tema, uno en el que se paga este valor adicional y uno en el que no se paga el mismo.

*Ejemplo 1.* Un empleador tiene contratado a un guardián residente que viene a laborar únicamente los sábados y domingo, por cuanto de lunes a viernes tiene a otro guardián residente contratado que descansa los fines de semana. El valor que aporta en total al mes por el guardián residente contratado solo por fines de semana es de \$218,18 (doscientos dieciocho dólares con 18/100). El sueldo básico sectorial del guardián residente es de \$465,06 (cuatrocientos sesentaicinco dólares con 06/100) según las tablas sectorial IESS del 2024. ¿Cuánto debe pagar el empleador o empresa por concepto de seguro de salud tiempo parcial?

*Seguro de salud tiempo parcial* = (Sueldo básico sectorial - Remuneración aportada del mes) \* 4,41 %

$$> \textit{Seguro de salud tiempo parcial} = (465,06 - 218,18) * 4,41 \%$$

$$> \textit{Seguro de salud tiempo parcial} = (246,88) * 4,41 \%$$

> *Seguro de salud tiempo parcial* = \$10,89 → Este valor aparecerá en la planilla de aportes

*Ejemplo 2.* Un empleador tiene contratado a un médico ocupacional que viene a laborar únicamente los sábados y domingos por cuanto de lunes a viernes tiene a otro médico ocupacional contratado que descansa los fines de semana. El valor que aporta en total al mes por el médico ocupacional contratado solo por fines de semana es de \$800,33 (ochocientos dólares con 33/100). El sueldo básico sectorial del médico ocupacional es de \$480,27 (cuatrocientos ochenta dólares con 27/100) según las tablas sectorial IESS del 2024. ¿Cuánto debe pagar el empleador o empresa por concepto de seguro de salud tiempo parcial?

*Seguro de salud tiempo parcial* = (Sueldo básico sectorial - Remuneración aportada del mes) \* 4,41 %

$$> \textit{Seguro de salud tiempo parcial} = (480,27 - 800,33) * 4,41 \%$$

$$> \textit{Seguro de salud tiempo parcial} = (-320,06) * 4,41 \%$$

$$> \textit{Seguro de salud tiempo parcial} = -14,11$$

> *Seguro de salud tiempo parcial* = \$0,00 → Si la diferencia es igual o menor a cero (0) no habrá que pagar este valor

Si el lector desea ver / descargar los ejercicios en Excel, debe seguir el siguiente enlace: <https://1drv.ms/x/s!AlQayjeqIN2qipxzS1xFH6julUA4iA?e=11aAV4>

#### **4.4. La extensión del Seguro de Salud para cónyuges o convivientes en unión de hecho**

Los asegurados a la seguridad social pueden solicitar, para su cónyuge o conviviente en unión de hecho, la protección del IESS en lo que respecta a cobertura del Seguro de Salud Individual y Familiar. De esta forma, la pareja del asegurado podrá acceder a las prestaciones médicas por enfermedades no profesionales, embarazo, parto y puerperio. Se aclara sin embargo que, no accederá a prestaciones económicas ni tampoco el tiempo en que esta cobertura permanezca contratada por el asegurado en favor de su cónyuge o conviviente en unión de hecho computará como tiempo de aportación

para efectos de acceder, a futuro, a las diferentes alternativas de jubilaciones con las que cuenta la seguridad social.

Esta cobertura en favor de la pareja del afiliado implica que, a este último, el IESS le cobre a través de su empleador o empresa, el tres coma cuarentaiún por ciento (3,41 %) ya sea del sueldo referencial de treinta (30) días; o, de la materia gravada. Dependerá de cuál de los dos sea el valor más alto, sin embargo, es prácticamente imposible que, la materia gravada llegue a ser más alto que el sueldo referencial de treinta (30) días en el caso de trabajadores contratados por días, pues esto implicaría que, en sobretiempos o sobresueldos ganó tanto que incluso sobrepasó el valor que se le pagaría por haber laborado a tiempo completo, pero se lo menciona de todas maneras para que el lector lo tenga claro por si llegare a tener algún caso de ese estilo. Es importante que el trabajador contratado por días tenga claro de qué valor se le hará el cálculo de la prima adicional del tres coma cuarentaiún por ciento (3,41 %) que se le descontará por rol debido a que, si laborase por ejemplo, cuatro (4) días al mes, el valor del descuento sería demasiado alto en proporción al valor que se le está pagando por rol; y, en consecuencia, es probable que, el trabajador prefiera entonces nomás desactivar esta cobertura adicional para su cónyuge o conviviente en unión de hecho. A continuación, vamos a ejemplificar el cálculo de la prima por este concepto:

Juan gana el proporcional a los días laborados calculado sobre un sueldo base referencial de treinta (30) días de \$1200 (un mil doscientos dólares). En el mes actual que se le va a pagar, laboró 7 días en total. Calcular el descuento que se le debe hacer por concepto de extensión del seguro de salud para su cónyuge.

*Sueldo referencial de treinta (30) días = \$1200*

*Sueldo del Período = (Sueldo referencial de treinta [30] días / 30) \* 7*

> Sueldo del período = (1200 / 30) \* 7

> Sueldo del período = (40) \* 7

> Sueldo del período = \$280

*Extensión del Seguro de Salud para Cónyuge o Conviviente = Valor más alto entre sueldo referencial de treinta (30) días y materia gravada del mes \* 3,41 %*

> *Extensión del Seguro de Salud para Cónyuge o Conviviente = 1200 \* 3,41 %*

> *Extensión del Seguro de Salud para Cónyuge o Conviviente* = \$40,92

Si el lector desea ver / descargar los ejercicios en Excel, debe seguir el siguiente enlace: [https://1drv.ms/x/s!AlQayjeqIN2qisY-JusHHU\\_tf3Pf5Q?e=apQbhi](https://1drv.ms/x/s!AlQayjeqIN2qisY-JusHHU_tf3Pf5Q?e=apQbhi)

## **5. Registro en SUT de los datos de los trabajadores y actas de finiquito de los trabajadores contratados por días**

Las explicaciones que daremos sobre el registro de los trabajadores en el SUT aplica para aquellos con quienes se celebre contratos de trabajo a los cuales se les puede incorporar una jornada de trabajo, es decir, todos menos los contratos:

- Por Obra Cierta
- Por Tarea
- A Destajo

También se aclara que, en el SUT, entre las opciones de contratos de trabajo elegibles de una lista desplegable presente en el sistema de registro de datos de trabajadores, existe uno denominado *Contrato de Jornada Parcial Permanente*. Este contrato es básicamente un contrato de plazo indefinido, así que salvo que ese sea el contrato que hayamos celebrado con el trabajador, no debemos seleccionarlo; incluso, es totalmente innecesario que exista en el SUT como opción elegible de contrato, porque bien se podría simplemente elegir de la lista desplegable, la opción de contrato de plazo indefinido que, al colocarle una jornada mensual inferior a doscientas cuarenta (240) horas, ya sería un contrato de jornada parcial. Debemos elegir, de entre las opciones presentes en la lista desplegable, el contrato que hayamos celebrado con el trabajador y hacer el registro como vamos a indicar más abajo.

Importante también mencionar que, el *contrato agropecuario continuo o discontinuo* y el *contrato de temporada en el sector bioacuático*, hasta el día de hoy no han sido incluidos en el SUT como opciones elegibles de la lista desplegable de contratos, así que, en caso de haber celebrado alguno de ellos con algún trabajador, lo que habría que hacer para completar el registro en el SUT es elegir el que más se les parezca que, en el caso del contrato agropecuario, sería el contrato agrícola; y, en el caso del contrato de temporada en el sector bioacuático, sería el contrato de temporada.

Hechas estas aclaraciones, procederemos en los siguientes apartados a explicar cómo se debe registrar a los trabajadores contratados por días en la plataforma SUT del Ministerio del Trabajo.

### 5.1. Registro en el SUT de los trabajadores contratados por Días fijos en cada semana integral de trabajo, inferior a cinco (5) jornadas

En el casillero de *Jornada Mensual (horas)*, debe colocarse la jornada mensual real que laboraría el trabajador normalmente en un mes completo de trabajo, la cual debe incluir el proporcional de la semana integral por los días de descanso; y, en el campo de *Remuneración*, se debe colocar la remuneración por mes completo que se le pagará al trabajador por dicha jornada, incluyendo el proporcional de la semana integral por los días de descanso. A continuación, haremos un ejemplo de las horas de la jornada mensual que se debe registrar en el SUT:

*Ejemplo.* Un trabajador labora tres (3) días en la semana: el viernes, cuatro (4) horas; y, los sábados y domingos, labora ocho (8) horas. ¿Cuánto debería ser la jornada mensual en horas a registrarse en el SUT?

