

# Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras

Modalidad Abierta y a Distancia



**UTPL**  
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

<a href="#">Índice</a>
<a href="#">Preliminares</a>
<a href="#">Primer bimestre</a>
<a href="#">Segundo bimestre</a>
<a href="#">Solucionario</a>
<a href="#">Referencias bibliográficas</a>

## Legislación Turística

*Texto-guía*  
*4 créditos*

Ciclo **Carrera**

9 ■ Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras

La Universidad Católica de Loja

Facultad de Ciencias Sociales, Educación y Humanidades



Facultad Ciencias Sociales, Educación y Humanidades  
(Resolución Rectoral de Transición de la titulación de Derecho número RCT\_RR\_15\_2021\_V1)  
Departamento de Ciencias Jurídicas  
Sección departamental de Derecho Público

---

# Legislación Turística

## Texto-guía

### 4 créditos

[Índice](#)[Preliminares](#)[Primer bimestre](#)[Segundo bimestre](#)[Solucionario](#)[Referencias bibliográficas](#)

Carrera	Ciclo
■ Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras	IX

**Autor:**

**Ortíz Hidalgo Gustavo Rogelio**



La Universidad Católica de Loja

Asesoría virtual:  
[www.utpl.edu.ec](http://www.utpl.edu.ec)

Índice

Preliminares

Primer  
bimestre

Segundo  
bimestre

Solucionario

Referencias  
bibliográficas

## LEGISLACIÓN TURÍSTICA

Texto-guía

Ortíz Hidalgo Gustavo Rogelio

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

 4.0, CC BY-NY-SA

### Diagramación y diseño digital:

EDILOJA Cía. Ltda.

Telefax: 593-7-2611418

San Cayetano Alto s/n

[www.ediloja.com.ec](http://www.ediloja.com.ec)

[edilojainfo@ediloja.com.ec](mailto:edilojainfo@ediloja.com.ec)

Loja-Ecuador

Primera edición

ISBN digital - 978-9942-39-164-3



*La versión digital ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NY-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite: copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada.*

[creativecommons.org](http://creativecommons.org)

30 de marzo, 2021



## 2. Índice

[Índice](#)[Preliminares](#)[Primer bimestre](#)[Segundo bimestre](#)[Solucionario](#)[Referencias bibliográficas](#)

2.	Índice	4
3.	Introducción	8
4.	Orientaciones generales para el estudio	10
5.	Proceso de enseñanza aprendizaje para el logro de competencias	12

### PRIMER BIMESTRE

#### UNIDAD 1. INTRODUCCIÓN A LA LEGISLACIÓN TURÍSTICA 12

1.1.	Definición de Derecho	12
1.2.	Ámbito del Derecho	13
1.3.	El ordenamiento jurídico ecuatoriano	16
1.4.	La Constitución de la República	18
1.5.	Objeto y ámbito del Código del Trabajo	19
1.6.	Objeto y ámbito de la Ley de Turismo	21
	Autoevaluación 1	24

#### UNIDAD 2. GENERALIDADES DE LA LEGISLACIÓN LABORAL 26

2.1.	El derecho al trabajo	26
2.2.	El derecho al trabajo en la Constitución	30
2.3.	Principios del derecho al trabajo en la Constitución	38
2.4.	Definición de Legislación Laboral	44
2.5.	Antecedentes de la Legislación Laboral ecuatoriana	47
2.6.	Disposiciones preliminares del Código del Trabajo	50
	Autoevaluación 2	54

#### UNIDAD 3. EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO 56

3.1.	Definición	56
3.2.	Elementos constitutivos de la relación laboral	59
3.3.	Clasificación	64

3.4.	Obligaciones y prohibiciones del empleador y trabajador	79
3.5.	Jornada de trabajo, descansos y vacaciones	91
3.6.	Beneficios del trabajador	103
	Autoevaluación 3	116
<b>UNIDAD 4.</b>	<b>TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO</b>	<b>118</b>
4.1.	Causas para la terminación del contrato de trabajo	118
4.2.	Visto bueno laboral	122
4.3.	El desahucio	125
4.4.	Despido intempestivo	127
4.5.	Despido ineficaz	131
4.6.	Autoridades y organismos del trabajo	134
	Autoevaluación 4	140
<b>UNIDAD 5.</b>	<b>EL CONTRATO COLECTIVO Y SUS IMPLICACIONES</b>	<b>142</b>
5.1.	Libertad de asociación	142
5.2.	Asociaciones de trabajadores	143
5.3.	Generalidades de la contratación colectiva	149
5.4.	Procedimientos para la firma del contrato colectivo	152
5.5.	Conflictos colectivos	156
	Autoevaluación 5	162
<b>UNIDAD 6.</b>	<b>SEGURIDAD SOCIAL</b>	<b>164</b>
6.1.	El Derecho a la seguridad social	164
6.2.	Objeto y ámbito de la Ley de Seguridad Social	165
6.3.	Seguro general obligatorio y principios rectores	168
6.4.	Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social	169
6.5.	Riesgos cubiertos y prestaciones	178
6.6.	Financiamiento	181
	Autoevaluación 6	189

Índice

Preliminares

Primer  
bimestre

Segundo  
bimestre

Solucionario

Referencias  
bibliográficas

## SEGUNDO BIMESTRE

<b>UNIDAD 7. GENERALIDADES DE LA LEGISLACIÓN TURÍSTICA</b>	<b>191</b>
7.1. Ley y reglamentos que regulan el turismo	191
7.2. Definición de turismo	194
7.3. Principios de la actividad turística	194
7.4. Política estatal con relación al sector del turismo	196
7.5. Ámbito de la regulación turística	197
7.6. Descentralización de competencias en materia turística	197
Autoevaluación 7	200
<b>UNIDAD 8. REGULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES TURÍSTICAS</b>	<b>202</b>
8.1. Las actividades turísticas en la legislación ecuatoriana	202
8.2. Definición de las actividades de turismo	204
8.3. Registro Único de Turismo	208
8.4. Licencia Anual de Funcionamiento	209
Autoevaluación 8	211
<b>UNIDAD 9. ÓRGANO RECTOR DE LA ACTIVIDAD TURÍSTICA ECUATORIANA</b>	<b>213</b>
9.1. Naturaleza jurídica del Ministerio de Turismo como órgano rector	213
9.2. Competencias y atribuciones del Ministerio de Turismo	214
9.3. Desconcentración de funciones del Ministerio de Turismo	215
9.4. La planificación turística a cargo del Ministerio de Turismo	216
9.5. Potestad normativa y de control del Ministerio de Turismo	217
Autoevaluación 9	220
<b>UNIDAD 10. PROTECCIÓN AL CONSUMIDOR DE SERVICIOS TURÍSTICOS</b>	<b>222</b>
10.1. Potestad del Ministerio de Turismo como defensor de derechos de usuarios	222
10.2. Defensa del consumidor de servicios turísticos	225

[Índice](#)[Preliminares](#)[Primer bimestre](#)[Segundo bimestre](#)[Solucionario](#)[Referencias bibliográficas](#)

10.3. Procedimientos de protección	226
10.4. Infracciones y sanciones	229
10.5. Procedimiento administrativo sancionador	232
Autoevaluación 10	234
<b>UNIDAD 11. ÁREAS TURÍSTICAS PROTEGIDAS</b>	<b>236</b>
11.1. Finalidad de las áreas turísticas protegidas	236
11.2. Competencias y obligaciones de los Ministerios de Turismo y del Ambiente	238
11.3. El Patrimonio de Áreas Naturales del Estado	241
11.4. Políticas nacionales de las actividades turísticas en el Patrimonio de Áreas Naturales del Estado	242
11.5. Permisos ambientales y modalidades de turismo permitidas en el Patrimonio de Áreas Naturales del Estado	243
Autoevaluación 11	246
<b>UNIDAD 12. EL ECOTURISMO</b>	<b>248</b>
12.1. Definición de Ecoturismo	248
12.2. Políticas permanentes de Ecoturismo y principios generales	249
12.3. Coordinación interministerial	252
12.4. Actividades de ejecución de Ecoturismo	253
12.5. Registro, licencia anual y categoría especial de “Empresa de Ecoturismo”	254
Autoevaluación 12	257
<b>6. Solucionario</b>	<b>259</b>
<b>7. Referencias bibliográficas</b>	<b>271</b>

Índice

Preliminares

Primer  
bimestre

Segundo  
bimestre

Solucionario

Referencias  
bibliográficas



### 3. Introducción

La asignatura Legislación Turística, corresponde al noveno ciclo de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja. Esta asignatura tiene una valoración de 4 créditos, que son equivalentes a 128 horas académicas.

Los conocimientos adquiridos en Legislación Turística serán una importante herramienta para los futuros profesionales de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras, por cuanto les permitirá conocer y aplicar las normas legales que regulan las relaciones laborales y turísticas vigentes en nuestro país.

El estudio de la asignatura Legislación Turística les permitirá a los alumnos desarrollar competencias en el ámbito jurídico y laboral contribuyendo significativamente a que comprendan los principios del turismo y la hotelería, así como su dimensión espacial, social, cultural, jurídica, política, laboral y económica.

En el primer bimestre se estudiará la Legislación Laboral. Como resultados de aprendizaje en este bimestre se busca que el estudiante comprenda las regulaciones en el ámbito laboral, a través del estudio de las nociones del Derecho; también, que explique los principios, objetivos y normas de la Legislación Laboral, para su aplicación y cumplimiento en las actividades turísticas.

Durante este bimestre se desarrollarán las primeras seis unidades: Introducción a la Legislación Turística, Generalidades de la Legislación Laboral, El contrato individual de trabajo, Terminación del contrato de trabajo, El contrato colectivo y sus implicaciones; y, Seguridad social.

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)



En el segundo bimestre se estudiará la Legislación Turística propiamente dicha. Como resultados de aprendizaje en este bimestre se busca que el estudiante comprenda las regulaciones en el ámbito turístico, a través del estudio de las nociones del Derecho; igualmente, que explique los principios, objetivos y normas de la Legislación Turística, para su aplicación y cumplimiento en las actividades turísticas.

A lo largo de este bimestre se estudiarán las seis unidades restantes: Generalidades de la Legislación Turística, Regulación de las actividades turísticas, Órgano rector de la actividad turística ecuatoriana, Protección al consumidor de servicios turístico, Áreas turísticas protegidas, y, El ecoturismo.

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)



## 4. Orientaciones generales para el estudio

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

### Estimados estudiantes:

Para el estudio de la asignatura Legislación Turística tienen como principal recurso este Texto-guía, que se ha desarrollado sobre la base de los contenidos que, para dicha asignatura, se han elaborado de acuerdo con la planificación curricular de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja.

El Texto-guía tienen una relación directa con la programación del proceso de aprendizaje de la asignatura que se ha establecido en el respectivo plan docente; por lo tanto, es importante que las diferentes actividades de aprendizaje planificadas las desarrollen de acuerdo con los contenidos del Texto-guía y los recursos complementarios que constan en el plan docente.

Como ya se indicó, la asignatura está relacionada principalmente con la revisión del ordenamiento jurídico ecuatoriano, tanto en materia laboral como turística; por lo que se reproducen en el Texto-guía una gran cantidad de regulaciones, cuyo estudio les permitirá lograr los resultados de aprendizaje que se han diseñado para la asignatura; no obstante, las normas jurídicas necesarias no constan en su totalidad, por lo que deben complementar el estudio con los recursos que serán cargados en el entorno virtual de aprendizaje.

El sistema de evaluación de la asignatura está concebido como un proceso de carácter integral y sistemático, que sirve para valorar los cambios y progresos de los estudiantes, que son el eje central del proceso educativo de la Universidad Técnica Particular de Loja. Es necesario que participen con entusiasmo en el desarrollo de las diferentes actividades de aprendizaje, cumpliendo con las orientaciones pedagógicas indicadas y de acuerdo con la programación docente, lo que permitirá que sus evaluaciones tengan resultados favorables y sean una recompensa por el importante esfuerzo que han realizado.

No está por demás recordarles que la calidad y presentación de sus actividades deben estar al nivel de los excelentes profesionales que serán en el futuro. Cuiden mucho la originalidad, redacción, puntuación y ortografía. Es básico que citen las fuentes de la información que obtengan, como un acto de elemental honestidad intelectual. Eviten el plagio y el fraude académico, así como las posibles sanciones que les pueda imponer nuestra universidad por tal motivo.

Tengan presente que la UTPL se preocupa por ustedes y dispone de una serie de herramientas tecnológicas que deben utilizar satisfactoriamente. No olviden que el tutor de la asignatura está para apoyarlos en forma permanente y que su obligación es acompañarlos en el proceso de enseñanza aprendizaje. Recurran al tutor por los medios que a ustedes les resulte más fácil, ya que siempre van a tener su apoyo.

¡Éxitos!

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)



## 5. Proceso de enseñanza aprendizaje para el logro de competencias

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

### PRIMER BIMESTRE

## UNIDAD 1. INTRODUCCIÓN A LA LEGISLACIÓN TURÍSTICA

### 1.1. Definición de Derecho

La Legislación Turística es parte de la disciplina del Derecho. La primera impresión que tenemos cuando hablamos de Derecho, desde el punto de vista objetivo, es que está conformado por un conjunto de leyes de cumplimiento obligatorio para las personas que habitan un Estado.

Efectivamente, la ley es una de las principales fuentes del Derecho, pero no puede entenderse al Derecho como sinónimo de ley. “El Derecho no se confunde con la ley. La ley es solo una forma de manifestarse el Derecho, es una de las normas jurídicas, muy utilizada e importante, pero no constituye todo el Derecho”. (Salgado, 2014, p. 12).

Cada tratadista tiene su propia versión a la hora de definir el Derecho, pero hay consenso en que el Derecho es más que el simple ámbito de las leyes. Al respecto, Nicolás Granja (2004) afirma que “el Derecho es un sistema de normas jurídicas que regulan la convivencia social, de otro lado, no olvidemos que el término Derecho proviene de su raíz latina equivalente a Directum que significa en castellano recto u ordenado”. (p. 19).

Herman Jaramillo (2014) tiene una definición más amplia, así señala que el Derecho “es un sistema de normas integrado por principios, valores y reglas jurídicas; obligatorias, jerarquizadas, dialécticas; expedidas, promulgadas y aplicadas por el Estado; garantizadas por el poder coercitivo; que rige la conducta

del género humano en la sociedad; cuya finalidad suprema es alcanzar la justicia”. (p. 45).

Nótese que los autores citados se refieren, más bien, a “normas” y, específicamente a “normas jurídicas”. Cuando hablamos de normas jurídicas es más fácil entender el contorno del Derecho; pues, dentro de las normas jurídicas están la Constitución, tratados o convenios internacionales, leyes, reglamentos autónomos y de ejecución de las leyes, ordenanzas, etc.; inclusive, pueden existir normas jurídicas en los acuerdos o resoluciones de las autoridades públicas, como en el caso de los ministros.

¿Entonces el Derecho es solo el conjunto de normas jurídicas? Pensamos que no, por la problemática que abarca las mismas definiciones que hemos señalado. Tampoco podemos circunscribir la esfera de las normas jurídicas a las ya señaladas; pues, estaríamos omitiendo los principios generales del Derecho, jurisprudencia, costumbre y doctrina jurídica, denominados también “fuentes formales”, que son “medios objetivos de expresión que permiten surgir al Derecho para su aplicación, en un tiempo y en un espacio determinados. No se puede obedecer una norma jurídica si en alguna forma no se nos manifiesta su contenido”. (Ortega, 2007, p. 81).

## 1.2. **Ámbito del Derecho**

Hemos destacado algunas definiciones de la disciplina científica del Derecho; es decir, desde su visión objetiva, que destaca a las normas jurídicas como el eje de dicho ámbito. Sin embargo, el Derecho también puede ser concebido desde la óptica subjetiva, o de la persona; en cuyo caso estamos hablando del conjunto de derechos de las personas y de las garantías que el Estado tiene que proporcionarles para que tales derechos puedan ser ejercidos plena y libremente.

En el último sentido diremos que estamos en la esfera del derecho subjetivo o “derecho – facultad”; es decir, “cuando actuamos frente a los demás para hacer valer ciertas prerrogativas, pretensiones o facultades tuteladas por el

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

ordenamiento jurídico y que podemos hacerlas valer en el convivir social".  
(Salgado, 2014, p. 73).

Regresando al tema del “derecho – norma” o “derecho objetivo”, existe la clasificación tradicional en las ramas del “Derecho público” y “Derecho privado”, dependiendo si las normas jurídicas regulan las relaciones entre el Estado y los particulares o si estas abordan el ámbito de los particulares exclusivamente. Con fines prácticos se clasifica al derecho simulando un árbol; es decir, hay un tronco común del que se desprenden dos ramas principales: derecho público y derecho privado; que, a su vez, corresponden a la clasificación tradicional del derecho. De estas dos ramas básicas del derecho nacen nuevas ramas derivadas de éstas, conforme las respectivas materias jurídicas se van especializando hasta adquirir la autonomía necesaria para ser consideradas como ramas. Ver figura 1.

**Figura 1.**

*Ramas del Derecho*



Nota. Adaptada de: <https://www.pngegg.com/>

“La división del Derecho en diversas ramas permite ordenar sistemáticamente las normas y agruparlas en conjuntos orgánicos, teniendo en cuenta principalmente

el contenido, es decir, la materia que tratan las normas, así como la índole de las relaciones que regulan”. (Salgado, 2014, p. 87).

En breves rasgos diremos que Derecho Público “es el que tiene por objeto la organización de las actividades públicas, esto es, de los poderes o funciones del Estado y la atención en torno a las relaciones de tales actividades públicas con los particulares”; mientras que Derecho Privado “es el que orienta o regula las relaciones de los particulares entre sí”. (Granja, 2004, p. 21).



### Principios del Derecho Público y Derecho Privado

La armonía de intereses contrapuestos solo se logra creando un ordenamiento jurídico y respetándolo. Sin embargo, hay que aclarar que los principios del Derecho son diferentes para el ámbito de lo privado y de lo público. En el primer caso se puede hacer todo con excepción de lo que la ley prohíbe y, en el segundo, se puede hacer solo lo que la ley expresamente señale.

En aplicación del referido principio del Derecho privado, la Constitución, en el Art. 66, numeral 29, reconoce y garantiza los derechos de libertad y, entre estos, el que “ninguna persona pueda ser obligada a hacer algo prohibido o a dejar de hacer algo no prohibido por la ley”. En el mismo sentido, el Art. 8 del Código Civil señala: “A nadie puede impedirse la acción que no esté prohibida por la ley”.

En base al principio del Derecho público, también conocido como principio de legalidad, la Constitución de la República, en su Art. 226, expresa: “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...”

Claro está. Los servidores públicos y quienes ejercen el mandato del pueblo para gobernarlos están obligados al cumplimiento de la ley y a conducirse en forma estricta por el camino que ésta les trace.

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

A continuación, en la Tabla 1, observemos las principales ramas y subramas tradicionales del Derecho:

**Tabla 1.**

*Ramas y Subramas del Derecho*

Derecho Público	Derecho Político
	Derecho Constitucional
	Derecho Administrativo
	Derecho Ambiental
	Derecho Penal
	Derecho Procesal
	Derecho Internacional Público
Derecho Privado	Derecho Civil
	Derecho Mercantil
	Derecho Laboral
	Derecho Societario
	Derecho Internacional Privado

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

### 1.3. El ordenamiento jurídico ecuatoriano

No todas las normas jurídicas tienen la misma jerarquía, por eso hablamos de un ordenamiento jurídico estructurado en forma de una pirámide, en cuya cúspide está la Constitución de la República y en la base la generalidad de los actos y decisiones de los poderes públicos.

Dicha ordenamiento se conoce como “pirámide de Kelsen”, haciendo referencia al jurista austriaco, quien señaló que existe una estructura jerárquica del orden jurídico nacional cuyo grado superior es la Constitución, luego siguen las normas generales emanadas del procedimiento legislativo, a continuación las normas generales que no emanan del parlamento sino de una autoridad administrativa y, finalmente, las normas individuales de las que se derivan deberes, responsabilidades o derechos subjetivos. (Kelsen, 2000, pp. 118-119).

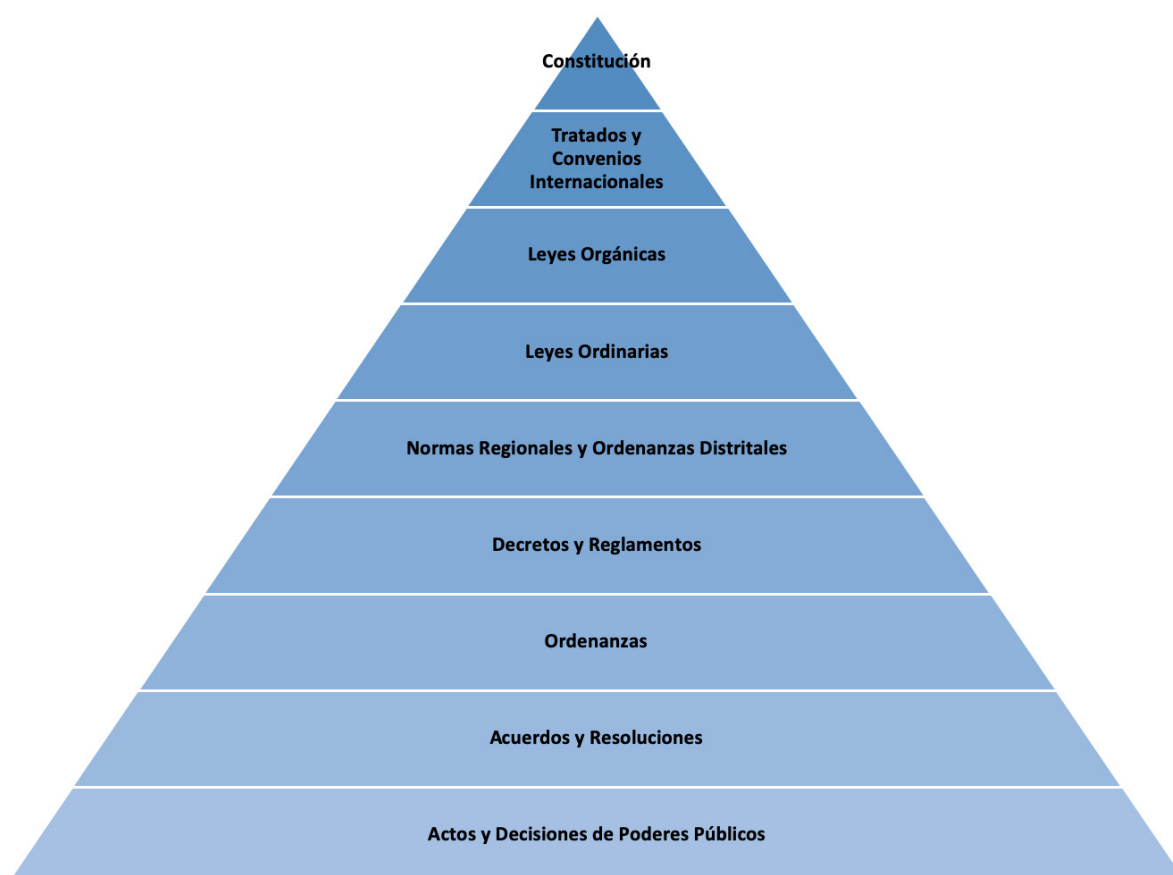


Esta concepción jerárquica de las normas jurídicas está regulada en el artículo 425 de la Constitución de la República del Ecuador que dispone: “El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos”.

A continuación, en la Figura 2, ilustramos lo que es la “pirámide de Kelsen” para el ordenamiento jurídico ecuatoriano:

**Figura 2.**

*Pirámide de Kelsen*



[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

## 1.4. La Constitución de la República

El Estado de Derecho ha evolucionado por varias etapas, hasta la que actualmente, según la escuela “neo constitucional”, se conoce como “Estado constitucional”, que se caracteriza porque la Constitución es la norma suprema del Estado, tiene carácter vinculante y es de aplicación directa para garantizar los derechos humanos. La Constitución ecuatoriana (2008) se inscribe en esta vertiente neo constitucionalista, al concebir al Ecuador como un “Estado constitucional de derechos y justicia”.

El considerar a la Constitución como norma suprema del Estado es lo que se conoce como “principio de supremacía constitucional”. El mismo está normado en el artículo 424 de la Constitución de la República, que expresa: “La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica”.

En los artículos siguientes la Constitución dispone que, en caso de conflicto entre normas de distinta jerarquía, la Corte Constitucional, las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, lo resolverán mediante la aplicación de la norma jerárquica superior.

Se agrega que todas las personas, autoridades e instituciones están sujetas a la Constitución. Además, que los derechos consagrados en la Constitución y los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de inmediato cumplimiento y aplicación; y, que no podrá alegarse falta de ley o desconocimiento de las normas para justificar la vulneración de los derechos y garantías establecidos en la Constitución, para desechar la acción interpuesta en su defensa, ni para negar el reconocimiento de tales derechos.

Finalmente, se establece que las normas constitucionales se interpretarán por el tenor literal que más se ajuste a la Constitución en su integralidad. En caso de duda, se interpretarán en el sentido que más favorezca a la plena vigencia de los

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

derechos y que mejor respete la voluntad del constituyente, y de acuerdo con los principios generales de la interpretación constitucional.



### Constitución de la República del Ecuador: Principio de supremacía constitucional

Art. 424.- La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica.

La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público.

## 1.5. Objeto y ámbito del Código del Trabajo

Si bien nuestra asignatura se denomina Legislación Turística, sus contenidos están estructurados de la siguiente manera: a) Primer bimestre, Legislación Laboral; y, b) Segundo bimestre, Legislación Turística.

En el marco de la Legislación Laboral (también denominada Derecho Laboral), el Código del Trabajo es el principal cuerpo normativo que norma las relaciones laborales que se establecen en el Ecuador; no obstante, la Constitución de la República establece importantes regulaciones sobre el “derecho al trabajo” y sus principales “principios”, los que serán estudiados posteriormente.

El referido Código del Trabajo fue expedido en 1938. Desde esa fecha hasta la actualidad ha sido objeto de una serie de reformas y codificaciones, sin que formalmente se lo haya sustituido. Actualmente está en vigencia la codificación que realizó la Comisión de Legislación y Fiscalización del ex Congreso Nacional y que fue publicada en el suplemento del Registro Oficial N° 167 de 16 de diciembre de 2005, con sus respectivas reformas.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Según señala la indicada Comisión, esta consideró menester realizar la Codificación del Código del Trabajo, “con la finalidad de mantener actualizada la Legislación Laboral, observando las disposiciones de la Constitución Política de la República; convenios con la Organización Internacional del Trabajo, OIT, ratificados por el Ecuador; leyes reformativas a éste Código; observaciones formuladas por el H. doctor Marco Proaño Maya, Diputado de la República; Código de la Niñez y Adolescencia; Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público (actual LOSEP); y, resoluciones del Tribunal Constitucional”.

Los preceptos del Código del Trabajo regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. Señala también el Código que, las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren.

“El Código del Trabajo y demás leyes conexas, regulan las relaciones de las personas trabajadoras, sean estas empleadas u obreras del sector privado, y solo la de las personas obreras del sector público”. (Monesterolo, 2015, p. 38).

Dispone el Código del Trabajo que los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.

En cuanto a las leyes supletorias, este cuerpo normativo establece que en todo lo que no estuviere expresamente previsto en el Código del Trabajo, se aplicarán las disposiciones del Código Civil y el Código Orgánico General de Procesos.

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)



[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

### Código del Trabajo: Ámbito

Art. 1.- Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.

Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren.

## 1.6. Objeto y ámbito de la Ley de Turismo

Dentro de la Legislación Turística, la Ley de Turismo es el principal cuerpo normativo que regula dicho ámbito en el Ecuador. La Ley de Turismo fue publicada en el suplemento del Registro Oficial N° 733 de 27 de diciembre de 2002, fecha desde la que se encuentra en vigencia, derogando la anterior Ley Especial de Desarrollo Turístico.

La Ley de Turismo tiene por objeto determinar el marco legal que regirá para la promoción, el desarrollo y la regulación del sector turístico; las potestades del Estado y las obligaciones y derechos de los prestadores y de los usuarios.

Define al turismo como el ejercicio de todas las actividades asociadas con el desplazamiento de personas hacia lugares distintos al de su residencia habitual; sin ánimo de radicarse permanentemente en ellos.

También se establecen los siguientes principios de la actividad turística:

- a. La iniciativa privada como pilar fundamental del sector; con su contribución mediante la inversión directa, la generación de empleo y promoción nacional e internacional;

- b. La participación de los gobiernos provincial y cantonal para impulsar y apoyar el desarrollo turístico, dentro del marco de la descentralización;
- c. El fomento de la infraestructura nacional y el mejoramiento de los servicios públicos básicos para garantizar la adecuada satisfacción de los turistas;
- d. La conservación permanente de los recursos naturales y culturales del país; y,
- e. La iniciativa y participación comunitaria indígena, campesina, montubia o afro ecuatoriana, con su cultura y tradiciones preservando su identidad, protegiendo su ecosistema y participando en la prestación de servicios turísticos, en los términos previstos en esta Ley y sus reglamentos.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas



### Ley de Turismo: Objeto

Art. 1.- La presente Ley tiene por objeto determinar el marco legal que regirá para la promoción, el desarrollo y la regulación del sector turístico; las potestades del Estado y las obligaciones y derechos de los prestadores y de los usuarios.

Si bien la Ley de Turismo contiene las principales normas jurídicas que regulan el turismo y sus actividades en el Ecuador, existen otras normas jurídicas de menor jerarquía que forman parte de la Legislación Turística, varias de cuyas disposiciones serán estudiadas en este Primer bimestre.



## Legislación Turística

- Ley de Turismo
- Reglamento General a la Ley de Turismo
- Reglamento General de Actividades Turísticas
- Reglamento Especial de Turismo en Áreas Naturales Protegidas
- Reglamento de Alojamiento Turístico
- Reglamento Turístico de Alimentos y Bebidas

Índice

Preliminares

Primer  
bimestre

Segundo  
bimestre

Solucionario

Referencias  
bibliográficas



## Autoevaluación 1

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

1. La Ley como cuerpo normativo es:
  - a. Un sinónimo de Derecho objetivo.
  - b. Un sinónimo de Derecho subjetivo.
  - c. Una fuente formal del Derecho.
  - d. La norma suprema del Estado.
  
2. La rama del Derecho que tiene por objeto la organización de las actividades públicas, esto es, de los poderes o funciones del Estado y la atención en torno a las relaciones de tales actividades públicas con los particulares, se denomina:
  - a. Derecho Privado.
  - b. Derecho Público.
  - c. Derecho Civil.
  - d. Derecho Mercantil.
  
3. El principio constitucional: “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”, corresponde a la rama del Derecho:
  - a. Público.
  - b. Privado.
  - c. Civil.
  - d. Mercantil.



4. ¿Cuál es el orden jerárquico de aplicación de las normas en el Ecuador?
  - a. Tratados y convenios internacionales, Constitución, leyes orgánicas, leyes ordinarias y reglamentos.
  - b. Constitución, tratados y convenios internacionales, leyes ordinarias, leyes orgánicas y reglamentos.
  - c. Constitución, tratados y convenios internacionales, leyes orgánicas, leyes ordinarias y reglamentos.
  - d. Constitución, tratados y convenios internacionales, leyes orgánicas, reglamentos y leyes ordinarias.
  
5. Las relaciones laborales que se establecen en el Ecuador están reguladas o normadas por:
  - a. El Código Civil.
  - b. El Código del Trabajo.
  - c. La Ley de Turismo.
  - d. El Código Orgánico General de Procesos.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas



## UNIDAD 2. GENERALIDADES DE LA LEGISLACIÓN LABORAL

### 2.1. El derecho al trabajo

No se necesita ser un experto para intuir que la “Legislación Laboral” o el “Derecho Laboral” (que para fines de nuestra asignatura son sinónimos) tienen relación con las normas jurídicas que regulan el trabajo de las personas en una sociedad, en nuestro caso, en el Ecuador. La capacidad de trabajar es una de las principales cualidades de los seres humanos; es decir, el trabajo es realizado por personas con plena conciencia de lo que están haciendo, al punto que podemos afirmar que el trabajo es una actividad exclusiva de las personas, que las dignifica y les permite mejorar sus condiciones de vida. “El trabajo es condición humana. Por medio de éste, se busca asegurar las necesidades básicas, e incluso lograr una buena vida. Es una operación retribuida, resultado de la actividad humana; y también es conceptualizable como el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza”. (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2017, p. 3).

En el ámbito económico, el trabajo es un factor determinante para la producción de bienes y servicios, la que solo es posible gracias a la interacción y participación de otros factores como la tierra, el capital, la empresa y la tecnología. “Los factores o recursos productivos (*inputs*) son los recursos empleados por las empresas o unidades económicas de producción para producir bienes y servicios. Los *inputs* se combinan con el fin de obtener los productos. Los productos (*outputs*) consisten en la amplia gama de bienes y servicios, cuyo objetivo es el consumo o su uso posterior en la producción”. (Mochón, F. y Becker, V. 2008, p. 2).

En este proceso, el trabajo “consiste en el esfuerzo muscular e intelectual de la población económicamente activa, y puede ser trabajo calificado si el trabajador ha recibido algún entrenamiento, y no calificado si el trabajador carece de entrenamiento”. (Castaño, R. y González, H. 2015, p. 13). Se dice que el trabajo es el factor de la producción que genera la riqueza y los beneficios que son aprovechados por el empresario o empleador; por ejemplo, Luis Cueva (2013) afirma que “la explotación laboral es la base de la riqueza del capitalista y entre

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

estos dos polos (explotación laboral y riqueza) existe una relación directa: a mayor explotación mayor riqueza”. (p. 11). No obstante, este tipo de planteamientos son rechazados por quienes, reconociendo el aporte de los trabajadores, consideran que, sin la participación del empresario y su capital, la actividad productiva no sería posible.

Como podemos observar, en la producción de bienes y servicios se establecen relaciones entre trabajadores y empleadores (empresarios), cuya regulación se convierte en el objeto fundamental de la “Legislación Laboral”; es decir, desembocamos en las “normas jurídicas”, que, como ya lo señalamos, son el eje del denominado “derecho objetivo”, que será desarrollado ampliamente en esta primera parte de nuestro texto, circunscribiéndonos, obviamente, al ámbito de las relaciones laboral entre trabajadores y empleadores.

Ahora bien, el trabajo también puede ser analizado desde el punto de vista subjetivo, caso en el que, el trabajo es concebido como un “derecho de las personas”, ámbito en el cual, el Estado juega un papel determinante, al ser su principal obligación respetar y hacer respetar los derechos humanos. “El derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad.” (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2017, p. 3).

Según Graciela Monesterolo (2015), el derecho al trabajo es la facultad de todo ser humano de exigir oportunidades de trabajo. Por lo que le corresponde al Estado asegurar al trabajador el respeto a su dignidad, existencia decorosa y remuneración justa; así como propender a la eliminación de la desocupación y de la subocupación. En este sentido, el trabajador tiene derecho a reclamar de la sociedad y del Estado la adopción de medidas necesarias para procurar y mantener un empleo saludable, libremente escogido o aceptado, compatible con sus aptitudes y conocimientos. (p. 54).

En este sentido, el artículo 2 del Código del Trabajo dispone: “El trabajo es un derecho y un deber social”. Asdrúbal Granizo (2011) afirma que el trabajo así

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

entendido es una construcción de los juristas mexicanos y cita a Mario de la Cueva, quien señala que la sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, por lo que el trabajo es un deber; pero, el reverso, es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades. (p. 40). Estamos, entonces, en el ámbito del denominado “derecho al trabajo”, concebido como un valor universal; es decir, como un “derecho humano”. “La protección de la dignidad humana en relación con el trabajo ha sido un elemento permanente en el devenir de los derechos humanos”. (Belmont, 2017, p. 16).

Según Belmont (2017), los derechos humanos surgen de la necesidad de establecer condiciones elementales que aseguren la existencia y favorezcan el desarrollo de cada persona, los cuales encuentran sustento en la dignidad humana y son inherentes a ella. El trabajo humano se integra a las condiciones que permiten a cada persona desarrollar sus capacidades y potencialidades. La idea de dignidad en relación con el trabajo ha alcanzado un importante desarrollo vinculado al establecimiento de condiciones mínimas, es decir, justas y equitativas de trabajo y de trato. (p. 18-23).

En la misma lógica, se manifiesta: “Los derechos humanos protegen a quienes hacen del trabajo lícito su modo de subsistencia y posibilitan su ejercicio para que las personas laborantes realicen su actividad en plena libertad. Estos derechos humanos constituyen un catálogo de prerrogativas que al desarrollarse derivan en lo que podemos identificar como justicia del trabajo”. (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2017, p. 4).

El derecho humano al trabajo es un concepto integral, que no se limita exclusivamente a posibilitar que las personas aporten sus capacidades físicas e intelectuales para la producción de bienes y servicios, sino que también implica otros aspectos fundamentales como los derechos de toda persona a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual, a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure a sus familias una existencia conforme a la dignidad humana, y, a fundar sindicatos y a sindicarse

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

para la defensa de sus intereses. Por esta concepción integral, algunos juristas prefieren hablar de “derechos humanos laborales”.

