

**OBRA:** LEGISLACIÓN LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL TOMO I

**TEMA AFECTADO:** Expídese la normativa para la aplicación de la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo.

**BASE LEGAL:** S.R.O. No. 820 del 17 de agosto del 2016.

**Estimados Suscriptores:**

*Les hacemos llegar el último Acuerdo emitido por el Ministerio de Trabajo, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 820 del 17 de agosto del 2016.*

**MINISTERIO DEL TRABAJO**

**ACUERDO:**

**MDT-2016-0158**

EL MINISTRO DEL TRABAJO

Considerando:

Que, la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 33 establece que: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”;

Que, la Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 39 señala: “El Estado garantizará los derechos de las jóvenes y los jóvenes (...).El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento”;

Que, la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 226 establece que “Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución.”;

Que, es deber del Estado “Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales”, de conformidad con lo establecido en el numeral 6 del artículo 284 de la Constitución del República del Ecuador;

Que, la Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 325 señala que “El Estado garantizará el derecho al trabajo.”;

Que, el artículo 327 de la Constitución señala que: “La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.”;

Que, el inciso primero del artículo 329 de la Constitución de la República del Ecuador expresa: “Las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de auto sustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin. Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones. (...) Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades”;

Que, el artículo 47.1 del Código de Trabajo, manifiesta que: “En casos excepcionales, previo acuerdo entre empleador y trabajador o trabajadores, y por un período no mayor a seis meses renovables por seis meses más por una sola ocasión, la jornada de trabajo referida en el artículo 47 podrá ser disminuida, previa autorización del Ministerio rector del Trabajo, hasta un límite no menor a treinta horas semanales”;

Que, el artículo 47.2 del Código de Trabajo, hace referencia sobre la Jornada Prolongada de Trabajo, indicando que: “Se podrán pactar por escrito de manera excepcional, en razón de la naturaleza del trabajo y de acuerdo a la normativa que dicte el Ministerio rector del Trabajo, que se labore en jornadas que excedan las ocho horas diarias, siempre que no supere el máximo de 40 horas semanales ni de diez al día, en horarios que se podrán distribuir de manera irregular en los cinco días laborables de la semana. Las horas que excedan el límite de las cuarenta horas semanales o diez al día, se las pagará de acuerdo a lo establecido en el artículo 55 de este Código”;

Que, el artículo 48 del Código de Trabajo, se refiere a la Jornada Especial de Trabajo, indicando que: “Las comisiones sectoriales y las comisiones de trabajo determinarán las industrias en que no sea permitido el trabajo durante la jornada completa, y fijarán el número de horas de labor”;

Que, el artículo 50 del Código de Trabajo indica: “Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de cuarenta horas hebdomadarias. Los días sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores”;

Que, el artículo 15 de la Ley de la Juventud indica: “Políticas de promoción del empleo juvenil.- Las políticas de promoción del empleo juvenil se dirigen al logro de los siguientes objetivos: a) Crear oportunidades de trabajo dirigidas a la población joven; y f) Respetar y cumplir con los derechos laborales y la seguridad social e industrial (...)”;

Que, la Ley de Pasantías en el Sector Empresarial, en su artículo 3 establece que podrán acogerse a las disposiciones de la presente Ley, las empresas del sector privado, instituciones y fundaciones; así como todos los estudiantes de las instituciones del Sistema de Educación

Superior que hayan optado y opten por una carrera o profesión que requiera una formación mínima de tres años;

Que, el inciso segundo del artículo 7 de la Ley de Pasantías en el Sector Empresarial, reformado por el artículo 2 de la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, regulación excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo, prescribe que el Ministerio rector del Trabajo determinará los porcentajes mínimos de inclusión de pasantes en cada empresa en función del tipo de actividad y del tamaño de las mismas;