*Jornadas laboradas en cada semana integral: 3, de un máximo de 5*

*Horas laboradas en jornada 1, viernes: 4 horas*

*Horas laboradas en jornada 2, sábado: 8 horas*

*Horas laboradas en jornada 3, domingo: 8 horas*

*Total horas laboradas en una semana integral = Horas laboradas en jornada 1, viernes + Horas laboradas en jornada 2, sábado + Horas laboradas en jornada 3, domingo*

*> Total horas laboradas en una semana integral = 4 + 8 + 8*

*> Total horas laboradas en una semana integral = 20*

*Horas diarias promedio de trabajo = Total horas laboradas en una semana integral / Jornadas laboradas en cada semana integral*

*> Horas diarias promedio de trabajo = 20 / 3*

*> Horas diarias promedio de trabajo = 6,666666667*

*Coeficiente días laborados = Horas diarias promedio de trabajo / Horas diarias de la jornada completa*

*> Coeficiente días laborados = 6,666666667 / 8*

*> Coeficiente días laborados = 0,833333333*

*Total días laborados* = Días (viernes, sábados y domingos) laborados por mes completo de trabajo \* Coeficiente días laborados

$$> \text{Total días laborados} = 12 * 0,833333333$$

$$> \text{Total días laborados} = 10$$

*Total días laborados más proporcional semana integral* = Total días laborados \* (30 / 22)

$$> \text{Total días laborados más proporcional semana integral} = 10 * 1,3636363636$$

$$> \text{Total días laborados más proporcional semana integral} = 13,63636364$$

*Jornada mensual SUT* = Total días laborados más proporcional semana integral \* Horas diarias de la jornada completa

$$> \text{Jornada mensual SUT} = 13,63636364 * 8$$

$$> \text{Jornada mensual SUT} = 109,0909091$$

> *Jornada mensual SUT* = 109 → El SUT no permite poner una jornada mensual en horas con decimales

Si el lector desea ver / descargar los ejercicios en Excel, debe seguir el siguiente enlace: <https://1drv.ms/x/s!AlQayjeqIN2qisRbyoduOfbB8dAP1A?e=uF6RJf>

## **5.2. Registro en el SUT de los trabajadores contratados por Días discontinuos, a discreción del empleador o empresa**

En el casillero de *Jornada Mensual (horas)*, debe colocarse la jornada mensual completa que es de doscientas cuarenta (240) horas ya que sería una jornada referencial por cuanto es imposible saber a priori cuál va a ser la jornada mensual cada mes; y, en el campo de *Remuneración*, se debe colocar el sueldo base referencial de treinta (30) días ya que, asimismo, a priori es imposible saber cuánto será la remuneración mensual del trabajador.

## **6. Registro en el Sistema de Salarios MDT de los beneficios de ley pagados a trabajadores contratados con días**

Los campos claves que debemos tener claro cómo cumplimentar en los respectivos archivos CSV del Ministerio del Trabajo son:

1. Días laborados (360 días equivalen a un año);
2. Solo si el trabajador posee Jornada Parcial Permanente ponga una X; y,
3. Determine en Horas la Jornada Parcial Permanente Semanal Estipulado en el Contrato.

Con relación al campo de *días laborados*, es una práctica muy común tomar los días de la base del IESS, pero, para el caso de la contratación por días; y, en general, para trabajadores contratados a jornada parcial permanente, no se debe tomar *jamás* los días de la base del IESS. La explicación del porqué no se debe hacer aquello varía dependiendo de si es un *trabajador contratado por días fijos en cada semana integral de trabajo, inferior a cinco (5) jornadas*; o, si es un *trabajador contratado por días discontinuos, a discreción del empleador o empresa*. A continuación, la explicación por cada caso:

El campo de *Solo si el trabajador posee Jornada Parcial Permanente ponga una X* deberá marcarse con una X únicamente para el caso de *trabajadores contratados por días fijos en cada semana integral de trabajo inferior a cinco (5) jornadas*; para el caso de *trabajadores contratado por Días discontinuos, a discreción del empleador o empresa* lo vamos a dejar en blanco y más bien vamos a utilizar el campo de *Días Laborados* para tratar de cuadrar con lo pagado por rol. Más abajo explicamos cómo.

Por último, el campo de *Determine en Horas la Jornada Parcial Permanente Semanal Estipulado en el Contrato*, solo lo debemos completar si previamente marcamos una X en el campo de *Solo si el trabajador posee Jornada Parcial Permanente ponga una X*, por lo que solo lo vamos a utilizar entonces para el caso de los *trabajadores contratados por días fijos en cada semana integral de trabajo, inferior a cinco (5) jornadas*. Si el trabajador laboraba sábados y domingos, seis (6) horas por día, entonces en este campo debemos escribir doce (12). Este campo no admite colocar decimales, por lo que, si laboraba seis coma cinco (6,5) horas cada día, debemos colocar doce (12) igualmente por limitación de la plataforma. Es importante aclarar que, para el registro en Salarios MDT de los beneficios de ley de los trabajadores contratados por días, muy probablemente no lleguemos a lograr que el sistema calcule exactamente el valor pagado por rol, así que no nos queda otra alternativa que, tratar de acercarnos lo más posible al valor pagado al trabajador o al que realmente se le debería pagar en caso de que reciba el beneficio acumulado cuando aplique.

### **6.1. Días fijos en cada semana integral de trabajo, inferior a cinco (5) jornadas**

En este caso no se debe colocar en el campo de *Días Laborados* los días de la base del IESS por cuanto en la plantilla del MDT también se nos pide llenar dos campos adicionales que son:

1. Solo si el trabajador posee Jornada Parcial Permanente ponga una X; y,
2. Determine en Horas la Jornada Parcial Permanente Semanal Estipulado en el Contrato.

Estos campos vamos a tener que llenarlos para el caso de *trabajadores contratados por días fijos en cada semana integral de trabajo, inferior a cinco (5) jornadas*; y, el efecto de activarlos es que, dependiendo de las horas que hayamos colocado en el campo de *Determine en Horas la Jornada Parcial Permanente Semanal Estipulado en el Contrato*, el IESS procederá a hacer los cálculos de los beneficios de ley. En el caso de la decimotercera remuneración, no habrá ninguna afectación en el valor que calculará la plantilla porque este beneficio se calcula con base en el valor del campo *Total Ganado* dividido para doce (12), pero, para el caso de la decimacuarta remuneración, utilidades y salario digno, sí va a haber una afectación en el valor que el sistema de Salarios MDT calcule como valor a pagar al trabajador si cometemos el error de tomar los días de la base del IESS. Por ejemplo, si es un trabajador que laboró todo el período de cálculo de la decimacuarta remuneración, cuatro (4) horas diarias, en el IESS cada mes se habrá aportado quince (15) días, por lo que, al extraer los días de la base del IESS de todo el período de cálculo y sumarlos, totalizarían ciento ochenta (180) días. Si estos días los colocamos en el archivo CSV para registrar la decimacuarta remuneración y marcamos con una X el campo de *Solo si el trabajador posee Jornada Parcial Permanente ponga una X*; y, colocamos veinte (20) horas en el campo de *Determine en Horas la Jornada Parcial Permanente Semanal Estipulado en el Contrato*, resulta que, el sistema de Salarios MDT, nos indicará que debemos pagarle al trabajador no la mitad de un salario básico como debería ser en este caso sino que, nos dirá que debemos pagarle la cuarta parte de un salario básico. Para no tener este problema, lo que deberíamos haber hecho es no colocar los días de la base del IESS en el campo de *Días Laborados* como habitualmente se hace para los trabajadores que laboran a tiempo completo, sino que deberíamos colocar los días que el trabajador laboró en la vida real que fueron trescientos sesenta (360) días para que, el sistema, al nosotros darle como dato que laboraba veinte

(20) horas a la semana en el campo de *Determine en Horas la Jornada Parcial Permanente Semanal Estipulado en el Contrato*, proceda a calcular la mitad del salario básico que sería el valor correcto.