Al respecto, Carlos Quintana (2017) afirma:

“Los derechos humanos laborales son aquellos derechos fundamentales que por su especial naturaleza se refieren o inciden en las actividades laborales de las personas o grupos de trabajadores, y que requieren de una marcada protección en los ordenamientos nacionales e internacionales, a fin de preservar y garantizar la dignidad y libertades de dichos integrantes de la sociedad, fijando estándares generales para la creación y operación de la normatividad laboral”. (p. 114).

Por su parte, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2017) señala: “Los derechos humanos laborales se encuentran íntimamente ligados a la seguridad social, al derecho a la permanencia en un empleo, al derecho a ser indemnizado en caso de despido sin justa o legal causa, a un salario, a una vivienda, a capacitación y adiestramiento, a una jornada máxima laboral, a la seguridad social, al reparto de utilidades, el derecho a la asociación profesional, entre otros”. (p. 4).

En la misma lógica, Alfredo Sánchez (2017) señala: “Por derechos humanos laborales, entendemos a aquellos que le permiten a una persona contar con las condiciones indispensables y mínimas para llevar una vida de acuerdo con la dignidad humana. El catálogo de derechos humanos laborales puede ser muy extenso, ya que puede incluir cuatro grandes apartados. En primer lugar, un derecho al empleo. En segundo lugar, un derecho de formación profesional que permita insertarse al mercado de trabajo (transición escuela-trabajo). En tercer lugar, derechos durante el trabajo y, en cuarto lugar, derechos en caso de pérdida del trabajo, es decir, seguro de desempleo y derecho a una nueva formación profesional”. (p. 140).

“En el marco del sistema interamericano, los derechos laborales son integrados por el derecho al trabajo, el derecho a las condiciones justas, equitativas y satisfactorias, más los derechos sindicales. El derecho al trabajo, establecido en

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

el artículo 6 del Protocolo de San Salvador, ofrece una perspectiva más general de los derechos laborales. El derecho a las condiciones justas, equitativas y satisfactorias, desarrollado en el artículo 7 del Protocolo, presenta la dimensión individual de los derechos laborales garantizados en los contratos de trabajo. Los derechos sindicales, enmarcados en el artículo 8 del Protocolo, son la dimensión colectiva de los derechos laborales, en que la libertad sindical, la huelga y la negociación colectiva forman el núcleo básico para proteger y promover el derecho al trabajo y a las condiciones justas, equitativas y satisfactorias”. (CIDH, 2020, p. 215).

## 2.2. El derecho al trabajo en la Constitución

Recuerda que existe un ordenamiento jurídico; es decir, no todas las normas jurídicas tienen la misma jerarquía, siendo la Constitución de la República “la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico”, conforme lo hemos señalado. La Constitución ecuatoriana, en su primer artículo, establece que el Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada. Agrega, en otro artículo que unos de los deberes primordiales del Estado es garantizar, sin discriminación alguna, el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales.

En materia de derechos, en el artículo 11, la Constitución establece una serie de principios que rigen el ejercicio de estos derechos. Entre otros principios, destacamos:

- Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento.
- Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

- Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales.
- En materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia.
- Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía.
- El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio.
- El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución.

Luego, la Constitución establece que “el trabajo es un derecho y un deber social”; es decir, en este aspecto, hace un señalamiento similar al del Código del Trabajo, que ya fue referido anteriormente. Agrega la norma suprema del Estado ecuatoriano que el trabajo es también “un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía”. Dispone a continuación, que 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”.

Asdrúbal Granizo (2012) nos dice:

“La Constitución de la República del Ecuador del 2008 en el Preámbulo estableció como uno de los valores el de construir una nueva forma de convivencia ciudadana, en diversidad y armonía con la naturaleza, para afianzar el buen vivir, el Sumak Kausay y desde esa perspectiva contempla a los derechos al trabajo y a la seguridad social, junto a los derechos al agua y alimentación, ambiente sano,

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

comunicación e información, cultura y ciencia, educación, habitad y vivienda, como al de salud, derechos del buen vivir, lo cual es concordante con el Art. 1 ibídem que define al Ecuador como un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, pluricultural y laico”. (p. 35).

“Las normas constitucionales proponen un cambio de paradigma en cuanto a la consideración del trabajo reconociendo su centralidad en la economía por sobre el capital y como su fin, el buen vivir. Con respecto a las Constituciones anteriores, el trabajo no sólo es un derecho y un deber social, sino que además es fuente de realización personal y base de la economía”. (Porras, 2009, p. 321).

En lo referente a la seguridad social, la Constitución la considera “un derecho irrenunciable de todas las personas”; dispone, además, que la seguridad social “será deber y responsabilidad primordial del Estado”. A continuación, señala los principios por los que se regirá la seguridad social, siendo estos: solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

Observemos lo que textualmente nos dice la Constitución sobre los temas indicados:



### Constitución de la República del Ecuador: Derecho al trabajo

Art. 33.- 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.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas



## Constitución de la República del Ecuador: Derecho a la seguridad social

Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

La Constitución también agrupa lo que llama “derechos de libertad”, disponiendo en su artículo 66 que se reconoce y garantizará a las personas, entre otros:

- El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios.
- El derecho a asociarse, reunirse y manifestarse en forma libre y voluntaria.
- El derecho a desarrollar actividades económicas, en forma individual o colectiva, conforme a los principios de solidaridad, responsabilidad social y ambiental.
- El derecho a la libertad de contratación.
- El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley.

Por otra parte, la Constitución regula el denominado “régimen de desarrollo”, definiéndolo, en el artículo 275, como “el conjunto organizado, sostenible y dinámico de los sistemas económicos, políticos, socio-culturales y ambientales,

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

que garantizan la realización del buen vivir, del *sumak kawsay*". Entre los objetivos del régimen de desarrollo, el numeral 1 del artículo 276, señala a la construcción de un "sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable".

También, dentro de los objetivos de la política económica, el numeral 6 del artículo 284 dispone: "Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales".

En la sección denominada: "Formas de trabajo y su retribución", antes de abordar los principios en los que se sustenta el derecho al trabajo, la Constitución dispone que será el Estado el encargado de garantizar dicho derecho. Veamos:



### Constitución de la República del Ecuador: Derecho al trabajo

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Otra norma importante es aquella en que la Constitución establece que la relación laboral será bilateral y directa; además, que se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación y la contratación laboral por horas. Veamos lo que textualmente se dispone sobre este tema:

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas



## Constitución de la República del Ecuador: Relación laboral bilateral y directa

Art. 327.- 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.

En la sección referida, se consideran regulaciones importantes como las siguientes:

- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.
- El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.
- Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.
- Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales.

- Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades.
- Las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de autosustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias.
- 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.
- Se reconocerá y protegerá el trabajo autónomo y por cuenta propia realizado en espacios públicos, permitidos por la ley y otras regulaciones. Se prohíbe toda forma de confiscación de sus productos, materiales o herramientas de trabajo.
- Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.
- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se prohíbe toda forma de discriminación,

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, maternidad, lactancia y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.
- Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano que se realiza en los hogares. El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares.
- La protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley.

Al respecto, Angélica Porras (2009) nos dice:

“El Título VI, ‘Régimen de Desarrollo’, recoge normas sobre los derechos y principios fundamentales en el trabajo, de larga data en el constitucionalismo ecuatoriano (art. 326 y 329); extiende la protección laboral al trabajo autónomo, de autosustento y de cuidado humano (art. 325); establece que el sistema económico será: social y solidario incluyendo como formas de producción además de la pública, privada y mixta, a la asociativa, cooperativa, familiar, autónoma, de autosustento y cuidado humano (art. 319 y 333); prohíbe la tercerización e intermediación laboral para actividades propias y habituales de la empresa (art. 327); garantiza la no discriminación y las medidas de acción afirmativa para ciertos grupos que históricamente han sido víctimas de discriminación tanto en el acceso al trabajo como en la trayectoria laboral (art. 329, 330, 331 y 332)”. (p. 321).

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

## 2.3. Principios del derecho al trabajo en la Constitución

Siempre escuchamos hablar de “principios” y no es fácil dar una definición al respecto; más todavía, cuando se enuncia “principios” en todos los ámbitos, no siempre relacionados entre sí. Así, se habla de principios económicos, ideológicos, morales, políticos, jurídicos, etc. En el ámbito del derecho, se concibe a los principios como “los fundamentos sistemáticos que sustentan el ordenamiento jurídico”. (Monesterolo, 2015, p. 43).

Graciela Monesterolo (2015, pp. 43-44) cita a Sabino Hernández, quien establece que los principios generales del derecho son líneas de acción que resultan de la conciencia de una sociedad y contexto determinados, que se van estructurando por la aceptación comunitaria a través del tiempo, por lo que llegan a ser el antecedente de nuevas normas y así resultan ser su fuente y punto de partida. Agrega Hernández, que los principios son criterios que se adoptan frente a situaciones, ya sean presentes o futuras, constituyéndose en pautas o reglas de conducta humana. (p. 43).

Agrega la autora citada que los principios generales del derecho cumplen las siguientes funciones:

- Inspiran al ordenamiento jurídico laboral.
- Orientan la resolución de casos.

Los principios del derecho al trabajo se han desarrollado para proteger, principalmente, a los trabajadores, quienes son considerados como la parte débil de las relaciones laborales. En el ordenamiento jurídico ecuatoriano, los principios del derecho al trabajo no solo están contemplados en el Código del Trabajo, sino que han adquirido el rango de “principios constitucionales”.

Antes de indicar los principios del derecho al trabajo que la Constitución ecuatoriana ha incorporado en su texto, es importante resaltar que, según Guillermo Boza (2011), la Constitución de Querétaro (México) de 1917 y la Constitución de Weimar (Alemania) de 1919 son las dos constituciones que

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

por primera vez contemplaron en su articulado a los derechos sociales, y entre ellos los laborales. Son los hitos que marcaron el inicio de esta tendencia que se desarrolló, a lo largo del siglo XX, primero en Europa y luego en los países de América Latina. Recalca, Boza, que la centralidad de los derechos laborales en este proceso es notoria, razón por la cual los derechos laborales ocupan un lugar principal en el catálogo de los nuevos derechos sociales, pudiendo hablarse, por ello, de una “constitucionalización del Derecho del Trabajo” e, incluso, de un “Derecho Constitucional del Trabajo”. (pp. 24-25).

Guillermo Boza cita a Ermida para manifestar que “la constitucionalización del derecho del trabajo posee consecuencias relevantes para el ordenamiento jurídico. En efecto, la elevación de los derechos laborales al texto de la Constitución denota la alta valoración de los intereses tutelados por el derecho del trabajo; su intangibilidad por las normas legislativas; la consideración de ciertos derechos laborales como derechos fundamentales; y finalmente, desde una perspectiva funcional, tales derechos constitucionalizados operan como límite a las tendencias desreguladoras”. (Boza, 2011, p. 26).

Luego de esta importante reflexión, cabe señalar que el artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador dispone que el derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

- El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
- Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
- A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

- Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
- Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
- Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.
- El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.
- Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
- Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.
- Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
- Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.
- Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)



- Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.
- Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.
- En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

Angélica Porras (2019), comenta:

“La libertad sindical junto con el derecho de negociación colectiva son quizás la parte más importante de los denominados derechos fundamentales en el trabajo; la libertad de asociación ha sido reconocida como fundamental por todas las cartas de derechos humanos, garantiza a los trabajadores y a los empleadores la asociación con el fin de promover sus intereses económicos y laborales. Si bien estas organizaciones deben regirse por la ley, tienen libertad para decidir las formas en que desarrollarán sus actividades sin intervención del Estado. Una de las herramientas más efectivas para la defensa de los intereses de las partes laborales es la negociación colectiva, que va desde el simple intercambio de información hasta los acuerdos en materia laboral o económica, una negociación de buena fe permite llegar a convenios colectivos aceptables para ambas partes”. (pp. 321-322).

La autora citada agrega que la Constitución de 2008 mantiene las normas referidas a la libertad de asociación (art. 66, num. 13), el derecho de sindicación (art. 326, num. 7 y art. 326, num. 8) y la negociación colectiva (326, num. 13) con algunos cambios. Respecto de la libertad de asociación, reconoce la posibilidad de afiliarse o no a las organizaciones; incluye la posibilidad de que el Estado estimule la creación de organizaciones de trabajadores y empleadores; y, garantiza el derecho de negociación colectiva, incluyendo la posibilidad de excepciones conforme a la ley. (p. 322).

Por otra parte, “la Constitución de 2008 reconoce a través de varias normas el principio de no discriminación, establece el principio de igual remuneración para trabajo de igual valor (art. 326, num. 4), incluye normas relativas a evitar la discriminación para jóvenes (art. 329), discapacitados (art. 330) y mujeres (art. 331). En este tema toca a las leyes el desarrollo de medidas de acción afirmativa que hagan posible todos estos derechos y garantías reconocidas en la Constitución así como el fortalecimiento de los mecanismos de control y vigilancia como la inspección laboral”. (Porras, 2019, p. 323).

Recuerden lo que dice la Constitución de la República:

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)



### Constitución de la República del Ecuador: Derecho al trabajo

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.
8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.
9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.
11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.
13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.
14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

### Constitución de la República del Ecuador: Derecho al trabajo

15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.
16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

## 2.4. Definición de Legislación Laboral

Hasta el momento hemos revisado importantes temas relacionados con principios y normas jurídicas que regulan el trabajo, entendido como parte de una relación laboral para la producción de bienes servicios, así como un derecho de las personas trabajadoras que está garantizado en el ordenamiento jurídico. Ahora, es el momento de definir lo que llamamos “Legislación Laboral”, aclarando que no hay consenso en la denominación de esta disciplina del derecho; pues, en sentido amplio, los mismos contenidos pueden ser estudiados como “Derecho Laboral”, “Derecho del trabajo”, “Derecho al trabajo”, etc. “A lo largo del tratamiento histórico de la materia, han surgido distintas denominaciones que intentaron explicar el contenido histórico del Derecho Laboral. Han sido diversas las denominaciones propuestas, pero ninguna de ellas ha quedado a salvo de imperfecciones, aunque unas más que otras”. (Gómez, 2012, 17).

Graciela Monesterolo (2015, pp. 31-32) destaca algunas definiciones de Derecho Laboral propuestas por estudiosos del tema:

- Es el conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, en lo referente al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de Derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el Estado (Aczel).

- Conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana (Trueba).
- Rama del Derecho que, en forma principal, se ocupa de regular la situación de las personas naturales que obligan, de modo total o parcial, su capacidad de trabajo, durante un período apreciable de tiempo, a un empleo señalado por otra persona, natural o jurídica, que remunera los servicios (Thayer y Novoa).
- Conjunto de principios, instituciones y normas que regulan las relaciones entre trabajadores y empleadores, cualesquiera sean las modalidades y condiciones de trabajo, la de los artesanos con sus contratistas, y la de todos ellos con el Estado y con los órganos de este, encargados de la reglamentación e inspección del cumplimiento de las normas laborales, en los centros de trabajo (Trujillo). (pp. 31-32).

Para Rodolfo Gómez (2012), el Derecho del trabajo o Derecho Laboral “es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones obrero patronal, individual y colectivo, que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo”. (p. 12). Ricardo Méndez (2009) concluye que Derecho Laboral “es el conjunto de normas jurídicas que regula las relaciones laborales, con el fin de conseguir un equilibrio entre patrones y trabajadores (...) El derecho laboral, como cuerpo organizado de normas jurídicas, tiene características que lo hacen único y diferente a los demás ordenamientos legales; entre ellas destacan que: es un derecho social, está en constante expansión, es un mínimo de garantías, es irrenunciable y reivindica a la clase trabajadora”. (p. 6).

Complementamos estas reflexiones con lo que, según Graciela Monesterolo (2015), son las características del Derecho Laboral:

Nuevo, en la medida de que se encuentra aún en formación, está en constante expansión, es inacabado, dinámico;

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

Garante y protector, porque genera condiciones para el ejercicio de los derechos, y prevé mecanismos de protección y exigibilidad de los mismos;

Especial, en cuanto sus normas se aplican sobre las del Código Civil; y,

Autónomo, en la medida de que tiene sustantividad propia; lo que le permite, al decir de Grisolia, “resolver *motu proprio* el objeto de la materia” quien agrega que dicha independencia es relativa, toda vez que el derecho “está interrelacionado entre sus distintas partes”. (p. 34).

Cabe aclarar que existe un debate latente respecto a si el Derecho Laboral es una rama del Derecho Público o del Derecho Privado. Al respecto es importante considerar que “el Derecho del trabajo nació dentro del seno del Derecho Civil, y por mucho tiempo el ‘contrato’ de trabajo estuvo regulado por el principio de la autonomía de la voluntad y sujeto a las reglas privativas del derecho común”. (Cavazos, 2004, p. 32).

Baltazar Cavazos (2004) agrega:

“Con el tiempo, y al adquirir la autonomía jurídica, el Derecho Civil que lo regia quedó únicamente como supletorio. La fuerza expansiva del Derecho del trabajo y la intervención del Estado en cuanto a su aplicación y cumplimiento, hicieron que esta nueva rama del Derecho invadiera la esfera del Derecho público. Por ello, resulta acertado pensar que el Derecho del trabajo participa tanto de las normas de Derecho público como de Derecho privado”. (p. 32).

Por otra parte, Rodolfo Gómez (2012) señala que el derecho tiene como característica esencial su diversidad de ramas, quienes se fundan y regulan en base a su sistematicidad normativa, en cada una de ellas, por la naturaleza a su vez, encuentran subdivisión para una mejor comprensión o para una simple ubicación. (p. 20).

El citado autor propone una interesante subdivisión del Derecho Laboral con fines pedagógicos, que se ajusta a la estructura de nuestra asignatura y a los

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

contenidos del principal cuerpo normativo de la Legislación Laboral en el Ecuador; nos referimos al Código del Trabajo. Esta subdivisión corresponde a: Derecho individual del trabajo, Derecho colectivo del trabajo, Derecho de la seguridad social y Derecho procesal del trabajo. (p. 20).

El Derecho individual del trabajo se ocupa de las relaciones de los sujetos individualmente considerados, por un lado, el trabajador y, por otro, el empleador. En relación con nuestra asignatura, corresponde a la temática de la **Unidad 3: El contrato individual de trabajo**.

El Derecho Colectivo del trabajo se ocupa de las relaciones de los sujetos colectivos: por un lado, los sindicatos y, por otro, las cámaras empresariales, representantes de los empleadores. En nuestra asignatura, se tratan estos temas en la **Unidad 5: El contrato colectivo y sus implicaciones**.

El Derecho de la Seguridad Social trata las prestaciones del Seguro Social, que aportan los trabajadores, los empleadores y el Estado, para que los trabajadores se amparen contra riesgos sociales y profesionales, lo que les permite hacer frente a situaciones de desempleo al facilitar su sostenimiento y el de su familia. **En la Unidad 6: Seguridad social**, de nuestra asignatura, desarrollamos estos contenidos.

Finalmente, tenemos el Derecho procesal del trabajo, que es un conjunto de reglas y procedimientos que tienen como objetivo regular los procesos judiciales que se derivan de las controversias laborales. No es objeto de nuestra asignatura; sin embargo, es importante aclarar que el cuerpo normativo que tiene directa relación con esta temática es el Código Orgánico General de Procesos, que regula la actividad procesal en todas las materias, excepto la constitucional, electoral y penal, con estricta observancia del debido proceso.

## 2.5. Antecedentes de la Legislación Laboral ecuatoriana

La Legislación Laboral o el Derecho Laboral “surge como respuesta a la desigualdad que se daba entre las partes vinculadas por una relación de trabajo

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

dependiente y remunerado, frente a lo cual fue necesaria la intervención estatal para poner a favor de la parte más débil de la referida relación el peso de la ley, ya que hasta entonces se regulaban por el Código Civil que parte, en cambio, del supuesto de que las partes se encuentran en una situación jurídica de igualdad y que por ende pueden libremente acordar los términos contractuales, siempre que no fueran en contra de norma expresa o del bien común”. (Monesterolo, 2015, p. 35).

Ya señalamos que el Código del Trabajo fue expedido en 1938 y que constituye el principal cuerpo normativo de nuestra Legislación Laboral; no obstante, la expedición de dicho Código fue el resultado de dos factores importantes: a) La lucha social por conquistas mejores condiciones laborales de los trabajadores frente a los empleadores o empresarios capitalistas; y, b) La evolución de un Estado que paulatinamente reconoce que el bienestar de la población es uno de sus fines y que, por lo tanto, le corresponde regular las relaciones laborales a través de los correspondientes instrumentos jurídicos.

Graciela Monesterolo (2015) resume la cronología de las leyes, en materia laboral, que se promulgaron en el Ecuador y que constituyen los antecedentes del Código del Trabajo:

- La primera ley laboral aparece en el Ecuador en el año 1903 por medio de la cual se fijó la jornada máxima en ocho horas diarias y seis días por semana; los recargos por horas excedentes de trabajo, así como el desahucio.
- La segunda ley data de 1921 sobre indemnizaciones por accidentes de trabajo, que fija además el tiempo de prescripción para las acciones provenientes de relaciones laborales y señala el procedimiento y competencia en las controversias laborales.
- En el año 1927 se expide la Ley de Prevención de Accidentes de Trabajo, en la que se impone la obligación al empleador de asegurar condiciones seguras para la salud y la vida de sus trabajadores, lo que incluye la adecuada limpieza, iluminación, ventilación, comodidad e higiene. Se

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)



prohíbe ocupar a mujeres y a menores de edad en trabajos considerados peligrosos. Se garantiza la estabilidad a la mujer por motivo de embarazo, así como una licencia remunerada con el 50% por un total de diez semanas.

- En 1928 se expide la Ley de Contrato Individual de Trabajo, la que dispone que en los contratos de plazo indefinido ninguna de las partes puede darlo por terminado sin previo aviso escrito con 30 y 15 días de anticipación según sea el empleador el trabajador quien presente tal aviso; caso contrario se condena al pago de las indemnizaciones correspondientes. Se prescribe que no hay lugar a las indemnizaciones en los contratos a plazo fijo, o en la duración inferior a un mes, en el caso de paro forzoso, o cuando se diere por terminado el contrato en base a causas lícitas.
  
- En el mismo año 1928 se expidió la Ley por Responsabilidad por Accidentes de Trabajo y la Ley de Procedimientos para las Acciones Provenientes del Trabajo. (pp. 35-36).

Luego de una serie de reformas a las leyes laborales hasta entonces existentes, como ya lo indicamos, en 1938 se expidió el Código del Trabajo, mientras gobernaba el Ecuador el General Alberto Enríquez Gallo. Con su promulgación “se produjo un avance cualitativo en la Legislación Laboral. La vigencia de este cuerpo legal puso al Ecuador en la vanguardia de aquellos tiempos que enorgullecía a sus gobernantes, con justa razón si consideramos que la clase trabajadora siempre ha sido vilipendiada secularmente”. (Cevallos, 1998, p. 31).

A partir de la promulgación del Código del Trabajo se producen una serie de reformas para incorporar las nuevas conquistas y derechos que los trabajadores fueron adquiriendo, por lo que este cuerpo normativo “ha requerido de varias codificaciones para incorporar de manera paulatina todas las reformas a las leyes vigentes o bien nuevas leyes laborales, por lo que fueron necesarias sucesivas codificaciones posteriores a la de 1938; así pues la segunda data de 1960, la tercera de 1971, de 1978 la cuarta, de 1997 la quinta, y la de 2005 actualmente en vigencia, que resulta ser la sexta, a la que le siguieron una serie de reformas, aún no codificadas”. (Monesterolo, 2015, p. 36).

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

## 2.6. Disposiciones preliminares del Código del Trabajo

El Código del Trabajo contiene un TÍTULO PRELIMINAR denominado “Disposiciones fundamentales”, en las que, principalmente, se describe el ámbito del Código del Trabajo y algunos de los denominados principios del derecho al trabajo.

En su artículo 1, el Código del Trabajo señala su ámbito y precisa que sus preceptos regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. Agrega que las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren.

Recuerda lo que dice el Código del Trabajo:



### Código del Trabajo: Ámbito

Art. 1.- Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.

Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren.

A continuación, el Código del Trabajo establece que el trabajo es un derecho y un deber social; además, que es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

En relación con caracterizar al trabajo como “un derecho y un deber social”, ya señalamos que, según Asdrúbal Granizo (2011), es una construcción de los juristas mexicanos, para quienes la sociedad tiene derecho a esperar de sus

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

miembros un trabajo útil y honesto, por lo que el trabajo es un deber; pero, el reverso, es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades. (p. 40).

Luego, el Código del Trabajo hace referencia al principio de la libertad de trabajo y contratación, señalando que el trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga; además, que ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. Reitera que, en general, todo trabajo debe ser remunerado.

Asdrúbal Granizo (2011) cita a Mario de la Cueva, quien considera que a partir de la “Declaración de derechos” de la Constitución francesa de 1793, el mundo habla de la libertad del trabajo como uno de los derechos del hombre. Nos encontramos frente a un primer aspecto de la libertad, que significa que cada hombre es libre para escoger el trabajo que le acomode, esto es, puede seleccionar la profesión que le plazca por corresponder a sus actitudes, a sus gustos o a sus aspiraciones, una libertad que posteriormente se objetivará en una actividad concreta: ebanistería, mecánica, medicina, arquitectura, etc. (p. 37).

Otro de los principios del derecho al trabajo que señala el Código en estudio es el de la irrenunciabilidad de derechos; es decir, que los derechos del trabajador son irrenunciables y que será nula toda estipulación en contrario. “El carácter tuitivo (protector) del Derecho del Trabajo no consiste en materia de renunciabilidad, solo en prohibir al trabajador renunciar determinados derechos que la Ley concede sino en declarar nulos tales actos de renuncia, por estimar materias de orden público y social a los beneficios y garantías que con carácter de mínimos la Ley otorga a las y los trabajadores”. (Granizo, 2011, p. 37).

También se destaca el principio denominado “in dubio pro operario” o de aplicación favorable al trabajador. Dicho principio establece que, en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores. Según Graciela Monesterolo (2015), a este principio también se le conoce como “de favor” o simplemente como principio protectorio, y es el que le da la especificidad al Derecho del Trabajo, puesto que dar una garantía especial ha sido precisamente la razón para independizar las relaciones laborales de las reguladas por el Derecho Común. Este principio no se limita solamente a la aplicación de las normas oscuras, sino también a condiciones de trabajo en general; es decir, se expresa a través de las reglas de la norma más favorable y de la condición más beneficiosa. (p. 45).

El TÍTULO PRELIMINAR del Código del Trabajo termina disponiendo que los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos. Además, que en todo lo que no estuviere expresamente previsto en este Código, se aplicarán las disposiciones del Código Civil y el Código Orgánico General de Procesos.

Consolidamos en la Tabla 2 la información relacionada con los principios del derecho al trabajo que se encuentran normadas en el TÍTULO PRELIMINAR del Código del Trabajo.

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

**Tabla 2.**

*Principios del Derecho al Trabajo*

Artículo	Principio	Disposición
3	Libertad de trabajo y contratación	<p>El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.</p> <p>Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.</p> <p>En general, todo trabajo debe ser remunerado.</p>
4	Irrenunciabilidad de derechos	Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.
7	Aplicación favorable al trabajador	En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia Laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas



## Autoevaluación 2

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

1. El esfuerzo muscular e intelectual de la población económicamente activa se denomina:
  - a. Capital.
  - b. Trabajo.
  - c. Empresa.
  - d. Tecnología.
  
2. “El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico” es una disposición que corresponde:
  - a. A la Constitución de la República.
  - b. Al Código del Trabajo.
  - c. A la Ley de Turismo.
  - d. A la Declaración Universal de los Derechos Humanos.
  
3. La definición de Derecho Laboral como el “conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”, corresponde al autor:
  - a. Monesterolo.
  - b. Granizo.
  - c. Trueba.
  - d. Trujillo.

4. El primer Código del Trabajo se expidió en el Ecuador en:
- a. 1903.
  - b. 1938.
  - c. 1960.
  - d. 1997.
5. “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores” es un principio denominado:
- a. Libertad de trabajo.
  - b. Irrenunciabilidad de derechos.
  - c. Aplicación favorable al trabajador.
  - d. Libertad de contratación.



Índice

Preliminares

Primer  
bimestre

Segundo  
bimestre

Solucionario

Referencias  
bibliográficas

## UNIDAD 3. EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Índice

Preliminares

Primer  
bimestre

Segundo  
bimestre

Solucionario

Referencias  
bibliográficas

### 3.1. Definición

El Código del Trabajo no solamente regula las relaciones laborales que se establecen individualmente entre los trabajadores y sus empleadores, sino que también contiene disposiciones relacionadas con la “contratación colectiva”, que será analizada más adelante; es decir, hay que diferenciar el “contrato individual de trabajo” del “contrato colectivo de trabajo”.

Galo Masabanda (2018) expresa:

“Actualmente, el contrato individual de trabajo ha tomado un rol importante como elemento para la contratación de personal en cualquier ámbito productivo, que genere recursos económicos; al igual que todas las leyes dentro del territorio, este también se encuentra estipulado en un cuerpo normativo denominado Código de Trabajo, el mismo que ha sido debidamente codificado acorde a los derechos reconocidos y garantizados por la Constitución de la República del Ecuador, y los tratados y convenios internacionales”. (p. 40).

Luego del TÍTULO PRELIMINAR, que ya lo revisamos, el Código del Trabajo denomina a su TÍTULO PRIMERO como: DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO; a continuación, lo define como el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

Tratadistas del Derecho nos dan definiciones con la misma lógica. Así, Alfredo Sánchez (2013) define a este tipo de contrato como: “Documento escrito o acto verbal, independientemente de la forma o denominación, en virtud del cual una parte se obliga a prestar a la otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”. (p. 38).



Al respecto, Galo Masabanda (2018) manifiesta que contrato individual de trabajo “es aquel que regula las condiciones de la prestación de un servicio lícito por parte de un sujeto, que en este ámbito se le conoce con el nombre de trabajador, a cambio de un sueldo o salario que debe ser otorgado obligatoriamente por parte del otro sujeto que interviene en el contrato que toma el nombre de empleador”. (p. 40).

“El contrato de trabajo es la institución más importante del Derecho Laboral. Su importancia descansa en que a partir de su configuración nacen los distintos derechos y obligaciones para las partes que lo integran: el trabajador, de un lado; y el empleador, de otro. El contrato de trabajo no es otra cosa que el acuerdo de voluntades por el cual un trabajador se compromete a prestar sus servicios personales en forma subordinada, y el empleador al pago de la remuneración correspondiente”. (García et. al., 2016, p. 7).

“Las definiciones legales foráneas de contrato individual de trabajo comprenden, con diferente grado de precisión, los mismos elementos esenciales, es decir, a más de los comunes a todos los contratos, se refieren a la prestación de servicios, a la subordinación o dependencia y a la remuneración”. (Monesterolo, 2015, pp. 86-87).

Como puede observarse, las dos personas o partes que intervienen en este convenio son, por un lado, el trabajador, y, por otro, el empleador. El propio Código del Trabajo define a las dos partes. Respecto al trabajador dice que es la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra; además, que este trabajador puede ser empleado u obrero. Recurriendo a la doctrina diremos que el trabajador “es la persona natural que va a realizar la prestación de servicios de manera subordinada y pondrá a disposición del empleador su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración”. (Arévalo, 2016, p. 133).

Alfredo Sánchez (2013) define al trabajador así: “Persona física que presta a otra, física o moral, un servicio personal subordinado. La noción se caracteriza por tres

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

elementos: la persona física, la prestación de un servicio personal y la relación de subordinación”. (p. 165).

Por otra lado, Graciela Monesterolo (2015) señala que trabajador es la persona natural que presta los servicios por cuenta u orden de otro. Su capacidad se regula por reglas del Código Civil; sin embargo, podrá contratar si tiene 15 años de edad (de conformidad al Art. 35 del Código del Trabajo y Art. 82 del Código de la Niñez y Adolescencia. El trabajador puede ser u obrero. Será empleado si en los servicios que presta prima el carácter intelectual sobre lo material; en cuyo caso el régimen legal aplicable dependerá del sector en que preste sus servicios, así: si es del sector público, se sujetará a la Ley Orgánica del Servicio Público; si es del sector privado su relación se regulará por el Código del Trabajo. Será obrero, si los servicios que brinda son primordialmente de carácter material. El régimen legal aplicable será siempre el Código del Trabajo, con independencia de que trabaje en el sector privado o público. (pp. 97-98).

“En todo caso, la distinción entre empleado y obrero tiende a desaparecer. Primero, por ser de alguna manera discriminatoria; y segundo, por la dificultad de identificar el esfuerzo predominante, ya que hoy en día los avances tecnológicos exigen mayor capacitación de la clase trabajadora y por ende la ejecución de una obra o prestación de un servicio demanda mayor coordinación del conocimiento intelectual con la actividad física”. (Monesterolo, 2015, p. 98).

En relación con el empresario o empleador, el Código del Trabajo señala que es la persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio. En la doctrina se plantea algo similar: “El empleador es la persona natural o jurídica, patrimonio autónomo, entidad asociativa, con o sin fines de lucro y de naturaleza privada o pública, a favor de quien el trabajador pone a disposición su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración”. (Arévalo, 2016, p. 135).

Para Graciela Monesterolo (2015), empleador es la persona a quien se presta los servicios o por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra. Su capacidad se regula por las reglas generales del Código Civil. El empleador puede ser: a)

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

Persona natural, en cuyo caso sus relaciones con los trabajadores se regulan por el Código del Trabajo; y, b) Persona jurídica, lo que exige distinguir si se trata del sector público, por cuanto en este caso sus obreros se sujetan al Código del Trabajo y los empleados a la Ley Orgánica del Servicio Público; mientras que si es persona jurídica del sector privado sus relaciones con empleados y obreros se sujetan al Código del Trabajo. (p. 117-118).

Precisemos lo que textualmente determina el Código del Trabajo:



#### Código del Trabajo: Contrato individual

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

#### Código del Trabajo: Concepto de trabajador

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

#### Código del Trabajo: Concepto de empleador

Art. 10.- La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.

### 3.2. Elementos constitutivos de la relación laboral

Retomemos la disposición del Código del Trabajo respecto al contrato individual de trabajo. En su artículo 8 expresa: “Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”. En esta definición están implícitos los elementos constitutivos de la relación laboral. Si la desagregamos tenemos, lo que nos muestra la Tabla 3.

**Tabla 3.**

*Elementos Constitutivos de la Relación Laboral*

Elementos constitutivos de la relación laboral		
1	Convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras	Acuerdo de las partes
2	A prestar sus servicios lícitos y personales	Prestación de servicios lícitos y personales
3	Bajo su dependencia	Relación de dependencia o de subordinación
4	Por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre	Remuneración por los servicios prestados

Veamos en detalle estos elementos:

### ***Acuerdo de las partes***

Al respecto, Graciela Monesterolo (2015) afirma que por tratarse de un contrato su principal elemento es el acuerdo de las partes contratantes; con la peculiaridad de que, si bien las partes son libres de entablar una relación laboral, una vez que esta se da, las partes ya no son tan libres para estipular las condiciones de la misma, ya que precisamente allí se manifiesta el fuerte intervencionismo estatal para fijar imperativamente la normativa que regirá la relación de trabajo y que servirá de base para cualquier acuerdo que mejore esos mínimos del trabajador, o bien para suplir los vacíos, en virtud de la desigualdad jurídica en que se encuentra el trabajador para poder negociar las condiciones en que prestará sus servicios, todo ello acorde con la característica tutelar del Derecho Laboral. (p. 93).

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Sobre el mismo tema, Galo Masabanda (2018) expresa: “Aquí intervienen, tanto el trabajador, como el empleador en ejercicio de su plena voluntad. El primer interviniente, tiene la libertad de escoger si la actividad laboral que se le ofrece cubre sus expectativas y necesidades o es de su conveniencia, puesto que ninguna persona puede exigir a otra a ejercer una actividad de manera obligatoria o sin su consentimiento”. (p. 42).

Agrega Masabanda: “En el caso del segundo interviniente, éste tiene la libre disposición de elegir o escoger una persona, con las características que éste crea necesarias para el cumplimiento de una actividad laboral. Gracias a este elemento se le otorga la característica de consensual al contrato individual de trabajo”. (p. 42).

### ***Prestación de servicios lícitos y personales***

Sobre este elemento, Graciela Monesterolo (2015) señala: “La ley exige que los servicios prestados por el trabajador sean lícitos y personales. La licitud de los servicios implica que el trabajo en sí mismo considerado y el fin que persigue no deben estar prohibidos por la ley. Los servicios son personales si la persona que se compromete a prestarlos los realiza directamente, es decir, sin que medie encargo ni representación; de ello se infiere que el trabajador siempre será una persona natural”. (p. 94).

Por su parte, Galo Masabanda (2018) manifiesta: “En este elemento, el trabajador es quien debe prestar en forma personal sus servicios. No hay manera de establecer una relación Laboral, cuando el trabajador no realiza por sí mismo los actos que configuran sus funciones o responsabilidades y percibe igualmente en forma directa y personal los beneficios y ejerce los derechos que a ella corresponden, esto quiere decir que el trabajo que le corresponde a una persona no puede ser realizado por un tercero”. (p. 42).