Que, la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, regulación excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo en su artículo 5 incorpora después del artículo 152 del Código del Trabajo un nuevo artículo que establece la licencia o el permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos. El trabajador o trabajadora, concluida la licencia o permiso por maternidad o paternidad, tendrán derecho a una licencia opcional y voluntaria sin remuneración, hasta por nueve (9) meses adicionales, para atender al cuidado de los hijos, dentro de los primeros doce meses de vida del niño o niña. Esta licencia aplicará también para el caso de padres o madres adoptivos. El período en que los trabajadores hagan uso de la licencia o permiso, conforme a lo establecido en el presente artículo, será computable a efectos de antigüedad. Terminado el periodo de licencia o permiso de paternidad o maternidad respectivamente, el padre o la madre podrán solicitar dentro de los 3 días posteriores a la terminación de la licencia o permiso de paternidad o maternidad los fondos de cesantía que tuvieren acumulados, los mismos que serán entregados el día sesenta y uno (61) contados a partir de la presentación de la solicitud; y para tal efecto estos valores no se considerarán para otras prestaciones de la seguridad social. Durante el periodo de licencia o permiso sin remuneración se garantizarán las prestaciones de salud por parte de la seguridad social, las cuales deberán ser reembolsadas por parte del Ministerio de Salud Pública. Los contratos eventuales que se celebraren con un nuevo trabajador, para reemplazar en el puesto de trabajo al trabajador en uso de la licencia o permiso previstos en este artículo, terminarán a la fecha en que dicha licencia o permiso expire y estarán exentos del pago del 35% previsto en el segundo inciso del artículo 17 del Código del Trabajo, en estos casos su plazo podrá extenderse hasta que dure la licencia. Si luego del uso de la licencia sin remuneración a la que se acoja el padre o la madre fuesen despedidos por este hecho, se considerará despido ineficaz;

Que, la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar en el artículo 35 que incorpora al 195.1 el siguiente artículo: "Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz.- Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara. Las mismas reglas sobre la ineficacia del despido serán aplicables a los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones por el plazo establecido en el artículo 187";

Que, la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, regulación excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de desempleo se publicó en el Suplemento del Registro Oficial No. 720 de 28 de marzo de 2016;

Que, el Ministerio de Finanzas mediante Oficio N° MINFIN-DM-2016-0232-O de fecha 28 de junio de 2016, emitió su dictamen presupuestario favorable previo a la expedición del presente Acuerdo Ministerial conforme lo establece el artículo 74 numeral 15 del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas;

Conforme a las atribuciones conferidas en el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República, en ejercicio de sus atribuciones legales:

Acuerda:

EXPEDIR LA NORMATIVA PARA LA APLICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO JUVENIL, REGULACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO, CESANTÍA Y SEGURO DE DESEMPLEO.

## TITULO I

## DEL TRABAJO JUVENIL

Art.1.- Definición.- Se consideran contratos juveniles aquellos que se suscriban con personas entre 18 a 26 años, indistintamente de que la fecha de finalización del contrato sea posterior a la fecha en la que la persona contratada cumpla 27 años.

Art. 2.- Requisitos.- Con el fin de acogerse al beneficio contemplado en el Artículo 34.3 del Código del Trabajo, el contrato con jóvenes entre 18 a 26 años deberá celebrarse por escrito y registrarse en el Sistema Informático del Ministerio del Trabajo.

Adicionalmente, a efectos de acogerse al beneficio respecto del Artículo 34.3 del Código del Trabajo, se considerará primer empleo, el de los y las jóvenes que no hayan tenido más de seis meses continuos en relación de dependencia a jornada completa; de igual manera, se considerará sustitución, y no tendrán derecho a acogerse al beneficio únicamente los casos de reemplazos que se hagan para ocupar el lugar de trabajadores que hayan sido despedidos o que hayan obtenido visto bueno en contra del empleador.

Art. 3.- Del número mínimo de trabajadores jóvenes vinculados laboralmente en cada empresa.- El número mínimo de trabajadores jóvenes que debe vincular cada empresa respecto del incremento neto de trabajadores que se genere en cada año fiscal resultará de aplicar el siguiente cuadro, en función de su actividad:

Actividad	Número
1. AGRICULTURA Y PLANTACIONES	3 por cada 10
2. PRODUCCIÓN PECUARIA	2 por cada 10
3. PESCA, ACUACULTURA Y MARICULTURA	3 por cada 10
4. MINAS, CANTERAS Y YACIMIENTOS	3 por cada 10
5. TRANSFORMACIÓN DE ALIMENTOS (INCLUYE AGROINDUSTRIA)	3 por cada 10