Es importante aclarar que, el valor que se coloque en el campo: *Determine en Horas la Jornada Parcial Permanente Semanal Estipulado en el Contrato*, el sistema de Salarios MDT lo va a dividir siempre para cinco (5) y dicho resultado luego el sistema lo dividirá para ocho (8), por lo que deberíamos colocar el valor de las horas promedio que laboraba por semana multiplicado por cinco (5) días así sea que el trabajador no haya laborado este número de días en realidad. Por ejemplo, si el trabajador labora tres (3) días, seis (6) horas diarias, no debemos colocar en este campo que laboraba dieciocho (18) horas semanales, sino treinta (30) horas semanales, para forzar al sistema a hacer el cálculo correcto del coeficiente, ya que el coeficiente que se utiliza para calcular la decimacuarta remuneración es cero coma setentaicinco (0,75) obtenido de dividir seis (6) para ocho (8) y si en este campo colocamos las dieciocho (18) horas que laboraba en la vida real el trabajador por semana, entonces el sistema va a dividir primero dieciocho (18) para cinco (5) y luego el resultado el sistema lo dividirá para ocho (8), dándonos un coeficiente equivocado de cero coma cuarentaicinco (0,45), cuando en realidad era cero coma setentaicinco (0,75); en cambio, si colocamos en este campo las horas que en promedio labora cada semana el trabajador, que serían seis (6) en este ejemplo, y lo multiplicamos por cinco (5), entonces obtendríamos como resultado treinta (30), que luego el sistema divide para cinco (5) y luego para ocho (8), obteniendo así el coeficiente correcto de cero coma setentaicinco (0,75).

Vamos a realizar un par de ejemplos:

*Ejemplo 1.* Un trabajador laboró todo el período de cálculo de la decimacuarta remuneración, tres (3) días a la semana, seis (6) horas por día. Hacer el registro de la decimacuarta remuneración y calcular el valor que generará el sistema de Salarios MDT:

$Días\ laborados = ([Días\ laborados\ por\ semana * Semanas\ del\ mes] * Meses\ del\ año) * (Proporcional\ días\ de\ descanso\ por\ semana\ integral)$

$$> Días\ laborados = ([3 * 4] * 12) * (30 / 22)$$

$$> Días\ laborados = (12 * 12) * (1,3636363636)$$

$$> Días\ laborados = 144 * 1,3636363636$$

$$> Días\ laborados = 196,363636$$

> *Días laborados* = 196 → El sistema de Salarios MDT no permite colocar días con decimales

El registro en Salarios MDT lo haríamos entonces de la siguiente manera:

*Días laborados*: 196

*Solo si el trabajador posee Jornada Parcial Permanente ponga una X: X*

*Determine en Horas la Jornada Parcial Permanente Semanal Estipulado en el Contrato*: 30

El valor que calcularía Salarios MDT sería el siguiente:

$$\text{Decimacuarta remuneración} = (460 / 360 * 196) * ([30 / 5] / 8)$$

$$> \text{Decimacuarta remuneración} = 250,44 * (6 / 8)$$

$$> \text{Decimacuarta remuneración} = \$187,83$$

Por rol se pagó realmente en todo el período de cálculo, \$188,18 (ciento ochentaiocho dólares con 18/100),<sup>82</sup> pero debido a que Salarios MDT no admite colocar días con decimales, no se puede hacer que calcule el valor exacto, por lo que, en todo caso, debemos procurar acercarnos al valor más exacto posible. En el caso de la decimacuarta remuneración, no es tanto problema el hecho que Salarios MDT no calcule el valor exacto, pero, para utilidades, sí sería y de hecho es un problema ya que, en las utilidades al momento que a uno se le da de menos o se le da de más se beneficia o perjudica respectivamente, al resto de trabajadores, pero pues, no hay nada que podamos hacer al respecto, tenemos que lidiar con las fallas informáticas del sistema de Salarios MDT del Ministerio del Trabajo. En todo caso, yo recomendaría pagar a cada trabajador el valor realmente calculado que es el que legalmente les corresponde y hacerles firmar por el valor que calcula Salarios MDT porque igual la diferencia no sería mucha al final.

*Ejemplo 2.* Un trabajador laboró siete (7) meses del período de cálculo de la decimacuarta remuneración, tres (3) días a la semana, seis (6) horas por día; y, los otros cinco (5) meses del período de cálculo, continuó laborando los mismos tres (3) días a la

---

<sup>82</sup> La fórmula para llegar a este valor sería:  $\$460 / 360 * ([3 * 4 * 12] * [30 / 22]) * ([30 / 5] / 8)$

semana, pero, ahora siete (7) horas por día. Hacer el registro de la decimacuarta remuneración y calcular el valor que generará el sistema de Salarios MDT:

*Días laborados 1* = ([Días laborados por semana \* Semanas del mes] \* Meses período 1) \* (Proporcional días de descanso por semana integral)

$$> \text{Días laborados } 1 = ([3 * 4] * 7) * (30 / 22)$$

$$> \text{Días laborados } 1 = (12 * 7) * (1,3636363636)$$

$$> \text{Días laborados } 1 = 84 * 1,3636363636$$

$$> \text{Días laborados } 1 = 114,5454545$$

> *Días laborados 1* = 114 → El sistema de Salarios MDT no permite colocar días con decimales

El registro en Salarios MDT del primer período lo haríamos entonces de la siguiente manera, nótese cómo cambiará la cédula del trabajador para el segundo registro que se explica más abajo:

*Cédula del Trabajador:* 0925502866

*Días Laborados:* 114

*Solo si el trabajador posee Jornada Parcial Permanente ponga una X: X*

*Determine en Horas la Jornada Parcial Permanente Semanal Estipulado en el*

*Contrato:* 30

El valor que calcularía Salarios MDT sería el siguiente:

$$\text{Decimacuarta remuneración} = (460 / 360 * 114) * ([30 / 5] / 8)$$

$$> \text{Decimacuarta remuneración} = 145,67 * (6 / 8)$$

$$> \text{Decimacuarta remuneración} = \$109,25$$

Por rol se pagó realmente en todo el período de cálculo, \$109,77 (ciento nueve dólares con 77/100),<sup>83</sup> pero debido a que Salarios MDT no admite colocar días con decimales, no se puede hacer que calcule el valor exacto, por lo que, en todo caso, debemos procurar acercarnos al valor más exacto posible.

---

<sup>83</sup> La fórmula para llegar a este valor sería:  $\$460 / 360 * ([3 * 4 * 7] * [30 / 22]) * ([30 / 5] / 8)$

$Días\ laborados\ 2 = ([Días\ laborados\ por\ semana * Semanas\ del\ mes] * Meses\ período\ 2) * (Proporcional\ días\ de\ descanso\ por\ semana\ integral)$

$$> Días\ laborados\ 2 = ([3 * 4] * 5) * (30 / 22)$$

$$> Días\ laborados\ 2 = (12 * 5) * (1,3636363636)$$

$$> Días\ laborados\ 2 = 60 * 1,3636363636$$

$$> Días\ laborados\ 2 = 81,81818182$$

$> Días\ laborados\ 2 = 81 \rightarrow$  El sistema de Salarios MDT no permite colocar días con decimales

El registro en Salarios MDT del segundo período lo haríamos entonces de la siguiente manera. Nótese la forma de especificar la cédula para el segundo registro. Si hubiera necesidad de un tercer registro por cambio en las horas, entonces al final, en lugar de la letra A, sería la B y así sucesivamente:

*Cédula del Trabajador: #0925502866A*

*Días Laborados 2: 81*

*Solo si el trabajador posee Jornada Parcial Permanente ponga una X: X*

*Determine en Horas la Jornada Parcial Permanente Semanal Estipulado en el Contrato: 35*

El valor que calcularía Salarios MDT sería el siguiente:

$$Decimacuarta\ remuneración = (460 / 360 * 81) * ([35 / 5] / 8)$$

$$> Decimacuarta\ remuneración = 103,50 * (7 / 8)$$

$$> Decimacuarta\ remuneración = \$90,56$$

Por rol se pagó realmente en todo el período de cálculo, \$91,48 (noventa y un dólares con 48/100),<sup>84</sup> pero debido a que Salarios MDT no admite colocar días con decimales, no se puede hacer que calcule el valor exacto, por lo que, en todo caso, debemos procurar acercarnos al valor más exacto posible.