También indica Masabanda: “Mediante este elemento de licitud dentro del contrato individual de trabajo, el empleador no puede obligar al trabajador a realizar actividades que vayan en contra de las normas o leyes de un país. La licitud

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

entonces no solamente es moral, sino también legal. Es por ello, que el Estado debe brindar las garantías necesarias para la protección de los derechos de los trabajadores, así una persona no podrá obligarse a prestar servicios o realizar obras que constituyan un acto ilícito”. (p. 42).

### ***Relación de dependencia o de subordinación***

Sobre el tema, Graciela Monesterolo (2015) cita a De la Cueva, quien manifiesta que, en primer lugar, la inclusión del término “subordinación”, en el significado de la relación individual de trabajo, permite distinguir las relaciones reguladas por el Derecho Laboral de las reguladas por otros ordenamientos. En segundo lugar, en la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, el primero está obligado a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo, para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa. Es decir, los elementos de la subordinación son dos: la potestad jurídica del empleador de establecer el objetivo de la empresa y los medios para cumplirlo; así como la obligación jurídica del trabajador de acatar las disposiciones impuestas para la ejecución de su trabajo. (p. 94).

Al respecto, Galo Masabanda (2018) afirma: “A la dependencia se considera como la obligación que tiene el trabajador de sujetarse a las normas del tipo administrativo, reglamentario, técnico, y económico que posee el empleador para que se ejerza el efectivo cumplimiento de una actividad laboral, esto quiere decir, que el trabajador debe cumplir con las obligaciones para las cuales fue contratado”. (pp.42-43).

Agrega Masabanda: “Las normas que aplique el empleador deben estar dictadas conforme a lo que la ley permita, este elemento de dependencia está correlacionado con el elemento de licitud analizado anteriormente, porque el empleador no puede obligar al trabajador a realizar actividades, que vayan en contra de las leyes, tomando a la dependencia como una justificación”. (p. 43).

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

## Remuneración por los servicios prestados

Sobre este último elemento, Alfredo Sánchez (2013) define a la remuneración como: “Pago o contraprestación que deben recibirse por el trabajo prestado. La remuneración no puede ser inferior al salario mínimo ni objeto de renuncia por el trabajador.” (p. 142). Al respecto, Galo Masabanda (2018) manifiesta: “Este componente también se lo considera básico en los contratos, debido a que la finalidad del trabajador es la obtención de ingresos económicos, a cambio de su fuerza de trabajo, esto le permitirá el sustento diario, ya sea de sí mismo o de su familia, dependiendo del caso”. (p. 43).

También indica Masabanda que los pagos que recibe el trabajador por los servicios que presta, toman el nombre de sueldo, salario o jornal; aunque muchas veces se los considera como sinónimos, cada uno tiene su propio significado dentro del ámbito laboral. El sueldo o salario como elemento del contrato individual del trabajo, puede ser fijado o pactado bajo en base a lo que establece la ley, el convenio o la costumbre. (p. 43).

“El contrato de trabajo es un contrato que contiene prestaciones recíprocas entre las partes y lo que compete al trabajador es prestar sus servicios en beneficio del empleador que lo contrata, y este, a cambio, paga la remuneración. Se admite también que la remuneración es la contraprestación por la mera puesta a disposición por el trabajador de su fuerza de trabajo, cuando el empleador, por la razón que fuere, no cumpla con su deber de brindar efectivamente trabajo, y sin que ello desnaturalice el carácter contraprestativo de la remuneración. Por ejemplo, el periodo de tiempo en que la carga de trabajo disminuya ostensiblemente respecto de la media no implica, en absoluto, la disminución o negación de la remuneración”. (García et. al, 2016, p. 9).

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

### 3.3. Clasificación

El Código del Trabajo establece la clasificación que se expone en la Tabla 4.

**Tabla 4.**

*Clasificación del Contrato de Trabajo*

Código del Trabajo: Clasificación del contrato de trabajo	
a)	Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal
b)	A sueldo, a jornal, en participación y mixto
c)	Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional
d)	Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo
e)	Individual, de grupo o por equipo
f)	Teletrabajo

A continuación, exponemos los detalles de esta clasificación:

#### ***Contratos expreso (verbal o escrito) y tácito***

El Código del Trabajo es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito. A falta de estipulación expresa, se considera tácito toda relación de trabajo entre empleador y trabajador.

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

Agrega el Código Laboral que se celebrarán por escrito los siguientes contratos:

- Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada;
- Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios básicos unificados de trabajador en general;
- Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración;



- d. Los que contengan período de prueba;
- e. Los por grupo o por equipo;
- f. Los eventuales, ocasionales y de temporada;
- g. Los de aprendizaje;
- h. Los que se celebren con adolescentes que han cumplido quince años, incluidos los de aprendizaje; y,
- i. En general, los demás que se determine en la ley.

Precisa el cuerpo normativo en estudio que en el contrato escrito deberán consignarse, necesariamente, cláusulas referentes a:

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

Además, el Código en mención dispone que el empleador no podrá hacer efectivas las obligaciones contraídas por el trabajador en los contratos que, debiendo haber sido celebrados por escrito, no lo hubieren sido; pero el trabajador sí podrá hacer valer los derechos emanados de tales contratos. Se precisa que, en general, todo motivo de nulidad que afecte a un contrato de trabajo sólo podrá ser alegado por el trabajador.

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

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Al respecto, Graciela Monesterolo (2015) señala:

“Expreso: es el aquel en el que las partes acuerdan las condiciones en que se prestará el servicio o se ejecutará la obra, y bien puede ser verbal o escrito; es decir que es perfectamente legal una relación de trabajo aun cuando sus condiciones no se hayan reducido a escrito, pese a que para su validez, en ciertos casos la ley exige la forma escrita, con la grave consecuencia para el empleador de no poder hacer valer los derechos derivados del contrato cuando éste, a pesar de la prescripción legal, no hubiere sido reducido a escrito, pero el trabajador sí los podrá exigir; sin embargo esto debe entenderse en el sentido de que mientras el trabajador no alegue la nulidad, el contrato es perfectamente válido para ambas partes. Afirmar lo contrario sería dejar a la parte más débil de la relación en una situación doblemente vulnerable, ya que ciertamente el contrato escrito le facilita la prueba, mientras que al empleador, adicionalmente, a futuro le permitirá ejercer los derechos que la Ley le confiere, por ejemplo el de dar por terminada la relación laboral en el período de prueba, si éste hubiera sido expresamente estipulado, lo que no podría hacer en el caso contrario, es decir si el contrato fuere simplemente verbal”. (pp. 139-140).

“Tácito: es aquel en el que no existe una estipulación expresa sobre las condiciones de la prestación del servicio o la ejecución de la obra”. (Monesterolo, 2015, p. 140).

### ***A sueldo, a jornal, en participación y mixto***

Esta clasificación se relaciona con las formas de remuneración. Al respecto, el Código del Trabajo dispone que en los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base, cierta unidad de tiempo. Contrato en participación es aquel en el que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo. Finalmente, la remuneración es mixta cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo.

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

## ***Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional***

El Código del Trabajo considera al contrato por tiempo indefinido como “contrato tipo”; es decir, el contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en dicho Código, quien exceptúa de lo señalado a los siguientes:

- a. Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador;
- b. Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;
- c. Los de aprendizaje; y,
- d. Los demás que determine la ley.

Sobre el contrato tipo, el Código del Trabajo también señala que, en todo contrato de plazo indefinido, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días. Se establece que únicamente para el caso de los contratos de servicio doméstico o trabajo remunerado del hogar, el período de prueba será de hasta quince días. Enfatiza que no podrá establecerse más de un período de prueba entre el mismo trabajador y empleador, sea cual sea la modalidad de contratación.

Agrega el Código del Trabajo que, durante el período de prueba, cualquiera de las partes lo puede dar por terminado libremente. Además, que empleador no podrá mantener simultáneamente trabajadores con período a prueba por un número que exceda al quince por ciento del total de sus trabajadores. Sin embargo, los empleadores que inicien sus operaciones en el país, o los existentes que amplíen o diversifiquen su industria, actividad o negocio, no se sujetarán al porcentaje del quince por ciento durante los seis meses posteriores al inicio de operaciones, ampliación o diversificación de la actividad, industria o negocio.

Respecto a los contratos de temporada, el Código del Trabajo manifiesta que son aquellos que, en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el despido intempestivo si no lo fueren.

En relación con los contratos eventuales, el Código del Trabajo manifiesta que son aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

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

Respecto a los contratos ocasionales, el Código del Trabajo establece que son aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

### ***Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo***

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

En cuanto al contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, el Código del Trabajo dispone que en este tipo de contratos una vez concluida la labor o actividad para la cual fue contratado el trabajador, terminará la relación de trabajo, siendo procedente el pago de la bonificación por desahucio. Para la ejecución de nuevas obras o servicios, el empleador tendrá la obligación de contratar nuevamente a los trabajadores que hayan prestado sus servicios en la ejecución de obras o servicios anteriores bajo este tipo de contrato, hasta por el número de puestos de trabajo que requiera la nueva obra o servicio, siendo facultad del empleador escoger a los trabajadores que él considere. Respecto a los trabajadores que no pudieron ser llamados a la nueva obra o servicio, esto no implica que se termine la obligación de llamarlos para siguientes proyectos en los cuales exista la necesidad del número de plazas de trabajo.

Por otro lado, en relación con el contrato por tarea, el Código Laboral manifiesta que en este tipo de contrato el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

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

### ***Individual, de grupo o por equipo***

En los contratos laborales individuales, la relación laboral se establece entre, por una parte, el trabajador, por sus propios derechos, individualmente considerados,

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

y, por otra, el empleador. “El contrato de trabajo por regla general se da entre un trabajador, persona natural, y uno a más empleadores, ya sean personas individuales o colectivas, es decir que resulta completamente indistinto la naturaleza jurídica del empleador, ya que lo que determina que el contrato sea individual de trabajo es la parte que ejecuta la obra o presta el servicio; es decir que regularmente el contrato individual será unipersonal”. (Monesterolo, 2015, p.

El Código del Trabajo, en relación con el trabajo de grupo dispone:

Si el empleador diere trabajo en común a un grupo de trabajadores conservará, respecto de cada uno de ellos, sus derechos y deberes de empleador.

Si el empleador designare un jefe para el grupo, los trabajadores estarán sometidos a las órdenes de tal jefe para los efectos de la seguridad y eficacia del trabajo; pero éste no será representante de los trabajadores sino con el consentimiento de ellos.

Si se fijare una remuneración única para el grupo, los individuos tendrán derecho a sus remuneraciones según lo pactado, a falta de convenio especial, según su participación en el trabajo.

Si un individuo se separare del grupo antes de la terminación del trabajo, tendrá derecho a la parte proporcional de la remuneración que le corresponda en la obra realizada.

Nuestro Código Laboral también contempla el contrato de equipo, señalando al respecto:

Si un equipo de trabajadores, organizado jurídicamente o no, celebrare contrato de trabajo con uno o más empleadores, no habrá distinción de derechos y obligaciones entre los componentes del equipo; y el empleador o empleadores, como tales, no tendrán respecto de cada uno de ellos deberes ni derechos, sino frente al grupo.

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

En consecuencia, el empleador no podrá despedir a uno o más trabajadores del equipo y, en caso de hacerlo, se considerará como despido de todo el grupo y pagará las indemnizaciones correspondientes a todos y cada uno de sus integrantes.

Sin embargo, en caso de indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados, falta de probidad o conducta inmoral del trabajador, o injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge, conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes o a su representante, el empleador notificará al jefe o representante del equipo para la sustitución del trabajador. En los casos de riesgos del trabajo, el trabajador tendrá su derecho personal para las indemnizaciones, de acuerdo con las normas generales.

El jefe elegido o reconocido por el equipo representará a los trabajadores que lo integren, como un gestor de negocios, pero necesitará autorización especial para cobrar y repartir la remuneración común. Si un trabajador dejare de pertenecer al equipo podrá ser sustituido por otro, previa aceptación del empleador. Si el empleador pusiere auxiliares o ayudantes a disposición del equipo, no se los considerará miembros de éste.

### ***Teletrabajo***

Es una de las modalidades de trabajo recientemente incorporada en la Legislación Laboral ecuatoriana. Al respecto, el Código del Trabajo dispone:

El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el trabajador reportará de la misma manera.

Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente artículo. Los trabajadores que prestan servicios de teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

1. **Autónomos** son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
2. **Móviles** son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las tecnologías de la información y la comunicación, en dispositivos móviles.
3. **Parciales** son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.
4. **Ocasionales** son aquellos teletrabajadores que realizan sus actividades en ocasiones o circunstancias convenidas.

Las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Con todo, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente donde ejercerá sus funciones. No se considerará teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

El empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)



deberá ser de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

El salario del teletrabajador será pactado entre el empleador y el trabajador conforme las reglas generales de este Código. El empleador deberá proveer los equipos, elementos de trabajo e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo.

Adicionalmente, es importante considerar:



### Código del Trabajo: Sujeción a los contratos colectivos

Art. 23.- De existir contratos colectivos, los individuales no podrán realizarse sino en la forma y condiciones fijadas en aquellos.

#### IMPORTANTE

La clasificación de los contratos de trabajo a la que hemos hecho referencia está regulada en el Código del Trabajo; específicamente, desde el artículo 11 hasta el 34. Revisen esta información para reforzar sus conocimientos sobre el tema.



Otro tema importante para destacar es que, en el Registro Oficial Suplemento 229 de 22 de junio de 2020, se promulgó la LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO PARA COMBATIR LA CRISIS SANITARIA DERIVADA DEL COVID-19, con el objeto de establecer medidas de apoyo humanitario, necesarias para enfrentar las consecuencias derivadas de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, a través de medidas tendientes a mitigar sus efectos adversos

dentro del territorio ecuatoriano; que permitan fomentar la reactivación económica y productiva del Ecuador, con especial énfasis en el ser humano, la contención y reactivación de las economías familiares, empresariales, la popular y solidaria, y en el mantenimiento de las condiciones de empleo.

Esta ley reformó el Código del Trabajo e introdujo la modalidad del “teletrabajo”, que ya fue descrita. Adicionalmente, crea el denominado “contrato especial emergente” con la siguiente regulación:



### **Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19: Contrato especial emergente**

Art. 19.- Es aquel contrato individual de trabajo por tiempo definido que se celebra 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.

El contrato se celebrará por el plazo máximo de un (1) año y podrá ser renovado por una sola vez por el mismo plazo.

La jornada laboral ordinaria objeto de este contrato podrá ser parcial o completa, con un mínimo de veinte (20) y un máximo de cuarenta (40) horas semanales, distribuidas en un máximo de seis (6) días a la semana sin sobrepasar las ocho (8) horas diarias, y su remuneración y beneficios de ley serán proporcionales, de acuerdo con la jornada pactada.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

## Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19: Contrato especial emergente

El descanso semanal será al menos de veinticuatro horas consecutivas. Las horas que excedan de la jornada pactada se pagarán con sujeción a lo determinado en el artículo 55 del Código del Trabajo.

Al terminar el plazo del contrato o si la terminación se da por decisión unilateral del empleador o trabajador antes del plazo indicado, el trabajador tendrá derecho al pago de remuneraciones pendientes, bonificación por desahucio y demás beneficios de ley calculados de conformidad al Código del Trabajo.

Si finalizado el plazo acordado se continúa con la relación laboral, el contrato se considerará como indefinido, con los efectos legales del mismo.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

### IMPORTANTE

Accedan al sitio web del Ministerio del Trabajo => <https://www.trabajo.gob.ec/biblioteca/>. En la sección BIBLIOTECA/ Trabajo y Empleo/Plantillas de contratos, encontrarán plantillas o modelos de los diferentes tipos de contratos que hemos analizado. Les recomiendo revisar estos modelos, entre ellos, los contratos por tiempo indefinido, eventual y ocasional.



## EJEMPLO DE CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO INDEFINIDO CON PERÍODO DE PRUEBA

En la ciudad de Loja, a los siete días del mes de julio del año 2020, comparecen, por una parte, la compañía LACTEOS DEL SUR S. A., con RUC Nro. 1192472022001, debidamente representada por el señor Juan José González Barreto, portador de la cédula de ciudadanía Nro. 1198472250 en calidad de EMPLEADOR; y, por otra parte, la señorita Fátima del Cisne González Barreto, portadora de la cédula de ciudadanía Nro. 1442365732 en calidad de TRABAJADORA. Los comparecientes son de nacionalidad ecuatoriana, domiciliados en la ciudad de Loja, capaces para contratar, quienes libre y voluntariamente convienen en celebrar este CONTRATO INDEFINIDO, con sujeción a las declaraciones y estipulaciones contenidas en las siguientes cláusulas:

### PRIMERA.- ANTECEDENTES:

El EMPLEADOR para el cumplimiento de sus actividades y desarrollo de las tareas propias de su actividad estable y permanente, necesita contratar los servicios laborales de una secretaria; revisados los antecedentes de la señorita Fátima del Cisne González Barreto, ésta declara tener los conocimientos necesarios para el desempeño del cargo indicado, por lo que en base a las consideraciones anteriores y por lo expresado en los numerales siguientes, el EMPLEADOR y la TRABAJADORA proceden a celebrar el presente Contrato de Trabajo.

### SEGUNDA.- OBJETO:

La TRABAJADORA se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales bajo la dependencia del EMPLEADOR en calidad de SECRETARIA, con responsabilidad y esmero, que lo desempeñará de conformidad con la Ley, las disposiciones generales, las órdenes e instrucciones que imparta el EMPLEADOR; dedicando su mayor esfuerzo y capacidad en el desempeño de las actividades para las cuales ha sido contratada; mantener el grado de eficiencia necesaria para el desempeño de sus labores; guardar reserva en los asuntos que por su naturaleza tuviere esta calidad y que con ocasión de su

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

trabajo fueran de su conocimiento; manejo adecuado de documentos, bienes y valores del EMPLEADOR y que se encuentran bajo su responsabilidad.

### **TERCERA.- HORARIO DE TRABAJO:**

La TRABAJADORA se obliga a laborar en la jornada legal máxima establecida en el artículo 47 del Código del Trabajo, de lunes a viernes en el horario de 08h00 a 13h00 y de 15h00 a 18h00, de acuerdo con el artículo 57 del mismo cuerpo legal, el mismo que declara conocerlo y aceptarlo.

Los sábados y domingos serán días de descanso forzoso, según lo establece el artículo 50 del Código del Trabajo,

### **CUARTA.- REMUNERACIÓN:**

El EMPLEADOR, de acuerdo con los artículos 80, 81 y 83 del Código de Trabajo, cancelará por concepto de remuneración a favor de la TRABAJADORA la suma de SEISCIENTOS DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA, USD 600,00, mediante acreditación a la cuenta bancaria de la TRABAJADORA.

Además, el EMPLEADOR cancelará los demás beneficios sociales establecidos en los artículos 111 y 113 del Código del Trabajo. Asimismo, el EMPLEADOR reconocerá los recargos correspondientes a las horas suplementarias o extraordinarias, mediante acuerdo de las partes, siempre que hayan sido autorizados previamente y por escrito, según el artículo 55 del Código del Trabajo.

### **QUINTA.- DURACIÓN DEL CONTRATO:**

El TRABAJADOR inicialmente ingresará a un periodo de prueba de 90 días; si pasa la prueba, el Contrato será Indefinido.

Este contrato podrá terminar por las causales establecidas en el Art. 169, 172 y 173 del Código del Trabajo en cuanto sean aplicables para este tipo de contrato.

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

#### **SEXTA.- LUGAR DE TRABAJO:**

La TRABAJADORA desempeñará las funciones para las cuales ha sido contratada en las instalaciones ubicadas en las calles Azuay Nro. 13-35 y Bolívar de la ciudad de Loja.

#### **SÉPTIMA.- OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Y LA TRABAJADORA:**

En lo que respecta a las obligaciones, derecho y prohibiciones del EMPLEADOR y TRABAJADORA, estos se sujetan estrictamente a lo dispuesto en el Código del Trabajo, en su Capítulo IV de las obligaciones del empleador y del trabajador, a más de las estipuladas en este contrato.

#### **OCTAVA.- LEGISLACIÓN APLICABLE:**

En todo lo no previsto en este Contrato, cuyas modalidades especiales las reconocen y aceptan las partes, éstas se sujetan al Código del Trabajo.

#### **NOVENA.- JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA:**

En caso de suscitarse discrepancias en la interpretación, cumplimiento y ejecución del presente Contrato y cuando no fuere posible llegar a un acuerdo amistoso entre las partes, estas se someterán a los jueces competentes de la ciudad de Loja, así como al procedimiento oral determinados por la Ley.

#### **DÉCIMA.- SUSCRIPCIÓN:**

Las partes se ratifican en todas y cada una de las cláusulas precedentes y para constancia y plena validez de lo estipulado firman este contrato en original y dos ejemplares de igual tenor y valor, en la ciudad de Loja, el 7 de julio de 2020.

**EL EMPLEADOR**  
**C.C. 1198472250**

**LA TRABAJADORA**  
**C.C. 1442365732**

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Nota. Adaptado de: <https://www.trabajo.gob.ec/>

### 3.4. Obligaciones y prohibiciones del empleador y trabajador

Si bien los principios, derechos y conceptos básicos del Derecho Laboral forman parte de la mayoría de las legislaciones nacionales, más aún si la mayoría de los Estados forman parte de los convenios y tratados internacionales en materia de derechos laborales; es obvio asumir que hay ciertas particularidades que cada Estado tiene en su ordenamiento jurídico; es decir, en las disposiciones constitucionales, legales, reglamentarias, etc.

El tema de las obligaciones y prohibiciones del empleador y trabajador, para el caso del Ecuador, en su mayoría está regulado en el Código del Trabajo; además, en aplicación de las disposiciones del cuerpo normativo citado, en acuerdos expedidos por el Ministerio del Trabajo y en los reglamentos internos de trabajo que cada empleador o empresario hace aprobar en el órgano público indicado.

Graciela Monesterolo (2015) afirma: “Todo contrato es fuente de obligaciones, realidad de la que no escapa el contrato de trabajo, y por ende de él surgen derechos y obligaciones ya sean de dar, hacer o de no hacer para las partes vinculadas por el mismo, lo que constituye el objeto de la relación”. (p. 125).

Agrega la jurista:

“El objeto de todo contrato individual de trabajo son los servicios que presta el trabajador a favor de una tercera persona que requiere de los mismos, por lo que le reconoce un pago; sin embargo no puede afirmarse que la obligación única del trabajador sea trabajar y obedecer las órdenes que reciba del empleador, sino que son algunas las obligaciones accesorias que se agregan a esta principal”. (Monesterolo, 2015, p. 126).

“Frente a las obligaciones también se encuentran prohibiciones que el Código de la materia impone a los contratantes con el afán de proteger en primer lugar a la parte más desvalida de la relación, así como también mantener el debido equilibrio y respeto entre las partes del contrato”. (Monesterolo, 2015, p. 127).

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

“Cabe anticipar que tanto las obligaciones como las prohibiciones que tienen los sujetos vinculados en una relación dependiente, no se limitan, por parte del empleador exclusivamente al aspecto económico, ni a la prestación del servicio o ejecución de la obra por parte del trabajador”. (Monesterolo, 2015, p. 127).

### ***Obligaciones del empleador***

“De igual manera que el trabajador, el empleador no está exento de cumplir con ciertos deberes estipulados previamente en la ley, y mediante la cual se busca lograr una armónica relación laboral, entre empleador y trabajador”. (Masabanda, 2018, p. 65).

El Código del Trabajo, en el artículo 42 establece que son obligaciones del empleador las siguientes:

1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones del Código;
2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad;
3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales;
4. Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana;
5. Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)



la población escolar sea por lo menos de veinte niños, sin perjuicio de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetos;

6. Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieran diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de este servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros. El valor de dichos artículos le será descontado al trabajador al tiempo de pagársele su remuneración;
7. Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida, dirección domiciliaria, correo electrónico y cualquier otra información adicional que facilite su ubicación. Este registro se lo actualizará con los cambios que se produzcan;
8. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado;
9. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas, así como el necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones;
10. Conceder a las trabajadoras víctimas de violencia de género, el tiempo necesario para tramitar y acceder a las medidas administrativas o judiciales dictadas por autoridad competente, el mismo que no afectará su derecho a recibir su remuneración completa, ni sus vacaciones.

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

11. Respetar las asociaciones de trabajadores; y, permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que ésta dé aviso al empleador con la oportunidad debida. Los trabajadores comisionados gozarán de licencia por el tiempo necesario y volverán al puesto que ocupaban conservando todos los derechos derivados de sus respectivos contratos; pero no ganarán la remuneración correspondiente al tiempo perdido;
12. Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado;
13. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;
14. Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo. Cuando el trabajador se separe definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle un certificado que acredite: a) El tiempo de servicio; b) La clase o clases de trabajo; y, c) Los salarios o sueldos percibidos;
15. Atender las reclamaciones de los trabajadores;
16. Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo;
17. Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades practiquen en los locales de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones de este Código y darles los informes que para ese efecto sean indispensables. Los empleadores podrán exigir que presenten credenciales;
18. Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador;

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

19. Pagar al trabajador, cuando no tenga derecho a la prestación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el cincuenta por ciento de su remuneración en caso de enfermedad no profesional, hasta por dos meses en cada año, previo certificado médico que acredite la imposibilidad para el trabajo o la necesidad de descanso;
20. Proporcionar a las asociaciones de trabajadores, si lo solicitaren, un local para que instalen sus oficinas en los centros de trabajo situados fuera de las poblaciones. Si no existiere uno adecuado, la asociación podrá emplear para este fin cualquiera de los locales asignados para alojamiento de los trabajadores;
21. Descontar de las remuneraciones las cuotas que, según los estatutos de la asociación, tengan que abonar los trabajadores, siempre que la asociación lo solicite;
22. Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia;
23. Entregar a la asociación a la cual pertenezca el trabajador multado, el cincuenta por ciento de las multas, que le imponga por incumplimiento del contrato de trabajo;
24. La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieran trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente. Las atribuciones y deberes de tales trabajadores sociales serán los inherentes a su función.
25. Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda al reemplazado;

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

26. Acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal;
27. Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita, o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos. El becario, al regresar al país, deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa;
28. Facilitar, sin menoscabo de las labores de la empresa, la propaganda interna en pro de la asociación en los sitios de trabajo, la misma que será de estricto carácter sindicalista;
29. Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios;
30. Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad;
31. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social;

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

32. Las empresas empleadoras registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están obligadas a exhibir, en lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y patronales y de descuentos, y las correspondientes al pago de fondo de reserva, debidamente selladas por el respectivo Departamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social;
33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, en un porcentaje no menor al 4% del total de los trabajadores, a personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales. La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS);
34. Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, porcentaje que será establecido por las respectivas comisiones sectoriales del Ministerio del;
35. Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país; y,
36. Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador.

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

## ***Prohibiciones al empleador***

“Con la finalidad de evitar que el empleador, al amparo de la facultad legal que tiene de administrar, dirigir y ordenar el trabajo así como de su posición de ventaja frente al trabajador pueda afectar y vulnerar los derechos de este último, se han previsto nomas prohibitivas u obligaciones de no hacer (constantes en el Art. 44 del Código del Trabajo), que en caso de irrespetarlas dan lugar a sanciones por parte de las autoridades respectivas”. (Monesterolo, 2015, p. 134).

El artículo 44 del Código del Trabajo establece las siguientes prohibiciones al empleador:

- a. Imponer multas que no se hallaren previstas en el respectivo reglamento interno, legalmente aprobado;
- b. Retener más del diez por ciento (10%) de la remuneración por concepto de multas;
- c. Exigir al trabajador que compre sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;
- d. Exigir o aceptar del trabajador dinero o especies como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo;
- e. Cobrar al trabajador interés, sea cual fuere, por las cantidades que le anticipe por cuenta de remuneración;
- f. Obligar al trabajador, por cualquier medio, a retirarse de la asociación a que pertenezca o a que vote por determinada candidatura;
- g. Imponer colectas o suscripciones entre los trabajadores;
- h. Hacer propaganda política o religiosa entre los trabajadores;
- i. Sancionar al trabajador con la suspensión del trabajo;
- j. Inferir o conculcar el derecho al libre desenvolvimiento de las actividades estrictamente sindicales de la respectiva organización de trabajadores;
- k. Obstaculizar, por cualquier medio, las visitas o inspecciones de las autoridades del trabajo a los establecimientos o centros de trabajo, y la revisión de la documentación referente a los trabajadores que dichas autoridades practicaren; y,

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

- l. Recibir en trabajos o empleos a ciudadanos remisos que no hayan arreglado su situación militar.
- m. El cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión.

### ***Obligaciones del trabajador***

Al respecto, Graciela Monesterolo (2015) manifiesta:

“La principal obligación que asume el trabajador por el hecho del contrato de trabajo es la de prestar el servicio o ejecutar la obra en la forma, tiempo y lugar convenidos, a tal punto que el incumplimiento a dicha obligación faculta al empleador a solicitar el visto bueno para dar por terminado el vínculo jurídico. Sin embargo aparejadas a esta obligación principal van otras que aun cuando no se las acuerde de manera expresa se entienden asumidas por el trabajador por el hecho de la relación laboral”. (p. 136).

“La obligación del trabajador entonces no se agota con la ejecución del trabajo o de la obra para la cual se comprometió, sino que además, por tratarse de una relación bilateral, se compromete a guardar y respetar otras obligaciones que se derivan del mismo vínculo, como son las ético-jurídicas, que se refieren al deber de diligencia, obediencia y lealtad, y que son las que recoge la normativa laboral, pero bien podrían acordarse en el mismo contrato algunas otras obligaciones adicionales en función de las especiales condiciones del trabajo”. (Monesterolo, 2017, p. 136).

Como obligaciones del trabajador, el artículo 45 del Código del Trabajo dispone las siguientes:

- a. Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- b. Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

- fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;
- c. Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley;
  - d. Observar buena conducta durante el trabajo;
  - e. Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;
  - f. Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo;
  - g. Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores;
  - h. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta;
  - i. Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; y,
  - j. Las demás establecidas en este Código.

Según Galo Masabanda (2018), el Código del Trabajo impone los diferentes deberes que el trabajador obligatoriamente tiene que cumplir, porque de la misma manera que la ley otorga derechos a los trabajadores, también en caso de incumplimiento están sujetos a una sanción que será determinada por el empleador en el reglamento interno de trabajo de la empresa o lugar donde se realice la actividad laboral, siempre y cuando no transgreda los derechos que por ley le corresponden al trabajador. (p. 61-62).

### ***Prohibiciones al trabajador***

Señala Galo Masabanda (2018), que la palabra prohibir se origina del latín “prohibere”, que, de igual manera, se deriva de dos voces “pro”, lejos y “habere”, tener. Por lo tanto, la palabra prohibir es impedir el uso o ejecución de una cosa a una persona que se encuentra en subordinación. Las prohibiciones en el ámbito

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas



laboral estarán dictaminadas por el empleador y se registrarán conforme a lo que se establezca tanto el Código del Trabajo, como el reglamento interno de trabajo de los centros de trabajo, teniendo siempre en cuenta los derechos del trabajador. (p. 62).

“Por ser la laboral una relación bilateral exige plena reciprocidad, por lo que así como el empleador debe abstenerse de realizar ciertas acciones en beneficio del trabajador, así también éste debe cuidarse de perjudicar a su empleador con acciones u omisiones”. (Monesterolo, 2015, p. 137).

Estás prohibiciones están determinadas en el artículo 46 del Código del Trabajo, siendo estas:

- a. Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo;
- b. Tomar de la fábrica, taller, empresa o establecimiento, sin permiso del empleador, útiles de trabajo, materia prima o artículos elaborados;
- c. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes;
- d. Portar armas durante las horas de trabajo, a no ser con permiso de la autoridad respectiva;
- e. Hacer colectas en el lugar de trabajo durante las horas de labor, salvo permiso del empleador;
- f. Usar los útiles y herramientas suministrados por el empleador en objetos distintos del trabajo a que están destinados;
- g. Hacer competencia al empleador en la elaboración o fabricación de los artículos de la empresa;
- h. Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga;
- i. Abandonar el trabajo sin causa legal; y,
- j. El cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa.

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

El Código del Trabajo, en el artículo agregado al artículo 46 define lo que es el acoso laboral. Veamos:



### Código del Trabajo: Definición de acoso laboral

Debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial.

Las conductas que se denuncien como acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo con la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo.

Por su parte, Alfredo Sánchez (2013) define al acoso laboral como: “Actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización o ataques verbales o físicos que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo”. (p. 4).

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

### 3.5. Jornada de trabajo, descansos y vacaciones

#### ***Jornada de trabajo y descansos***

En relación con los antecedentes históricos de la jornada de trabajo, Graciela Monesterolo (2015) manifiesta que “ya en las Leyes de Manú (1280 a.C.) se encuentran disposiciones sobre la jornada laboral: la noche para el sueño y el día para el trabajo. Así el régimen del trabajo regulado por la luz del día era más corto en invierno que en el verano (podía alcanzar hasta 16 horas diarias). Roberto Owen revoluciona la época al introducir la reducción de la jornada de trabajo de 16 a 12 horas y media; posteriormente a 11 horas y media; y más tarde, a 10 horas y media”. (p. 162).

Agrega Monesterolo (2015) que el tema de las jornadas laborales siempre ha revestido una gran importancia, ya que es referirnos a unos de los aspectos esenciales de la organización del trabajo en particular, y de las condiciones de trabajo en general, evidencia de lo cual es que precisamente el primer orden del día de la primera Conferencia Internacional del Trabajo, llevada a cabo en octubre de 1919, fue el establecimiento de una jornada máxima diaria de ocho horas y de cuarenta y ocho semanales. En el ámbito nacional, una de las primeras leyes obreras, expedida en el año 1916, fija la jornada de seis días semanales y de ocho horas diarias, máximo que fue recortado a cuarenta y cuatro semanales en el primer Código del Trabajo y, recién en 1980, se redujo a las cuarenta horas en los términos que se mantienen actualmente. (p. 162).

A partir del artículo 47, el Código del Trabajo regula el tema relacionado con la jornada de trabajo y descansos. Al respecto, destacamos lo siguiente:

- La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.
- El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes.

- 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 podrá ser disminuida, previa autorización del Ministerio rector del Trabajo, hasta un límite no menor a treinta horas semanales. Respecto de los ejercicios económicos en que acordó la modificación de la jornada de trabajo, el empleador sólo podrá repartir dividendos a sus accionistas si previamente cancela a los trabajadores las horas que se redujeron mientras duró la medida. De producirse despidos las indemnizaciones y bonificaciones, se calcularán sobre la última remuneración recibida por el trabajador antes del ajuste de la jornada; de igual manera, mientras dure la reducción, las aportaciones a la seguridad social que le corresponden al empleador serán pagadas sobre ocho horas diarias de trabajo. El Ministerio rector del Trabajo podrá exigir que para autorizar la medida se demuestre que la misma resulte necesaria por causas de fuerza mayor o por reducción de ingresos o verificación de pérdidas. También deberá el Ministerio rector del Trabajo exigir del empleador un plan de austeridad, entre los cuales podrá incluir que los ingresos de los mandatarios administradores de la empresa se reduzcan para mantener la medida.
- 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, serán consideradas suplementarias o extraordinarias.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

- 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.
- La jornada de trabajo para los adolescentes, no podrá exceder de seis horas diarias durante un período máximo de cinco días a la semana.
- La jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre las 19H00 y las 06H00 del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un veinticinco por ciento.
- Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de cuarenta horas hebdomadarias. Los 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.
- Por convenio escrito entre las partes, la jornada de trabajo podrá exceder del límite fijado en el Código, siempre que se proceda con autorización del inspector de trabajo y se observen las siguientes prescripciones: 1. Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana; 2. Si tuvieren lugar durante el día o hasta las 24H00, el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más un cincuenta por ciento de recargo. Si dichas horas estuvieren comprendidas entre las 24H00 y las 06H00, el trabajador tendrá derecho a un ciento por ciento de recargo. Para calcularlo se tomará como base la remuneración que corresponda a la hora de trabajo diurno; 3. En el trabajo a destajo se tomarán en cuenta para el recargo de la remuneración las unidades de obra ejecutadas durante las horas excedentes de las ocho obligatorias; en tal caso, se aumentará la remuneración correspondiente a cada unidad en un cincuenta por ciento o en un ciento por ciento, respectivamente, de acuerdo con la regla anterior. Para calcular este recargo, se tomará como base el valor de la unidad de la obra realizada

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

durante el trabajo diurno; y, 4. El trabajo que se ejecutare el sábado o el domingo deberá ser pagado con el ciento por ciento de recargo.