6. PRODUCTOS INDUSTRIALES, FARMACÉUTICOS Y QUÍMICOS	2 por cada 10
7. PRODUCCION INDUSTRIAL DE BEBIDAS Y TABACOS	2 por cada 10
8. METALMECÁNICA	1 por cada 10
10. PRODUCTOS TEXTILES, CUERO Y CALZADO	2 por cada 10
11. VEHICULOS, AUTOMOTORES, CARROCERÍAS Y SUS PARTES	1 por cada 10
12. TECNOLOGÍA: HARDWARE Y SOFTWARE (INCLUYE TIC'S)	3 por cada 10
13. ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	1 por cada 10
14. CONSTRUCCIÓN	2 por cada 10
15. COMERCIALIZACIÓN Y VENTA DE PRODUCTOS	3 por cada 10
16. TURISMO Y ALIMENTACIÓN	3 por cada 10
17. TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y LOGÍSTICA	1 por cada 10
18. SERVICIOS FINANCIEROS	2 por cada 10
19. ACTIVIDADES TIPO SERVICIOS	3 por cada 10
20. ENSEÑANZA	1 por cada 10
20. ENSEÑANZA	1 por cada 10
21. ACTIVIDADES DE SALUD	2 por cada 10
22. ACTIVIDADES COMUNITARIAS	2 por cada 10

El número de jóvenes a contratarse se calculará de manera proporcional en relación al aumento neto de contratos.

Para la verificación de la obligación se tomará en cuenta la edad del trabajador o trabajadora al momento de su vinculación.

Las empresas con menos de 50 trabajadores no estarán sujetas a control respecto de un porcentaje mínimo de empleo juvenil.

El incumplimiento de este porcentaje será sancionado de acuerdo con lo señalado en el Artículo 628 del Código del Trabajo por cada mes de incumplimiento y por cada trabajador joven que falte para llegar al número a que está obligada cada empresa.

Art. 4.- Devolución del aporte patronal.- En caso de desvinculación del trabajador joven antes de cumplir doce meses de trabajo, el empleador deberá devolver en el plazo máximo de 30 días el monto subvencionado por el Estado.

En caso de que se produzca la desvinculación, previo a que se cumplan 12 meses de trabajo, no se procederá con la devolución del valor subsidiado por el Estado, únicamente en los siguientes casos: Desvinculación por desahucio presentado por el trabajador, muerte o visto bueno en contra del trabajador.

## TITULO II

### DE LAS PASANTÍAS EN LAS INSTITUCIONES, EMPRESAS Y FUNDACIONES DEL SECTOR PRIVADO

Art. 5.- Definición.- Se consideran pasantías las prácticas pre-profesionales que realizan los estudiantes de Instituciones de Educación Superior en empresas del sector privado, instituciones y fundaciones con el fin de aplicar sus conocimientos, desarrollar sus destrezas y habilidades específicas necesarias para el desempeño de su futura profesión.

Art. 6.- Porcentajes mínimos de inclusión.- Las empresas con más de 100 trabajadores estables, estarán obligadas a vincular a un número de pasantes no menor al 2% de sus trabajadores que tengan título profesional. El número que resulte de la aplicación del antedicho porcentaje se calculará respecto de los trabajadores que la empresa tenía al inicio del año fiscal y se podrá cumplir en cualquier época del año teniendo en cuenta que los pasantes no pueden permanecer en dicha calidad por más de seis meses. El incumplimiento de este porcentaje será sancionado de conformidad con el Artículo 628 del Código del Trabajo por cada mes de incumplimiento y por cada pasante que falte para completar el número a que está obligada cada empresa.

### TITULO III

#### JORNADA PROLONGADA DE TRABAJO

Art. 7.- Ámbito.- La jornada prolongada de trabajo permite que se labore en jornadas que excedan las ocho horas diarias, siempre que no supere el máximo de cuarenta horas semanales ni de diez al día, en horarios que se podrán distribuir de manera irregular en cinco días de la semana, siempre que se garantice el descanso obligatorio previsto en el artículo 51 del Código de Trabajo. Las horas que excedan el límite de las cuarenta horas semanales o diez al día, se las pagará de acuerdo a lo establecido en el artículo 55 del Código del Trabajo.

Se podrá acceder a esta jornada, únicamente cuando exista un pacto por escrito; esta jornada se realizará de manera excepcional, y por ende no podrá prolongarse por más de 6 meses en cada periodo fiscal, salvo expresa renovación del acuerdo entre las partes.

Se excluye de éste tipo de jornada a las y los adolescentes, mujeres embarazadas y personas que por su discapacidad no pueden laborar en jornada prolongada. Así como las personas que laboran en el subsuelo y en trabajos que debido a su actividad solo puedan realizarse por un determinado tiempo.