---

<sup>84</sup> La fórmula para llegar a este valor sería:  $\$460 / 360 * ([3 * 4 * 5] * [30 / 22]) * ([35 / 5] / 8)$

Si el lector desea ver / descargar los ejercicios en Excel, debe seguir el siguiente enlace: <https://1drv.ms/x/s!AlQayjeqIN2qiot4p49Nsq2gvveywA?e=I1760l>

## 6.2. Días discontinuos, a discreción del empleador o empresa

En estos casos tampoco se deben tomar los días de la base del IESS por cuanto se afilia por los días efectivamente laborados, pero por rol, para la decimacuarta remuneración, se paga la misma considerando en esta el incremento de la parte proporcional por los días de descanso de la semana integral; por lo tanto, si colocamos en el archivo CSV de Salarios MDT los días de la base del IESS, el sistema va a calcular un valor muy diferente al pagado por rol (o el que se debería pagar en caso de pago acumulado); en consecuencia, lo que debemos hacer es que, en el campo de *Días Laborados*, debemos colocar los días de la base del IESS aumentados por el proporcional de los días de descanso por semana integral. Por ejemplo, si los días efectivamente laborados (que deben ser los mismos que se hayan aportado al IESS) de todo el período de cálculo de la decimacuarta remuneración fueron cincuentaiséis (56), deberíamos colocar en el campo de *Días Laborados* del archivo CSV, setentaiséis (76) días, solo la parte entera porque el sistema de Salarios MDT no permite poner días con decimales; además, en este caso de trabajadores que laboran días discontinuos a discreción del empleador o empresa, no debemos indicar en el archivo CSV que es un trabajador a tiempo parcial, ni horas laboradas semanalmente a tiempo parcial. Esos dos campos quedan en blanco. Si fuera que cada día labora el trabajador seis (6) horas, a los cincuentaiséis (56) días se lo multiplica por el coeficiente cero coma setentaicinco (0,75) obtenido de la división de seis entre ocho (6 / 8); y, al resultado se le hace el incremento por los días de descanso semanal remunerado por semana integral. A continuación, detallamos ambos casos con fórmulas:

*Ejemplo 1.* El trabajador laboró cincuentaiséis (56) días durante el período de cálculo y cada día laborado fue de ocho (8) horas:

$$\text{Días laborados} = 56 * (30 / 22)$$

$$> \text{Días laborados} = 56 * (1,3636363636)$$

$$> \text{Días laborados} = 76,36363636$$

> *Días laborados* = 76 → El sistema de Salarios MDT no permite colocar días con decimales

El registro en Salarios MDT lo haríamos entonces de la siguiente manera:

*Días Laborados: 76*

*Solo si el trabajador posee Jornada Parcial Permanente ponga una X: (Se deja en blanco)*

*Determine en Horas la Jornada Parcial Permanente Semanal Estipulado en el Contrato: (Se deja en blanco)*

El valor que calcularía Salarios MDT sería el siguiente:

*Decimacuarta remuneración = (460 / 360 \* 76)*

*> Decimacuarta remuneración = \$97.11*

Por rol se pagó realmente en todo el período de cálculo, \$97,58 (noventa y siete dólares con 58/100),<sup>85</sup> pero debido a que Salarios MDT no admite colocar días con decimales, no se puede hacer que calcule el valor exacto, por lo que, en todo caso, debemos procurar acercarnos al valor más exacto posible.

*Ejemplo 2.* El trabajador laboró cincuenta y seis (56) días durante el período de cálculo y cada día laborado fue de seis (6) horas:

*Coeficiente días = Horas laboradas por día / Horas diarias de la jornada completa*

*> Coeficiente días = 6 / 8*

*> Coeficiente días = 0,75*

*Días laborados = (56 \* [Coeficiente días]) \* (30 / 22)*

*> Días laborados = (56 \* 0,75) \* 1,3636363636*

*> Días laborados = 42 \* 1,3636363636*

*> Días laborados = 57,27272727*

*> Días laborados = 57 → El sistema de Salarios MDT no permite colocar días con decimales*

El registro en Salarios MDT lo haríamos entonces de la siguiente manera:

---

<sup>85</sup> La fórmula para llegar a este valor sería:  $\$460 / 360 * (56 * [30 / 22])$

*Días Laborados: 57*

*Solo si el trabajador posee Jornada Parcial Permanente ponga una X: (Se deja en blanco)*

*Determine en Horas la Jornada Parcial Permanente Semanal Estipulado en el Contrato: (Se deja en blanco)*

El valor que calcularía Salarios MDT sería el siguiente:

$$\text{Decimacuarta remuneración} = (460 / 360 * 57)$$

$$> \text{Decimacuarta remuneración} = \$72,83$$

Por rol se pagó realmente en todo el período de cálculo, \$73,18 (setenta y tres dólares con 18/100),<sup>86</sup> pero debido a que Salarios MDT no admite colocar días con decimales, no se puede hacer que calcule el valor exacto, por lo que, en todo caso, debemos procurar acercarnos al valor más exacto posible.

Si el lector desea ver / descargar los ejercicios en Excel, debe seguir el siguiente enlace: <https://1drv.ms/x/s!AlQayjeqIN2qiot73CUuAUsczoEsaQ?e=XrFYIC>

## **7. Ejercicio de rol completo**

Para finalizar la parte práctica del presente trabajo, vamos a incluir un ejercicio de rol completo con afiliación al IESS, cálculo de jornada mensual, cálculo de horas extras, y registro en el sistema de Salarios MDT. De esta manera, esperamos dar un cierre que permita al lector entender de forma holística las diferentes particularidades de la contratación por días. Lo haremos a través de tablas en formato de imagen para que sea más amigable de visualizar y entender e igualmente incluiremos el enlace para descargar el ejercicio y poder ver en detalle las fórmulas.

### **7.1. Ejercicio de rol completo de trabajador contratado por días fijos en cada semana integral de trabajo, inferior a cinco (5) jornadas**

Un empleador de servicio doméstico tiene la necesidad de contratar a una trabajadora remunerada del hogar los siguientes días y horarios: viernes, cuatro (4) horas,

---

<sup>86</sup> La fórmula para llegar a este valor sería:  $\$460 / 360 * (56 * [6 / 8]) * (30 / 22)$

de 14:00 a 18:00; sábados, siete (7) horas, de 08:00 a 16:00 con una hora para almuerzo; y, domingos, cinco (5) horas, de 11:00 a 17:00 con una hora para almuerzo. Se requiere que se calcule el sueldo a pagar considerando el proporcional sobre el básico vigente en el 2023, y la parte proporcional de la semana integral; además de determinar el sueldo base referencial de treinta (30) días para el rol y afiliación al IESS y los días de afiliación, considerando que, el primer mes de trabajo, ingresó el viernes 17 de noviembre del 2023. El segundo mes de trabajo hizo un total de tres (3) horas suplementarias, por lo que se requiere calcular también la jornada mensual y el valor hora; además, tuvo una falta justificada en día sábado en la segunda semana; y, una falta injustificada en día viernes en la tercera semana de trabajo. Indicar cómo sería el registro en el SUT de la decimacuarta remuneración, considerando que es régimen costa, que además de los dos (2) días ya indicados, no faltó más días desde la fecha de ingreso hasta la fecha de registro del beneficio de ley, marzo del 2024.

*Rol y afiliación IESS del mes de Ingreso: noviembre 2023*

Tabla 3

**Coefficiente Sueldo y Décimo Cuarto Sueldo - Días Fijos**

<b>Jornadas laboradas en cada semana integral</b>	3 , de un máximo de 5
<b>Horas Laboradas en Jornada 1, viernes</b>	4 horas
<b>Horas Laboradas en Jornada 2, sábado</b>	7 horas
<b>Horas Laboradas en Jornada 3, domingo</b>	5 horas
<b>Total horas laboradas en una semana integral</b>	16 horas
<b>Horas Diarias Promedio de Trabajo</b>	5,3333333 horas
<b>Horas Diarias de la Jornada Completa</b>	8 Horas
<b>Coefficiente</b>	0,6666667

Fuente y elaboración propias

Tabla 4

**Rol noviembre 2023 - Días Fijos**

Ingresos que gravan IESS			
<b>Sueldo Referencial Mes Completo</b>	450		
<b>Días laborados</b>	6	<b>Coefficiente</b>	
<b>Sueldo del período</b>	60	0,6666667	
<b>Proporcional Descanso Semanal</b>	21,82		
<b>Sueldo Mensual</b>	81,82		
<b>Horas Suplementarias</b>	0,00	0	< # Horas
<b>Horas Extraordinarias</b>	0,00	0	< # Horas
<b>Jornada Nocturna</b>	0,00	0	< # Horas
<b>Total remuneración</b>	81,82		
Ingresos que NO gravan IESS			
<b>Décimo Tercero</b>	6,82	<b>SBU</b>	<b>Coefficiente</b>
<b>Décimo Cuarto</b>	6,82	450	0,6666667
<b>Fondo de Reserva</b>	0,00	(No tiene el año aún)	
<b>Vacaciones</b>	3,41		
<b>Total Ingresos Exentos</b>	17,05		
<b>Total Ingresos</b>	98,86		