- La jornada ordinaria de trabajo podrá ser dividida en dos partes, con reposo de hasta de dos horas después de las cuatro primeras horas de labor, pudiendo ser única, si a juicio del Director Regional del Trabajo, así lo impusieren las circunstancias. En caso de trabajo suplementario, las partes de cada jornada no excederán de cinco horas.
- Para los efectos de la remuneración, no se considerará como trabajo suplementario el realizado en horas que excedan de la jornada ordinaria, cuando los empleados tuvieren funciones de confianza y dirección, esto es el trabajo de quienes, en cualquier forma, representen al empleador o hagan sus veces; el de los agentes viajeros, de seguros, de comercio como vendedores y compradores, siempre que no estén sujetos a horario fijo; y el de los guardianes o porteros residentes, siempre que exista contrato escrito ante la autoridad competente que establezca los particulares requerimientos y naturaleza de las labores.
- Si el trabajador, sin justa causa, dejare de laborar las ocho horas de la jornada ordinaria, perderá la parte proporcional de la remuneración. En caso de labores urgentes paralizadas por culpa del trabajador, el empleador tendrá derecho a que le indemnice el perjuicio ocasionado. Corresponde al empleador probar la culpa del trabajador.
- Para el efecto del cómputo de las ocho horas se considerará como tiempo de trabajo efectivo aquel en que el trabajador se halle a disposición de sus superiores o del empleador, cumpliendo órdenes suyas.
- Además de los sábados y domingos, son días de descanso obligatorio los siguientes: 1 de enero, viernes santo, 1 y 24 de mayo, 10 de agosto, 9 de octubre, 2 y 3 de noviembre, 25 de diciembre y los lunes y martes de carnaval. Lo son también para las respectivas circunscripciones territoriales y ramas de trabajo, los señalados en las correspondientes leyes especiales.

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

- Cuando los días feriados de descanso obligatorio establecidos en este Código, correspondan al martes, el descanso se trasladará al lunes inmediato anterior, y si coinciden con los miércoles o jueves, el descanso se pasará al viernes de la misma semana. Igual criterio se aplicará para los días feriados de carácter local. Se exceptúan de esta disposición los días 1 de enero, 25 de diciembre y martes de carnaval.
- Cuando los días feriados de descanso obligatorio a nivel nacional o local establecidos en este Código, correspondan a los sábados o domingos, el descanso se trasladará, respectivamente, al anterior viernes o al posterior lunes.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Es importante reiterar lo que expresa el Código del Trabajo:



### Código del Trabajo: De la jornada máxima

Art. 47.- La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.

El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes.

### Código del Trabajo: Límite de jornada y descanso forzosos

Art. 50.- 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.

## Código del Trabajo: Remuneración por horas suplementarias y extraordinarias

Art. 55.- Por convenio escrito entre las partes, la jornada de trabajo podrá exceder del límite fijado en los artículos 47 y 49 de este Código, siempre que se proceda con autorización del inspector de trabajo y se observen las siguientes prescripciones:

1. Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana;
2. Si tuvieran lugar durante el día o hasta las 24H00, el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más un cincuenta por ciento de recargo. Si dichas horas estuvieran comprendidas entre las 24H00 y las 06H00, el trabajador tendrá derecho a un ciento por ciento de recargo. Para calcularlo se tomará como base la remuneración que corresponda a la hora de trabajo diurno;
3. En el trabajo a destajo se tomarán en cuenta para el recargo de la remuneración las unidades de obra ejecutadas durante las horas excedentes de las ocho obligatorias; en tal caso, se aumentará la remuneración correspondiente a cada unidad en un cincuenta por ciento o en un ciento por ciento, respectivamente, de acuerdo con la regla anterior. Para calcular este recargo, se tomará como base el valor de la unidad de la obra realizada durante el trabajo diurno; y,
4. El trabajo que se ejecutare el sábado o el domingo deberá ser pagado con el ciento por ciento de recargo.

## Código del Trabajo: Días de descanso obligatorio

Art. 65.- Además de los sábados y domingos, son días de descanso obligatorio los siguientes: 1 de enero, viernes santo, 1 y 24 de mayo, 10 de agosto, 9 de octubre, 2 y 3 de noviembre, 25 de diciembre y los días lunes y martes de carnaval.

Lo son también para las respectivas circunscripciones territoriales y ramas de trabajo, los señalados en las correspondientes leyes especiales.

Cuando los días feriados de descanso obligatorio establecidos en este Código, correspondan al día martes, el descanso se trasladará al día lunes inmediato anterior, y si coinciden con los días miércoles o jueves, el descanso se pasará al día viernes de la misma semana. Igual criterio se aplicará para los días feriados de carácter local. Se exceptúan de esta disposición los días 1 de enero, 25 de diciembre y martes de carnaval.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas



### Código del Trabajo: Días de descanso obligatorio

Cuando los días feriados de descanso obligatorio a nivel nacional o local establecidos en este Código, correspondan a los días sábados o domingos, el descanso se trasladará, respectivamente, al anterior día viernes o al posterior día lunes.

De acuerdo con Galo Masabanda (2018), la jornada ordinaria, finalmente consiste en trabajar ocho horas diarias, 40 a la semana, cinco días laborales: y dos días de descanso obligatorios que son los días sábado y domingo. Este acto constituye lo que comúnmente llamamos la semana integral del trabajador, por lo que el cálculo de la hora de trabajo, siempre se le hará sobre las 240 horas laborales, en razón a la semana integral de trabajo. (p. 81-82).

“Los límites de la jornada ordinaria, son constitutivos de una garantía mínima para los trabajadores, con el fin de precautelar la integridad física y moral del trabajador, en aplicación a las medidas de seguridad ocupacional. De esta manera, el trabajador pueda mantener el vínculo familiar y disfrutar de su familia que es la base fundamental de la sociedad, y así su desempeño laboral sea óptimo”. (Masabanda, 2018, p.82).

Por otra parte, el autor citado hace referencia a la jornada suplementaria de trabajo, señalando:

“Esta clase de trabajo viene a constituir, aquella labor que, por motivaciones referentes al incremento de la producción, o bien por motivaciones técnicas. El empleador puede hallarse en la necesidad de emplear a un trabajador, a varios, o a todos sus trabajadores; para que ejecuten una labor posterior a su jornada ordinaria de trabajo, siempre y cuando esté permitido dentro de los límites legales establecidos en el Código del Trabajo y se cuente con las respectivas autorizaciones”. (Masabanda, 2018, p.82).

Agrega Masabanda, que “el trabajo ejecutado en este tipo de jornada tiene sus características, deben ser ejecutadas dentro de los cinco días laborales, que comprende la semana integral de trabajo. Solo se podrá ejecutar trabajo

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

suplementario máximo cuatro horas diarias y 12 durante la semana, sin que se lo aplique en los días de descanso obligatorio". (Masabanda, 2018, p.82).

Vale destacar, que este tipo de trabajo suplementario no es permitido en el trabajo de los adolescentes; así como tampoco, se aplica cuando se presume estar en riesgo o peligro la seguridad integral de los trabajadores.

En relación con la jornada extraordinaria de trabajo, Galo Masabanda (2016) manifiesta que ese tipo de jornada de trabajo comprende aquel trabajo ejecutado dentro de los dos días de descanso obligatorio, que forman parte de la semana integral de labores; al igual que los días festivos, que también son considerados de descanso obligatorio. La jornada extraordinaria o de horas extras de trabajo, es la prolongación por circunstancias extraordinarias del tiempo, durante el cual el trabajador está a disposición del empleador, siempre que medie aceptación del trabajador y estas sean canceladas correctamente en aplicación al principio constitucional que se refiere a igual trabajo, igual remuneración. No es un acto arbitrario, sino que son circunstancias extraordinarias que provienen de las necesidades, de orden técnico y los requerimientos de orden económico, que imponen la prolongación de los trabajos. (pp. 82-83).

En relación con los días de descanso obligatorio, el Código del Trabajo contiene disposiciones generales que son importantes conocerlas:



## Código del Trabajo: Días de descanso obligatorio

### DISPOSICIONES GENERALES

**Primera.-** En el caso de que los días feriados nacionales y/o locales coincidan en días continuos, se aplicarán las siguientes reglas:

- a. Si los días feriados coinciden con los días lunes y martes, los días de descanso obligatorio no se trasladarán; igual regla se aplicará en caso de que los días de feriado coincidan con los días jueves y viernes;

### Código del Trabajo: Días de descanso obligatorio

- b. Si los días feriados coinciden con los días martes y miércoles, el día de descanso obligatorio del día miércoles pasará al día lunes inmediato anterior al día martes de feriado, y este último día no será objeto de traslado;
- c. Si los días feriados coinciden con los días miércoles y jueves, el día de descanso obligatorio del día miércoles se moverá al día viernes inmediato siguiente, y el día jueves de feriado no será objeto de traslado;
- d. Si los días feriados coinciden con los días viernes y sábado, el día de descanso obligatorio del día sábado pasará al día jueves anterior al día viernes de feriado; y,
- e. Si los días feriados coinciden con los días domingo y lunes, el día de descanso obligatorio del día domingo se trasladará al día martes siguiente al día lunes de feriado.

**Segunda.-** Durante los días de descanso obligatorio, se deberá garantizar la provisión de servicios públicos básicos de agua potable, energía eléctrica, salud, bomberos, aeropuertos, terminales aéreos, terrestres, marítimos, fluviales y servicios bancarios; en los cuales las máximas autoridades de las instituciones, entidades y organismos del sector público deberán disponer que se cuente con el personal mínimo que permita atender satisfactoriamente las demandas de la colectividad.

**Tercera.-** En aquellas industrias o labores del sector privado respecto de las cuales, por su naturaleza y condición manifiesta, no puedan interrumpirse las actividades durante los días de descanso obligatorio, se deberá designar otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores, o bien, pagar a sus trabajadores la remuneración que corresponda, con el correspondiente recargo por trabajo extraordinario.

**Cuarta.-** El Presidente de la República, en ejercicio de sus facultades, mediante decreto ejecutivo expedirá -al menos anualmente- el cronograma de días de descanso obligatorio, incluidos traslados y/o puentes vacacionales.

**Quinta.-** El Presidente de la República, mediante decreto ejecutivo, podrá suspender la jornada de trabajo tanto para el sector público como para el privado, en días que no son de descanso obligatorio, jornada que podrá ser compensada de conformidad con lo que disponga dicho decreto.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

## Vacaciones

A partir del artículo 69, el Código del Trabajo regula el tema relacionado con las vacaciones. Al respecto, precisamos lo siguiente:

- Todo trabajador 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 por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes.
- Los días de vacaciones adicionales por antigüedad no excederán de quince, salvo que las partes, mediante contrato individual o colectivo, convinieren en ampliar tal beneficio.
- La elección entre los días adicionales por antigüedad o el pago en dinero, corresponderá al empleador.
- Si el trabajador fuere separado o saliere del trabajo sin haber gozado de vacaciones, percibirá por tal concepto la parte proporcional al tiempo de servicios.
- Las vacaciones anuales constituyen un derecho irrenunciable que no puede ser compensado con su valor en dinero.
- En el contrato se hará constar el período en que el trabajador comenzará a gozar de vacaciones. No habiendo contrato escrito o tal señalamiento, el empleador hará conocer al trabajador, con tres meses de anticipación, el período en que le concederá la vacación.

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

- Cuando se trate de labores técnicas o de confianza para las que sea difícil reemplazar al trabajador por corto tiempo, el empleador podrá negar la vacación en un año, para acumularla necesariamente a la del año siguiente.
- El trabajador podrá no hacer uso de las vacaciones hasta por tres años consecutivos, a fin de acumularlas en el cuarto año.
- Si el trabajador que maneja fondos hiciere uso de vacación, podrá dejar reemplazo bajo su responsabilidad solidaria y previa aceptación del empleador, quien pagará la correspondiente remuneración. Si el empleador no aceptare el reemplazo y llamare a otra persona, cesará la responsabilidad del trabajador en goce de vacaciones.
- Los profesores que presten servicios en establecimientos particulares de educación, gozarán de las vacaciones y demás derechos que les corresponda según las leyes especiales y en todo cuanto les fuere a ellos favorable.

Recuerden:



### Código del Trabajo: Vacaciones anuales

Art. 69.- Todo trabajador 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 por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes.

El trabajador recibirá por adelantado la remuneración correspondiente al período de vacaciones.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

## Código del Trabajo: Vacaciones anuales

Los trabajadores menores de dieciséis años tendrán derecho a veinte días de vacaciones y los mayores de dieciséis y menores de dieciocho, lo tendrán a dieciocho días de vacaciones anuales.

Los días de vacaciones adicionales por antigüedad no excederán de quince, salvo que las partes, mediante contrato individual o colectivo, convinieren en ampliar tal beneficio.



### IMPORTANTE

#### Cálculo del pago de horas suplementarias y extraordinarias

Para este ejemplo vamos a tomar ciertos datos del modelo de contrato laboral que consta en esta Unidad:

La compañía LACTEOS DEL SUR S. A., durante el mes de febrero de 2021 requirió el trabajo de su secretaria, Fátima del Cisne González Barreto, fuera de su jornada ordinaria de trabajo, que es de lunes a viernes en el horario de 08h00 a 13h00 y de 15h00 a 18h00, conforme al siguiente detalle:

- Martes 2, miércoles 3, jueves 4, miércoles 10, miércoles 17 y jueves 25: de 18h00 a 19h00; y,
- Sábado 13 y sábado 27 de 08h00 a 13h00.

En base a los datos indicados, vamos a calcular cuanto le corresponde percibir a Fátima del Cisne González Barreto por concepto de horas suplementarias y horas extraordinarias.

Previo al calculo correspondiente, debemos precisar que el sueldo mensual de la señorita González es de \$ 600,00.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

El valor por hora debe calcularse sobre la base de 240 horas mensuales, independientemente del tipo de contrato o del mes en que se necesite horas adicionales de un trabajador (30 días por 8 horas diarias de una jornada completa).

$\$ 600,00 \div 240 \text{ horas} = \$ 2,50 \rightarrow$  Valor hora de trabajo de Fátima González

#### **Horas suplementarias (lunes a viernes):**

$(\$ 2,50 \times 0,5) + \$ 2,50 = \$ 3,75 \rightarrow$  Valor hora suplementaria (recargo del 50%)

$6 \text{ horas} \times \$ 3,75 = \$ 22,50 \rightarrow$  Valor a pagar por el total de horas suplementarias

#### **Horas extraordinarias (sábados):**

$\$ 2,50 \times 2 = \$ 5,00 \rightarrow$  Valor hora extraordinaria (recargo del 100%)

$10 \text{ horas} \times \$ 5,00 = \$ 50,00 \rightarrow$  Valor a pagar por el total de horas extraordinarias

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

### **3.6. Beneficios del trabajador**

#### **Remuneración**

Recuerden que ya estudiamos a la remuneración como uno de los elementos constitutivos de la relación laboral, que se formaliza a través de un contrato individual de trabajo. Ahora bien, el pago de los servicios lícitos y personales prestados debe respetar el ordenamiento jurídico de cada Estado. En el Ecuador, las principales regulaciones sobre la materia están establecidas en el Código del Trabajo, a partir del artículo 79:

Según el Código del Trabajo, a trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la

especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración. Este es uno de los principios del derecho al trabajo que se encuentran garantizados, en forma expresa, en la Constitución de la República.

El cuerpo normativo en estudio hace una diferenciación de la remuneración, aclarando que ésta puede ser de dos clases: sueldo o salario. Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado. El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables.

Para el caso ecuatoriano los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales. En el Ecuador existe la figura de la “remuneración básica unificada” (RMU), “salario básico unificado” (SBU) o simplemente “salario básico”, que son sinónimos para efecto de nuestro estudio. El Código del Trabajo define al Salario Básico como la retribución económica mínima que debe recibir una persona por su trabajo de parte de su empleador, el cual forma parte de la remuneración y no incluye aquellos ingresos en dinero, especie o en servicio, que perciba por razón de trabajos extraordinarios y suplementarios, comisiones, participación en beneficios, los fondos de reserva, el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, las remuneraciones adicionales, ni ninguna otra retribución que tenga carácter normal o convencional y todos aquellos que determine la Ley. El monto del salario básico será determinado por el “Consejo Nacional de Trabajo y Salarios”, o por el Ministerio de Relaciones Laborales en caso de no existir acuerdo en el referido Consejo.

Es importante anotar que, si en el contrato de trabajo se hubiere estipulado la prestación de servicios personales por jornadas parciales permanentes, la remuneración se pagará tomando en consideración la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a los mínimos vitales generales o sectoriales. De igual manera

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)



se pagarán los restantes beneficios de ley, a excepción de aquellos que por su naturaleza no pueden dividirse, que se pagarán íntegramente.

Otros aspectos importantes para considerar, regulados en el Código del Trabajo, son los siguientes:

El plazo para el pago de salarios no podrá ser mayor de una semana, y el pago de sueldos, no mayor de un mes.

Los sueldos y salarios deberán ser pagados directamente al trabajador o a la persona por él designada, en el lugar donde preste sus servicios, salvo convenio escrito en contrario.

Las remuneraciones que deban pagarse en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, y se prohíbe el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal, y que excedan a períodos de un mes. No podrá ser disminuida ni descontada sino en la forma autorizada por la ley.

Lo que el empleador adeude al trabajador por salarios, sueldos, indemnizaciones y pensiones jubilares, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

La remuneración del trabajo será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias.

En los días de descanso obligatorio, los trabajadores tendrán derecho a su remuneración íntegra.

El salario o el sueldo deberán abonarse en días hábiles, durante las horas de trabajo y en el sitio del mismo, quedando prohibido efectuarlo en lugares donde se expendan bebidas alcohólicas, o en tiendas, a no ser que se trate de trabajadores de tales establecimientos.

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

Para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiére por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, etc.; con la excepción de utilidades, fondo de reserva, viáticos o subsidios ocasionales, decimotercera y decimocuarta remuneraciones.

Destacamos las siguientes disposiciones textuales del Código del Trabajo:



Índice
Preliminares
Primer bimestre
Segundo bimestre
Solucionario
Referencias bibliográficas

### Código del Trabajo: Igualdad de remuneración

Art. 79.- A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

### Código del Trabajo: Salario y sueldo

Art. 80.- Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado.

El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables.

### Código del Trabajo: Estipulación de sueldos y salarios

Art. 81.- Los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales, de conformidad con lo prescrito en el artículo 117 de este Código.

### **Código del Trabajo: Estipulación de sueldos y salarios**

Se entiende por Salario Básico la retribución económica mínima que debe recibir una persona por su trabajo de parte de su empleador, el cual forma parte de la remuneración y no incluye aquellos ingresos en dinero, especie o en servicio, que perciba por razón de trabajos extraordinarios y suplementarios, comisiones, participación en beneficios, los fondos de reserva, el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, las remuneraciones adicionales, ni ninguna otra retribución que tenga carácter normal o convencional y todos aquellos que determine la Ley.

El monto del salario básico será determinado por el “Consejo Nacional de Trabajo y Salarios”, o por el Ministerio de Relaciones Laborales en caso de no existir acuerdo en el referido Consejo.

La revisión anual del salario básico se realizará con carácter progresivo hasta alcanzar el salario digno de acuerdo con lo dispuesto en la Constitución de la República y en el presente Código.

### **Código del Trabajo: Inembargabilidad de la remuneración**

Art. 91.- La remuneración del trabajo será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias.

### **Código del Trabajo: Derecho a remuneración íntegra**

Art. 93.- En los días de descanso obligatorio señalados en el artículo 65 de este Código, los trabajadores tendrán derecho a su remuneración íntegra.

### **Código del Trabajo: Sueldo o salario y retribución accesoría**

Art. 95.- Para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiére por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

## Código del Trabajo: Sueldo o salario y retribución accesorio

Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades el pago mensual del fondo de reserva, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera y decimocuarta remuneraciones, la compensación económica para el salario digno, componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones, y el beneficio que representan los servicios de orden social.

### Utilidades

Las disposiciones pertinentes están establecidas a partir el artículo 97 del Código del Trabajo. Aquí se dispone que el empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas. Este porcentaje se distribuirá así:

- a. El diez por ciento (10%) se dividirá para los trabajadores de la empresa, sin consideración a las remuneraciones recibidas por cada uno de ellos durante el año correspondiente al reparto y será entregado directamente al trabajador; y,
- b. El cinco por ciento (5%) restante será entregado directamente a los trabajadores de la empresa, en proporción a sus cargas familiares, entendiéndose por éstas al cónyuge o conviviente en unión de hecho, los hijos menores de dieciocho años y los hijos con discapacidad de cualquier edad.

Quienes no hubieren trabajado durante el año completo, recibirán por tales participaciones la parte proporcional al tiempo de servicios.

De este beneficio están excluidos quienes laboren en empresas públicas y, en general, en cualquier entidad del sector público.

Los porcentajes o valores que las empresas destinen por disposición legal, estatutaria, o por voluntad de los socios a la formación o incremento de reservas legales, estatutarias o facultativas, a participación especial sobre las utilidades

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

líquidas, en favor de directores, gerentes o administradores de la empresa, y a otras participaciones similares que deben hacerse sobre las utilidades líquidas anuales, se aplicarán luego de deducido el quince por ciento correspondiente a participación de utilidades.

Están exonerados del pago de la participación en las utilidades los artesanos respecto de sus operarios y aprendices.

Es importante indicar que las utilidades no se considerarán parte de la remuneración para los efectos de pago de aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ni para la determinación del fondo de reserva y jubilación. Adicionalmente, la participación en las utilidades a que tienen derecho los trabajadores no se considerará como renta particular y no está sujeta a gravamen tributario de ninguna clase.

La parte que corresponde individualmente a los trabajadores por utilidades se pagará dentro del plazo de quince días, contados a partir de la fecha de liquidación de utilidades, que deberá hacerse hasta el 31 de marzo de cada año.

Veamos las principales regulaciones del Código del Trabajo:



#### **Código del Trabajo: Participación de trabajadores en las utilidades de la empresa**

Art. 97.- El empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas. Este porcentaje se distribuirá así:

El diez por ciento (10%) se dividirá para los trabajadores de la empresa, sin consideración a las remuneraciones recibidas por cada uno de ellos durante el año correspondiente al reparto y será entregado directamente al trabajador.

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

### **Código del Trabajo: Participación de trabajadores en las utilidades de la empresa**

El cinco por ciento (5%) restante será entregado directamente a los trabajadores de la empresa, en proporción a sus cargas familiares, entendiéndose por éstas al cónyuge o conviviente en unión de hecho, los hijos menores de dieciocho años y los hijos minusválidos de cualquier edad.

El reparto se hará por intermedio de la asociación mayoritaria de trabajadores de la empresa y en proporción al número de estas cargas familiares, debidamente acreditadas por el trabajador ante el empleador. De no existir ninguna asociación, la entrega será directa.

Quienes no hubieren trabajado durante el año completo, recibirán por tales participaciones la parte proporcional al tiempo de servicios.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

### **Código del Trabajo: Las utilidades no se considerarán remuneración**

Art. 102.- La participación en las utilidades líquidas de las empresas, que perciban los trabajadores, no se considerarán como parte de la remuneración para los efectos de pago de aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ni para la determinación del fondo de reserva y jubilación.

### **Código del Trabajo: Plazo para pago de utilidades**

Art. 105.- La parte que corresponde individualmente a los trabajadores por utilidades se pagará dentro del plazo de quince días, contados a partir de la fecha de liquidación de utilidades, que deberá hacerse hasta el 31 de marzo de cada año.

### **Código del Trabajo: Anticipo de utilidades e impuesto a la renta**

Art. 108.- Las empresas pueden conceder anticipos a sus trabajadores para imputarlos al quince por ciento de las utilidades líquidas.

La participación en las utilidades a que tienen derecho los trabajadores no se considerará como renta particular y no está sujeta a gravamen tributario de ninguna clase.

## Remuneraciones adicionales

Conforme lo establece el Código del Trabajo existen dos remuneraciones adicionales a que tienen derecho los trabajadores que están en relación de dependencia. Al respecto, revisemos lo que dice nuestro Código Laboral:



### Código del Trabajo: Décima tercera remuneración o bono navideño

Art. 111.- Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen mensualmente, la parte proporcional a la doceava parte de las remuneraciones que perciban durante el año calendario.

A pedido escrito de la trabajadora o el trabajador, este valor podrá recibirse de forma acumulada, hasta el veinte y cuatro de diciembre de cada año.

La remuneración a que se refiere el inciso anterior se calculará de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 95 de este Código.

Es importante agregar que el goce de la decimotercera remuneración no se considerará como parte de la remuneración anual para el efecto del pago de aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ni para la determinación del fondo de reserva y Jubilación, ni para el pago de las indemnizaciones y vacaciones prescritas en este Código, ni para el cálculo del impuesto a la renta del trabajo.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas



### Código del Trabajo: Decimocuarta remuneración

113.- Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación mensual equivalente a la doceava parte de la remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general. A pedido escrito de la trabajadora o el trabajador, este valor podrá recibirse de forma acumulada, hasta el 15 de marzo en las regiones de la Costa e Insular, y hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Amazónica. Para el pago de esta bonificación se observará el régimen escolar adoptado en cada una de las circunscripciones territoriales.

La bonificación a la que se refiere el inciso anterior se pagará también a los jubilados por sus empleadores, a los jubilados del IESS, pensionistas del Seguro Militar y de la Policía Nacional.

Si un trabajador, por cualquier causa, saliere o fuese separado de su trabajo antes de las fechas mencionadas, recibirá la parte proporcional de la décima cuarta remuneración al momento del retiro o separación.

Al igual que para el caso anterior, la decimocuarta remuneración tampoco se considerará como parte de la remuneración anual para el efecto del pago de aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ni para la determinación del fondo de reserva y Jubilación, ni para el pago de las indemnizaciones y vacaciones prescritas en este Código, ni para el cálculo del impuesto a la renta del trabajo.

### **Fondo de reserva**

En relación con este derecho o beneficio, el Código del Trabajos dispone:

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas





Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

### Código del Trabajo: Derecho al fondo de reserva

Art. 196.- Todo trabajador que preste servicios por más de un año tiene derecho a que el empleador le abone una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo posterior al primero de sus servicios. Estas sumas constituirán su fondo de reserva o trabajo capitalizado.

El trabajador no perderá este derecho por ningún motivo.

La determinación de la cantidad que corresponda por cada año de servicio se hará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 95 de este Código.

### Código del Trabajo: Caso de separación y de retorno del trabajador

Art. 197.- Si el trabajador se separa o es separado antes de completar el primer año de servicio, no tendrá derecho a este fondo de reserva; más, si regresa a servir al mismo empleador, se sumará el tiempo de servicio anterior al posterior, para el cómputo de que habla el artículo precedente.

### Código del Trabajo: Depósito del fondo de reserva

Art. 201.- Las cantidades que el empleador deba por concepto del fondo de reserva serán depositadas mensualmente en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, para los efectos determinados en la ley y en sus estatutos, (...) en el caso de que el trabajador haya decidido no recibirla de manera mensual y directa por parte del empleador.

### ***Jubilación patronal***

Los trabajadores amparados por el Código del Trabajo tienen derecho a una doble jubilación: a) La jubilación patronal a cargo de los empleadores; y, b) La jubilación otorgada por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. La primera jubilación se encuentra regulada en el Código del Trabajo; la segunda en la Ley de Seguridad Social.

Veamos lo que establece el Código del Trabajo con relación a la jubilación patronal:



### **Código del Trabajo: Jubilación a cargo de empleadores**

Art. 216.- Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores (...) En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada media del último año ni inferior a (...) veinte dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación.

Exceptuase de esta disposición, a los municipios y consejos provinciales del país que conforman el régimen seccional autónomo, quienes regularán mediante la expedición de las ordenanzas correspondientes la jubilación patronal para éstos aplicable (...)

### **Código del Trabajo: Fallecimiento de un trabajador en goce de pensión jubilar**

Art. 217.- Si falleciere un trabajador que se halle en goce de pensión jubilar, sus herederos tendrán derecho a recibir durante un año, una pensión igual a la que percibía el causante.

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

## IMPORTANTE

Entre los artículos 134 y 168 el Código del Trabajo regula el trabajo de mujeres, menores y aprendices.

Desde el artículo 262 a los artículos 346 y agregados, el Código del Trabajo varias modalidades específicas de trabajo:

- Servicio doméstico
- Trabajo a domicilio
- Trabajo familiar
- Artesanos
- Empleado privado o particular
- Servicios inmateriales
- Agentes de comercio
- Agentes viajeros
- Choferes
- Obrero agrícola (jornalero o destajero)
- Personas con discapacidad

Si bien estas modalidades están bajo el amparo de las normas generales del Código del Trabajo tienen normas específicas que son importantes para quienes quieren profundizar en el análisis de dichas modalidades.



Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas



## Autoevaluación 3

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

1. El Contrato individual de trabajo para el sector privado está regulado en:
  - a. La Ley de Turismo.
  - b. El Código Civil.
  - c. El Código del Trabajo.
  - d. La Ley Orgánica del Servicio Público.
  
2. El convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre, corresponde a la definición de contrato:
  - a. Civil.
  - b. De servicios profesionales.
  - c. Individual de trabajo.
  - d. Colectivo.
  
3. La modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente regulada en el Código del Trabajo es el contrato:
  - a. Por tiempo indefinido.
  - b. Eventual.
  - c. Ocasional.
  - d. A plazo fijo.

4. El plazo máximo de duración de contrato eventual es de:
- a. 1 año.
  - b. 90 días.
  - c. 60 días.
  - d. 30 días.
5. Las horas de trabajo que se realizan en días de descanso obligatorio se pagarán con un recargo del:
- a. 25%
  - b. 50%
  - c. 75%
  - d. 100%

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)



## UNIDAD 4. TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

### 4.1. Causas para la terminación del contrato de trabajo

Graciela Monesterolo (2015) afirma: “La terminación del contrato de trabajo puede sencillamente definirse como el fin de la relación laboral dependiente y remunerada cuyo efecto inmediato es cesar la obligación del trabajador de prestar sus servicios mientras que impone al empleador la obligación de liquidar a aquél los haberes correspondientes”. (p. 223).

También indica la jurista:

“La terminación del contrato acarrea consecuencias de diferente índole. Desde el punto de vista jurídico, esta figura extingue la relación entre los contratantes y según sea la forma en que se produce, sus efectos serán variados. Desde un ángulo económico la separación del trabajo afecta a los ingresos del trabajador y de su familia, ya que deja de percibir una, o la única, fuente de ingresos junto con las otras ventajas económicas derivadas de la durabilidad del contrato de trabajo (tales como fondo de reserva y subsidios específicos concedidos por ciertas empresas), así como la expectativa de recibir a futuro la jubilación a cargo del empleador y bonificaciones de conformidad a tiempo de servicios)”. (Monesterolo, 2015, p. 223).

Por su parte, Galo Masabanda (2018) manifiesta: “La terminación del contrato individual de trabajo, también constituye el fin de la relación laboral dependiente y remunerada, cuyo efecto inmediato es cesar la obligación del trabajador de prestar sus servicios y la de liquidar los haberes correspondientes por parte de empleador”. (p. 107).

“De la misma manera, toda relación laboral o contrato de trabajo es susceptible de ser finalizado, con una causa o sin ella, y así se trate de cualquier tipo de contrato sea precario o indefinido. Entonces la terminación del contrato individual de trabajo, consiste en dar por finalizada la relación laboral, la que podrá ser de

manera unilateral o bilateral; en el Código del Trabajo el artículo 169, establece todas las causas por las cuales se puede dar por finalizada la relación laboral”. (Masabanda, 2018, p. 107).

Las causas para dicha terminación que están establecidas en el Código del Trabajo son:



### **Código del Trabajo: Causas para la terminación del contrato individual**

Art. 169.- El contrato individual de trabajo termina:

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;
2. Por acuerdo de las partes;
3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;
4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;
6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;
7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;
8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,
9. Por desahucio presentado por el trabajador.

Vale la pena reiterar que la causal para la terminación del contrato individual, señalado en el numeral 6 del artículo citado; es decir, el caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo fue objeto de una Disposición Interpretativa en la Ley publicada en Registro Oficial Suplemento 229 de 22 de junio del 2020. La disposición expresa: “En estos casos, la imposibilidad de realizar el trabajo por caso fortuito o fuerza mayor estará ligada al cese total y definitivo de la

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

actividad económica del empleador, sea persona natural o jurídica. Esto quiere decir, que habrá imposibilidad cuando el trabajo no se pueda llevar a cabo tanto por los medios físicos habituales como por medios alternativos que permitan su ejecución, ni aún por medios telemáticos”.

Cabe señalar que nuestro Código Laboral dispone que en caso de cesión o de enajenación de la empresa o negocio o cualquier otra modalidad por la cual la responsabilidad patronal sea asumida por otro empleador, éste estará obligado a cumplir los contratos de trabajo del antecesor. En el caso de que el trabajador opte por continuar con la relación laboral, no habrá lugar al pago de indemnizaciones.

El numeral 8 del citado artículo 169 establece, como causal para la terminación del contrato individual, la voluntad del empleador en los casos del artículo 172 del Código del Trabajo. Veamos esta información:



### **Código del Trabajo: Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato**

Art. 172.- El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;
2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;
3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;
4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;



### Código del Trabajo: Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato

5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;
6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes;
7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos; y,
8. Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa. Previa a la petición del visto bueno procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente.

El numeral 7 del citado artículo 169 establece, como causal para la terminación del contrato individual, la voluntad del trabajador según el artículo 173 del Código del Trabajo, que señala:



### Código del Trabajo: Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato

Art. 173.- El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:

1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes;
2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada;

## Código del Trabajo: Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato

3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio y,
4. En casos de sufrir acoso Laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales. Una vez presentada la petición del visto bueno, procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

### 4.2. Visto bueno laboral

De acuerdo con Graciela Monesterolo (2015), visto bueno es “la resolución del Inspector del Trabajo que califica de legal(es) la(s) causal(es) invocada(s) por el peticionario (trabajador o empleador) para dar por terminada la relación laboral”. (p. 227).

Aclara Monesterolo (2015):

“Si bien la terminología de visto bueno es propia de la legislación ecuatoriana, es lo que equivale en la doctrina y en el derecho comparado al despido legal o causal cuando es el empleador quien pone término al contrato basado en un visto bueno concedido por la autoridad administrativa del trabajo; o despido indirecto cuando la relación laboral termina por decisión del trabajador basado en la resolución administrativa que le concede el visto bueno”. (p. 227).

Como observaron, existen causas para dar por terminado el contrato, tanto por iniciativa del empleador como del trabajador. Si se fijan en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, que regulan las causas indicadas, hay un requisito previo para ambos casos: el “visto bueno”.

Al respecto, el Código del Trabajo añade:



### **Código del Trabajo: Calificación del visto bueno**

Art. 183.- En los casos contemplados en los artículos 172 y 173 de este Código, las causas aducidas para la terminación del contrato, deberán ser calificadas por el inspector del trabajo, quien concederá o negará su visto bueno a la causa alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en el capítulo “Del Procedimiento”.

La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio.

Cabe precisar que les corresponde a los inspectores del trabajo conceder o negar el “visto bueno”, de acuerdo con el siguiente procedimiento dispuesto en el Código del Trabajo:



### **Código del Trabajo: Solicitud de visto bueno**

Art. 621.- El inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 y 173 de este Código, notificará al interesado dentro de veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno. En la resolución deberá constar los datos y motivos en que se funde.

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

## Código del Trabajo: Suspensión de relaciones laborales

Art. 622.- En los casos de visto bueno el inspector podrá disponer, a solicitud del empleador, la suspensión inmediata de las relaciones laborales, siempre que consigne el valor de la remuneración equivalente a un mes, la misma que será entregada al trabajador si el visto bueno fuere negado. En este caso, además, el empleador deberá reintegrarle a su trabajo, so pena de incurrir en las sanciones e indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo.

De acuerdo con Graciela Monesterolo (2015), los efectos del visto bueno dependerán según la parte que lo haya solicitado, así como también si es concedido o negado por el inspector del trabajo:

- a. Si se concede el visto bueno solicitado por el empleador, significa que este está facultado para dar por terminada la relación laboral, quedando exento de pagar las indemnizaciones que hubieran correspondido en caso de despido, lo que resulta ser la razón principal para optar por este trámite en lugar de actuar de manera intempestiva;
- b. Si por el contrario el visto bueno se le concede al trabajador, ello le permite dar legalmente por terminada la relación laboral con su empleador y ser indemnizado, ya que según la doctrina esta figura viene a ser un despido indirecto;
- c. Si el inspector niega al término del trámite respectivo el visto bueno solicitado por el empleador, la relación laboral debe continuar, sin perjuicio de quedarle a salvo el derecho, al empleador inconforme con la resolución, a reclamar por la vía judicial. El trabajador en cambio tiene derecho a retornar a su puesto de trabajo y a cobrar la remuneración consignada en caso de que se hubiera dado paso a la suspensión del contrato a pedido del empleador; y,
- d. Si se le niega el visto bueno al trabajador la relación laboral debe continuar, sin perjuicio de que pueda acudir a la vía judicial para demandar la terminación del contrato del contrato. (p. 230).

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

“En caso de que la parte que se sintiera perjudicada con la resolución expedida por el inspector del trabajo decidiera acudir a la vía judicial para demandar la terminación del contrato individual de trabajo, dicha resolución sólo tendrá el carácter de mero informe, aunque se advierte que la falta de informe del inspector del trabajo o de la citación de la demanda a éste, no afecta a la validez del proceso”. (Monesterolo, 2015, p. 230-231).

### 4.3. El desahucio

Graciela Monesterolo (2015) señala que el desahucio “es el aviso por medio del cual una persona trabajadora hace saber por escrito a la parte trabajadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo. Este aviso lo puede hacer inclusive por medios electrónicos, y se lo realizará con al menos quince días de anticipación del cese definitivo de las labores, aunque dicho plazo puede reducirse por aceptación expresa del empleador al momento del aviso o notificación”. (p. 226).