Art. 8.- Aceptación de Jornada Prolongada.- Para que proceda la aplicación de la jornada prolongada debe presentarse al Director Regional de Trabajo o del delegado Provincial del Ministerio del Trabajo, adjuntando la siguiente documentación:

Acuerdo firmado entre las partes, en el que se debe especificar la nueva jornada de trabajo a cumplirse, el horario en el que se laborará, los días en los que realizará su labor, el periodo que durará esta nueva jornada de trabajo y la garantía de cumplimiento de un mínimo de 48 horas consecutivas de descanso; una vez verificados estos requisitos se aprobará de manera inmediata, caso contrario ésta será negada; siendo susceptible de presentar una nueva petición cumpliendo los requisitos señalados en este acuerdo.

En cualquier caso, la autoridad de Trabajo, pondrá en conocimiento del Sindicato u Organización de Trabajadores, en caso de existir, su resolución respecto de la petición.

### TITULO IV

#### JORNADA REDUCIDA DE TRABAJO

Art. 9.- Ámbito Jornada reducida de trabajo.- En este título se regula la figura establecida en el Artículo 47.1 del Código del Trabajo, únicamente pueden someterse a esta modalidad de trabajo las empresas que justifiquen que dicha medida resulta necesaria, por circunstancias en que sea imprescindible reducir temporalmente los costos o gastos de la empresa para garantizar su adecuado desenvolvimiento.

Art.10.- Presentación y trámite para acogerse a jornada reducida de trabajo.- Los empleadores, en caso de que decidan adoptar la medida, deberán presentar ante las Direcciones Regionales de Trabajo la respectiva solicitud que contendrá:

1. Designación de la autoridad administrativa a la que se dirige la petición.
2. Nombre completo de la empresa empleadora y de su representante legal.
3. Exposición de motivos que hacen necesaria la figura.
4. Plan de austeridad a ejecutarse en la empresa, por medio del cual se pretenda cambiar el estado de la misma, incluyendo las medidas adicionales que se hayan tomado o vayan a tomarse para enfrentar la situación que motiva la reducción de la jornada.
5. Especificación del tiempo que va a durar la reducción de la jornada.
6. Horario en el que se va a cumplir la jornada de trabajo. En casos de fuerza mayor, no será necesaria la presentación de lo descrito en el numeral 4.

Art. 11.- Documentos que se debe adjuntar a la solicitud.- Los documentos que deberán ser presentados a fin de que se pueda justificar la reducción de ingresos de la empresa o las pérdidas que ha tenido, deben ser al menos los siguientes:

1. Acuerdo entre las partes, debidamente firmado.
2. Última declaración del impuesto a la renta pagado.
3. Seis últimas declaraciones del impuesto al valor agregado.
4. Documento que demuestre encontrarse al día en las aportaciones patronales.

En casos de fuerza mayor, no será necesaria la presentación de lo descrito en los numerales 2 y 3.

Art. 12.- De la solicitud y el procedimiento.- Una vez que se haya ingresado la solicitud junto con los documentos anexos, la o el Director Regional de Trabajo y Servicio Público deberá verificar el cumplimiento de toda la información y documentación que consta detallada en los artículos 10 y 11 del presente acuerdo.

Art. 13.- Complementación de la solicitud.- Si la solicitud no fuere clara o no reuniere los requisitos establecidos en los artículos 10 y 11 del presente acuerdo, se dispondrá que se aclare y complete en el término de 3 días; en caso de no presentar lo solicitado, se tendrá como no presentada la solicitud.

Art. 14.- Tiempo para resolver.- En el término máximo de tres días, la o el Director Regional de Trabajo y Servicio Público resolverá motivadamente sobre la pertinencia de la aplicación de la reducción de la jornada; en caso de ser favorable su resolución se aplicará de manera inmediata, en caso de que no se emita la resolución respectiva en el término establecido, se entenderá que dicho pedido ha sido autorizado.

Si la información consignada a la solicitud, no demuestra la necesidad de la reducción de jornada laboral, el Director Regional a cargo de la solicitud deberá emitir un informe motivado; este informe deberá ser puesto en conocimiento del peticionario y de la o el Subsecretario de Trabajo, quien en el término de 30 días resolverá definitivamente sobre la pertinencia de la medida y podrá requerir la información necesaria para verificar la misma. Si en dicho término no se ratifica la negativa de la implementación de la medida, se entenderá que la misma ha sido aprobada.

En cualquier caso, la autoridad de Trabajo, pondrá en conocimiento del Sindicato u Organización de Trabajadores, en caso de existir, su resolución respecto de la petición.

Art. 15.- Renovación de la reducción de la jornada laboral.- Para la renovación de la medida, el empleador deberá presentar los mismos requisitos y el mismo procedimiento señalado en los artículos anteriores.