	Descuentos
Aporte Personal IESS	7,73
Faltas Justificadas	0,00
Faltas Injustificadas	0,00
Ajuste 13ero por Faltas Injustificadas	0,00
Ajuste 14to por Faltas Injustificadas	0,00
Ajuste FR por Faltas Injustificadas	0,00
Ajuste Vacaciones por Faltas Injustificadas	0,00
<b>Total Descuentos</b>	<b>7,73</b>
<b>Neto</b>	<b>91,13</b>

Fuente y elaboración propias

Tabla 5

**Días afiliación IESS mes de noviembre (cálculo resumido) - Días Fijos**

<b>Horas semanales jornada parcial</b>	16 > 4 + 7 +5 horas laboradas
<b>Horas semanales jornada completa</b>	24 > 8 horas cada día
<b>Coficiente</b>	0,6666667
<b>Días Laborados mes de ingreso</b>	6 > 3 días por 4 semanas
<b>Días Laborados mes completo Tiempo Parcial</b>	4 > Días * Coficiente
<b>Días Laborados mes completo TP más proporcional Semana Integral</b>	5,4545455
<b>Días Afiliación IESS</b>	5 < se toma la parte entera

Fuente y elaboración propias

Tabla 6

**Detalle afiliación IESS mes de noviembre 2023 - Días Fijos**

Fecha	Día	Día de Trabajo (X)	Horas de Trabajo
17-11-2023	viernes	X	4
18-11-2023	sábado	X	7
19-11-2023	domingo	X	5
20-11-2023	lunes		
21-11-2023	martes		
22-11-2023	miércoles		
23-11-2023	jueves		
24-11-2023	viernes	X	4
25-11-2023	sábado	X	7
26-11-2023	domingo	X	5
27-11-2023	lunes		
28-11-2023	martes		
29-11-2023	miércoles		
30-11-2023	jueves		
<b>Total Horas Laboradas</b>			32
<b>Días de 8 horas laborados</b>			4
<b>Días más proporcional semana integral</b>			5,4545455
<b>Días Afiliación IESS</b>			5 < se toma la parte entera

Fuente y elaboración propias

Tabla 7

**Resumen Afiliación IESS mes de ingreso (noviembre 2023) - Días Fijos**

<b>Sueldo por TP</b>	81,818182
<b>Días Laborados</b>	5
<b>Sueldo referencial 30 días</b>	490,91

Fuente y elaboración propias

*Rol y afiliación IESS del mes siguiente al mes de ingreso: diciembre 2023*

Tabla 8  
**Coefficiente sueldo, jornada mensual y valor hora - Días Fijos**

Sueldo Mensual	163,64
Jornadas laboradas en cada semana integral	3 , de un máximo de 5
Horas Diarias Promedio de Trabajo	5,3333333
Horas Efectivas de Trabajo	64
Incremento Horas por Días Descanso	23,272727
Jornada mensual real	87,272727
Valor hora	1,88
Valor Hora Suplementaria	2,81
Valor Hora Extraordinaria	3,75
Recargo Nocturno	0,47

Fuente y elaboración propias

Tabla 9  
**Valores a descontar por tipo de falta y día - Días Fijos**

Horas de trabajo días viernes	4
Valor a descontar por falta justificada días viernes	7,50
Valor a descontar por falta injustificada días viernes	10,22727273
Horas de trabajo días sábados	7
Valor a descontar por falta justificada días sábados	13,125
Valor a descontar por falta injustificada días sábados	17,89772727
Horas de trabajo días domingos	5
Valor a descontar por falta justificada días domingos	9,375
Valor a descontar por falta injustificada días domingos	12,78409091

Fuente y elaboración propias

Tabla 10  
**Rol diciembre 2023 - Días Fijos**

Ingresos que gravan IESS			
Sueldo Referencial Mes Completo	450		
Días laborados	12	<b>Coefficiente</b>	
Sueldo del período	120	0,6666667	
Proporcional Descanso Semanal	43,64		
Sueldo Mensual	163,64		
Horas Suplementarias	8,44	3	< # Horas
Horas Extraordinarias	0,00	0	< # Horas
Jornada Nocturna	0,00	0	< # Horas
Total remuneración	172,07		
Ingresos que NO gravan IESS			
Décimo Tercero	14,34	SBU	<b>Coefficiente</b>
Décimo Cuarto	13,64	450	0,6666667
Fondo de Reserva	0,00	(No tiene el año aún)	
Vacaciones	7,17		
Total Ingresos Exentos	35,15		
<b>Total Ingresos</b>	<b>207,22</b>		

<b>Descuentos</b>	
<b>Aporte Personal IESS</b>	16,26
<b>Faltas Justificadas</b>	13,13 (Un día sábado)
<b>Faltas Injustificadas</b>	10,23 (Un día viernes)
<b>Ajuste 13ero por Faltas Injustificadas</b>	0,85
<b>Ajuste 14to por Faltas Injustificadas</b>	0,85
<b>Ajuste FR por Faltas Injustificadas</b>	0,00
<b>Ajuste Vacaciones por Faltas Injustificadas</b>	0,43
<b>Total Descuentos</b>	41,74
<b>Neto</b>	165,48

Fuente y elaboración propias

Tabla 11

**Días afiliación IESS mes de diciembre 2023 (cálculo resumido) - Días Fijos**

<b>Horas semanales jornada parcial</b>	16 > 4 + 7 +5 horas laboradas
<b>Horas semanales jornada completa</b>	24 > 8 horas cada día
<b>Coficiente</b>	0,6666667
<b>Días Laborados mes completo</b>	12 > 3 días por 4 semanas
<b>Días Laborados mes completo Tiempo Parcial</b>	8 > Días * Coeficiente
<b>Días Laborados mes completo TP más proporcional Semana Integral</b>	10,909091
<b>Días Afiliación IESS</b>	10 < se toma la parte entera

Fuente y elaboración propias

Tabla 12

**Detalle afiliación IESS mes de diciembre 2023 - Días Fijos**

Fecha	Día	Día de Trabajo (X)	Horas de Trabajo	Fecha	Día	Día de Trabajo (X)	Horas de Trabajo
01-12-2023	viernes	X	4	16-12-2023	sábado	X	7
02-12-2023	sábado	X	7	17-12-2023	domingo	X	5
03-12-2023	domingo	X	5	18-12-2023	lunes		
04-12-2023	lunes			19-12-2023	martes		
05-12-2023	martes			20-12-2023	miércoles		
06-12-2023	miércoles			21-12-2023	jueves		
07-12-2023	jueves			22-12-2023	viernes	X	4
08-12-2023	viernes	X	4	23-12-2023	sábado	X	7
09-12-2023	sábado	X	7	24-12-2023	domingo	X	5
10-12-2023	domingo	X	5	25-12-2023	lunes		
11-12-2023	lunes			26-12-2023	martes		
12-12-2023	martes			27-12-2023	miércoles		
13-12-2023	miércoles			28-12-2023	jueves		
14-12-2023	jueves			29-12-2023	viernes		
15-12-2023	viernes	X	4	30-12-2023	sábado		
				31-12-2023	domingo		
<b>Total Horas Laboradas</b>							64
<b>Días de 8 horas laborados</b>							8
<b>Días más proporcional semana integral</b>							10,909091
<b>Días Afiliación IESS</b>							10

< excede de 4 semanas al mes  
 < excede de 4 semanas al mes  
 < excede de 4 semanas al mes  
 < se toma la parte entera

Fuente y elaboración propias

En el cuadro, vemos como a pesar de haber otro viernes, sábado y domingo, ya no se los considera para el cálculo. Esto es porque se debe manejar un estándar para todo los meses y el estándar lo vamos a establecer con que el mes completo tiene cuatro (4) semanas y doce (12) días al mes que es lo que con más frecuencia ocurrirá. El lector podría preguntarse el porqué de esto y es que al calcular nómina se manejan siempre estándares, no adaptamos el cálculo de la nómina y beneficios cada mes; así tenemos, por

ejemplo, los siguientes estándares: las remuneraciones y beneficios se calculan con base a treinta (30) días por mes y trescientos sesentaicinco (365) días por año; el proporcional del descanso semanal remunerado por la semana integral se calcula con base a veintidós (22) días laborables por mes y ocho (8) días de descanso; y, en este caso, se utiliza el estándar de que cada mes tiene cuatro (4) semanas ya que no todos los meses tienen cinco (5) semanas, como fue el caso del mes del ejercicio.