La jurista agrega que el aviso anticipado tiene como propósito evitar que el empleador se quede sin su prestador de servicios produciendo la baja de la producción. En virtud de que el objetivo del desahucio es anticipar que el contrato del trabajo va a terminar, no se requiere tramitarlo en aquellos contratos que por su propia naturaleza no gozan de estabilidad alguna. El trámite de desahucio es sencillo; con una simple comunicación escrita que la persona trabajadora debe entregar al empleador, le informa sobre su decisión de dar por terminada la relación laboral. Se debe precautelar que el empleador conozca oportunamente del aviso de desahucio cuando éste se lo realice por medios electrónicos. El desahucio termina la relación laboral y le otorga el derecho al trabajador a percibir la bonificación del 25% de la última remuneración por cada año de servicio. (pp. 225-226).

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

En relación con el desahucio, el Código del Trabajo dispone:



### **Código del Trabajo: Desahucio**

Art. 184.- 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.

También se pagará la bonificación de desahucio en todos los casos en los cuales las relaciones laborales terminen de conformidad al numeral 2 del artículo 169 de este Código.

El desahucio se notificará en la forma prevista en el capítulo “De la Competencia y del Procedimiento”.

### **Código del Trabajo: Bonificaciones por desahucio**

Art. 185.- En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes.

El empleador, en el plazo de quince días posteriores al aviso del desahucio, procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones correspondientes y demás derechos que le correspondan a la persona trabajadora, de conformidad con la ley y sin perjuicio de las facultades de control del Ministerio rector del trabajo.

### **Código del Trabajo: Indemnización al empleador por falta de desahucio**

Art. 190.- El trabajador que sin causa justificada y sin dejar reemplazo aceptado por el empleador, abandonare intempestivamente el trabajo, es decir sin previo desahucio, pagará al empleador una suma equivalente a quince días de la remuneración.

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

### Código del Trabajo: Indemnizaciones y bonificaciones al trabajador

Art. 191.- Tendrá derecho a las indemnizaciones fijadas en los artículos 187 y 188 de este Código y a las bonificaciones establecidas en este capítulo, el trabajador que se separe a consecuencia de una de las causas determinadas en el artículo 173 de este Código.

### Código del Trabajo: Notificaciones del desahucio

Art. 624.- El desahucio al que se refiere el artículo 184 de este Código, se entenderá cumplido con la entrega de una comunicación escrita al empleador que lo hará la trabajadora o el trabajador, informándole sobre su decisión de dar por terminadas las relaciones laborales. Cuando el aviso del desahucio se realice por medios electrónicos, se deberá precautelar que el empleador conozca oportunamente sobre la decisión de la persona trabajadora.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

## 4.4. Despido intempestivo

Graciela Monesterolo (2017), citando a Cabanellas indica que despido intempestivo es la privación de ocupación, empleo, actividad o trabajo; la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo por voluntad unilateral del empleador o empresario, que da derecho a una indemnización. Para la jurista, el despido intempestivo consiste pues en la terminación brusca del contrato de trabajo. Se trata de un cese arbitrario, es decir, sin observancia de trámite legal alguno, como por ejemplo el de visto bueno que sí es causal, por el que evita el empleador el pago de las consecuentes indemnizaciones. (p. 231).

“Esta figura jurídica no consta entre las causales de terminación del contrato individual de trabajo que enuncia el Código de la materia (Art. 169) por tratarse precisamente de una terminación ilegal, arbitraria, unilateral, que afecta el derecho fundamental que tiene todo trabajador de conservar su puesto de trabajo como medio de subsistencia personal y familiar, por lo que la Ley se ocupa solo de regular sus efectos, que son meramente indemnizatorios”. (Monesterolo, 2015, p. 231).

Por su parte, Masabanda (2018) expresa: “El despido intempestivo, consiste en la terminación brusca del contrato de trabajo. No se trata simplemente de una terminación sin causa, sobradas razones podrá tener el empleador para dar por terminado el vínculo laboral en determinadas circunstancias o situaciones; como por ejemplo, podrá ser una violenta riña con su trabajador, o el cometimiento por parte de este de un delito que ponga en riesgo la seguridad y el prestigio de la empresa; sino que se requiere observar en todos los casos el trámite previsto en la ley, si lo que se quiere es evitar el pago de las consecuentes indemnizaciones. Que las situaciones de despido son de lo más variadas y se resumen en toda terminación ilegal del contrato de trabajo por parte del empleador”. (Masabanda, 2018, p. 114).

En relación con el despido intempestivo, el Código del Trabajo dispone:



#### **Código del Trabajo: Indemnización por despido intempestivo**

Art. 188.- El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:

Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y,

De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas



## Código del Trabajo: Indemnización por despido intempestivo

La fracción de un año se considerará como año completo.

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código.

Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año.

En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código.

Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse éste en el hecho, en las siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones.

Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores.

“El propósito de las indemnizaciones es, a más de resarcir en algo el perjuicio causado y permitirle al trabajador cesante contar con ciertos recursos mientras se procura una nueva fuente de ingresos para su sustento y el de su familia, disuadir al empleador de utilizar tal medida”. (Monesterolo, 2015, p. 231).

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

“El monto máximo establecido para las indemnizaciones es de 25 meses de remuneración según el artículo 188 del Código del Trabajo. Mientras que, las instituciones del sector público que se enuncian en el artículo 2 del mandato constituyente No. 2, que se cita más adelante, deberán observar lo prescrito en el inciso segundo del Art. 1 del mandato constituyente N° 4, que establece que las indemnizaciones por despido intempestivo, entiéndase para los trabajadores sujetos al Código del Trabajo, acordadas en contratos colectivos, actas transaccionales, actas de finiquito o cualquier otra forma de acuerdo bajo cualquier denominación, que estipule el pago de indemnizaciones, bonificaciones o contribuciones por terminación de relaciones individuales de trabajo, bajo la figura de despido intempestivo, no podrán ser superiores a trescientos (300) salarios básicos unificados del trabajador privado”. (Masabanda, 2018, p. 116).

Veamos otras disposiciones relacionadas del Código del Trabajo:



### Código del Trabajo: Efectos del cambio de ocupación

Art. 192.- Si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, siempre que lo reclamare el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador.

Los obreros que presten servicios en los cuerpos de bomberos de la República, están obligados a laborar en cualquiera de sus dependencias, de acuerdo con sus profesiones específicas.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

### Código del Trabajo: Caso de liquidación del negocio

Art. 193.-Los empleadores que fueren a liquidar definitivamente sus negocios darán aviso a los trabajadores con anticipación de un mes, y este anuncio surtirá los mismos efectos que el desahucio.

Si por efecto de la liquidación de negocios, el empleador da por terminadas las relaciones laborales, deberá pagar a los trabajadores cesantes la bonificación e indemnización previstas en los artículos 185 y 188 de este Código, respectivamente, sin perjuicio de lo que las partes hubieren pactado en negociación colectiva.

Si el empleador reabriere la misma empresa o negocio dentro del plazo de un año, sea directamente o por interpuesta persona, está obligado a admitir a los trabajadores que le servían, en las mismas condiciones que antes o en otras mejores.

“Si bien el trabajo es un derecho fundamental de los trabajadores protegido por la Constitución y Convenios Internacionales, y como tal intangible e irrenunciable, no es menos cierto que los empleadores gozan de la facultad de dirección y de administración, que en ocasiones les puede conducir, por las más variadas razones no imputables a aquellos, o aun por necesidad, a reducir el personal de la empresa, por lo que ante la falta de causales legales para dar por terminado el contrato (aunque las enunciadas en el Art. 172 del Código del Trabajo no las agotan), no les queda sino el camino del despido, aun cuando ello conlleve la condena al pago de indemnizaciones como ya queda enunciado”. (Monesterolo, 2015, p. 231).

#### 4.5. Despido ineficaz

En relación con el despido ineficaz, el Código del Trabajo dispone:

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas



Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

### Código del Trabajo: Garantías para dirigentes sindicales

Art. 187.- El despido intempestivo de la trabajadora o el trabajador miembro de la directiva de la organización de trabajadores será considerado ineficaz. En este caso, el despido no impedirá que el trabajador siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del período establecido.

Esta garantía se extenderá durante el tiempo en que el dirigente ejerza sus funciones y un año más y protegerá, por igual, a los dirigentes de las organizaciones constituidas por trabajadores de una misma empresa, como a los de las constituidas por trabajadores de diferentes empresas, siempre que en este último caso el empleador sea notificado, por medio del inspector del trabajo, de la elección del dirigente, que trabaje bajo su dependencia.

Sin embargo, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo por las causas determinadas en el artículo 172 de este Código.

### Código del Trabajo: Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz

Art. 195.1.- 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.

### Código del Trabajo: Acción de despido ineficaz

Art. 195.2.- Una vez producido el despido, la persona trabajadora afectada deberá deducir su acción ante la Jueza o el Juez del Trabajo de la jurisdicción correspondiente al lugar donde este se produjo, en el plazo máximo de treinta días.

### Código del Trabajo: Acción de despido ineficaz

Admitida a trámite la demanda, citar en plazo establecido para el efecto en el Código Orgánico General de Procesos a la parte empleadora y, en la misma providencia, se podrán dictar las medidas cautelares que permitan el reintegro inmediato al trabajo del trabajador afectado o la trabajadora afectada, mientras dure el trámite.

A la demanda y a la contestación se acompañarán las pruebas que se dispongan, y se solicitarán las que deban practicarse.

En la referida providencia se convocará a audiencia que se llevará a cabo en el plazo establecido en el Código Orgánico General de Procesos. Esta iniciará por la conciliación y, de existir acuerdo, se autorizará por sentencia. A falta de acuerdo se practicarán las pruebas solicitadas.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

### Código del Trabajo: Efectos

Art. 195.3.- Declarada la ineficacia, se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido por el hecho que la ha motivado y se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo.

Cuando la persona trabajadora despedida decida, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar la relación de trabajo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo.

Si la persona empleadora se negare a mantener en sus funciones a la persona trabajadora una vez que se ha dispuesto el reintegro inmediato de la misma en la providencia inicial, o se haya establecido la ineficacia del despido en sentencia, podrá ser sancionada con la pena establecida en el Código Orgánico Integral Penal por el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente.

En cualquier caso de despido por discriminación, sea por afectar al trabajador debido a su condición de adulto mayor u orientación sexual, entre otros casos, fuera de los previstos para la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho a la indemnización adicional a que se refiere este artículo, sin que le sea aplicable el derecho al reintegro.

## Código del Trabajo: Efectos

En caso de despido injustificado de una persona con discapacidad, o de quien estuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad será indemnizada de conformidad a lo estipulado en la Ley Orgánica de Discapacidades.

Al respecto, Monesterolo (2017) enfatiza: “Esta figura fue incorporada por la Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar y es entendida como el despido intempestivo de trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que las ampara”. (p. 232)

“Igualmente será ineficaz el despido a dirigentes sindicales que se encuentren cumpliendo con sus funciones. El despido no impedirá que el trabajador siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del período establecido; garantía que se extenderá no solo por el tiempo que el dirigente ejerza sus funciones sino por un año más, y protegerá por igual a los dirigentes de las organizaciones constituidas por trabajadores de una misma empresa, como a los de las constituidas por trabajadores de diferentes empresas, siempre que en este último caso el empleador sea notificado, por medio del inspector del trabajo, de la elección del dirigente que trabaje bajo su dependencia”. (Monesterolo, 2015, p. 232).

### 4.6. Autoridades y organismos del trabajo

De acuerdo con nuestra legislación, el Ministerio del Trabajo es el órgano rector en materia laboral, tanto en el sector público como en el sector privado. Esta entidad forma parte de la Función Ejecutiva y su titular es personal de libre nombramiento y remoción del presidente de la República. Así lo establece la Constitución de la República del Ecuador para el caso de todos los ministros.

En este sentido, el Art. 151 de la Constitución dispone: “Las ministras y los ministros de Estado serán de libre nombramiento y remoción por la Presidenta o Presidente de la República, y lo representarán en los asuntos propios del ministerio a su cargo. Serán responsables política, civil y penalmente por los actos

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

y contratos que realicen en el ejercicio de sus funciones, con independencia de la responsabilidad civil subsidiaria del Estado”.

Veamos las principales disposiciones del Código del Trabajo relacionados con las autoridades de trabajo:



### Código del Trabajo: Ministerio del Trabajo

Art. 539.- Corresponde al Ministerio del Trabajo la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en este Código y en la Ley de Régimen Administrativo en materia laboral.

El Ministerio rector del trabajo ejercerá la rectoría en materia de seguridad en el trabajo y en la prevención de riesgos laborales y será competente para emitir normas y regulaciones a nivel nacional en la materia.

### Código del Trabajo: Direcciones Regionales del Trabajo

Art. 540.- Las Direcciones Regionales del Trabajo estarán bajo la dependencia del Ministerio del Trabajo someterán a su aprobación sus reglamentos, normas, proyectos y planes de labor.

### Código del Trabajo: Atribuciones de las Direcciones Regionales del Trabajo

Art. 542.- Además de lo expresado en los artículos anteriores, a las Direcciones Regionales del Trabajo, les corresponde:

1. Absolver las consultas de las autoridades y funcionarios del trabajo y de las empresas y trabajadores de su jurisdicción en todo lo que se relacione a las leyes y reglamentos del trabajo;
2. Velar por la unificación de la jurisprudencia administrativa del trabajo;
3. Controlar el funcionamiento de las oficinas de su dependencia y visitar periódicamente las inspectorías del trabajo, y elevar al Ministro los respectivos informes;

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

### Código del Trabajo: Atribuciones de las Direcciones Regionales del Trabajo

4. Dar normas generales de acción a los inspectores del trabajo e instrucciones especiales en los casos que demanden su intervención;
5. Visitar fábricas, talleres, establecimientos, construcciones de locales destinados al trabajo y a viviendas de trabajadores, siempre que lo estimaren conveniente o cuando las empresas o trabajadores lo soliciten;
6. Formular proyectos de leyes, decretos ejecutivos, reglamentos y acuerdos referentes al trabajo y someterlos a consideración del Ministro de Trabajo y Empleo, con la correspondiente exposición de motivos, a fin de que, previa aprobación ministerial, sean elevados al Congreso Nacional o al Presidente de la República, para los fines consiguientes;
7. Imponer las sanciones que este Código autorice;
8. Intervenir directamente o por delegación en los organismos para cuya integración estén designados;
9. Resolver los conflictos entre trabajadores, o entre éstos y los empleadores, siempre que voluntariamente sean sometidos por las partes a su arbitramento;
10. Disponer a los inspectores de su jurisdicción que realicen las visitas necesarias y periódicas a las empresas industriales para verificar la existencia de los certificados médicos de aptitud para el empleo, de los menores que laboran en empresas industriales y en trabajos no industriales. De no existir, procederá conforme al artículo 628 del Código del Trabajo; y,
11. Las demás atribuciones determinadas por la ley.

El Código establece que los inspectores del trabajo serán provinciales y establece las atribuciones de estos:



Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas



## Código del Trabajo: Atribuciones de los inspectores del trabajo

Art. 545.- Son atribuciones de los inspectores del trabajo:

1. Cuidar de que en todos los centros de trabajo se observen las disposiciones que, sobre seguridad e higiene de los talleres y más locales de trabajo, establecen el Capítulo “De la Prevención de los Riesgos” y los reglamentos respectivos;
2. Cuidar de que en las relaciones provenientes del trabajo se respeten los derechos y se cumplan las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores;
3. Efectuar las visitas a las que se refiere el numeral 5 del artículo 542 de este Código;
4. Cerciorarse, por los medios conducentes, tales como la revisión de documentos y registro de las empresas, la interrogación al personal de los establecimientos sin presencia de testigos, etc., del cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias referentes al trabajo, y hacer constar sus observaciones en los informes que eleven a sus respectivos superiores jerárquicos;
5. Conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de éstos, y, de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este Código;
6. Intervenir en las comisiones de control;
7. Imponer multas de acuerdo con las normas de este Código;
8. En los casos de acoso laboral, podrá disponer se efectúen las disculpas públicas de quien cometió la conducta; y,
9. Las demás conferidas por la ley y los convenios internacionales ratificados por el Estado.

“Los inspectores de trabajo, son funcionarios públicos, encargados de la protección de los derechos laborales y por tanto, garantes de los mismos en la vía administrativa, conforme lo determina el artículo 5 del Código del Trabajo. Un inspector de trabajo debe constar con los conocimientos adecuados para el efectivo cumplimiento de sus respectivas funciones en materia laboral. Su proceso de selección, de igual manera que todos los funcionarios públicos, se realiza mediante un concurso de méritos y oposición. Los inspectores de trabajo tienen competencia en el ámbito provincial”. (Masabanda, 2018, p. 71).

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

## EJERCICIO: CÁLCULO DE VALORES A PAGAR POR CONCEPTO DE DESAHUCIO Y DESPIDO INTEMPESTIVO

El Sr. Daniel Pedro Costa Zavaleta ingresa a laborar en la Fábrica de Horchatas “La Lojanita”, el 10 de julio de 2016, con una remuneración mensual de \$ 600,00 sin que esta se haya incrementado. El 10 septiembre de 2020 recibe una comunicación en la que se le agradece los servicios. Por no existir causa justificada se configura el despido intempestivo, lo que le da derecho al Sr. Costa a recibir la liquidación de sus haberes, la bonificación por desahucio y la indemnización por despido intempestivo. Vamos a calcular lo que le corresponde al Sr Costa por estos dos últimos conceptos.

### a. Bonificación por desahucio:

El Sr Costa ha laborado por un periodo de 4 años y 2 meses. Por desahucio le corresponde percibir la bonificación del 25% de la última remuneración por cada año de servicios prestados. En este caso se calcula por años completos (Art. 185 del Código del Trabajo).

$$\text{\$ } 600,00 * 25\% = \text{\$ } 150,00$$

$$\text{\$ } 150,00 * 4 \text{ años} = \text{\$ } 600,00$$

### Indemnización por despido intempestivo

El Sr Costa ha laborado por un periodo de 4 años y 2 meses. Por despido intempestivo le corresponde percibir la indemnización equivalente a un mes de su última remuneración por cada año de servicio, incluyendo en el calculo la disposición de que la fracción de un año se considerará como año completo (Art. 188 del Código del Trabajo).

$$\text{\$ } 600,00 * 5 \text{ años} = \text{\$ } 3000,00$$

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

### IMPORTANTE

Accedan al siguiente sitio web => [http://  
calculadoraliquidaciones.trabajo.gob.ec/](http://calculadoraliquidaciones.trabajo.gob.ec/)

Aquí van a encontrar el simulador oficial del Ministerio del Trabajo para el cálculo de las diferentes liquidaciones que los empleadores deben pagar a sus trabajadores, cuando se termina la relación laboral.



Índice

Preliminares

Primer  
bimestre

Segundo  
bimestre

Solucionario

Referencias  
bibliográficas



## Autoevaluación 4

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

1. 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 se denomina:
  - a. Visto bueno.
  - b. Desahucio.
  - c. Despido intempestivo.
  - d. Despido ineficaz.
  
2. La petición de visto bueno debe ser calificada o resuelta por el:
  - a. Inspector del trabajo.
  - b. Director regional del Trabajo.
  - c. Juez de trabajo.
  - d. Empleador.
  
3. Cuando se produzca un despido intempestivo y el trabajador ha laborado por un periodo menor a tres años tiene derecho a recibir como indemnización el valor correspondiente a:
  - a. Tres meses de su última remuneración.
  - b. Tres meses de salario básico unificado.
  - c. 1 mes de su última remuneración por cada año laborado.
  - d. 1 salario básico unificado por cada año laborado.

4. Si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como:
  - a. Desahucio.
  - b. Despido intempestivo.
  - c. Despido ineficaz.
  - d. Visto bueno laboral.
  
5. El despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad se denomina:
  - a. Desahucio.
  - b. Despido intempestivo.
  - c. Despido ineficaz.
  - d. Visto bueno laboral.

Índice

Preliminares

Primer  
bimestre

Segundo  
bimestre

Solucionario

Referencias  
bibliográficas



## UNIDAD 5. EL CONTRATO COLECTIVO Y SUS IMPLICACIONES

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

### 5.1. Libertad de asociación

La libertad de asociación es un derecho en el ordenamiento jurídico; por eso, se denomina también “derecho de asociación”. Para Graciela Monesterolo (2015), este derecho es común a todos los hombres en cuanto tienen la calidad de trabajadores o de empleadores y su objeto es el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores y, eventualmente, de los empleadores. p. (273-274).

“La libertad sindical es de suma importancia para que los intereses colectivos sean defendidos y reivindicados de forma adecuada, y para que trabajadoras y trabajadores cuenten con medios de acción para equilibrar la relación de empleo. La organización y actuación colectivas son mecanismos importantes para que las y los trabajadores puedan exigir mejores condiciones de trabajo tanto a sus empleadores, como al propio Estado. Esa libertad consiste en la facultad de constituir organizaciones sindicales y poner en marcha su estructura interna, actividades y programa de acción, sin intervención de las autoridades públicas que limite o entorpezca el ejercicio del respectivo derecho”. (CIDH, 2020, p. 103).

Sobre este importante tema, el Código del Trabajo dispone:



#### Código del Trabajo: Libertad de asociación

Art. 440.- Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones.

### Código del Trabajo: Libertad de asociación

Las asociaciones profesionales o sindicatos tienen derecho de constituirse en federaciones, confederaciones o cualesquiera otras agrupaciones sindicales, así como afiliarse o retirarse de las mismas o de las organizaciones internacionales de trabajadores o de empleadores.

Todo trabajador mayor de catorce años puede pertenecer a una asociación profesional o a un sindicato.

Las organizaciones de trabajadores no podrán ser suspendidas o disueltas, sino mediante procedimiento oral establecido en este Código. Si la suspensión o disolución fuere propuesta por los trabajadores éstos deberán acreditar su personería.

Cuando un empleador o empresa tuviere varias agencias o sucursales en diferentes provincias, los trabajadores en cada una de ellas pueden constituir sindicato o asociación profesional. Los requisitos de número y los demás que exija la ley se establecerán en relación con cada una de tales agencias o sucursales.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

### Código del Trabajo: Protección del Estado

Art. 441.- Las asociaciones de trabajadores de toda clase están bajo la protección del Estado, siempre que persigan cualquiera de los siguientes fines:

1. La capacitación profesional;
2. La cultura y educación de carácter general o aplicada a la correspondiente rama del trabajo;
3. El apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas o cajas de ahorro; y,
4. Los demás que entrañen el mejoramiento económico o social de los trabajadores y la defensa de los intereses de su clase.

## 5.2. Asociaciones de trabajadores

Para Graciela Monesterolo (2015), las asociaciones profesionales son organizaciones permanentes de trabajadores o empleadores, de una misma profesión, oficio o lugar de trabajo que persiguen de manera concertada, mejorar los derechos y garantías en el desarrollo de su actividad laboral o productiva. Se trata por ende de una “agrupación voluntaria de personas con

carácter permanente para la consecución de un fin determinado”, por lo que ofrece ventajas frente a una simple coalición, como son una “mayor consistencia organizativa” así como una mayor permanencia lo que le “proporciona mayores posibilidades de acción y mayor aptitud para el cumplimiento de fines amplios y genéricos”. (p 291.)

“El ejercicio de la libertad sindical incluye la libertad de las trabajadoras y trabajadores para elegir el sindicato que, en su opinión, defienda mejor sus intereses laborales, sin injerencia alguna por parte de las autoridades. El hecho de que las autoridades propicien la afiliación o desafiliación a una determinada organización sindical es un acto claro de injerencia en asuntos privados de las personas afiliadas, y constituye un atentado contra el ejercicio a la libertad sindical”. (CIDH, 2020, p. 114).

Sobre el tema, el Código del Trabajo señala:



#### Código del Trabajo: Personería jurídica

Art. 442.- Las asociaciones profesionales o sindicatos gozan de personería jurídica por el hecho de constituirse conforme a la ley y constar en el registro que al efecto llevará la Dirección Regional del Trabajo. Se probará la existencia de la asociación profesional o sindicato mediante certificado que extienda dicha dependencia.

Con todo, si una asociación profesional o sindicato debidamente constituido ha realizado actos jurídicos antes de su inscripción en el registro y luego de la remisión de los documentos de que trata el artículo siguiente, el efecto de la inscripción se retrotrae a la fecha de la celebración de dichos actos jurídicos.

Graciela Monesterolo (2015) agrega que las asociaciones en definitiva hacen un frente común ante los empleadores para defender los intereses de la clase trabajadora y procurar mejores condiciones laborales, lo cual se concreta en la negociación del contrato colectivo. El Estado condiciona la protección a las

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas



asociaciones al cumplimiento de los fines taxativamente mencionados en el Art. 441 del Código del Trabajo. La razón de ser de las asociaciones es lograr una situación de igualdad de los trabajadores frente a los empleadores que utilizan sus servicios, eliminando la situación de inferioridad en que se encuentra cada trabajador aislado; así como perseguir mayores garantías y derechos para el desarrollo de su actividad, principalmente económica, social y cultural. (p. 301).



### Código del Trabajo: Requisitos para la constitución

Art. 443.- Para los efectos contemplados en el artículo anterior los fundadores, en número no menor de treinta al tratarse de trabajadores, o de tres al tratarse de empleadores, deben remitir al Ministerio de Trabajo y Empleo, en papel simple, los siguientes documentos:

1. Copia del acta constitutiva con las firmas autógrafas de los concurrentes. Los que no supieren firmar dejarán impresa la huella digital;
2. Dos copias del acta determinada en el ordinal anterior, autenticadas por el secretario de la directiva provisional;
3. Tres ejemplares de los estatutos del sindicato o asociación profesional, autenticados asimismo por el secretario de la directiva provisional, con determinación de las sesiones en que se los haya discutido y aprobado;
4. Nómina de la directiva provisional, por duplicado, con indicación de la nacionalidad, sexo, profesión, oficio o especialidad, lugar o centro del trabajo y domicilio de cada uno de ellos; y,
5. Nómina de todos los que se hubieren incorporado al sindicato, asociación profesional o comité de empresa, con posterioridad a la asamblea general reunida para constituirlos, con especificación del lugar de su residencia, la profesión, oficio o especialidad y el lugar de trabajo de los integrantes.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

### Código del Trabajo: Registro

Art. 444.- Recibida la documentación en el Ministerio de Trabajo y Empleo, el Ministro, en el plazo máximo de treinta días, ordenará el registro del nombre y características del sindicato o asociación profesional en el libro correspondiente de la Dirección Regional del Trabajo.

En caso de que el Ministro no hubiere cumplido con lo dispuesto en el inciso anterior, o en el artículo siguiente, quedará de hecho reconocida la personería jurídica del sindicato o asociación profesional.

### Código del Trabajo: Contenido de los estatutos

Art. 447.- Los estatutos deberán contener disposiciones relativas a las siguientes materias:

1. Denominación social y domicilio de la asociación profesional o sindicato;
2. Representación legal del mismo;
3. Forma de organizar la directiva, con determinación del número, denominación, período, deberes y atribuciones de sus miembros, requisitos para ser elegidos, causales y procedimientos de remoción;
4. Obligaciones y derechos de los afiliados;
5. Condiciones para la admisión de nuevos socios;
6. Procedimiento para la fijación de cuotas o contribuciones ordinarias y extraordinarias, forma de pago y determinación del objeto de las primeras;
7. La cuota mínima que deberá pagar cada trabajador, que no podrá ser inferior al uno por ciento de su remuneración. En las empresas donde exista la asociación profesional o sindicato formado de acuerdo a la ley, aun los trabajadores no sindicalizados estarán obligados a pagar esta cuota mínima.

De existir más de un sindicato o asociación profesional, la cuota de estos trabajadores será entregada a la organización que designare el trabajador;

8. Sanciones disciplinarias, motivos y procedimientos de expulsión con audiencia, en todo caso, del o de los inculpados.

Se garantiza el ingreso de todos los trabajadores a las respectivas organizaciones laborales y su permanencia en ellas. La exclusión de dichas organizaciones tendrá apelación por parte del trabajador ante el respectivo inspector de trabajo;

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

### Código del Trabajo: Contenido de los estatutos

9. Frecuencia mínima de las reuniones ordinarias de la asamblea general y requisitos para convocar a reuniones ordinarias y extraordinarias;
10. Fondos sindicales, bienes, su adquisición, administración y enajenación, reglas para la expedición y ejecución del presupuesto y presentación de cuentas;
11. Prohibición al sindicato o asociación profesional de intervenir en actos de política partidista o religiosa, y de obligar a sus miembros a intervenir en ellos;
12. Casos de extinción del sindicato o asociación profesional y modo de efectuar su liquidación; y,
13. Las demás que determinen las leyes pertinentes o lo que resuelva la asamblea.

### Código del Trabajo: Voluntad expresa para asociarse

Art. 448.- Para pertenecer a cualquier asociación legalmente constituida es indispensable que conste por escrito la declaración expresa de que se quiere integrar a tal asociación.

Carecen de valor legal las disposiciones estatutarias de todas aquellas asociaciones que consagren como sistema de afiliación el de presumir la voluntad de los socios.

### Código del Trabajo: Integración de las directivas

Art. 449.- Las directivas de las asociaciones de trabajadores, de cualquier índole que sean, deberán estar integradas únicamente por trabajadores propios de la empresa a la cual pertenezcan, aún cuando se trate de cargos de secretarios, síndicos o cualquier otro que signifique dirección de la organización.

### Código del Trabajo: Prohibición de despido

Art. 452.- Salvo los casos del artículo 172, el empleador no podrá despedir a ninguno de sus trabajadores, desde el momento en que éstos notifiquen al respectivo inspector del trabajo que se han reunido en asamblea general para constituir un sindicato o comité de empresa, o cualquier otra asociación de trabajadores, hasta que se integre la primera directiva. Esta prohibición ampara a todos los trabajadores que hayan o no concurrido a la asamblea constitutiva.

De producirse el despido, no se interrumpirá el trámite de registro o aprobación de la organización laboral.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

### Código del Trabajo: Prohibición de despido

Para organizar un comité de empresa, la asamblea deberá estar constituida por más del cincuenta por ciento de los trabajadores, pero en ningún caso podrá constituirse con un número inferior a treinta trabajadores.

Las asambleas generales para la organización de las restantes asociaciones de trabajadores, no están sujetas al requisito del cincuenta por ciento, a que se refiere el inciso anterior.

### Código del Trabajo: Constitución del comité de empresa

Art. 459.- En toda empresa que cuente con treinta trabajadores o más, podrá organizarse un comité de empresa, observándose las normas siguientes:

1. Para que se considere constituido el comité de empresa es necesario que participen en la junta constituyente el número de trabajadores señalado en el artículo 452 de este Código;
2. Los estatutos del comité serán sometidos a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Empleo, y posteriormente registrados en la Dirección Regional del Trabajo;
3. La directiva del comité se integrará por representantes de las diversas ramas de trabajo que existan en la empresa;
4. Los miembros de la directiva han de ser afiliados a la asociación de su correspondiente rama de trabajo, ecuatorianos y mayores de edad; y,
5. Son aplicables al comité de empresa las prescripciones de los artículos 447 y 456 de este Código, excepto la contenida en el numeral 5o. del Art. 447 de este Código.

“Para organizar un comité de empresa la ley exige que la asamblea esté constituida por más del 50% de los trabajadores, pero en ningún caso podrá constituirse con un número inferior a treinta trabajadores. Esta exigencia le confiere al comité de empresa una mayor representatividad y de ello se derivan las facultades especiales que la ley le reconoce que se resumen en participar en la negociación del contrato colectivo, intervenir en los conflictos colectivos y representar a los trabajadores en sus reclamaciones cuando éstos no prefieran hacerlo por sí mismos”. (Monesterolo, 2015, p. 300).

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas



### Código del Trabajo: Funciones del comité de empresa

Art. 461.- Las funciones del comité de empresa son:

1. Celebrar contratos colectivos;
2. Intervenir en los conflictos colectivos de trabajo;
3. Resolver, de conformidad con los estatutos, los incidentes o conflictos internos que se susciten entre los miembros del comité, la directiva y la asamblea general;
4. Defender los derechos de clase, especialmente cuando se trate de sus afiliados;
5. Propender al mejoramiento económico y social de sus afiliados; y,
6. Representar a los afiliados, por medio de su personero legal, judicial o extrajudicialmente, en asuntos que les interese, cuando no prefieran reclamar sus derechos por sí mismos.

#### IMPORTANTE

En los artículos 462 y siguientes, el Código del Trabajo contiene disposiciones adicionales sobre el comité de empresa. Recomendando su revisión en caso de que estén interesados en profundizar el tema.



Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

### 5.3. Generalidades de la contratación colectiva

Para Graciela Monesterolo (2015), contrato colectivo “es el instrumento, de observancia obligatoria, en el que se plasman las aspiraciones de los trabajadores coligados, luego de una negociación con la parte empleadora, con el fin de mejorar precisamente las condiciones de trabajo”. (p. 269).

“Las asociaciones de trabajadores encuentran su principal razón de ser en la negociación colectiva, toda vez que es a través de ella que se cristalizan sus aspiraciones de mejoras en las condiciones de trabajo y por ende la satisfacción

de los intereses de sus propios afiliados; lo contrario sería tener una existencia meramente formal e infructuosa”. (Monesterolo, 2015, p. 311).

Alfredo Sánchez (2013) en relación con la negociación colectiva manifiesta: “La efectuada entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de éstos, por una parte, y una o más organizaciones o agrupaciones de trabajadores, por otra, en una empresa, en un sector, en una región o en el ámbito nacional, con objeto de acordar las condiciones laborales y de contratación o resolver un conflicto. Cuando no haya una organización representativa de trabajadores pueden intervenir en las negociaciones representantes debidamente elegidos y autorizados por éstos”. (p. 107).

En relación con el contrato colectivo, el Código del Trabajo expresa:



#### Código del Trabajo: Contrato colectivo

Art. 220.- Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto.

El contrato colectivo ampara a todos los trabajadores de una entidad o empresa sin ningún tipo de discriminación sean o no sindicalizados.

“El objeto del contrato colectivo es fijar las normas que han de regular las relaciones laborales individuales de todos los trabajadores, afiliados o no, actuales y futuros, en mejora de las condiciones de trabajo y en procura de la armonía y paz laboral”. (Monesterolo, 2015, p. 321).

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas



Índice

Preliminares

Primer  
bimestre

Segundo  
bimestre

Solucionario

Referencias  
bibliográficas

### **Código del Trabajo: Asociación con la que debe celebrarse el contrato colectivo**

Art. 221.- En el sector privado, el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse con el comité de empresa. De no existir éste, con la asociación que tenga mayor número de trabajadores afiliados, siempre que ésta cuente con más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa.

En las instituciones del Estado, entidades y empresas del sector público o en las del sector privado con finalidad social o pública, el contrato colectivo se suscribirá con un comité central único conformado por más del cincuenta por ciento de dichos trabajadores. En todo caso sus representantes no podrán exceder de quince principales y sus respectivos suplentes, quienes acreditarán la voluntad mayoritaria referida, con la presentación del documento en el que constarán los nombres y apellidos completos de los trabajadores, sus firmas o huellas digitales, número de cédula de ciudadanía o identidad y lugar de trabajo.

### **Código del Trabajo: Justificación de la capacidad para contratar**

Art. 222.- Los representantes de los trabajadores justificarán su capacidad para celebrar el contrato colectivo por medio de los respectivos estatutos y por nombramiento legalmente conferido. Los empleadores justificarán su representación conforme al derecho común.

### **Código del Trabajo: Duración del contrato colectivo**

Art. 239.- El contrato colectivo puede celebrarse:

1. Por tiempo indefinido;
2. Por tiempo fijo; y,
3. Por el tiempo de duración de una empresa o de una obra determinada.

### Código del Trabajo: Preeminencia del contrato colectivo

Art. 244.- Las condiciones del contrato colectivo se entenderán incorporadas a los contratos individuales celebrados entre el empleador o los empleadores y los trabajadores que intervienen en el colectivo. Por consiguiente, si las estipulaciones de dichos contratos individuales contravinieren las bases fijadas en el colectivo, regirán estas últimas, cualesquiera que fueren las condiciones convenidas en los individuales.

## 5.4. Procedimientos para la firma del contrato colectivo

El Código del Trabajo establece el siguiente procedimiento para la firma del contrato colectivo:



### Código del Trabajo: Presentación del proyecto de contrato colectivo

Art. 223.- Las asociaciones de trabajadores facultadas por la ley, presentarán ante el inspector del trabajo respectivo, el proyecto de contrato colectivo de trabajo, quien dispondrá se notifique con el mismo al empleador o a su representante, en el término de cuarenta y ocho horas.

### Código del Trabajo: Negociación del contrato colectivo

Art. 224.- Transcurrido el plazo de quince días a partir de dicha notificación, las partes deberán iniciar la negociación que concluirá en el plazo máximo de treinta días, salvo que éstas de común acuerdo comuniquen al inspector del trabajo la necesidad de un plazo determinado adicional para concluir la negociación.