Art. 16.- Control - Se realizará una inspección bimensual, a la que acudirá un funcionario del Ministerio de Trabajo, a fin de verificar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores mientras dura la medida.

## TITULO V

### LA LICENCIA O PERMISO SIN REMUNERACIÓN PARA EL CUIDADO DE LOS HIJOS

Art. 17.- Duración de la licencia o permiso sin remuneración.- Podrán hacer uso de esta licencia o permiso tanto el padre como la madre desde el momento de la terminación de la licencia de maternidad o paternidad establecida en el Código del Trabajo, hasta la fecha en que se cumplan nueve meses posteriores a la culminación de la licencia por maternidad o paternidad.

En caso de que se hubiese concedido la licencia por un tiempo menor a 9 meses, la misma podrá ser extendida por una sola vez, sin que sobrepase la fecha detallada en el inciso anterior, para lo cual el padre o la madre, deberán ingresar la solicitud con 15 días de anticipación a la culminación del tiempo otorgado en la licencia concedida.

Una vez concluida la licencia o permiso sin remuneración la trabajadora podrá acogerse al permiso de lactancia que establece el inciso tercero del artículo 155 del Código del Trabajo en cualquier momento previo a que transcurran los doce meses posteriores al parto; sin embargo, a efectos de recibir los beneficios de cesantía, deberá solicitarse dentro de los tres días posteriores a la terminación de licencia o permiso de paternidad o maternidad.

En caso de que la trabajadora decida retomar sus labores antes de los 9 meses, deberá notificar su decisión al empleador con al menos 15 días de anticipación.

La persona que se acoja a esta licencia o permiso tendrá derecho a seguir percibiendo los fondos de reserva conforme lo establece la ley; así como la décimotercera, décimocuarta remuneración y utilidades de manera proporcional al tiempo trabajado.

Art. 18.- Estabilidad durante el tiempo de la presente licencia o permiso.- La o el trabajador que solicite voluntariamente esta licencia o permiso sin remuneración no podrá ser objeto de despido intempestivo. El tiempo en el que los trabajadores hagan uso de esta licencia o permiso, se tomará en cuenta para efectos de la antigüedad.

Si dentro de los 90 días posteriores al reintegro de la licencia se produce un despido, la persona trabajadora tendrá derecho a demandarlo como ineficaz.

Art. 19.- Procedimiento para la licencia o permiso sin remuneración.-

La o el trabajador procederá a comunicar de manera escrita al empleador con al menos quince días de anticipación su voluntad de acogerse a la presente licencia o permiso sin remuneración.

En dicha solicitud se deberá establecer el tiempo por el cual se va a acoger a la licencia o permiso, el cual concluirá como máximo una vez que se cumplan nueve meses desde la culminación de la licencia de maternidad o paternidad; y se deberá adjuntar a la solicitud, el certificado de nacimiento del recién nacido, así como el certificado de nacido vivo.

El empleador quedará obligado a conceder la presente licencia o permiso y lo tomará en consideración para efectuar el respectivo registro en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

DISPOSICIÓN GENERAL PRIMERA.- En lo referente a las obligaciones con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, se estará a lo dispuesto en la ley y a las resoluciones del Consejo Directivo de dicha entidad.

DISPOSICIÓN GENERAL SEGUNDA.- La regulación y validación de las pasantías como requisito previo para la obtención de un título otorgado por una institución de educación superior le corresponde al organismo rector de la educación superior.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.- Los porcentajes de inclusión de jóvenes y pasantes que constan en el presente acuerdo tendrán en cuenta el total de trabajadores de cada empresa, incluyendo los que tengan en sucursales; y se verificarán luego de un año a partir de la publicación del presente acuerdo en el Registro Oficial.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.- Todos los contratos, convenios o licencias que se hubieren suscrito a partir de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo, hasta la entrada en vigencia del presente acuerdo, también gozarán de todos los beneficios contemplados en las reformas al Código del Trabajo y este acuerdo; a tal efecto registrarán los contratos en el Ministerio del Trabajo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en el plazo máximo de 30 días a partir de la vigencia de este acuerdo.

DISPOSICIÓN FINAL.- El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito Distrito Metropolitano, a 29 de junio de 2016.

f.) Dr. Leonardo Berrezueta Carrión, Ministro del Trabajo.

**BASE LEGAL:** S.R.O. No. 820 del 17 de agosto del 2016.