Tabla 13  
**Resumen Afiliación IESS mes siguiente al mes de ingreso (diciembre 2023) - Días Fijos**

<b>Sueldo por TP</b>	163,636364
<b>Días Laborados</b>	10
<b>Sueldo referencial 30 días</b>	490,91

Fuente y elaboración propias

*Registro de la decimacuarta remuneración en el Sistema de Salarios En Línea del MDT  
en marzo del 2024*

Para ejemplificar el registro, trabajaremos con el valor del décimo cuarto sueldo vigente en el 2024, esto es, \$460 (cuatrocientos sesenta dólares) debido a que, si bien en los ejercicios de la elaboración del rol de noviembre y diciembre se pagó la decimacuarta remuneración con base al SBU vigente en el 2023, se debe reliquidar las diferencias por la variación del SBU; y, además, el propio sistema de Salarios MDT se encargará de recalcular la diferencia en función del SBU vigente a la fecha del período de cálculo que se vaya a registrar. Siempre que haya una variación del salario básico unificado debe hacerse la reliquidación y pagar al trabajador las diferencias a favor para que, en la fecha de pago del beneficio de los trabajadores que decidieron no acumular el beneficio, hayan recibido lo mismo que reciben los que decidieron voluntariamente acumularlo, es decir, el salario básico unificado vigente a la fecha de pago.

Salarios MDT pide que se *Determine en Horas la Jornada Parcial Permanente Semanal Estipulado en el Contrato* cuando se debe registrar trabajadores a tiempo parcial; y, el valor que se coloque ahí siempre lo divide el sistema de Salarios MDT para cinco (5), por lo que debemos colocar el valor de las Horas Diarias Promedio de Trabajo que se calcularon en el ejercicio, esto es cinco coma tres, tres, tres, tres, tres, tres, tres (5,3333333) multiplicado por cinco (5) para evitar que salga un coeficiente diferente al que se utilizó en los ejercicios que fue de cero coma seis, seis, seis, seis, seis, seis, siete (0,6666667), de lo contrario, la plataforma del Ministerio del Trabajo nos calcularía un resultado muy diferente a valor pagado por rol. Hay que recordar que, como la plataforma

de Salarios MDT no permite poner días con decimales ni horas laboradas semanalmente con decimales, difícilmente vamos a poder lograr que la plataforma nos calcule el mismo valor que se pagó por rol, por lo que debemos limitarnos a procurar que el registro se acerque lo más posible al valor realmente pagado.

Tabla 14  
Detalle días laborados por mes para registro en Salarios MDT - Días Fijos

Mes	Días Laborados
nov-23	6
dic-23	11,25
ene-24	12
feb-24	12
<b>Total días</b>	<b>41,25</b>

<12 - 0,75 falta injustificada

<b>Total días más semana integral</b>	56,25
<b>Horas diarias promedio de trabajo</b>	5,333333333
<b>Horas diarias semanales (5 días)</b>	26,66666667
<b>Coefficiente Salarios En Línea MDT</b>	0,666666667
<b>SBU vigente a la fecha de registro</b>	460,00
<b>Valor descontado falta Inj. Dic-2023</b>	0,852272727
<b>Valor real de la falta Inj. Dic-2023</b>	0,871212121
<b>Horas efectivamente laboradas por mes</b>	64
<b>Horas efectivamente laboradas Dic-2023</b>	60 (faltó un viernes de 4 horas)
<b>% horas laboradas Dic-2023</b>	0,9375
<b>Días efectivamente laborados Dic-2023</b>	11,25

Fuente y elaboración propias

Tabla 15  
Detalle de lo pagado por rol por mes - Días Fijos

Mes	SBU Pago	14to Pagado
nov-23	450	6,82
dic-23	450	12,78
ene-24	460	13,94
feb-24	460	13,94
<b>Total pagado &gt;</b>		<b>47,48</b>

Fuente y elaboración propias

Tabla 16  
Detalle del valor a reliquidar por cambio del básico en 2024 - Días Fijos

Mes	SBU 2024	14to a Pagar	Diferencia
nov-23	460	6,97	0,15
dic-23	460	13,07	0,28
ene-24	460	13,94	0,00
feb-24	460	13,94	0,00
<b>Total por pagar &gt;</b>			<b>0,44</b>
<b>Total pagado + Total por pagar &gt;</b>			<b>47,92</b>

Fuente y elaboración propias

Tabla 17

**Detalle del registro que debería poder hacerse en Salarios MDT - Días Fijos**

Días laborados	Tiempo Parcial	Horas laboradas semanalmente	Valor 14to calculado por Salarios MDT	Valor 14to pagado por rol	Diferencia Pagado por Rol
56,25	X	26,66666667	47,92	47,92	0,00

Fuente y elaboración propias

Salarios MDT no permite colocar días ni horas con decimales, por lo que no podría registrarse de esta forma.

Tabla 18

**Detalle del registro a realizar en Salarios MDT - Días Fijos**

Días laborados	Tiempo Parcial	Horas laboradas semanalmente	Valor 14to calculado por Salarios MDT	Valor 14to pagado por rol	Diferencia Pagado por Rol
56	X	27	48,30	47,92	-0,38

Fuente y elaboración propias

De esta forma tendríamos que ajustar el registro para que la diferencia sea mínima.

Si el lector desea ver / descargar los ejercicios en Excel, debe seguir el siguiente enlace: <https://1drv.ms/x/s!AlQayjeqIN2qip1ojveepxTY5F0peQ?e=89L3oO>

## **7.2. Ejercicio de rol completo de trabajador contratado por días discontinuos, a discreción del empleador o empresa**

Un empleador dedicado a brindar servicios de consultoría y asesoría tiene la necesidad de contratar un apoyo para ciertos días eventuales discontinuos, como no lo ha contratado antes, en lugar de hacerle un contrato de temporada, ha decidido hacerle un contrato eventual discontinuo para ponerlo primero a prueba con ese contrato. Cada día de trabajo será de seis (6) horas, en horario de 10:00 a 17:00. Se requiere que se calcule el sueldo a pagar cada mes, considerando que, el sueldo base sobre el cual se calculará el día de trabajo es de \$600 (seiscientos dólares) y que el sueldo básico sectorial para el 2023 del cargo al cual pertenece el trabajador (Asistente Administrativo) sobre el cual se debe calcular el treintaicinco por ciento (35 %) de recargo es de \$458,72 (cuatrocientos cincuentaiocho dólares con 72/100). Ingresó el viernes 17 de noviembre del 2023. El detalle de días laborados por mes fue el siguiente:

Noviembre del 2023: 3 días laborados

Diciembre del 2023: 17 días laborados

Enero del 2023: 10 días laborados

Febrero del 2023: 14 días laborados

El segundo mes de trabajo tuvo una falta justificada y una falta injustificada; además, tuvo seis (6) horas extras suplementarias. Indicar cómo sería el registro en el SUT de la decimacuarta remuneración en marzo del 2024, considerando que es régimen costa. Hacer solo los roles del mes de ingreso (noviembre) y del mes siguiente al mes de ingreso (diciembre).

*Rol y afiliación IESS del mes de Ingreso: noviembre 2023*

Tabla 19

**Días afiliación IESS mes de noviembre 2023 (cálculo resumido) - Días Discontinuos**

<b>Coefficiente</b>	0,75
<b>Días Laborados mes de ingreso</b>	3
<b>Días Laborados mes completo Tiempo Parcial</b>	2,25 > Días * Coeficiente
<b>Días Laborados mes completo TP más proporcional Semana Integral</b>	3,0681818
<b>Días Afiliación IESS</b>	3 < se toma la parte entera

Fuente y elaboración propias

Tabla 20

**Resumen Afiliación IESS mes de ingreso (noviembre 2023) - Días Discontinuos**

<b>Sueldo por TP</b>	77,783727
<b>Días Laborados</b>	3
<b>Sueldo referencial 30 días</b>	777,84

Fuente y elaboración propias

Tabla 21

**Rol noviembre 2023 - Días Discontinuos**

<b>Ingresos que gravan IESS</b>	
<b>Sueldo Referencial Mes Completo</b>	600
<b>Sueldo Básico Sectorial</b>	458,72
<b>35% Sueldo Básico Sectorial</b>	160,55
<b>Nuevo Sueldo Base Referencial Mes Completo</b>	760,55
<b>Días laborados</b>	3
<b>Sueldo del período</b>	57,0414
<b>Proporcional Descanso Semanal</b>	20,74
<b>Sueldo Mensual</b>	77,78
<b>Horas Suplementarias</b>	0,00
<b>Horas Extraordinarias</b>	0,00
<b>Jornada Nocturna</b>	0,00
<b>Total remuneración</b>	77,78