Los contratos colectivos de trabajo que se celebren en el sector público, observarán obligatoriamente las disposiciones establecidas en los mandatos constituyentes números 2, 4 y 8 y sus respectivos reglamentos, debiendo las máximas autoridades y representantes legales de las respectivas entidades, empresas u organismos, al momento de la negociación, velar porque así se proceda.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas



### Código del Trabajo: Negociación del contrato colectivo

La contratación colectiva de trabajo en todas las instituciones del sector público y entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza, o estructura jurídica, el Estado o sus instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos mayoritarios de recursos públicos, se sustentará en los siguientes criterios:

Se prohíbe toda negociación o cláusula que contenga privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general, a saber:

1. Pago de indemnizaciones por despido intempestivo, incluidos dirigentes sindicales, cuya cuantía sobrepase el límite máximo establecido en el Mandato Constituyente No. 4.
2. Estipulación de pago de vacaciones y de la decimotercera y decimocuarta remuneraciones en cuantías o valores superiores a los que establece la ley.
3. Días feriados y de descanso obligatorio no establecidos en la ley. Se reconocerán exclusivamente los días de descanso obligatorio, establecidos en el Art. 65 del Código del Trabajo.
4. Días adicionales y de vacaciones fuera de los señalados en el Código del Trabajo.
5. Cálculo de horas suplementarias o de tiempo extraordinario, sin considerar la semana integral por debajo de las 240 horas al mes. Dicho trabajo suplementario o extraordinario deberá calcularse sobre 240 horas mensuales.
6. Los montos correspondientes a las indemnizaciones por renuncia voluntaria para acogerse a la jubilación de los obreros públicos, serán calculados de acuerdo a lo establecido en el artículo 8 del Mandato Constituyente No. 2.

### Código del Trabajo: Trámite obligatorio ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje

Art. 225.- Si transcurridos los plazos previstos en el artículo anterior, las partes no se pusieren de acuerdo sobre la totalidad del contrato, el asunto será sometido obligatoriamente a conocimiento y resolución de un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, integrado en la forma señalada en el artículo 474 de este Código.

El tribunal resolverá exclusivamente sobre los puntos en desacuerdo.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Para el propósito señalado, el Código del Trabajo establece que deberá plantearse una reclamación con determinados requisitos, adjuntando las pruebas instrumentales que se dispongan. Recibida la reclamación, el Director Regional del Trabajo respectivo, dentro de las siguientes veinticuatro horas, dispondrá se notifique al requerido concediéndole tres días para contestar.

La contestación a la reclamación también tiene ciertos requisitos que se deberán cumplir, igualmente, al escrito de contestación se acompañarán las pruebas instrumentales de que disponga el demandado y los documentos que acrediten su representación, si fuere el caso.

En caso de que la contestación fuere totalmente favorable a las reclamaciones y propuestas, el Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje convocará a las partes para la suscripción del respectivo contrato colectivo de trabajo.

De no ser así, vencido el término para contestar, si no se lo hubiere hecho o si la contestación fuere negativa o parcialmente favorable a la petición de los reclamantes, el Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, convocará a las partes y a los vocales, señalando el día y hora para la audiencia de conciliación, la que deberá llevarse a cabo dentro del término de las cuarenta y ocho horas subsiguientes.

Si la conciliación no se produjere, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje concederá un término de seis días para las indagaciones, dentro del cual las partes presentarán sus propuestas sobre los puntos en desacuerdo, con las justificaciones documentadas. Concluido dicho término, resolverá el asunto materia de la controversia, dentro del término de tres días.

La resolución causará ejecutoria, pero podrá pedirse aclaración o ampliación dentro de dos días, disponiendo de otros dos días el tribunal para resolver.

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

En relación con lo señalado, el Código del Trabajo dispone:



### **Código del Trabajo: Efectos**

Art. 232.- La contestación totalmente afirmativa por parte del requerido, el acuerdo de las partes obtenido en la Audiencia de Conciliación y la resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, tendrán los mismos efectos obligatorios del contrato colectivo de trabajo.

### **Código del Trabajo: Prohibición de despido de trabajadores**

Art. 233.- Presentado el proyecto de contrato colectivo al inspector del trabajo, el empleador no podrá despedir a ninguno de sus trabajadores estables o permanentes, mientras duren los trámites previstos en este capítulo. Si lo hiciere indemnizará a los trabajadores afectados con una suma equivalente al sueldo o salario de doce meses, sin perjuicio de las demás indemnizaciones previstas en este Código o en otro instrumento.

Mientras transcurra el tiempo de la negociación o tramitación obligatoria del Contrato Colectivo, no podrá presentarse pliego de peticiones respecto de los asuntos pendientes materia de la negociación o tramitación.

### **Código del Trabajo: Declaratoria de huelga**

Art. 235.- Presentado a la autoridad del trabajo el proyecto de revisión del contrato colectivo y debidamente notificado, los trabajadores podrán declarar la huelga, si notificado el empleador con el proyecto, despidiere a uno o más trabajadores.

### **Código del Trabajo: Formalidades del contrato colectivo**

Art. 236.- El contrato colectivo deberá celebrarse por escrito, ante el Director Regional del Trabajo, y a falta de éste, ante un inspector del ramo, y extenderse por triplicado, bajo pena de nulidad. Un ejemplar será conservado por cada una de las partes y el otro quedará en poder de la autoridad ante quien se lo celebre.

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

### Código del Trabajo: Contenido del contrato colectivo

Art. 237.- En el contrato colectivo se fijarán:

1. Las horas de trabajo;
2. El monto de las remuneraciones;
3. La intensidad y calidad del trabajo;
4. Los descansos y vacaciones;
5. El subsidio familiar; y,
6. Las demás condiciones que estipulen las partes.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

### Código del Trabajo: Disolución de la asociación de trabajadores

Art. 243.- En caso de disolución de la asociación de trabajadores parte de un contrato colectivo, los asociados continuarán prestando sus servicios en las condiciones fijadas en dicho contrato.

#### IMPORTANTE

Entre los artículos 248 y 439, el Código del Trabajo regula los temas relacionados con la revisión, terminación, incumplimiento, obligatoriedad del contrato colectivo. Recomendando su lectura a quienes quieren profundizar en estos aspectos.



## 5.5. Conflictos colectivos

Según Graciela Monesterolo (2015), conflicto colectivo es la confrontación que se da entre los trabajadores organizados y un empleador o empleadores, sean personas naturales o jurídicas. De por medio existe una pugna de intereses entre trabajadores y empleadores; es decir, existe una pluralidad de litigantes, así como un interés de grupo reunido bajo las regulaciones sindicales. En toda clase de relaciones, y más aún en las laborales subyace expectante la posibilidad de situaciones conflictivas, de diversa naturaleza, magnitud y efectos, las que se manifiestan en determinadas circunstancias cuando se rompe el equilibrio. (p. 345).

Sobre el tema, el Código del Trabajo dice:



Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

### Código del Trabajo: Derecho de huelga

Art. 467.- La ley reconoce a los trabajadores el derecho de huelga, con sujeción a las prescripciones de este parágrafo. Huelga es la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados.

### Código del Trabajo: Pliego de peticiones

Art. 468.- Suscitado un conflicto entre el empleador y sus trabajadores, éstos presentarán ante el inspector del trabajo, su pliego de peticiones concretas.

La autoridad que reciba el pliego de peticiones notificará dentro de veinticuatro horas al empleador o a su representante, concediéndole tres días para contestar.

Todo incidente que se suscitare en el conflicto, sea de la naturaleza que fuere, deberá ser resuelto por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje al tiempo de dictar el fallo.

### Código del Trabajo: Término del conflicto

Art. 469.- Si la contestación fuere favorable a las peticiones de los trabajadores, se extenderá un acta firmada por las partes, ante la misma autoridad, y terminará el conflicto.

### Código del Trabajo: Mediación obligatoria

Art. 470.- Si no hubiere contestación o si ésta no fuere enteramente favorable a las peticiones de los trabajadores, el inspector del trabajo remitirá todo lo actuado a la Dirección o Subdirección de Mediación Laboral respectiva, para que a través de sus funcionarios convoque a las partes cuantas veces considere necesarias, con veinte y cuatro horas de anticipación por lo menos, a fin de que procuren superar las diferencias existentes, dentro del término de quince días contados desde la fecha de inicio de su intervención. Este término podrá ampliarse a petición conjunta de las partes.

## Código del Trabajo: Mediación obligatoria

Si los empleadores no concurrieren en forma injustificada a dos reuniones consecutivas, terminará la etapa de mediación obligatoria y se remitirá lo actuado al inspector del trabajo, para que integre el Tribunal de Conciliación y Arbitraje. En caso de que sean los trabajadores quienes no asistan injustificadamente a dos reuniones consecutivas, forzosamente se cumplirá el término de quince días señalado en este artículo, transcurrido el cual igualmente se remitirá el expediente al inspector del trabajo.

Las partes deberán concurrir a estas reuniones conforme a lo dispuesto en el artículo 476 de este Código. Quienes hubieren intervenido como representantes de las partes no podrán posteriormente ser elegidos como vocales ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje respectivo.

Si se logra un acuerdo entre las partes, éstas suscribirán un acta y terminará el conflicto.

Si el acuerdo fuere parcial se celebrará el acta correspondiente en la que constarán los acuerdos logrados y aquellos puntos que no han sido convenidos. Estos últimos serán sometidos a resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

Si no hubiere ningún acuerdo, el expediente con todo lo actuado y el respectivo informe se remitirán al inspector del trabajo que conoció el pliego de peticiones.

### IMPORTANTE

Más información respecto al derecho de huelga puede obtener revisando el Código del Trabajo, artículos 471 – 524.



Al respecto, Alfredo Sánchez (2013) define la huelga como: “Suspensión legal y temporal de actividades realizada por los trabajadores para conseguir sus objetivos de acuerdo con lo que dispone la ley”. (p. 77).

Por su parte, Graciela Monesterolo (2015) señala que huelga es la suspensión colectiva del trabajo declarada y ejecutada por los trabajadores coligados. Sus

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

principales efectos son que los trabajadores no laboran, el empleador debe pagar la remuneración al término de la huelga legal por todo el tiempo que ésta haya durado y los contratos no terminan. (p. 215).

“La huelga constituye una de las causas político-sociales de suspensión del contrato de trabajo que consiste en la paralización total o parcial de las actividades laborales, por parte de los trabajadores, con el objetivo de mejorar sus condiciones de trabajo. Este mecanismo de presión contra el empleador tiene diversos efectos según se trate de una huelga legal, ilegal, solidaria o ilícita, es decir, según se la declare o no en los casos y en la forma prevista en la ley, sea en respaldo de otras huelgas legales, o degeneren en actos violentos en contra de los bienes o persona del empleador, respectivamente”. (Monesterolo, 2015, p. 216).

En cuanto al paro el Código del Trabajo dispone:



#### Código del Trabajo: Concepto de paro

Art. 525.- Paro es la suspensión del trabajo acordada por un empleador o empleadores coligados.

#### Código del Trabajo: Autorización para el paro

Art. 526.- Cualquier empleador o grupo de empleadores que pretendan suspender el trabajo de sus empresas, explotaciones o establecimientos, deberá comunicar su decisión por escrito al inspector del trabajo y expresar los motivos en que se funda. Solicitará a la vez, autorización para el paro.

Agrega el Código del Trabajo que, dentro de veinte y cuatro horas de recibida la comunicación, el inspector del trabajo se dirigirá a los trabajadores y les prevendrá la obligación de designar un comité especial, de no estar organizado el comité de empresa para que les represente. Notificados los trabajadores, tendrán tres días para contestar.

La autoridad que reciba la comunicación del empleador formará el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, si los trabajadores no contestaren o se negaren a comparecer ante el tribunal, se procederá en rebeldía.

Respecto a los casos en que el empleador puede declarar el paro, el Código del Trabajo señala:



### **Código del Trabajo: Casos en que el empleador puede declarar el paro**

Art. 531.- El empleador no podrá declarar el paro sino en los casos siguientes:

1. Cuando a consecuencia de una crisis económica general o por causas especiales que afecten directamente a una empresa o grupo de empresas, se imponga la suspensión del trabajo como único medio para equilibrar sus negocios en peligro de liquidación forzosa; y,
2. Por falta de materia prima si la industria o empresa necesita proveerse de ella fuera del país; y si la falta se debe a causas que no pudieron ser previstas por el empleador.

### **Código del Trabajo: Duración del paro**

Art. 532.- El fallo del tribunal determinará el tiempo que haya de durar el paro.

### **Código del Trabajo: Efectos del paro**

Art. 533.- Durante el tiempo del paro, debidamente autorizado por el tribunal, quedarán suspensos los contratos de trabajo, y los trabajadores no tendrán derecho a remuneración.

### **Código del Trabajo: Paro ilegal**

Art. 534.- El paro producido sin autorización legal o el autorizado que se prolongue por más tiempo que el fijado por el tribunal, dará derecho a los trabajadores para cobrar sus remuneraciones y las respectivas indemnizaciones, considerándose el caso como despido intempestivo.

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)



En relación con el tema, Graciela Monesterolo (2017) manifiesta que paro es la suspensión del trabajo resuelta por un empleador o empleadores coligados o no. Sus efectos son que los trabajadores no laboran, el empleador no paga las remuneraciones y los contratos de trabajo no terminan. La ley reconoce a los empleadores, coligados o no, el derecho a declararse en paro, aun cuando sus fines son completamente diferentes a la huelga por lo que no podría decirse en estricto sentido de que se trata de una medida correlativa a esta última. (p. 216).

“Para que el empleador pueda suspender totalmente los contratos de trabajo y, consecuentemente, dejar de pagar las remuneraciones durante el tiempo que dure dicha suspensión, debe solicitar autorización para el paro, el mismo que solo procede en la forma y en los casos previstos en la ley. En la práctica, esta causa político-social de suspensión del contrato de trabajo se encuentra en desuso, ya que los empleadores disponen de otros medios más efectivos para defender sus intereses clasistas, como son, por ejemplo, las cámaras de empresarios sujetas a leyes especiales”. (Monesterolo, 2015, pp. 2016-2017).

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)



## Autoevaluación 5

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

1. Para la creación de una asociación de trabajadores de una misma empresa se requiere por lo menos de:
  - a. 10 trabajadores.
  - b. 20 trabajadores.
  - c. 30 trabajadores.
  - d. 40 trabajadores.
  
2. Los Estatutos de una organización laboral deben registrarse en el:
  - a. Servicio de Rentas Internas.
  - b. Registro de la Propiedad.
  - c. Registro Mercantil.
  - d. Ministerio del Trabajo.
  
3. El contrato colectivo de una empresa ampara a:
  - a. Todos los trabajadores sean o no sindicalizados.
  - b. Los trabajadores sindicalizados.
  - c. Todos los trabajadores y representantes de los empleadores.
  - d. Los trabajadores sindicalizados y representantes de los empleadores.
  
4. El proyecto de contrato colectivo debe ser presentado por la asociación de trabajadores al:
  - a. Inspector del trabajo.
  - b. Director Regional del Trabajo.
  - c. Juez de trabajo.
  - d. Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

5. La suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados se denomina:

- a. Paro.
- b. Paralización.
- c. Movilización.
- d. Huelga.



[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

## UNIDAD 6. SEGURIDAD SOCIAL

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

### 6.1. El Derecho a la seguridad social

En las unidades iniciales ya expresamos la estrecha relación que existe entre el derecho al trabajo y el derecho a la seguridad social; al punto que varios tratadistas consideran que la seguridad social está incorporada en el derecho al trabajo. Igualmente indicamos que, tanto el derecho al trabajo como el derecho a la seguridad social, han adquirido el rango de normas constitucionales.

“La seguridad social es un sistema de protección social que permite prestar asistencia médica y garantizar ingresos básicos a todo ciudadano que lo necesite, cuando enfrenta ciertas contingencias o riesgos sociales, como enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, desempleo o muerte, a fin de elevar o mantener su calidad de vida. Así pues, la seguridad social es un derecho -y un deber- que está presente en la vida de cada uno de nosotros; esto es, un derecho que se reconoce a toda la ciudadanía, independientemente de su origen, raza, sexo, idioma, opinión, edad, religión, condición económica y social o de cualquier otra índole”. (González, C. y Paitán, J., 2017, p. 13)

Recordemos que el artículo 34 de la Constitución de la República establece que el derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. Se agrega que la seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. Igualmente, que el Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

Vale la pena reiterar que “desde el primer día de labores el empleador debe afiliar al trabajador al IESS para que de él reciba toda la atención necesaria en

caso de riesgos del trabajo, accidentes, enfermedades y maternidad (ya que caso contrario le corresponderá asumir los gastos directamente al empleador)". (Monesterolo, 2015, p. 129).

En el ámbito de las leyes, dos son los cuerpos normativos que regulan el derecho a la seguridad social. El primero es el Código del Trabajo, cuyas normas ya hemos referido; principalmente, establecen como una obligación del empleador el afiliar al trabajador al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores.

El segundo cuerpo normativo es la Ley de Seguridad Social. En esta unidad vamos a revisar varias de las regulaciones de dicha ley, con el objeto de precisar los beneficios y obligaciones que tienen, en este ámbito, tanto los empleadores como los trabajadores.

## 6.2. Objeto y ámbito de la Ley de Seguridad Social

La vigente Ley de Seguridad Social fue publicada en el suplemento del Registro Oficial N° 465 de 30 de noviembre de 2001; no obstante, ha tenido varias reformas hasta la actualidad, conforme sucede con la mayoría de normas jurídicas, debido al carácter dinámico que tiene el campo del Derecho.

El objeto de la Ley sería la organización y funcionamiento del Seguro General Obligatorio, considerado como forma parte del sistema nacional de seguridad social y fundamentado en los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad y suficiencia.

Dentro del ámbito de aplicación de la Ley estarían los denominados "sujetos del Seguro General Obligatorio". Veamos lo que la Ley establece al respecto:

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)



### Ley de Seguridad Social: Sujetos de protección

Art. 2.- Son sujetos del Seguro General Obligatorio, en calidad de afiliados, todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ella; en particular:

- a. El trabajador en relación de dependencia;
- b. El trabajador autónomo;
- c. El profesional en libre ejercicio;
- d. El administrador o patrono de un negocio;
- e. El dueño de una empresa unipersonal;
- f. El menor trabajador independiente;
- g. Las personas que realicen trabajo del hogar no remunerado; y,
- h. Las demás personas obligadas a la afiliación al régimen del Seguro General

Obligatorio en virtud de leyes o decretos especiales.

Son sujetos obligados a solicitar la protección del régimen especial del Seguro Social Campesino, los trabajadores que se dedican a la pesca artesanal y el habitante rural que labora en el campo, por cuenta propia o de la comunidad a la que pertenece, que no recibe remuneraciones de un empleador público o privado y tampoco contrata a personas extrañas a la comunidad o a terceros para que realicen actividades económicas bajo su dependencia.

Para los efectos de la protección del Seguro General Obligatorio, la Ley de Seguridad Social establece las definiciones de la Tabla 5.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

**Tabla 5.**

*Definiciones para la Aplicación de la Ley de Seguridad Social*

Asegurado	Definición
Trabajador en relación de dependencia	Es el empleado, obrero, servidor público, y toda persona que presta un servicio o ejecuta una obra, mediante un contrato de trabajo o un poder especial o en virtud de un nombramiento extendido legalmente, y percibe un sueldo o salario, cualquiera sea la naturaleza del servicio o la obra, el lugar de trabajo, la duración de la jornada laboral y el plazo del contrato o poder especial o nombramiento;
Trabajador autónomo	Es toda persona que ejerce un oficio o ejecuta una obra o realiza regularmente una actividad económica, sin relación de dependencia, y percibe un ingreso en forma de honorarios, comisiones, participaciones, beneficios u otra retribución distinta al sueldo o salario;
Profesional en libre ejercicio	Es toda persona con título universitario, politécnico o tecnológico que presta servicios a otras personas, sin relación de dependencia, por sí misma o en asociación con otras personas, y percibe un ingreso en forma de honorarios, participaciones u otra retribución distinta al sueldo o salario;
Administrador o patrono de un negocio	Es toda persona que emplea a otros para que ejecuten una obra o presten un servicio, por cuenta suya o de un tercero;
Dueño de una empresa unipersonal	Es toda persona que establece una empresa o negocio de hecho, para prestar servicios o arriesgar capitales;
Menor trabajador independiente	Es toda persona menor de dieciocho (18) años de edad que presta servicios remunerados a otras personas, sin relación de dependencia, por sí misma o en asociación con otras personas de igual condición;
Jubilado	Es toda persona que ha cumplido los requisitos de tiempo de imposiciones y edad de retiro, o padece una lesión permanente, física, o mental, total o parcial, y percibe una pensión regular del Estado o del Seguro Social, o una renta vitalicia de una compañía aseguradora, por condición de vejez o invalidez;

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Asegurado	Definición
Derechohabiente	Es el familiar del afiliado o jubilado fallecido que reúne los requisitos de ley para recibir los beneficios de montepío, en pensiones de viudez u orfandad, y cualquier otro que, a falta de los anteriores, puede reclamar dichos beneficios según las normas del derecho sucesorio;
Persona que realiza trabajo no remunerado del hogar	Es quien desarrolla de manera exclusiva tareas de cuidado del hogar sin percibir remuneración o compensación económica alguna y, no desarrolla ninguna de las actividades contempladas en los literales anteriores.
Campesino	Para los efectos del Seguro Social Campesino, es el trabajador que se dedica a la pesca artesanal y el habitante rural que labora en el campo por cuenta propia o de la comunidad a la que pertenece, no recibe remuneraciones de un empleador público o privado y tampoco contrata a personas extrañas a la comunidad o a terceros para que realicen actividades económicas bajo su dependencia.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

### 6.3. Seguro general obligatorio y principios rectores

La Ley de Seguridad Social inicia con el tratamiento de los denominados “principios rectores”. En el artículo 1 de la ley se expresa que el Seguro General Obligatorio forma parte del sistema nacional de seguridad social y, como tal, su organización y funcionamiento se fundamentan en los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad y suficiencia. Luego se los define para efectos de la aplicación de esta Ley, conforme se indica en la Tabla 6.



**Tabla 6.**

*Principios Rectores del Sistema de Seguridad Social*

Principio	Definición
Solidaridad	Es la ayuda entre todas las personas aseguradas, sin distinción de nacionalidad, etnia, lugar de residencia, edad, sexo, estado de salud, educación, ocupación o ingresos, con el fin de financiar conjuntamente las prestaciones básicas del Seguro General Obligatorio.
Obligatoriedad	Es la prohibición de acordar cualquier afectación, disminución, alteración o supresión del deber de solicitar y el derecho de recibir la protección del Seguro General Obligatorio.
Universalidad	Es la garantía de iguales oportunidades a toda la población asegurable para acceder a las prestaciones del Seguro General Obligatorio, sin distinción de nacionalidad, etnia, lugar de residencia, sexo, educación, ocupación o ingresos.
Equidad	Es la entrega de las prestaciones del Seguro General Obligatorio en proporción directa al esfuerzo de los contribuyentes y a la necesidad de amparo de los beneficiarios, en función del bien común.
Eficiencia	Es la mejor utilización económica de las contribuciones y demás recursos del Seguro General Obligatorio, para garantizar la entrega oportuna de prestaciones suficientes a sus beneficiarios.
Subsidiariedad	Es el auxilio obligatorio del Estado para robustecer las actividades de aseguramiento y complementar el financiamiento de las prestaciones que no pueden costearse totalmente con las aportaciones de los asegurados.
Suficiencia	Es la entrega oportuna de los servicios, las rentas y los demás beneficios del Seguro General Obligatorio, según el grado de deterioro de la capacidad para trabajar y la pérdida de ingreso del asegurado.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

## 6.4. Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

En relación con la naturaleza jurídica de esta entidad, la Ley de Seguridad Social dispone:



### Ley de Seguridad Social: Naturaleza jurídica

Art. 16.- El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) es una entidad pública descentralizada, creada por la Constitución Política de la República, dotada de autonomía normativa, técnica, administrativa, financiera y presupuestaria, con personería jurídica y patrimonio propio, que tiene por objeto indelegable la prestación del Seguro General Obligatorio en todo el territorio nacional.

El IESS no podrá ejercer otras atribuciones ni desempeñar otras actividades que las consignadas en la Constitución Política de la República y en esta ley.

Sus fondos y reservas técnicas son distintos de los del fisco, y su patrimonio es separado del patrimonio de cada uno de los seguros comprendidos en el Seguro General Obligatorio.

Sus ingresos por aportes personales y patronales, fondos de reserva, descuentos, multas, intereses, utilidades de inversiones, contribución financiera obligatoria del Estado, y los demás señalados en esta Ley, no podrán gravarse bajo ningún concepto, ni destinarse a otros fines que a los de su creación y funciones.

Sus prestaciones en dinero no serán susceptibles de cesión, embargo o retención, salvo los casos de alimentos debidos por ley o de obligaciones contraídas a su favor, y estarán exentas del pago de impuestos.

El IESS estará exonerado del impuesto al valor agregado y de todos los impuestos a la importación de equipos hospitalarios, aparatos, instrumentos y equipos médicos y quirúrgicos, insumos hospitalarios y fármacos, para el cumplimiento de sus finalidades. Estas importaciones deberán ser autorizadas en forma previa por el Consejo Directivo.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

### Ley de Seguridad Social: Misión fundamental

Art. 17.- El IESS tiene la misión de proteger a la población urbana y rural, con relación de dependencia laboral o sin ella, contra las contingencias de enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo, discapacidad, cesantía, Seguro de Desempleo, invalidez, vejez y muerte, en los términos que consagra esta Ley.

La Ley de Seguridad Social dispone que el IESS estará sujeto a las normas del derecho público, y regirá su organización y funcionamiento por los principios de autonomía, división de negocios, desconcentración geográfica, descentralización operativa, control interno descentralizado y jerárquico, rendición de cuentas por los actos y hechos de sus autoridades, y garantía de buen gobierno, de conformidad con esta Ley y su Reglamento General. Las respectivas definiciones se establecen en la Tabla 7.

**Tabla 7.**

*Principios de Organización del IESS*

Principio	Definición
Autonomía	La autonomía normativa, técnica, administrativa, financiera y presupuestaria, la ejercerá el IESS a través del Consejo Directivo, mediante la aprobación de normas técnicas y la expedición de reglamentos y resoluciones que serán de aplicación obligatoria en todos los órganos y dependencias del Instituto.
División de Seguros	El IESS dividirá la administración de los seguros obligatorios en unidades básicas de negocios, según la naturaleza de los riesgos y el proceso de entrega de las prestaciones.
Desconcentración Geográfica	El IESS organizará sus actividades de afiliación y recaudación de los aportes y contribuciones obligatorios por circunscripciones territoriales, que estarán bajo la responsabilidad de las direcciones provinciales subordinadas a la autoridad ejecutiva del Director General.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Principio	Definición
Descentralización Operativa	<p>El IESS integrará a las unidades médicas de su propiedad en entidades zonales de prestación de salud a sus afiliados y jubilados, a cuyo efecto las constituirá como empresas con personería jurídica propia.</p> <p>El IESS podrá contratar con empresas públicas, mixtas o privadas, la prestación de los servicios auxiliares respecto del cumplimiento de sus objetivos primordiales, así como las tareas de recaudación de ingresos y pago de prestaciones, con sujeción a las disposiciones de las leyes que regulan estas materias.</p>
Control Interno Descentralizado y Jerárquico	El control administrativo, financiero y presupuestario de los recursos administrados por el IESS se hará de manera previa y concurrente por cada uno de los ordenadores de ingresos y egresos, y el control posterior a la realización de dichas transacciones se ejecutará a través de la unidad de Auditoría Interna.
Rendición de Cuentas	Los directivos, funcionarios, servidores y trabajadores del IESS están sujetos a las reglas de responsabilidad propias del servicio público, en lo relativo al manejo y la administración de los fondos, bienes y recursos confiados a su gestión, cualquiera sea la naturaleza jurídica de su relación de servicio.
Garantía de Buen Gobierno	El Estado garantiza el buen gobierno del Seguro General Obligatorio administrado por el IESS, a través de la Superintendencia de Bancos y Seguros.

Índice
Preliminares
Primer bimestre
Segundo bimestre
Solucionario
Referencias bibliográficas

En cuanto a la organización del IESS, la Ley de Seguridad Social dispone que son órganos de gobierno y dirección superior del IESS:

- El Consejo Directivo;
- La Dirección General; y,
- La Dirección Provincial.

Adicionalmente, establece las direcciones especializadas, que son **órganos de gestión** especializados en el aseguramiento de las contingencias y la calificación

del derecho a las prestaciones que otorga el Seguro General Obligatorio. Estas direcciones son:

- a. La Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar;
- b. La Dirección del Sistema de Pensiones;
- c. La Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo; y,
- d. La Dirección del Seguro Social Campesino.

La Ley de Seguridad Social también establece los **órganos de reclamación administrativa**, que son responsables de la aprobación o denegación de los reclamos de prestaciones planteados por los asegurados. Estos son:

- a. La Comisión Nacional de Apelaciones; y,
- b. La Comisión Provincial de Prestaciones y Controversias.

Finalmente se establecen la Dirección Actuarial, como un órgano técnico auxiliar; y, la Auditoría Interna, como el órgano de control independiente, de evaluación y asesoría, que tiene por misión el examen posterior, objetivo, profesional, sistemático y periódico de los procedimientos administrativos, presupuestarios y financieros del Instituto.

En relación con el Consejo Directivo la Ley de Seguridad Social dispone:



### Ley de Seguridad Social: Competencia

Art. 26.- El Consejo Directivo es el órgano máximo de gobierno del IESS, responsable de las políticas para la aplicación del Seguro General Obligatorio. Tiene por misión la expedición de las normativas de organización y funcionamiento de los seguros generales administrados por el IESS, el planeamiento estratégico del ahorro previsional, la regulación y supervisión de las direcciones de los seguros generales y especiales aplicados por el IESS, y la fiscalización de los actos de la administración del IESS.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

## Ley de Seguridad Social: Atribuciones

Art. 27.- El Consejo Directivo tendrá a su cargo:

- a. La aprobación de las políticas y los programas de aplicación del Seguro General Obligatorio;
- b. La regulación administrativa para la prestación del Seguro General Obligatorio;
- c. La expedición de las normas técnicas y resoluciones de cumplimiento obligatorio por las demás autoridades del IESS;
- d. La elaboración del Reglamento General de la presente Ley y sus reformas, que serán expedidos por el Presidente de la República;
- e. La aprobación de la división administrativa del Instituto por circunscripciones territoriales;
- f. La expedición de los reglamentos internos del IESS;
- g. La designación del Director General, Subdirector General, de los miembros de la Comisión Nacional de Apelaciones, del Director Actuarial, del Auditor Interno, del Director de la Administradora del Seguro General de Salud Individual y Familiar, del Director de la Administradora del Sistema de Pensiones, del Director del Seguro Social Campesino, y del Director del Seguro General de Riesgos del Trabajo. Las designaciones de período fijo que corresponden a la atribución del Consejo Directivo no se considerarán terminadas con la finalización del período del Presidente de la República; La reglamentación de los procesos de adquisición, conservación y enajenación de los bienes raíces y demás activos del IESS, con sujeción a los principios de la contratación pública, y la decisión de constituir encargos fiduciarios o fideicomisos para administrar o gestionar la titularidad de sus bienes patrimoniales;
- h. La aprobación del presupuesto general de operaciones del IESS, preparado por el Director General y sometido a informe previo del Ministro de Economía y Finanzas, hasta el 31 de diciembre de cada año;
- i. La aprobación del fondo presupuestario anual de cada seguro, y su correspondiente evaluación de resultados, cuya proforma será preparada por el Director de cada administradora;
- j. (Literal derogado);
- k. El conocimiento y aprobación de los estados financieros del IESS y de la liquidación del presupuesto consolidado del Seguro General Obligatorio previamente examinados por auditores externos independientes, que serán presentados semestralmente por el Director General, hasta el 30 de septiembre y el 30 de marzo;

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

### Ley de Seguridad Social: Atribuciones

- l. La autorización de los actos, contratos, transferencias de dominio y de toda operación económica y financiera que exceda la cuantía máxima autorizada al Director General en las Disposiciones Generales del Presupuesto del IESS;
- m. El conocimiento y aprobación del informe de situación general del IESS, que será presentado anualmente por el Director General, hasta el 31 de julio;
- n. El conocimiento y aprobación de los informes anuales de labores de los Directores de las administradoras del Seguro General de Salud Individual y Familiar, del Sistema de Pensiones, del Seguro General de Riesgos del Trabajo, y del Seguro Social Campesino, hasta el 31 de julio;
- o. El conocimiento de los balances actuariales preparados por el Director Actuarial y aprobados previamente por actuarios externos independientes, con la periodicidad que determine el Reglamento General, y la expedición oportuna de las regulaciones técnicas más convenientes para el sano equilibrio de los seguros sociales administrados por el IESS;
- p. La aplicación de las recomendaciones y la imposición de las sanciones administrativas que devinieren de los informes de los auditores;
- q. La autorización previa a la suscripción de acuerdos y convenios internacionales; y,
- r. Las demás que señalen la Constitución Política de la República y la Ley.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

### Ley de Seguridad Social: Integración

Art. 28.- El Consejo Directivo estará integrado en forma tripartita y paritaria con un representante de los asegurados, uno de los empleadores y uno de la Función Ejecutiva, quien lo presidirá. Cada uno de los miembros del Consejo Directivo tendrá un alterno que subrogará al titular en caso de ausencia temporal o definitiva.

El representante de los asegurados y su alterno serán designados conjuntamente por las Centrales Sindicales legalmente reconocidas, la Confederación Nacional de Servidores Públicos, la Unión Nacional de Educadores, la Confederación Nacional de Jubilados, y las organizaciones legalmente constituidas de los afiliados al Seguro Social Campesino.

El representante de los empleadores y su alterno serán designados conjuntamente por las Federaciones Nacionales de Cámaras: de Industrias, de Comercio, de Agricultura y Ganadería, de la Construcción, y de la Pequeña Industria.

## Ley de Seguridad Social: Integración

El representante de la Función Ejecutiva y su altermo serán designados por el Presidente de la República para un período que terminará conjuntamente con el período del Presidente de la República. Sin embargo, continuará en funciones hasta cuando el Presidente de la República entrante realice la nueva designación.

El representante de los asegurados y el representante de los empleadores, así como sus alternos, serán designados para un período de cuatro (4) años.

El procedimiento para la designación del representante de los asegurados y del representante de los empleadores, y sus respectivos alternos, será definido en el Reglamento que para el efecto expedirá el Presidente de la República.

Los miembros del Consejo Directivo ejercerán las atribuciones que señala esta Ley, desempeñarán sus funciones a tiempo completo y no podrán prestar otros servicios remunerados o desempeñar otros cargos, salvo la cátedra universitaria. Recibirán las retribuciones fijadas en el Presupuesto del Instituto, previa aprobación del Ministro de Economía y Finanzas.

Por otro lado, la Ley de Seguridad Social dispone que el Director General ejerce la representación legal, judicial y extrajudicial, y la titularidad para el ejercicio de la jurisdicción coactiva del IESS, en todo el territorio nacional, directamente o por delegación al Director Provincial competente.

Agrega la Ley que la Dirección General es el órgano responsable de la organización, dirección y supervisión de todos los asuntos relativos a la ejecución de los programas de protección previsional de la población urbana y rural, con relación de dependencia laboral o sin ella, con sujeción a los principios contenidos en esta Ley; de la administración de los fondos propios del IESS y de los recursos del Seguro General Obligatorio; de la recaudación de las contribuciones y los demás ingresos, propios y administrados; de la gestión ejecutiva del Instituto, y de la entrega de información oportuna y veraz al Consejo Directivo.

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)



Como deberes y atribuciones del Director General tenemos:



### Ley de Seguridad Social: Atribuciones y deberes

Art. 32.- El Director General es funcionario de libre nombramiento, designado por el Consejo Directivo para un período de cuatro (4) años, y podrá ser reelegido por una sola vez, con los siguientes deberes y atribuciones:

- a. Representar judicial y extrajudicialmente al Instituto;
- b. Ejercer la jurisdicción coactiva de que se halla investido el IESS para el cobro de aportes y contribuciones, fondos de reserva, intereses, multas, descuentos, responsabilidades patronales, créditos y obligaciones a favor de sus empresas, y remate de bienes embargados;
- c. Ejecutar y hacer cumplir las resoluciones del Consejo Directivo;
- d. Designar a los directores provinciales de cada una de las circunscripciones territoriales del Instituto;
- e. Supervisar la actuación de los directores de las administradoras de seguros;
- f. Autorizar los actos, contratos, transferencias de dominio, y toda operación económica y financiera del Instituto sometida a su aprobación, hasta la cuantía que fijarán las disposiciones generales del Presupuesto del IESS;
- g. Nombrar, promover, sancionar y remover al personal del Instituto, de conformidad con las leyes y reglamentos sobre la materia;
- h. Formular la proforma presupuestaria anual del Instituto y someterla a los trámites de ley previos a su aprobación por el Consejo Directivo;
- i. Mantener informada al Consejo Directivo de la marcha del Instituto y de la situación actual de cada una de las administradoras de seguros; y,
- j. Los demás que señale esta Ley y su Reglamento General.

El Director General actuará como secretario en las sesiones del Consejo Directivo, con derecho a voz, y no tendrá voto.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

### IMPORTANTE

Entre los artículos 26 y 48 la Ley de Seguridad Social regula las competencias de los órganos que conforman la estructura del IESS. Si desean conocer mayores detalles de la dicha estructura orgánica los invito a revisar estas disposiciones legales.



Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

## 6.5. Riesgos cubiertos y prestaciones

En relación con los riesgos cubiertos la Ley de Seguridad Social dispone:



### Ley de Seguridad Social: Riesgos cubiertos

Art. 3.- El Seguro General Obligatorio protegerá a las personas afiliadas, en las condiciones establecidas en la presente Ley y demás normativa aplicable, de acuerdo a las características de la actividad realizada, en casos de:

- a. Enfermedad;
- b. Maternidad;
- c. Riesgos del trabajo;
- d. Vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad; y,
- e. Cesantía.
- f. Seguro de Desempleo.

El Seguro Social Campesino ofrecerá prestaciones de salud y, que incluye maternidad, a sus afiliados, y protegerá al Jefe de familia contra las contingencias de vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad.

Para los efectos del Seguro General Obligatorio, la protección contra la contingencia de discapacidad se cumplirá a través del seguro de invalidez.

## IMPORTANTE

Entre los artículos 102 y 170 la Ley de Seguridad Social regula los siguientes regímenes de seguros que proporciona el IESS:

- Seguro General de Salud Individual y Familiar
- Régimen Especial del Seguro Social Campesino
- Régimen Especial del Seguro Voluntario
- Seguro General de Riesgos del Trabajo
- Régimen Mixto de Pensiones que comprende prestaciones por contingencias de invalidez, vejez y muerte



Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Recuerden que los trabajadores amparados por el Código del Trabajo tienen derecho a una doble jubilación en el caso de cumplir los requisitos correspondientes. Estas son: a) La jubilación patronal que estará a cargo del empleador; y, b) La Jubilación del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

La jubilación patronal se encuentra regulada en el Código del Trabajo; mientras que la jubilación del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social está normada por la Ley de Seguridad Social que estamos analizando.

Según la contingencia que la determine, la jubilación del IESS puede ser:

- a. Jubilación ordinaria de vejez;
- b. Jubilación por invalidez; y,
- c. Jubilación por edad avanzada.



Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

### Ley de Seguridad Social: Jubilación ordinaria de vejez

Art. 185.- Se acreditará derecho vitalicio a jubilación ordinaria de vejez cuando el afiliado haya cumplido sesenta (60) años de edad y un mínimo de trescientos sesenta (360) imposiciones mensuales o un mínimo de cuatrocientos ochenta (480) imposiciones mensuales sin límite de edad.

### Ley de Seguridad Social: Jubilación por invalidez

Art. 186.- Se acreditará derecho a pensión de jubilación por incapacidad total y permanente en los siguientes casos:

- a. La incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo, sobrevenida en la actividad o en período de inactividad compensada, cualquiera sea la causa que la haya originado y siempre que se acredite no menos de sesenta (60) imposiciones mensuales, de las cuales seis (6) como mínimo deberán ser inmediatamente previas a la incapacidad; y,
- b. La incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo, sobrevenida dentro de los dos (2) años siguientes al cese en la actividad o al vencimiento del período de inactividad compensada, cualquiera sea la causa que la haya originado, siempre que el asegurado hubiere acumulado ciento veinte (120) imposiciones mensuales como mínimo, y no fuere beneficiario de otra pensión jubilar, salvo la de invalidez que proviniere del régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio a causa de la misma contingencia.

Quien se invalidare en forma absoluta y permanente para todo trabajo sin acreditar derecho a jubilación por incapacidad total, tendrá derecho a una pensión asistencial por invalidez, de carácter no contributiva, en las condiciones previstas en el artículo 205 de esta Ley, siempre que no estuviere amparado por el Seguro General de Riesgos del Trabajo.

Para efectos de este Seguro, se considerará inválido al asegurado que, por enfermedad o por alteración física o mental, se hallare incapacitado para procurarse por medio de un trabajo proporcionado a su capacidad, fuerzas y formación teórica y práctica, una remuneración por lo menos equivalente a la mitad de la remuneración habitual que un trabajador sano y de condiciones análogas obtenga en la misma región.

### Ley de Seguridad Social: Jubilación por edad avanzada

Art. 188.- Se podrá acreditar derecho a jubilación por edad avanzada cuando el asegurado:

- a. Hubiere cumplido setenta (70) años de edad, siempre que registre un mínimo de ciento veinte (120) imposiciones mensuales, aún cuando se encontrare en actividad a la fecha de aprobación de su solicitud de jubilación; o,
- b. Hubiere cumplido sesenta y cinco (65) años de edad, siempre que registre un mínimo de ciento ochenta (180) imposiciones mensuales, y demuestre ante el IESS que ha permanecido cesante durante ciento veinte (120) días consecutivos, por lo menos, a la fecha de presentación de la solicitud de jubilación.

La jubilación por edad avanzada es incompatible con cualquier otra prestación por vejez o invalidez total y permanente, incluido el subsidio transitorio por incapacidad, salvo la prestación que por la misma causal de edad avanzada se le reconozca en el régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio.

Vale la pena indicar que Alfredo Sánchez (2013), en relación con la jubilación, dice: “Declarada por una empresa o una institución, permite a un trabajador al alcanzar cierta edad o por haber sufrido algún riesgo de trabajo, retirarse del trabajo y continuar recibiendo un salario como pensión, gracias a los años de laborar y de cotizar a la seguridad social”. (p. 88).

## 6.6. Financiamiento

En relación con los recursos para el financiamiento del sistema de seguridad social proporcionado por el IESS, la Ley de Seguridad Social establece:

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas



### Ley de Seguridad Social: Recursos del seguro general obligatorio

Art. 4.- Las prestaciones del Seguro General Obligatorio se financiarán con los siguientes recursos:

- a. La aportación individual obligatoria de los afiliados, para cada seguro;
- b. La aportación patronal obligatoria de los empleadores, privados y públicos, para cada seguro, cuando los afiliados sean trabajadores sujetos al Código del Trabajo;
- c. La aportación patronal obligatoria de los empleadores públicos, para cada seguro, cuando los afiliados sean servidores sujetos a la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa;
- d. La contribución financiera obligatoria del Estado, para cada seguro, en los casos que señala esta Ley;
- e. Las reservas técnicas del régimen de jubilación por solidaridad intergeneracional;
- f. Los saldos de las cuentas individuales de los afiliados al régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio;
- g. Los ingresos provenientes del pago de los dividendos de la deuda pública y privada con el IESS, por concepto de obligaciones patronales;
- h. Los ingresos provenientes del pago de dividendos de la deuda del Gobierno Nacional con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social;
- i. Las rentas de cualquier clase que produzcan las propiedades, los activos fijos, y las acciones y participaciones en empresas, administrados por el IESS;
- j. Los ingresos por enajenación de los activos de cada Seguro, administrados por el IESS;
- k. Los ingresos por servicios de salud prestados por las unidades médicas del IESS, que se entregarán al Fondo Presupuestario del Seguro General de Salud;
- l. Los recursos de cualquier clase que fueren asignados a cada seguro en virtud de leyes especiales para el cumplimiento de sus fines; y,
- m. Las herencias, legados y donaciones.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

### Ley de Seguridad Social: Recursos del seguro social campesino

Art. 5.- Los servicios de salud y las prestaciones del Seguro Social Campesino se financiarán con los siguientes recursos:

- a. El aporte solidario sobre la materia gravada que pagarán los empleadores, los afiliados al Seguro General Obligatorio, con relación de dependencia o sin ella, y los afiliados voluntarios;
- b. La contribución obligatoria de los seguros públicos y privados que forman parte del Sistema Nacional de Seguridad Social;
- c. El aporte diferenciado de las familias protegidas por el Seguro Social Campesino;
- d. La contribución financiera obligatoria del Estado sobre la materia gravada de los afiliados con relación de dependencia al Seguro General Obligatorio; y,
- e. Las demás asignaciones que entregue la Función Ejecutiva para el financiamiento de las prestaciones solidarias de este Seguro, de conformidad con el Reglamento General de esta Ley.

### Ley de Seguridad Social: Regulación de las contribuciones y las prestaciones

Art. 6.- El Reglamento General de esta Ley definirá, para cada clase de riesgos, las coberturas y exclusiones de cada una de las contingencias amparadas por el Seguro General Obligatorio, los montos de los beneficios, mínimos y máximos, y los porcentajes de aportación sobre la materia gravada, con sujeción a los siguientes criterios:

- a. Se extenderá progresivamente la protección social a la familia del afiliado y se dará preferencia a la prevención de riesgos;
- b. Se combinarán los mejores esfuerzos, habilidades y capacidades de los prestadores públicos y privados para garantizar una protección más eficiente de los asegurados;
- c. Se utilizarán las técnicas del seguro colectivo para financiar las contingencias catastróficas;
- d. Se combinará el principio de solidaridad intergeneracional con los incentivos del esfuerzo individual, para elevar la cuantía de las prestaciones;
- e. Se establecerán incentivos para el pago oportuno y suficiente de las aportaciones, y se penalizarán la mora, la evasión y la subdeclaración;
- f. Se canalizará la contribución financiera del Estado hacia los asegurados más vulnerables;

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

### Ley de Seguridad Social: Regulación de las contribuciones y las prestaciones

- g. Se optimizará el porcentaje de contribución a cada seguro, de manera que el costo total de los riesgos asegurados no grave indebidamente al afiliado y al empleador;
- h. Se procurará que la retribución a los prestadores de salud y de pensiones guarde proporción directa con la calidad y oportunidad del servicio al afiliado y premie su productividad; e,
- i. Se optimizarán los recursos humanos y administrativos del IESS para reducir los costos de gestión de las prestaciones y hacerlos competitivos con los de otros prestadores.

### Ley de Seguridad Social: Definición de materia gravada

Art. 11.- Para efectos del cálculo de las aportaciones al Seguro General Obligatorio, se entenderá que la materia gravada es todo ingreso susceptible de apreciación pecuniaria, percibido por la persona afiliada, o en caso del trabajo no remunerado del hogar, por su unidad económica familiar.

En el caso del afiliado en relación de dependencia, se entenderá por sueldo o salario mínimo de aportación el integrado por el sueldo básico mensual más los valores percibidos por concepto de compensación por el incremento del costo de vida, decimoquinto sueldo prorrateado mensualmente y decimosexto sueldo. Integrarán también el sueldo o salario total de aportación los valores que se perciban por trabajos extraordinarios, suplementarios o a destajo, comisiones, sobresueldos, gratificaciones, honorarios, participación en beneficios, derechos de usufructo, uso, habitación, o cualesquiera otras remuneraciones accesorias que tengan carácter normal en la industria o servicio. La Compensación Económica para alcanzar el salario digno no será materia gravada.

Para efecto del aporte, en ningún caso el sueldo básico mensual será inferior al sueldo básico unificado, al sueldo básico sectorial, al establecido en las leyes de defensa profesional o al sueldo básico determinado en la escala de remuneraciones de los servidores públicos, según corresponda, siempre que el afiliado ejerza esa actividad.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas



### Ley de Seguridad Social: Base presuntiva de aportación

Art. 13.- Para los afiliados sin relación de dependencia cuyo ingreso realmente percibido sea de difícil determinación, el IESS definirá anualmente, para cada una de las categorías especiales más relevantes en el mercado de trabajo, una base presuntiva de aportación (BPA) que expresará, en múltiplos o submúltiplos del sueldo o salario mínimo de aportación al Seguro General Obligatorio, la cuantía de la materia gravada.

### Ley de Seguridad Social: Exenciones

Art. 14.- No constituyen materia gravada y no se incluirán en el establecimiento de la base presuntiva de aportación (BPA):

1. Los gastos de alimentación de los trabajadores, ni en dinero ni en especie, cubiertos por el empleador;
2. El pago total o parcial, debidamente documentado, de los gastos de atención médica u odontológica, asistencial o preventiva, integral o complementaria, cubiertos por el empleador y otorgados al trabajador o a su cónyuge o a su conviviente con derecho o a sus hijos menores de dieciocho (18) años o a sus hijos de cualquier edad incapacitados para el trabajo;
3. Las primas de los seguros de vida y de accidentes personales del trabajador, no cubiertos por el Seguro General Obligatorio, pagadas por el trabajador o su empleador;
4. La provisión de ropas de trabajo y de herramientas necesarias para la tarea asignada al trabajador;
5. El beneficio que representen los servicios de orden social con carácter habitual en la industria o servicio y que, a criterio del IESS, no constituyan privilegio;
6. La participación del trabajador en las utilidades de la empresa; y,
7. La Compensación económica para el salario digno.

La suma de las exenciones comprendidas en los numerales 1 al 5 de este artículo no podrá superar en ningún caso una cuantía equivalente al veinte por ciento (20%) de la retribución monetaria del trabajador por conceptos que constituyan materia gravada.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

## Ley de Seguridad Social: Cálculo de aportaciones

Art. 15.- Las aportaciones obligatorias, individual y patronal del trabajador en relación de dependencia, se calcularán sobre la materia gravada, con sujeción a los resultados de los estudios actuariales independientes contratados por el IESS.

La aportación individual obligatoria del trabajador autónomo, el profesional en libre ejercicio, el patrono o socio de un negocio, el dueño de una empresa unipersonal, el menor trabajador independiente, la persona que realiza trabajo no remunerado del hogar, y los demás asegurados obligados al régimen del Seguro Social Obligatorio en virtud de leyes y decretos especiales, se calculará sobre la Base Presuntiva de Aportación (BPA), definida en el artículo 13 de esta Ley, en los porcentajes señalados en esta Ley y su ulterior variación periódica, con sujeción a los resultados de los estudios actuariales independientes, contratados por el IESS, que tomarán en cuenta la situación socioeconómica de la persona afiliada, la naturaleza de las contingencias y los índices de siniestralidad de cada riesgo protegido.

La aportación individual del beneficiario de montepío por viudez para financiar la atención de enfermedad y maternidad se calculará sobre la pensión promedio de este grupo de beneficiarios, en los porcentajes que determinará el Reglamento General de esta Ley y su ulterior variación periódica, con sujeción a los resultados de los estudios actuariales independientes, contratados por el IESS, que tomarán en cuenta la siniestralidad de los riesgos protegidos, la composición de las prestaciones ofrecidas, y la estructura de edades de los beneficiarios.

La aportación diferenciada de la familia campesina, protegida por el régimen especial del Seguro Social Campesino, se calculará entre el dos por ciento (2%) y el tres por ciento (3%) de la fracción del salario mínimo de aportación de los afiliados en relación de dependencia, en la forma que definirá el Reglamento General de esta Ley, para lo cual se tomará en cuenta el perfil económico y las carencias de la comunidad, la estructura de edades de la población protegida, y la capacidad de aportación de los miembros económicamente activos de la familia campesina.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

## Ley de Seguridad Social: Separación de fondos

Art. 49.- Los fondos de las aportaciones acumulados por los asegurados para las distintas prestaciones del seguro social obligatorio y voluntario se mantendrán en forma separada y no se utilizarán en prestaciones diferentes de aquellas para las que fueron creados.

Los fondos y reservas de los seguros de invalidez, vejez y muerte, riesgos del trabajo y cesantía, así como los del Seguro Social Campesino, se administrarán y mantendrán separadamente del patrimonio del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y no podrán ser dispuestos ni inmovilizados para otros fines que no sean los expresamente determinados en esta Ley.

Las prestaciones de enfermedad y maternidad se financiarán anualmente con las aportaciones de los asegurados. Los ingresos operacionales de las unidades médicas del Instituto por venta de servicios a particulares, regulados por el Consejo Directivo, se acreditarán en las cuentas de cada una de ellas.

Conforme señalamos, los literales g) y h) del artículo 6 de la Ley de Seguridad Social señalan la necesidad de optimizar el porcentaje de contribución a cada seguro; y, procurar que la retribución a los prestadores de salud y de pensiones guarde proporción directa con la calidad y oportunidad del servicio al afiliado. Sobre el mismo tema, los literales a) y b) del artículo 27 de la referida ley determina que son atribuciones del Consejo Directivo del IESS la aprobación de las políticas y los programas de aplicación del Seguro General Obligatorio, así como la regulación administrativa para la prestación del Seguro General Obligatorio.

Por lo indicado, es al Consejo Directivo del IESS a quien le corresponde fijar las diferentes tasas de aportación que tienen que hacer los beneficiarios de los seguros y prestaciones que proporciona la entidad. A la fecha se encuentra en vigencia la Resolución del Consejo Directivo del IESS CD-501 publicada en el Registro Oficial 703 de 02 de marzo de 2016, con las correspondientes reformas introducidas en la Resolución CD-515 publicada en Registro Oficial 794 de 11 de Julio de 2016.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

En la Tabla 8 se resumen las tasas de aportación referidas.

**Tabla 8.**

*Tasas Porcentuales de Aportación al IESS*

Asegurados	Personal	Patronal	Total
Trabajadores del sector privado bajo relación de dependencia.	9,45	11,15	20,60
Empleados bancarios, de los gobiernos autónomos descentralizados, entidades públicas descentralizadas, registradores de la propiedad y registradores mercantiles.	11,45	11,15	22,60
Servidores públicos definidos en la LOSEP, incluido el magisterio y la Función Judicial, o de otras dependencias que prestan servicios públicos, mediante remuneración variable, en forma de aranceles o similares.	11,45	9,15	20,60
Funcionarios del servicio exterior residentes en el extranjero.	9,45	9,15	18,60
Trabajadores temporales de la industria azucarera.	18,90	22,30	41,20
Trabajadores autónomos sin relación de dependencia, afiliados voluntarios residentes en el Ecuador, pasantes, becarios, internos rotativos, afiliados voluntarios ecuatorianos residentes en el exterior, miembros del clero secular y personas jubiladas que se afilien al IESS.	17,60	0,00	17,60

**IMPORTANTE**

Por medio del enlace <https://www.iess.gob.ec/>, accedan al sitio web del Instituto Ecuador de Seguridad Social. Aquí pueden obtener información relacionada con su estructura administrativa, prestaciones que proporciona y los trámites administrativos correspondientes.



Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas



## Autoevaluación 6

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

1. El cuerpo normativo que regula el derecho a la seguridad social se denomina:
  - a. Código Orgánico del Trabajo y Seguridad Social.
  - b. Código Civil.
  - c. Ley de Seguridad Social.
  - d. Ley Orgánica del Servicio Público.
  
2. El máximo órgano de gobierno del IESS es:
  - a. El Consejo Gubernativo.
  - b. La Comisión Nacional de Apelaciones.
  - c. El Consejo Directivo.
  - d. La Dirección General.
  
3. La entrega de las prestaciones del Seguro General Obligatorio en proporción directa al esfuerzo de los contribuyentes y a la necesidad de amparo de los beneficiarios, en función del bien común, corresponde al principio de:
  - a. Equidad.
  - b. Solidaridad.
  - c. Universalidad.
  - d. Eficiencia.
  
4. El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social:
  - a. Pertenece a la Función Ejecutiva.
  - b. Pertenece a la Función de Transparencia y Control Social.
  - c. Es una entidad autónoma privada.
  - d. Es una entidad autónoma pública.

5. Cuando el afiliado haya cumplido sesenta (60) años de edad y un mínimo de trescientos sesenta (360) imposiciones mensuales o un mínimo de cuatrocientos ochenta (480) imposiciones mensuales sin límite de edad, tendrá derecho a la jubilación:
- a. Por invalidez.
  - b. Ordinaria de vejez.
  - c. Por edad avanzada.
  - d. Patronal.



[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

## SEGUNDO BIMESTRE

### UNIDAD 7. GENERALIDADES DE LA LEGISLACIÓN TURÍSTICA

#### 7.1. Ley y reglamentos que regulan el turismo

En la Unidad 1 ya señalamos que la Ley de Turismo tiene por objeto determinar el marco legal que regirá para la promoción, el desarrollo y la regulación del sector turístico; las potestades del Estado y las obligaciones y derechos de los prestadores y de los usuarios. Si bien esta Ley es la norma jurídica jerárquicamente superior en materia de turismo en el Ecuador, existen otros reglamentos expedidos por las autoridades competentes, de los cuales vale la pena hacer una breve referencia:



#### Reglamento General a la Ley de Turismo

Fue publicado en el Registro Oficial N° 244 de 05 de enero de 2004, a través del Decreto Ejecutivo 1186, expedido por el expresidente de la República, Lucio Gutiérrez Borbúa.

Dicho reglamento tiene por objeto establecer los instrumentos y procedimientos de aplicación de la Ley de Turismo; el establecimiento de los procedimientos generales de coordinación institucional; y, la actualización general de las normas jurídicas secundarias del sector turístico expedida con anterioridad a la expedición de dicha ley.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas



### Reglamento General de Actividades Turísticas

Fue expedido por el expresidente Gustavo Noboa Bejarano, a través del Decreto Ejecutivo N° 3400. Se encuentra en vigencia desde su publicación en el Registro Oficial N° 726 de 17 de diciembre de 2002.

Dicho reglamento fue expedido con el objetivo de concordar y sistematizar en un solo cuerpo normativo varios decretos ejecutivos y acuerdos ministeriales relacionados con la actividad turística.

El reglamento regula las actividades turísticas consideradas como tales; beneficios para estas actividades; bolsa internacional de turismo; obligación del Registro y obtención de la Licencia Anual de Funcionamiento; ecoturismo y sostenibilidad; turismo social; promoción turística; capacitación, formación y profesionalización turística; patrimonio y régimen financiero; control, obligaciones y sanciones; políticas de Estado; y, disposiciones generales.



### Reglamento Especial de Turismo en Áreas Naturales Protegidas

Se encuentra en vigencia desde su publicación en el Registro Oficial N° 672 de 19 de enero 2016. Dicho cuerpo normativo fue expedido por el expresidente Rafael Correa Delgado, mediante Decreto Ejecutivo N° 827.

El mencionado reglamento establece el régimen jurídico aplicable a:

1. El ejercicio de las actividades turísticas dentro del Patrimonio de Áreas Naturales del Estado (PANE), y sus modalidades de operación derivadas de dichas actividades; y,
2. El otorgamiento de Permisos Ambientales de Actividades Turísticas, dentro del Patrimonio de Áreas Naturales del Estado (PANE).

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas





### Reglamento de Alojamiento Turístico

Se encuentra en vigencia desde su publicación en el suplemento del Registro Oficial N° 465 del 24 de marzo de 2015. Para dicho propósito, la exministra de Turismo, Sandra Naranjo Bautista, expidió el Acuerdo Ministerial N° 2015-0024-A

El objeto de este reglamento es regular la actividad turística de alojamiento y será aplicado a nivel nacional.

Es importante destacar que el reglamento define al alojamiento como una actividad turística que puede ser desarrollada por personas naturales o jurídicas, que consiste en la prestación remunerada del servicio de hospedaje no permanente, a huéspedes nacionales o extranjeros, para lo cual se considerarán los requisitos correspondientes a su clasificación y categoría, determinados en este reglamento.



### Reglamento Turístico de Alimentos y Bebidas

Fue publicado en la edición especial del Registro Oficial N° 575 de 05 de octubre de 2018, mediante Acuerdo Ministerial N° 2018-053 de Enrique Ponce de León Román, exministro de Turismo.

El objeto de dicho reglamento es regular, clasificar, categorizar, controlar y establecer los requisitos para el ejercicio de la actividad turística de alimentos y bebidas a nivel nacional.

Las disposiciones de este reglamento son de aplicación y observancia obligatoria para quienes se dediquen al ejercicio de la actividad turística de alimentos y bebidas a nivel nacional, con excepción de la provincia de Galápagos, que se encuentra regulado por su propia normativa.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

## 7.2. Definición de turismo

¿Qué es el Turismo? Lo que nuestro ordenamiento jurídico entiende por “turismo” es muy importante para identificar las categorías de la actividad turística y su ámbito de aplicación. Conforme lo señalamos, la definición de “turismo” está dispuesta en la Ley de Turismo.



### Ley de Turismo: Definición de Turismo

Art. 2.- Turismo es el ejercicio de todas las actividades asociadas con el desplazamiento de personas hacia lugares distintos al de su residencia habitual; sin ánimo de radicarse permanentemente en ellos.

## 7.3. Principios de la actividad turística

En el ámbito del Derecho y las normas jurídicas es muy usual hablar de los “principios”. Ya señalamos en la Unidad 1, que los “principios generales del Derecho” son una importante fuente formal de tal disciplina. Reiteremos en este importante tema:

Los principios generales del Derecho “son aquellos juicios de valor, anteriores a la formulación de la norma positiva, que se refieren a la conducta de los hombres en su interferencia intersubjetiva, que fundamentan la creación normativa legislativa o consuetudinaria. Como consecuencia de ello, sostenemos que tiene un doble papel, pues son el fundamento del Derecho positivo y, además, fuente en sentido técnico, pues subsidiariamente en ellos deberá apoyarse el juez para resolver el caso ante la falta de norma expresa”. (Díaz, 1971, pp. 79 – 80).

Por su lado Mónica Ortiz y Virginia Pérez (2002) señalan que los principios generales del Derecho tienen una doble función: informan al ordenamiento jurídico, de manera que son considerados tanto en la elaboración como en la

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

aplicación de las normas, y, por otro lado, también son utilizados para hallar las soluciones concretas a casos determinados en defecto de la ley o la costumbre”. (p. 236).

Herman Jaramillo (2014) señala: “Toda ciencia parte de ciertos principios que no son otra cosa que presupuestos básicos, ideológicos, irrenunciables y contingentes, sin los cuales no es posible construir el sistema de relaciones en que cada ciencia se fundamenta para hacer valer sus postulados.” Agrega el citado autor: “Los principios jurídicos constituyen los cimientos sólidos, dominantes e inamovibles sobre los cuales descansa el edificio del ordenamiento jurídico para la valoración de la justicia” (p. 108). Jaramillo resume: “Toda ciencia parte de ciertos principios, que no son otra cosa que los cimientos sobre los cuales el entero edificio del derecho objetivo y que orientan su aplicación en el sistema de administración de justicia”. (p. 287).

Una vez que se ha recordado lo que debemos entender por “principios” en materia jurídica, es importante reiterar lo que la Ley de Turismo señala como “principios de la actividad turística”.



### Ley de Turismo: Principios de la actividad turística

Art. 3.- Son principios de la actividad turística, los siguientes:

- a. La iniciativa privada como pilar fundamental del sector; con su contribución mediante la inversión directa, la generación de empleo y promoción nacional e internacional;
- b. La participación de los gobiernos provincial y cantonal para impulsar y apoyar el desarrollo turístico, dentro del marco de la descentralización;
- c. El fomento de la infraestructura nacional y el mejoramiento de los servicios públicos básicos para garantizar la adecuada satisfacción de los turistas;
- d. La conservación permanente de los recursos naturales y culturales del país; y,

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

### Ley de Turismo: Principios de la actividad turística

- e. La iniciativa y participación comunitaria indígena, campesina, montubia o afro ecuatoriana, con su cultura y tradiciones preservando su identidad, protegiendo su ecosistema y participando en la prestación de servicios turísticos, en los términos previstos en esta Ley y sus reglamentos.

Al respecto el artículo 3 del Reglamento General a la Ley de Turismo dispone que dichos principios son de obligatorio cumplimiento para todas las instituciones del Estado, del régimen dependiente y del régimen seccional autónomo; y, son referenciales para las personas naturales y jurídicas del sector privado, a través del ejercicio de las potestades, deberes y derechos que a cada uno le corresponda y que tengan relación con el desarrollo del sector turístico.

#### 7.4. Política estatal con relación al sector del turismo

La política estatal respecto de un determinado sector consiste en el conjunto de objetivos, acciones y decisiones que las entidades y órganos del sector público competentes deben adoptar para promover el desarrollo de determinado ámbito de la administración pública. La Ley de Turismo determina los objetivos que debe cumplir la política estatal respecto del sector turístico.



### Ley de Turismo: Objetivos de la política estatal para el sector

Art. 4.- La política estatal con relación al sector del turismo, debe cumplir los siguientes objetivos:

- Reconocer que la actividad turística corresponde a la iniciativa privada y comunitaria o de autogestión, y al Estado en cuanto debe potencializar las actividades mediante el fomento y promoción de un producto turístico competitivo;
- Garantizar el uso racional de los recursos naturales, históricos, culturales y arqueológicos de la Nación;

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

### Ley de Turismo: Objetivos de la política estatal para el sector

- c. Proteger al turista y fomentar la conciencia turística;
- d. Propiciar la coordinación de los diferentes estamentos del Gobierno Nacional, y de los gobiernos locales para la consecución de los objetivos turísticos;
- e. Promover la capacitación técnica y profesional de quienes ejercen legalmente la actividad turística;
- f. Promover internacionalmente al país y sus atractivos en conjunto con otros organismos del sector público y con el sector privado; y,
- g. Fomentar e incentivar el turismo interno.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

## 7.5. Ámbito de la regulación turística

La Ley de Turismo, el Reglamento General a la Ley de Turismo y todos los actos normativos expedidos por el órgano rector del Turismo en el Ecuador son de cumplimiento obligatorio para todas las entidades y órganos del sector público; y, son referenciales para las personas naturales y jurídicas del sector privado, a través del ejercicio de las potestades, deberes y derechos que a cada uno le corresponda y que tengan relación con el desarrollo del sector turístico.

El artículo 3 del Reglamento General a la Ley de Turismo señala que, de conformidad con la legislación expedida para este sector, las actividades turísticas que les corresponde a las instituciones del Estado y a las personas naturales o jurídicas privadas, serán ejercidas bajo el principio de sostenibilidad o sustentabilidad de la actividad turística.

## 7.6. Descentralización de competencias en materia turística

¿Qué debemos entender por descentralización? Para tener una definición clara, precisa y ajustada al ordenamiento jurídico es necesario recurrir a las normas jurídicas que regulan el proceso de descentralización.



### **Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomías y Descentralización: Definición de Descentralización**

Art. 105.- Descentralización.- La descentralización de la gestión del Estado consiste en la transferencia obligatoria, progresiva y definitiva de competencias con los respectivos talentos humanos y recursos financieros, materiales y tecnológicos, desde el gobierno central hacia los gobiernos autónomos descentralizados.

### **Código Orgánico Administrativo: Definición de Descentralización**

Art. 105.- Descentralización. La descentralización de la gestión del Estado consiste en la transferencia obligatoria, progresiva y definitiva de competencias, con los respectivos talentos humanos y recursos financieros, materiales y tecnológicos, desde la administración pública central hacia los Gobiernos Autónomos Descentralizados, a través del procedimiento previsto en la ley.

Como se puede evidenciar, en la descentralización la “transferencia” de las competencias y recursos tiene un carácter definitivo, y, se produce entre dos personas jurídicas diferentes, aunque ambas son entidades del sector público. En el sector Turismo la descentralización es la transferencia definitiva de competencias y recursos desde el Ministerio de Turismo a los denominados gobiernos autónomos descentralizados.

La Ley de Turismo y su Reglamento General regulan la descentralización de la “licencia anual de funcionamiento”, que es uno de los requisitos obligatorios para el ejercicio de actividades turísticas, que permite acreditar idoneidad del servicio que ofrecen y el cumplimiento de las normas técnicas y de calidad vigentes.

Índice

Preliminares

Primer  
bimestre

Segundo  
bimestre

Solucionario

Referencias  
bibliográficas



### Ley de Turismo: Licencia Única Anual de Funcionamiento

Art. 10.- El Ministerio de Turismo o los municipios y consejos provinciales a los cuales esta Cartera de Estado, les transfiera esta facultad, concederán a los establecimientos turísticos, Licencia única Anual de Funcionamiento; lo que les permitirá:

- a. Acceder a los beneficios tributarios que contempla esta Ley;
- b. Dar publicidad a su categoría;
- c. Que la información o publicidad oficial se refiera a esa categoría cuando haga mención de ese empresario instalación o establecimiento;
- d. Que las anotaciones del Libro de Reclamaciones, autenticadas por un Notario puedan ser usadas por el empresario, como prueba a su favor; a falta de otra; y,
- e. No tener, que sujetarse a la obtención de otro tipo de Licencias de Funcionamiento, salvo en el caso de las Licencias Ambientales, que por disposición de la ley de la materia deban ser solicitadas y emitidas.

#### IMPORTANTE

Para complementar el tema de la descentralización de competencias en materia turística, le recomendamos revisar en el Reglamento General a la Ley de Turismo, el CAPÍTULO III: DE LA DESCENTRALIZACIÓN DE ATRIBUCIONES EN MATERIA TURÍSTICA (Artículos 24 -28).



Índice

Preliminares

Primer  
bimestre

Segundo  
bimestre

Solucionario

Referencias  
bibliográficas



## Autoevaluación 7

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

### SEÑALE CON UNA “X” UNA SOLA RESPUESTA CORRECTA:

1. La Ley de Turismo, entre otros aspectos, regula los derechos y obligaciones de los:
  - a. Prestadores de servicios turísticos, exclusivamente.
  - b. Prestadores de servicios turísticos y de los usuarios de servicios turísticos en general.
  - c. Usuarios de los servicios turísticos, exclusivamente.
  - d. Prestadores de servicios turísticos y de los turistas nacionales.
  
2. Turismo es el ejercicio de todas las actividades asociadas con el desplazamiento de personas hacia lugares distintos al de su residencia habitual:
  - a. Con ánimo de radicarse permanentemente en ellos.
  - b. Sin ánimo de radicarse permanentemente en ellos.
  - c. Con el objeto de implementar empresas turísticas con carácter permanente.
  - d. Con el objeto de realizar actividades económicas usuales que no excedan de un año.
  
3. La Ley de Turismo tiene entre sus principios fomentar la iniciativa:
  - a. Privada como pilar fundamental del sector turístico.
  - b. Pública, mediante inversión directa, generación de empleo y promoción nacional e internacional.
  - c. Del Ministerio de Turismo en la inversión de actividades económicas vinculadas al turismo.
  - d. De los ministerios de Turismo y Ambiente en la inversión de actividades económicas vinculadas al turismo ecológico.



4. Cuando el Ministerio de Turismo transfiere a un municipio la competencia para otorgar la Licencia de Funcionamiento estamos frente a un proceso de:
- a. Delegación.
  - b. Modernización.
  - c. Descentralización.
  - d. Desconcentración.
5. El cuerpo normativo que tiene por objeto regular a nivel nacional la actividad turística de alojamiento se denomina:
- a. Reglamento Turístico de Alimentos y Bebidas.
  - b. Ley de Turismo.
  - c. Reglamento General a la Ley de Turismo.
  - d. Reglamento de Alojamiento Turístico.

Índice

Preliminares

Primer  
bimestre

Segundo  
bimestre

Solucionario

Referencias  
bibliográficas



## UNIDAD 8. REGULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES TURÍSTICAS

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

### 8.1. Las actividades turísticas en la legislación ecuatoriana

Recuerda lo que afirmamos en la Unidad 1: No todas las normas jurídicas tienen la misma jerarquía, por eso hablamos de un ordenamiento jurídico estructurado en forma de una pirámide. Nuestra Constitución establece que bajo ella se encuentran los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos.

Es recomendable, cuando se estudia un tema jurídico o legal, revisar primero las normas de mayor jerarquía y luego las inferiores. No existiendo normas expresas sobre turismo en la Constitución, veamos qué dice la Ley de Turismo sobre las actividades turísticas; pero antes, recuerda lo que la Ley de Turismo define como Turismo:

#### IMPORTANTE

Turismo es el ejercicio de todas las actividades asociadas con el desplazamiento de personas hacia lugares distintos al de su residencia habitual; sin ánimo de radicarse permanentemente en ellos.



En relación con las actividades turísticas, la referida ley establece:



### Ley de Turismo: Actividades turísticas

Art. 5.- Se consideran actividades turísticas las desarrolladas por personas naturales o jurídicas que se dediquen a la prestación remunerada de modo habitual a una o más de las siguientes actividades:

- a. Alojamiento;
- b. Servicio de alimentos y bebidas;
- c. Transportación, cuando se dedica principalmente al turismo; inclusive el transporte aéreo, marítimo, fluvial, terrestre y el alquiler de vehículos para este propósito;
- d. Operación, cuando las agencias de viajes provean su propio transporte, esa actividad se considerará parte del agenciamiento;
- e. La de intermediación, agencia de servicios turísticos y organizadoras de eventos congresos y convenciones; y,
- f. Casinos, salas de juego (bingo-mecánicos) hipódromos y parques de atracciones estables.

La Ley de Turismo, en los artículos 6 y siguientes, dispone que los actos y contratos que se celebren para las actividades señaladas estarán sujetas a las disposiciones de este cuerpo legal y en los reglamentos y normas técnicas y de calidad respectivas.

También señala que para el ejercicio de actividades turísticas se requiere obtener el registro de turismo y la licencia anual de funcionamiento, que acredite idoneidad del servicio que ofrece y se sujeten a las normas técnicas y de calidad vigentes. Sobre este último tema volveremos más adelante. Otro aspecto importante es:

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas



Índice

Preliminares

Primer  
bimestre

Segundo  
bimestre

Solucionario

Referencias  
bibliográficas

### Ley de Turismo: Categorías

Art. 19.- El Ministerio de Turismo establecerá privativamente las categorías oficiales para cada actividad vinculada al turismo. Estas categorías deberán sujetarse a las normas de uso internacional. Para este efecto expedirá las normas técnicas y de calidad generales para cada actividad vinculada con el turismo y las específicas de cada categoría.