<b>Coefficiente</b>
0,75

0	< # Horas
0	< # Horas
0	< # Horas

<b>Ingresos que NO gravan IESS</b>			
		<b>SBU</b>	<b>Coefficiente</b>
<b>Décimo Tercero</b>	6,48		
<b>Décimo Cuarto</b>	3,84	450	0,75
<b>Fondo de Reserva</b>	0,00	(No tiene el año aún)	
<b>Vacaciones</b>	3,24		
<b>Total Ingresos Exentos</b>	13,56		
<b>Total Ingresos</b>	91,34		
<b>Descuentos</b>			
<b>Aporte Personal IESS</b>	7,35		
<b>Faltas Justificadas</b>	0,00		
<b>Faltas Injustificadas</b>	0,00		
<b>Ajuste 13ero por Faltas Injustificadas</b>	0,00		
<b>Ajuste 14to por Faltas Injustificadas</b>	0,00		
<b>Ajuste FR por Faltas Injustificadas</b>	0,00		
<b>Ajuste Vacaciones por Faltas Injustificadas</b>	0,00		
<b>Total Descuentos</b>	7,35		
<b>Neto</b>	83,99		

Fuente y elaboración propias

*Rol y afiliación IESS del mes siguiente al mes de ingreso: diciembre 2023*

Tabla 22

**Días afiliación IESS mes de diciembre 2023 (cálculo resumido) - Días Discontinuos**

<b>Coefficiente</b>	0,75
<b>Días Laborados mes de ingreso</b>	17
<b>Días Laborados mes completo Tiempo Parcial</b>	12,75 > Días * Coeficiente
<b>Días Laborados mes completo TP más proporcional Semana Integral</b>	17,386364
<b>Días Afiliación IESS</b>	17 < se toma la parte entera

Fuente y elaboración propias

Tabla 23

**Resumen Afiliación IESS mes siguiente al mes de ingreso (diciembre 2023) - Días Discontinuos**

<b>Sueldo por TP</b>	440,774455
<b>Días Laborados</b>	17
<b>Sueldo referencial 30 días</b>	777,84
<b>Variación de Sueldo por Extras</b>	19,01
<b>Total Aportado</b>	459,79

Fuente y elaboración propias

Tabla 24  
Rol diciembre 2023 - Días Discontinuos

<b>Ingresos que gravan IESS</b>			
<b>Sueldo Referencial Mes Completo</b>	600		
<b>Sueldo Básico Sectorial</b>	458,72		
<b>35% Sueldo Básico Sectorial</b>	160,55		
<b>Nuevo Sueldo Base Referencial Mes Completo</b>	760,55		
<b>Días laborados</b>	17	<b>Coficiente</b>	
<b>Sueldo del período</b>	323,2346	0,75	
<b>Proporcional Descanso Semanal</b>	117,54		
<b>Sueldo Mensual</b>	440,77		
<b>Horas Suplementarias</b>	19,01	6	< # Horas
<b>Horas Extraordinarias</b>	0,00	0	< # Horas
<b>Jornada Nocturna</b>	0,00	0	< # Horas
<b>Total remuneración</b>	459,79		
<b>Ingresos que NO gravan IESS</b>			
<b>Décimo Tercero</b>	38,32	<b>SBU</b>	<b>Coficiente</b>
<b>Décimo Cuarto</b>	21,73	450	0,75
<b>Fondo de Reserva</b>	0,00	(No tiene el año aún)	
<b>Vacaciones</b>	19,16		
<b>Total Ingresos Exentos</b>	79,21		
<b>Total Ingresos</b>	538,99		
<b>Descuentos</b>			
<b>Aporte Personal IESS</b>	43,45		
<b>Faltas Justificadas</b>	0,00	(No se descuentan las faltas)	
<b>Faltas Injustificadas</b>	0,00	(No se descuentan las faltas)	
<b>Ajuste 13ero por Faltas Injustificadas</b>	0,00		
<b>Ajuste 14to por Faltas Injustificadas</b>	0,00		
<b>Ajuste FR por Faltas Injustificadas</b>	0,00		
<b>Ajuste Vacaciones por Faltas Injustificadas</b>	0,00		
<b>Total Descuentos</b>	43,45		
<b>Neto</b>	495,54		

Fuente y elaboración propias

*Registro de la decimacuarta remuneración en el Sistema de Salarios En Línea del MDT  
en marzo del 2024*

Para esta parte del ejercicio, seguiremos los mismos lineamientos y supuestos del ejercicio que se realizó en el caso de trabajadores contratados por días fijos inferior a cinco (5) jornadas en cada semana integral. Vamos a caer en cuenta de que es más sencillo en este caso de días discontinuos, pues no tenemos que preocuparnos de que Salarios MDT calcule el mismo coeficiente que nosotros.

Tabla 25  
Detalle días laborados por mes para registro en Salarios MDT - Días Discontinuos

Mes	Días Laborados
nov-23	3
dic-23	17
ene-24	10
feb-24	14
<b>Total días</b>	44
<b>Coefficiente</b>	0,75
<b>Días laborados tiempo parcial</b>	33
<b>Días laborados TP más proporcional semana integral</b>	45
<b>SBU Vigente a la fecha de registro</b>	460

Fuente y elaboración propias

Tabla 26  
Detalle de lo pagado por rol por mes - Días Discontinuos

Mes	SBU Pago	14to Pagado
nov-23	450	3,84
dic-23	450	21,73
ene-24	460	13,07
feb-24	460	18,30
<b>Total pagado</b>		56,93

Fuente y elaboración propias

Tabla 27  
Detalle del valor a reliquidar por cambio del básico en 2024 - Días Discontinuos

Mes	SBU 2024	14to a Pagar	Diferencia
nov-23	460	3,92	0,09
dic-23	460	22,22	0,48
ene-24	460	13,07	0,00
feb-24	460	18,30	0,00
<b>Total por pagar &gt;</b>			0,57
<b>Total pagado + Total por pagar &gt;</b>			57,50

Fuente y elaboración propias

Tabla 28  
Detalle del registro a realizar en Salarios MDT - Días Discontinuos

Días laborados	Tiempo Parcial	Horas laboradas semanalmente	Valor 14to calculado por Salarios MDT	Valor 14to pagado por rol	Diferencia Pagado por Rol
45			57,50	57,50	0,00

Fuente y elaboración propias

En este caso, salieron los mismos valores, aunque no siempre será así.

Si el lector desea ver / descargar los ejercicios en Excel, debe seguir el siguiente

enlace: <https://1drv.ms/x/s!AIQayjeqIN2qiqBg3PwIvUzfJtIwiQ?e=d5jFRh>

## Bibliografía

- Asamblea Nacional. *Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación*. Registro oficial 151, 28 de febrero de 2020.
- Bollé, Patrick. “El trabajo a tiempo parcial, ¿libertad o trampa?” En *Revista Internacional del Trabajo*, 116:605–28, 1997. [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09645/09645\(1997-116-4\)605-628.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09645/09645(1997-116-4)605-628.pdf).
- Díaz, Estrella. *El trabajo asalariado a tiempo parcial: heterogeneidad de formas de inserción laboral y rasgos de precariedad*. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Santiago, 2016. [https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-114113\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-114113_recurso_1.pdf).
- Ecuador. *Código del Trabajo*. Registro Oficial 167, Suplemento, 16 de diciembre de 2005.
- . *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008.
- . *Ley de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19*. Registro Oficial 229, Suplemento, 22 de junio de 2020.
- . *Ley de Régimen de Maquila y Contratación a Tiempo Parcial*. Registro Oficial 493, Suplemento, 3 de agosto de 1990.
- . *Ley de Seguridad Social*. Registro Oficial 465, Suplemento, 30 de noviembre de 2001.
- . *Ley Orgánica de las Juventudes*. Registro Oficial 222, Suplemento, 4 de enero de 2023.
- . *Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*. Registro Oficial 483, Suplemento, 20 de abril de 2015.
- . *Ley para la Transformación Económica del Ecuador*. Registro Oficial 34, Suplemento, 13 de marzo de 2000.
- . *Mandato Constituyente 8*. Registro Oficial 330, Suplemento, 6 de mayo de 2008.
- . *Reglamento para la Aplicación del Mandato Constituyente 8*. Registro Oficial 353, Suplemento, 5 de junio de 2008.
- Ecuador IESS. *Resolución C.D. IESS n.º 100 Reglamento Interno del Régimen de Transición del Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte*. Registro Oficial 225, 9 de marzo de 2006.
- . *Resolución C.D. IESS n.º 274 Reformas al Reglamento de Afiliación, Recaudación y Control contributivo; Categorías de Remuneraciones e Ingresos Mínimos de Aportación al Seguro General Obligatorio; y, Consolidación de Tablas de Distribución de las Tasas de Aportación al IESS*. Registro Oficial 15, 31 de agosto de 2009.
- . *Resolución C.D. IESS n.º 322 Reglamento para la Concesión de las Prestaciones del Seguro General de Salud Individual y Familiar*. Registro Oficial 235, 14 de julio de 2010.
- . *Resolución C.D. IESS n.º 625 Reglamento de Aseguramiento, Recaudación y Gestión de Cartera IESS*. Registro Oficial 403, Suplemento, 4 de marzo de 2021.
- . *Resolución Dir.Gral. IESS n.º 672 Instructivo al Reglamento de Afiliación, Recaudación y Control Contributivo*. Registro Oficial 595, Suplemento, 21 de mayo de 2009.

- Ecuador MDT. *Acuerdo Ministerial n.º MDT-2015-233 Normas que Regulan las Relaciones de Trabajo Especiales en el Sector Agropecuario*. Registro Oficial 623, 9 de noviembre de 2015.
- . *Acuerdo Ministerial n.º MDT-2016-55 Normas que Regulan la Relación Especial de Trabajo para el Sector de Procesamiento Bioacuático*. Registro Oficial 698, Suplemento, 24 de febrero de 2016.
- . *Acuerdo Ministerial n.º MDT-2017-29 Reglamento que Regula las Relaciones de Trabajo Especial en el Sector Agropecuario, Ganadero y Agroindustrial*. Registro Oficial 989, 21 de abril de 2017.
- . *Acuerdo Ministerial n.º MDT-2018-135 Acuerdo Ministerial que Regula los Contratos de Trabajo a Jornada Parcial Permanente*. Registro Oficial 265, 19 de junio de 2018.
- . *Acuerdo Ministerial n.º MDT-2018-219 Normas que Regulan la Aplicación y Procedimiento de Autorización de Horarios Especiales*. Registro Oficial 377, 28 de noviembre de 2018.
- . *Acuerdo Ministerial n.º MDT-2020-136 Directrices que Regulan el Contrato por Obra o Servicio Determinado Dentro del Giro del Negocio*. Registro Oficial 288, 14 de septiembre de 2020.
- . *Acuerdo Ministerial n.º MDT-2020-286 Régimen Especial de Trabajo para el Personal Académico de las Instituciones de Educación Superior Particulares*. Registro Oficial 383, 2 de febrero de 2021.
- . *Acuerdo Ministerial n.º MDT-2023-140 Normas Generales Aplicables al Control de las Obligaciones del Empleador y los Procedimientos de Inspección*. Registro Oficial 447, Suplemento, 29 de noviembre de 2023.
- Ecuador MRL. *Acuerdo Ministerial n.º MRL-2011-37 Pago de Decimacuarta Remuneración y Utilidades a Trabajadores a Jornada Parcial*. Registro Oficial 399, 9 de marzo de 2011.
- . *Acuerdo Ministerial n.º MRL-2013-4 Reglamento Contrato Eventual Discontinuo*. Registro Oficial 892, 15 de febrero de 2013.
- Fraga, Andrea. “La jornada parcial de trabajo: ¿Una necesidad de nuestros tiempos?” Tesis de pregrado, Universidad de Chile, 2005. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/107598>.
- Ministerio del Trabajo. *Directrices que Regulan el Contrato de Emprendimiento*. Registro oficial 345, 8 de diciembre de 2020.
- Palacios, Martha. “El contrato de Jornada Parcial”. Trabajo de titulación, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 2016. <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/12472>.
- Zamora, José. “La jornada parcial de trabajo como respuesta a la eliminación de la contratación laboral por horas en el Ecuador”. Trabajo de graduación, Universidad del Azuay, 2013. <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/1364>.

## Anexos

### Anexo 1: Lista de ejercicios descargables y enlaces para la descarga

- Coeficiente necesario para calcular el sueldo del período de trabajadores que laboran días discontinuos

[https://1drv.ms/x/s!AlQayjeqIN2qiotWR\\_Nek1o4TTiLEw?e=YnUTeM](https://1drv.ms/x/s!AlQayjeqIN2qiotWR_Nek1o4TTiLEw?e=YnUTeM)

- Coeficiente necesario para calcular el sueldo del período para trabajadores que laboran días fijos en cada semana integral de trabajo

<https://1drv.ms/x/s!AlQayjeqIN2qiotZfyyZlrz6zLGyxQ?e=GQBOgP>

- Cálculo del sueldo del período en ambos casos

[https://1drv.ms/x/s!AlQayjeqIN2qiotc-nvzX\\_1PuMLF9A?e=6d6D1p](https://1drv.ms/x/s!AlQayjeqIN2qiotc-nvzX_1PuMLF9A?e=6d6D1p)

- Cálculo de la decimacuarta remuneración del período más proporcional del descanso semanal remunerado

<https://1drv.ms/x/s!AlQayjeqIN2qiotfFC6wa2pdPGXbpQ?e=2ESkSA>

- Cálculo de horas extras y recargos para trabajadores que laboran en días fijos en cada semana integral de trabajo, inferior a cinco (5) jornadas

[https://1drv.ms/x/s!AlQayjeqIN2qiotiu6LErbp\\_CzNgA?e=W5Y1ay](https://1drv.ms/x/s!AlQayjeqIN2qiotiu6LErbp_CzNgA?e=W5Y1ay)

- Cálculo de horas extras y recargos para trabajadores que laboran en días fijos en cada semana integral de trabajo, inferior a cinco (5) jornadas - Método Alternativo

[https://1drv.ms/x/s!AlQayjeqIN2qip1\\_Du7ylln8kExt9A?e=YpyQUz](https://1drv.ms/x/s!AlQayjeqIN2qip1_Du7ylln8kExt9A?e=YpyQUz)

- Cálculo de horas extras y recargos para trabajadores que laboran Días discontinuos

<https://1drv.ms/x/s!AlQayjeqIN2qiotl9EDPindzjbKE4A?e=CgKIUe>

- Cálculo de la bonificación por desahucio mensualizada

<https://1drv.ms/x/s!AlQayjeqIN2qioX0aoJtnkzvidw?e=cnl5j2>

- Cálculo de las vacaciones

<https://1drv.ms/x/s!AlQayjeqIN2qiotrV1XCvVyu4szKHw?e=WlhLfM>

- Cálculo de la decimotercera remuneración

<https://1drv.ms/x/s!AlQayjeqIN2qiotuaUkMZ1hHnbFVKg?e=RDudwL>

- Cálculo del fondo de reserva

<https://1drv.ms/x/s!AlQayjeqIN2qiotwdJ9iqkbzLBQVPQ?e=7F5vig>

- Afiliación de trabajadores contratados por Días fijos en cada semana integral de trabajo, inferior a cinco (5) jornadas

<https://1drv.ms/x/s!AlQayjeqIN2qiot1F4ckMRAejgn9pg?e=6pOGNN>

- Cálculo del Seguro de Salud Tiempo Parcial

<https://1drv.ms/x/s!AlQayjeqIN2qipxzS1xFH6julUA4iA?e=I1aAV4>

- Cálculo de la Extensión del Seguro de Salud para cónyuges y convivientes en unión de hecho

[https://1drv.ms/x/s!AlQayjeqIN2qisY-JusHHU\\_tf3Pf5Q?e=apQbhi](https://1drv.ms/x/s!AlQayjeqIN2qisY-JusHHU_tf3Pf5Q?e=apQbhi)

- Registro en el SUT de los trabajadores contratados por Días fijos en cada semana integral de trabajo, inferior a cinco (5) jornadas

<https://1drv.ms/x/s!AlQayjeqIN2qisRbyoduOfbB8dAP1A?e=uF6RJf>

- Cálculo de la decimacuarta remuneración en caso de trabajadores contratados por días fijos en cada semana integral de trabajo, inferior a cinco (5) jornadas

<https://1drv.ms/x/s!AlQayjeqIN2qiot4p49Nsq2gvveywA?e=I1760l>

- Cálculo de la decimacuarta remuneración en caso de trabajadores contratados por días discontinuos, a discreción del empleador o empresa

<https://1drv.ms/x/s!AlQayjeqIN2qiot73CUuAUsczoEsaQ?e=XrFYIC>

- Ejercicio de rol completo de trabajador contratado por días fijos en cada semana integral de trabajo, inferior a cinco (5) jornadas

<https://1drv.ms/x/s!AlQayjeqIN2qip1ojveepxTY5F0peQ?e=89L3oO>

- Ejercicio de rol completo de trabajador contratado por días discontinuos, a discreción del empleador o empresa

<https://1drv.ms/x/s!AlQayjeqIN2qiqBg3PwIvUzfJtIwiQ?e=d5jFRh>