Cabe indicar que el Reglamento General a la Ley de Turismo, a partir del artículo 41, amplía la regulación sobre las actividades turísticas que hemos señalado. También se encuentra en vigencia el Reglamento General de Actividades Turísticas, como parte del conjunto de normas jurídicas que regulan este tema.

## 8.2. Definición de las actividades de turismo

El artículo 43 del Reglamento General a la Ley de Turismo dispone que, para efectos de la aplicación de las disposiciones de la Ley de Turismo, las definiciones de las actividades turísticas serán las que constan en la Tabla 9.

**Tabla 9.**

*Definición de las Actividades Turísticas*

Actividad	Definición
Alojamiento	Se entiende por alojamiento turístico, el conjunto de bienes destinados por la persona natural o jurídica a prestar el servicio de hospedaje no permanente, con o sin alimentación y servicios básicos y/o complementarios, mediante contrato de hospedaje.
Servicio de alimentos y bebidas	Se entiende por servicio de alimentos y bebidas a las actividades de prestación de servicios gastronómicos, bares y similares, de propietarios cuya actividad económica esté relacionada con la producción, servicio y venta de alimentos y/o bebidas para consumo. Además, podrán prestar otros servicios complementarios como diversión, animación y entretenimiento.

Actividad	Definición
Transportación	Comprende la movilización de pasajeros por cualquier vía (terrestre, aérea o acuática) que se realice directamente con turistas en apoyo a otras actividades como el alojamiento, la gastronomía, la operación y la intermediación.
Operación	<p>La operación turística comprende las diversas formas de organización de viajes y visitas, mediante modalidades como: Turismo cultural y/o patrimonial, etnoturismo, turismo de aventura y deportivo, ecoturismo, turismo rural, turismo educativo - científico y otros tipos de operación o modalidad que sean aceptados por el Ministerio de Turismo.</p> <p>Se realizará a través de agencias operadoras que se definen como las empresas comerciales, constituidas por personas naturales o jurídicas, debidamente autorizadas, que se dediquen profesionalmente a la organización de actividades turísticas y a la prestación de servicios, directamente o en asocio con otros proveedores de servicios, incluidos los de transporte; cuando las agencias de viajes operadoras provean su propio transporte, esa actividad se considerará parte del agenciamiento;</p>
Intermediación	<p>La actividad de intermediación es la ejercida por agencias de servicios turísticos, las sociedades comerciales, constituidas por personas naturales o jurídicas y que, debidamente autorizadas, se dediquen profesionalmente al ejercicio de actividades referidas a la prestación de servicios, directamente o como intermediarios entre los viajeros y proveedores de los servicios.</p> <p>Por razón de las funciones que deben cumplir y, sin perjuicio de la libertad de empresa, las agencias de servicios turísticos pueden ser de tres clases: Agencias de viajes internacionales, agencias de viajes mayoristas y agencias duales.</p> <p>Son organizadoras de eventos, congresos y convenciones, las personas naturales o jurídicas legalmente constituidas que se dediquen a la organización de certámenes como congresos, convenciones, ferias, seminarios y reuniones similares, en sus etapas de gerenciamiento, planeación, promoción y realización, así como a la asesoría y/o producción de estos certámenes en forma total o parcial.</p>

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Actividad	Definición
Casinos, salas de juego (bingo - mecánicos), hipódromos y parques de atracciones estables	Serán consideradas salas de juego (bingo-mecánicos) los establecimientos abiertos al público, en los cuales, previa autorización expresa del organismo oficial de turismo, se organice de manera permanente y con fines de lucro el denominado juego mutual de bingo, mediante el cual los jugadores adquieren una o varias tablas y optan al azar por un premio en dinero en efectivo a base de las condiciones, montos y porcentajes determinados de manera previa a cada una de las jugadas, en función del número de participantes en la misma. En estas salas de juego no podrá instalarse ni practicarse ningún otro juego en los que intervenga el azar, tales como máquinas tragamonedas, mesas de juego, ruletas y otros juegos exclusivos para casinos.

A los efectos de la Ley de Turismo y este reglamento se consideran casinos y por tanto sujetos al presente reglamento, los establecimientos autorizados por el organismo oficial de turismo, que se dediquen de manera exclusiva a la práctica, con fines de lucro, de juegos de envite o azar, de mesa y banca en los que se utilicen naipes, dados, ruletas, máquinas de juego o tragamonedas, mecánicas, electromecánicas o electrónicas, cualquiera sea su denominación, en los que se admitan las apuestas del público o que permita al jugador un tiempo de uso a cambio del pago del precio de la jugada, siempre que el resultado no dependa exclusivamente de destreza del jugador, sino exclusivamente del azar. Serán consideradas como salas de bingo, los establecimientos abiertos al público, en los cuales previa autorización expresa del organismo oficial de turismo, se organice de manera permanente y con fines de lucro el denominado juego mutual de bingo, mediante el cual los jugadores adquieren una o varias tablas y optan al azar por un premio en dinero en efectivo a base de las condiciones montos y porcentajes determinados de manera previa a cada una de las jugadas, en función del número de participantes en la misma. Los hipódromos son establecimientos turísticos que prestan servicios de juegos de azar, mediante la realización de carreras de caballos, de manera habitual y mediante apuesta, con o sin servicios de carácter complementario. Estos juegos se someterán a las normas internacionales generalmente aceptadas.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

### IMPORTANTE

El Reglamento General de Actividades Turísticas fue publicado en el Registro Oficial N° 244 de 5 de enero de 2004. Dicho cuerpo normativo regula, en forma específica, las categorías, clasificación en grupos y subgrupos, nomenclatura y otros aspectos de las actividades turísticas. Revise en el reglamento aquellas actividades turísticas que más le interesan para que tenga un mejor conocimiento de cómo se regulan. El Reglamento se agregará al entorno virtual como un recurso de aprendizaje.



Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

## Personas que pueden ejercer actividades turísticas

Las disposiciones pertinentes están reguladas en el Reglamento General a la Ley de Turismo. Veamos qué dice la norma:



### Reglamento General a la Ley de Turismo: ¿Quién puede ejercer actividades turísticas?

Art. 45.- El ejercicio de actividades turísticas podrá ser realizada por cualquier persona natural o jurídica, sean comercial o comunitaria que, cumplidos los requisitos establecidos en la ley y demás normas aplicables y que no se encuentren en las prohibiciones expresas señaladas en la ley y este reglamento, se dediquen a la prestación remunerada de modo habitual de las actividades turísticas establecidas en el Art. 5 de la Ley de Turismo.

Anteriormente señalamos que la Ley de Turismo establece que para el ejercicio de actividades turísticas se requiere obtener el registro de turismo y la licencia anual de funcionamiento, que acredite idoneidad del servicio que ofrece y se sujeten a las normas técnicas y de calidad vigentes. A continuación, estudiaremos de qué se tratan estos requisitos.

### 8.3. Registro Único de Turismo

Dice la Ley de Turismo al respecto:



#### Ley de Turismo: Registro de Turismo

Art. 9.- El Registro de Turismo consiste en la inscripción del prestador de servicios turísticos, sea persona natural o jurídica, previo al inicio de actividades y por una sola vez en el Ministerio de Turismo, cumpliendo con los requisitos que establece el Reglamento de esta Ley. En el registro se establecerá la clasificación y categoría que le corresponda.

#### IMPORTANTE

El Registro de Turismo de lo obtiene, en forma obligatoria y por una sola vez, en el Ministerio de Turismo.



En los artículos 47 y siguientes el Reglamento General a la Ley de Turismo amplía la regulación pertinente. Al respecto, manifiesta que de no cumplirse con este requisito se impondrá una multa de cien dólares (US \$ 100,00) al infractor, y, se procederá a la clausura del establecimiento hasta que se lo obtenga. La reincidencia producirá la clausura definitiva, el pago del doble de la multa y la inscripción del empresario en la lista de incumplidos, por lo que quedará impedido de que se le otorgue el Registro de Turismo.

También el Reglamento dispone que el valor por concepto de registro se hará por una sola vez y, de acuerdo con el detalle que conste en el correspondiente acuerdo ministerial. Los valores podrán ser ajustados anualmente. Dicho valor será pagado por una sola vez, siempre que se mantenga la actividad. En caso de cambio de actividad, se pagará el valor que corresponda a la nueva.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas



Agrega que el Ministerio de Turismo no concederá el registro a establecimientos o sujetos pasivos, cuya denominación o razón social guarde identidad o similitud con otro registro.

## 8.4. Licencia Anual de Funcionamiento

Sobre este requisito obligatorio para que los empresarios puedan ejercer actividades turísticas, la Ley de Turismo dispone:



### Ley de Turismo: Licencia Única Anual de Funcionamiento

Art. 10.- El Ministerio de Turismo o los municipios y consejos provinciales a los cuales esta Cartera de Estado, les transfiera esta facultad, concederán a los establecimientos turísticos, Licencia única Anual de Funcionamiento; lo que les permitirá:

- a. Acceder a los beneficios tributarios que contempla esta Ley;
- b. Dar publicidad a su categoría;
- c. Que la información o publicidad oficial se refiera a esa categoría cuando haga mención de ese empresario instalación o establecimiento;
- d. Que las anotaciones del Libro de Reclamaciones, autenticadas por un Notario puedan ser usadas por el empresario, como prueba a su favor; a falta de otra; y,
- e. No tener, que sujetarse a la obtención de otro tipo de Licencias de Funcionamiento, salvo en el caso de las Licencias Ambientales, que por disposición de la ley de la materia deban ser solicitadas y emitidas.

#### IMPORTANTE

La Licencia Única Anual de Funcionamiento es obligatoria para los empresarios del Turismo. Deben obtenerla, cada año, en el Ministerio de Turismo o en el gobierno autónomo descentralizado que haya asumido dicha competencia (generalmente en los municipios).



Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

¿Está claro que entidad otorga tanto el Registro de Turismo como la Licencia Única Anual de Funcionamiento? Si no es así, le recomendamos que vuelva a revisar las normas anteriormente indicadas.

El Reglamento General a la Ley de Turismo amplía las regulaciones sobre la Licencia Única Anual de Turismo.

### IMPORTANTE

Revise en el Reglamento General a la Ley de Turismo las normas relativas a la Licencia Única Anual de Funcionamiento. Las mismas están determinadas desde el artículo 55 al 63.



Índice

Preliminares

Primer  
bimestre

Segundo  
bimestre

Solucionario

Referencias  
bibliográficas



## Autoevaluación 8

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

### SEÑALE CON UNA “X” UNA SOLA RESPUESTA CORRECTA:

1. La inscripción del prestador de servicios turísticos, sea persona natural o jurídica, previo al inicio de actividades, se denomina:
  - a. Licencia Anual de Funcionamiento.
  - b. Registro de Turismo.
  - c. Registro Único de Contribuyentes.
  - d. Registro Único de Proveedores.
  
2. ¿Cuál de las siguientes actividades está excluida del ámbito del turismo?:
  - a. Alojamiento.
  - b. Loterías.
  - c. Servicio de alimentos y bebidas.
  - d. Hipódromos.
  
3. La actividad turística que puede ser desarrollada por personas naturales o jurídicas, que consiste en la prestación remunerada del servicio de hospedaje no permanente, a huéspedes nacionales o extranjeros, se denomina legalmente:
  - a. Hotelería.
  - b. Alojamiento.
  - c. Refugio.
  - d. Abrigo.

4. Establecer, privativamente, las categorías oficiales para cada actividad vinculada al turismo es competencia del:
- a. Ministerio de Turismo.
  - b. Municipio respectivo.
  - c. Consejo provincial respectivo.
  - d. Ministerio del Ambiente.
5. El Registro de Turismo se lo obtiene en el:
- a. Ministerio del Ambiente.
  - b. Respectivo municipio.
  - c. Respectivo consejo provincial.
  - d. Ministerio de Turismo.



[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

## UNIDAD 9. ÓRGANO RECTOR DE LA ACTIVIDAD TURÍSTICA ECUATORIANA

Índice

Preliminares

Primer  
bimestre

Segundo  
bimestre

Solucionario

Referencias  
bibliográficas

### 9.1. Naturaleza jurídica del Ministerio de Turismo como órgano rector

La Ley de Turismo dispone que el Ministerio de Turismo es el organismo rector de la actividad turística ecuatoriana. Posiblemente se pregunte ¿Qué significa ser organismo “rector”? Como se puede deducir “rector” se deriva de “rectoría”. Al respecto es importante destacar que el artículo 141 de la Constitución de la República, en la parte pertinente, dispone “(...) La Función Ejecutiva está integrada por la Presidencia y Vicepresidencia de la República, los Ministerios de Estado y los demás organismos e instituciones necesarios para cumplir, en el ámbito de su competencia, las atribuciones de rectoría, planificación, ejecución y evaluación de las políticas públicas nacionales y planes que se creen para ejecutarlas”.

En concordancia con lo indicado, es importante señalar:



#### Constitución de la República: Atribuciones de los ministros de Estado

Art. 154.- A las ministras y ministros de Estado, además de las atribuciones establecidas en la ley, les corresponde:

1. Ejercer la rectoría de las políticas públicas del área a su cargo y expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requiera su gestión (...)

Podemos precisar que la rectoría es la facultad de emitir políticas públicas nacionales o de Estado, que orientan las acciones para el logro de los objetivos y metas en los diferentes sectores económicos, sociales, políticos y ambientales que conforman una sociedad, en función de los cuales también se organiza la respectiva estructura orgánica del Estado.

En base a lo señalado, podemos concluir:

### IMPORTANTE

El Ministerio de Turismo es el organismo rector de la actividad turística ecuatoriana; es decir, le corresponde ejercer las políticas públicas nacionales para el sector vinculado al Turismo; políticas que se concretan en objetivos y metas.



Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

## 9.2. Competencias y atribuciones del Ministerio de Turismo

Precisemos lo que la Ley de Turismo dispone respecto al Ministerio de Turismo y sus atribuciones:



### Ley de Turismo: Ministerio de Turismo

Art. 15.- El Ministerio de Turismo es el organismo rector de la actividad turística ecuatoriana, con sede en la ciudad de Quito, estará dirigido por el Ministro quien tendrá entre otras las siguientes atribuciones:

1. Preparar las normas técnicas y de calidad por actividad que regirán en todo el territorio nacional;
2. Elaborar las políticas y marco referencial dentro del cual obligatoriamente se realizará la promoción internacional del país;
3. Planificar la actividad turística del país;
4. Elaborar el inventario de áreas o sitios de interés turístico y mantener actualizada la información;
5. Nombrar y remover a los funcionarios y empleados de la institución;
6. Presidir el Consejo Consultivo de Turismo;

### Ley de Turismo: Ministerio de Turismo

7. Promover y fomentar todo tipo de turismo, especialmente receptivo y social y la ejecución de proyectos, programas y prestación de servicios complementarios con organizaciones, entidades e instituciones públicas y privadas incluyendo comunidades indígenas y campesinas en sus respectivas localidades;
8. Orientar, promover y apoyar la inversión nacional y extranjera en la actividad turística, de conformidad con las normas pertinentes;
9. Elaborar los planes de promoción turística nacional e internacional;
10. Calificar los proyectos turísticos;
11. Dictar los instructivos necesarios para la marcha administrativa y financiera del Ministerio de Turismo; y
12. Las demás establecidas en la Constitución, esta Ley y las que le asignen los Reglamentos.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

La Ley de Turismo también señala que será de competencia privativa del Ministerio de Turismo, en coordinación con los organismos seccionales, la regulación a nivel nacional, la planificación, promoción internacional, facilitación, información estadística y control del turismo, así como el control de las actividades turísticas, en los términos de dicha ley. Agrega la ley que el Ministerio de Turismo coordinará, con otras instituciones del sector público, las políticas y normas a implementarse a fin de no afectar el desarrollo del turismo.

#### IMPORTANTE

Revise en el Reglamento General a la Ley de Turismo las normas relativas a la temática que estamos estudiando. Las regulaciones acerca de la competencias y atribuciones del Ministerio de Turismo están determinadas desde el artículo 4 al 11.



### 9.3. Desconcentración de funciones del Ministerio de Turismo

¿Qué debemos entender por desconcentración? Para tener una definición clara, vamos a volver a recurrir al Código Orgánico Administrativo.



### Código Orgánico Administrativo: Definición de Desconcentración

Art. 84.- La desconcentración es el traslado de funciones desde el nivel central de una administración pública hacia otros niveles jerárquicamente dependientes de la misma, manteniendo la primera, la responsabilidad por su ejercicio.

Como podemos deducir, la desconcentración es la delegación temporal; por lo tanto, reversible, de funciones del gobierno central a sus órganos subordinados desplegados en el territorio (zonal, provincial, cantonal, etc.); es decir, es un proceso que se presenta en la estructura organizativa de la misma persona jurídica, en este caso, del gobierno central.

#### IMPORTANTE

La desconcentración de funciones del Ministerio de Turismo implica un procedimiento necesario, en que dicha entidad traslada determinadas funciones a órganos del mismo ministerio jerárquicamente inferiores, como por ejemplo a las zonas y distritos distribuidos en el territorio nacional. En este caso, no hay transferencia definitiva de competencias, sino solamente delegaciones temporales de funciones para mejorar la gestión administrativa.



## 9.4. La planificación turística a cargo del Ministerio de Turismo

¿De qué se trata? Revisemos el Reglamento General a la Ley de Turismo:

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas





### Reglamento General a la Ley de Turismo: Planificación del Turismo

Art. 6.- Le corresponde exclusivamente al Ministerio de Turismo planificar la actividad turística del país como herramienta para el desarrollo armónico, sostenible y sustentable del turismo. La planificación en materia turística a nivel nacional es de cumplimiento obligatorio para los organismos públicos y referencial para los privados. La formulación y elaboración material de los planes, programas y proyectos podrá realizarse a través de la descentralización (de competencias) y desconcentración (de funciones) o contratación con la iniciativa privada de las actividades materiales.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

## 9.5. Potestad normativa y de control del Ministerio de Turismo

Para abordar estos temas, volvemos a recurrir a las regulaciones del Reglamento General a la Ley de Turismo:



### Reglamento General a la Ley de Turismo: Potestad normativa

Art. 7.- El Ministerio de Turismo con exclusividad y de forma privativa expedirá las normas técnicas y de calidad a nivel nacional necesarias para el funcionamiento del sector, para cuya formulación contará con la participación de todos los actores involucrados en el turismo. La participación referida en este artículo es obligatoria, previa, se la realizará a través de las instituciones públicas y privadas relacionadas con el sector, formalmente organizadas y sus resultados serán referenciales para las instituciones del Estado.

## Reglamento General a la Ley de Turismo: Potestad de control

Art. 8.- A través de los mecanismos determinados en este reglamento y demás normativa aplicable, el Ministerio ejercerá el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los prestadores de servicios turísticos, como resultado de la aplicación de la Ley de Turismo y sus correspondientes reglamentos.

El control será de carácter preventivo y sancionador de conformidad con lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley de Turismo.

¿A que se refiere el citado artículo del artículo 52 de la Ley de Turismo? Veamos:



## Ley de Turismo: Control de la actividad turística

Art. 52.- Para efectos de esta Ley, se establecen los siguientes instrumentos de carácter general, para el efectivo control de la actividad turística:

- a. Amonestación escrita, en caso de faltas leves;
- b. Ubicación en la lista de empresarios incumplidos, en caso de faltas comprobadas, graves y repetidas; y,
- c. MULTAS, El Ministerio de Turismo impondrá las siguientes multas de manera gradual y proporcional de acuerdo a la falta cometida.

Multa de USD \$ 100 a USD \$ 200 a quienes no proporcionen la información solicitada por el Ministerio de Turismo y no exhiban las listas de precios.

Multa entre USD \$ 1000 y USD \$ 5000 que se regularán de manera gradual y proporcional a las personas que incumplan normas de calidad, no cumplan los contratos turísticos o infrinjan las disposiciones de esta Ley y sus reglamentos.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

## Ley de Turismo: Control de la actividad turística

En caso de reincidencia la multa impuesta podrá duplicarse.

CLAUSURA, es un acto administrativo mediante el cual el Ministro de Turismo por sí o mediante delegación dispone el cierre de los establecimientos turísticos. Dictará esta medida en forma inmediata cuando se compruebe que se está ejerciendo actividades turísticas sin haber obtenido las autorizaciones a las que se refiere esta Ley.

Igualmente dispondrá la clausura cuando se reincida en las causales señaladas en las letras a), b) y c) de este artículo.

### IMPORTANTE

Revisen el sitio web: <https://www.turismo.gob.ec/>

Corresponde al Ministerio de Turismo; aquí podrán encontrar importante información sobre el órgano rector de la actividad turística en el Ecuador.



Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas



## Autoevaluación 9

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

### SEÑALE CON UNA “X” UNA SOLA RESPUESTA CORRECTA:

1. ¿Cuál de las siguientes funciones no le corresponde al Ministro de Turismo?
  - a. Orientar, promover y apoyar la inversión nacional y extranjera en la actividad turística, de conformidad con las normas pertinentes.
  - b. Planificar la actividad turística del país.
  - c. Declarar, mediante acuerdo ministerial, las áreas turísticas protegidas.
  - d. Elaborar el inventario de áreas o sitios de interés turístico y mantener actualizada la información.
  
2. La regulación a nivel nacional, la planificación, promoción internacional, facilitación, información estadística y control del turismo, así como el control de las actividades turísticas, es competencia:
  - a. De los ministros de Turismo y Ambiente, quienes deben coordinar adecuadamente.
  - b. Privativa del Ministro de Turismo; es decir, no pueden descentralizarse.
  - c. Del Ministro de Turismo, salvo que se haya descentralizado la competencia a los organismos seccionales (GAD).
  - d. De los respectivos organismos seccionales o GAD.
  
3. El Ministerio de Turismo es parte de la Función:
  - a. Legislativa.
  - b. Ejecutiva.
  - c. De Transparencia y Control Social.
  - d. Administrativa.

4. El acto administrativo mediante el cual el Ministro de Turismo, por sí o mediante delegación, dispone el cierre de los establecimientos turísticos, se denomina:
  - a. Sanción pecuniaria.
  - b. Suspensión temporal.
  - c. Clausura.
  - d. Sentencia.
  
5. Expedir las normas técnicas y de calidad por actividad que regirán en todo el territorio nacional es parte de la potestad normativa:
  - a. De la Asamblea Nacional.
  - b. Del Presidente de la República.
  - c. Del Ministro de Turismo.
  - d. De los organismos seccionales (GAD) si es que han asumido la competencia.

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)



## UNIDAD 10. PROTECCIÓN AL CONSUMIDOR DE SERVICIOS TURÍSTICOS

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

### 10.1. Potestad del Ministerio de Turismo como defensor de derechos de usuarios

Asumir las funciones públicas como un servicio a la colectividad y rendir cuentas a la sociedad, es uno de los principales deberes y responsabilidades que la Constitución de la República asigna a los ciudadanos ecuatorianos.

En el mismo sentido, la Norma Suprema dispone que las personas tienen derecho a disponer de bienes y servicios de óptima calidad, y, que la administración pública constituye un servicio a la colectividad, que se rige, entre otros, por los principios de eficacia, eficiencia, calidad y evaluación.

Las autoridades administrativas de los organismos del sector público tienen la obligación de cumplir y hacer cumplir lo que dispone el ordenamiento jurídico; en dicha perspectiva deben garantizar el mejoramiento de la productividad de las entidades estatales y la prestación de servicios públicos de calidad.

Veamos las siguientes disposiciones de la Constitución ecuatoriana:



#### Constitución de la República del Ecuador: Personas usuarias y consumidoras

Art. 52.- Las personas tienen derecho a disponer de bienes y servicios de óptima calidad y a elegirlos con libertad, así como a una información precisa y no engañosa sobre su contenido y características.

La ley establecerá los mecanismos de control de calidad y los procedimientos de defensa de las consumidoras y consumidores; y las sanciones por vulneración de estos derechos, la reparación e indemnización por deficiencias, daños o mala calidad de bienes y servicios, y por la interrupción de los servicios públicos que no fuera ocasionada por caso fortuito o fuerza mayor.

## Constitución de la República del Ecuador: Personas usuarias y consumidoras

Art. 53.- Las empresas, instituciones y organismos que presten servicios públicos deberán incorporar sistemas de medición de satisfacción de las personas usuarias y consumidoras, y poner en práctica sistemas de atención y reparación.

El Estado responderá civilmente por los daños y perjuicios causados a las personas por negligencia y descuido en la atención de los servicios públicos que estén a su cargo, y por la carencia de servicios que hayan sido pagados.

## Constitución de la República del Ecuador: Personas usuarias y consumidoras

Art. 54.- Las personas o entidades que presten servicios públicos o que produzcan o comercialicen bienes de consumo, serán responsables civil y penalmente por la deficiente prestación del servicio, por la calidad defectuosa del producto, o cuando sus condiciones no estén de acuerdo con la publicidad efectuada o con la descripción que incorpore.

Las personas serán responsables por la mala práctica en el ejercicio de su profesión, arte u oficio, en especial aquella que ponga en riesgo la integridad o la vida de las personas.

Reiteramos que, en el ámbito del turismo, la Ley de Turismo tiene por objeto determinar el marco legal que regirá para la promoción, el desarrollo y la regulación del sector turístico; las potestades del Estado y las obligaciones y derechos de los prestadores y de los usuarios.

Observemos, entonces, las principales disposiciones que la Ley de Turismo ha regulado para la protección del consumidor de servicios turísticos:

Un principio esencial de la actividad turística es el fomento de la infraestructura nacional y el mejoramiento de los servicios públicos básicos para garantizar la adecuada satisfacción de los turistas. Este principio está normado en el literal c) del artículo 3 de la Ley de Turismo.

En el mismo sentido, se ha dispuesto que proteger al turista y fomentar la conciencia turística es uno de los objetivos de la política estatal con relación al

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

sector del turismo, conforme lo establece el literal c) del artículo 4 de la referida Ley.

En cuanto a la responsabilidad del Ministerio de Turismo respecto a la protección del consumidor de servicios turísticos, la Ley de Turismo dispone:



### Ley de Turismo: Defensa de los derechos del usuario

Art. 42.- Corresponde al Ministerio de Turismo la defensa de los derechos del usuario de servicios turísticos en los términos que señala la Constitución Política, la Ley Orgánica de Defensa del Consumidor y esta Ley.

Al respecto, reiteremos lo que dispone el Reglamento General a la Ley de Turismo:



### Reglamento General a Ley de Turismo: Control

Art. 8.- A través de los mecanismos determinados en este reglamento y demás normativa aplicable, el Ministerio ejercerá el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los prestadores de servicios turísticos, como resultado de la aplicación de la Ley de Turismo y sus correspondientes reglamentos.

El control será de carácter preventivo y sancionador de conformidad con lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley de Turismo.

### Reglamento General a Ley de Turismo: Ejercicio de la potestad de control

Art. 9.- La potestad de control podrá ser descentralizada, desconcentrada o se podrá contratar con la iniciativa privada para tal efecto. La potestad de juzgamiento administrativo y sancionadora será siempre a través del Ministerio de Turismo sea por si mismo, descentralizada o sea desconcentradamente.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas



## Reglamento General a Ley de Turismo: Ejercicio de la potestad de control

No se descentralizará ni el control ni el otorgamiento de los permisos temporales de funcionamiento que son privativos del Ministerio de Turismo.

## 10.2. Defensa del consumidor de servicios turísticos

La Ley de Turismo hace referencia a la disposición constitucional pertinente y dispone que se prohíbe toda discriminación a los extranjeros o a cualquier otro grupo humano en las actividades turísticas, especialmente en lo que concierne a tarifas y tasas por cualquier servicio turístico.

Agrega la Ley de Turismo:



### Ley de Turismo: Responsabilidad del empresario

Art. 44.- El empresario que venda o preste servicios turísticos de los detallados en esta Ley es civilmente responsable por los eventuales daños que cause a quien los utilice. Su responsabilidad llega hasta la culpa leve. Así mismo, es responsable por los actos de negligencia de sus empleados; en el ejercicio de sus funciones vinculadas con la empresa que presta el servicio.

### Ley de Turismo: Resarcimiento de daños y perjuicios

Art. 45.- Habrá lugar al resarcimiento de daños y perjuicios, en los siguientes casos:

- a. El que anuncie al público, a través de medios de comunicación colectiva, de Internet o de cualquier otro sistema, servicios turísticos de calidad superior a los que realmente ofrece; o en su propaganda use fotografías o haga descripciones distintas a la realidad;
- b. El empresario cuyo servicio tenga una calidad inferior a la que corresponda a su categoría a la oferta pública de los mismos;
- c. El empresario que, por acto propio o de sus empleados, delegados o agentes, cause al turista un daño material;

### Ley de Turismo: Resarcimiento de daños y perjuicios

- d. El empresario que venda servicios con cláusulas prefijadas y no las informe y explique al usuario, al tiempo de la venta o de la prestación del servicio;
- e. En caso de discriminación a las personas; con excepción del derecho de reserva de admisión; y,
- f. Los demás determinados en otras leyes.

En concordancia con la Ley de Turismo, el Reglamento General dispone:

### Reglamento General a Ley de Turismo: Centro de protección al turista

Art. 81.- Para los efectos que se desprenden de la obligación del Ministerio de Turismo como defensor de los derechos de los usuarios, constituirá el Centro de Protección Turística. Para tal efecto, el Ministerio celebrará los convenios que sean necesarios con las instituciones públicas o privadas con potestades específicas en patrocinio de causas en defensa del consumidor en general y de ser procedente con instituciones que ejercen la potestad de sanción en esta materia.

Los convenios referidos y las acciones que le corresponden en tal virtud, se ejercerán sin perjuicio del ejercicio de juzgamiento administrativo que le corresponde en los términos establecidos en el Capítulo II de este título.

El Ministerio de Turismo ejercerá esta atribución, adicionalmente a través de los centros de información al turista, donde se le informará y asesorará en sus derechos y de los procedimientos administrativos y legales que le corresponden por la deficiencia en la prestación de un servicio turístico. Estos centros de información dirigirán al usuario, según sea el caso, a presentar las denuncias o demandas que procedan, ante los comisarios nacionales de Policía, intendentes de Policía, Policía Judicial, a los centros de Mediación y Arbitraje o a la Defensoría del Pueblo.

## 10.3. Procedimientos de protección

La Ley de Turismo establece que los usuarios de servicios de turismo podrán reclamar sus derechos y presentar sus quejas al Centro de Protección del Turista. Este Centro tendrá interconexión inmediata con la Policía Nacional, Defensoría del Pueblo, municipalidades, centros de Información Turística y embajadas

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

acreditadas en el Ecuador que manifiesten interés de interconexión. A través de este Centro de Protección al turista, se buscará la solución directa de los conflictos.

Dispone también la Ley de Turismo:



### Ley de Turismo: Centros de Mediación y Arbitraje

Art. 47.- En caso de no resolverse los conflictos mediante la acción directa del Centro de Protección al Turista, el interesado podrá acceder a los centros de Mediación y Arbitraje que celebre convenios con el Ministerio de Turismo, para con sujeción en la Ley de Arbitraje y Mediación, intervenir en esta materia; o podrá acudir a la justicia ordinaria.

### Ley de Turismo: Expediente administrativo

Art. 48.- De determinarse violación a normas legales, el Centro de Protección al Turista, solicitará al Ministro de Turismo que en observancia de las disposiciones del Estatuto del Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva, inicie el correspondiente expediente, para juzgar administrativamente la conducta del empresario turístico.

### Ley de Turismo: Terminación del contrato

Art. 49.- Si la parte responsable de la violación fuere el operador de un área Turística Protegida, de un contrato o concesión turística; la sanción podría implicar hasta la terminación del contrato.

### Ley de Turismo: Infracción penal

Art. 50.- Sin perjuicio de los mecanismos de protección señalados en los artículos anteriores si en los actos u omisiones de los empresarios turísticos existiere infracción penal, los perjudicados podrán ejercer la acción legal correspondiente.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

## Ley de Turismo: Mecanismos de garantía

Art. 51.- Los mecanismos de garantía y protección para el turista mencionados en este capítulo, podrán ser invocados por las empresas turísticas que operen legalmente en el país.

En concordancia con la Ley de Turismo, el Reglamento General dispone:



## Reglamento General a Ley de Turismo: Solución alternativa de conflictos

Art. 83.- El Ministerio de Turismo celebrará convenios de cooperación con los centros de mediación y arbitraje, legalmente reconocidos, con el objeto de buscar soluciones amigables, rápidas y efectivas a los conflictos que se generen en el sector.

Los convenios referidos y las acciones que le corresponden en tal virtud, se ejercerán sin perjuicio del ejercicio de juzgamiento administrativo que le corresponde en los términos establecidos en el Capítulo II de este título.

Los convenios de cooperación referidos se aplicarán, siempre y cuando las partes interesadas (prestador de servicios y cliente) lo hubiesen estipulado formal y expresamente en el contrato de prestación de servicios, o cuando una vez trabada la litis, lo resuelvan de mutuo acuerdo.

## Reglamento General a Ley de Turismo: Jurisdicción ordinaria

Art. 84.- Todo lo relacionado con el cumplimiento de contratos, en caso de superarse las soluciones amigables de los centros de mediación y arbitraje o de la Defensoría del Pueblo, será reclamado ante el correspondiente Juez de lo Civil, bajo el alcance de la responsabilidad (aún la leve) establecida en el Art. 44 y el resarcimiento de daños y perjuicios establecidos en el Art. 45 de la Ley de Turismo.

En caso de encontrarse indicios de responsabilidad penal, sin perjuicio de la correspondiente denuncia del directamente afectado, el funcionario encargado del juzgamiento administrativo dentro del Ministerio de Turismo, remitirá el expediente al correspondiente agente fiscal para el inicio de las investigaciones del caso.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

### Reglamento General a Ley de Turismo: Jurisdicción ordinaria

Tanto el proceso amigable, como los contenciosos en el área civil y penal son de responsabilidad del particular.

En los procesos de acción pública le corresponde al Ministerio de Turismo en su condición de defensor de los derechos de los usuarios intervenir directamente. La actividad material del ejercicio de esta potestad podrá ser tercerizada en los términos establecidos en este reglamento, dando preferencia a los consultorios jurídicos gratuitos de las facultades de Jurisprudencia de las universidades del Ecuador o a las cámaras provinciales de Turismo, procurando la gratuidad del servicio para el Ministerio y para el usuario.

En los procesos civiles se deberá atender la iniciativa del usuario o turista.

### Reglamento General a Ley de Turismo: Protección especial

Art. 85.- Sin perjuicio de las disposiciones contenidas en leyes orgánicas o de otra especialidad, los extranjeros no serán discriminados particularmente con el cobro de tasas, derechos y tarifas superiores a los que se cobren a los turistas nacionales. El sector privado organizado podrá ejercer a nombre del turista discriminado, las acciones que considere pertinentes para evitar tal discrimen, sin perjuicio de que el Ministerio de Turismo, por sí mismo o a denuncia de parte interesada abra el correspondiente expediente administrativo y sancione al infractor en los términos establecidos en este reglamento. Así mismo, de ser del caso, el Ministerio de Turismo interpondrá los recursos que sean necesarios con el objeto de que las demás instituciones del Estado, apliquen la disposición contenida en este artículo y en la Ley de Turismo.

## 10.4. Infracciones y sanciones

El Reglamento General a la Ley de Turismo, en cuanto a los infractores, dispone:

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas



### Reglamento General a Ley de Turismo: Infractores

Art. 86.- Para los efectos de este reglamento, se considerarán responsables de las infracciones a la Ley de Turismo, este reglamento y demás normativa vigente en el sector turístico:

- a. Las personas naturales que, por cuenta propia o a nombre y representación de una persona jurídica, ejecuten la actividad infractora;
- b. Las personas naturales que, por cuenta propia o a nombre y en representación de una persona jurídica, promuevan la acción propuesta de donde se desprende la actividad o proyecto que constituya u origine la infracción;
- c. Las personas naturales que, por cuenta propia o a nombre y en representación de una persona jurídica, presenten información relevante para la adopción de decisiones administrativas por parte de la administración del sector turístico; y,
- d. Las personas responsables del procedimiento administrativo que se ha incumplido.

Cuando concurren distintas personas en la autoría de la misma infracción, sin que resulte posible deslindar la participación efectiva de cada una de ellas, se exigirá la responsabilidad de forma solidaria.

Los infractores son responsables administrativa y de ser del caso civil y penalmente por las acciones, omisiones y aún por la información proporcionada a la Administración Turística con el objeto de acceder a beneficios de naturaleza tributaria, a registros, a permiso de funcionamiento o autorización administrativa de cualquier naturaleza. Serán responsables incluso por culpa leve y negligencia en los términos del Art. 44 de la Ley de Turismo y el Art. 29 del Código Civil.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

En concordancia con la Ley de Turismo, el Reglamento General dispone:



### Reglamento General a Ley de Turismo: Sanciones

Art. 87.- Según lo dispuesto por los artículos 35, 37, 44, 45, 49, 52 de la Ley de Turismo, en caso de incumplimiento de las disposiciones contenidas en la ley y este reglamento y sin perjuicio de las obligaciones técnicas y administrativas que el infractor tenga en cumplimiento de las obligaciones de cualquier otra naturaleza:

- a. No podrá ejecutarse la acción propuesta;
- b. Se declarará la nulidad del acto administrativo que contiene la autorización administrativa de la actividad que corresponda;
- c. Será causal de requerir la suspensión temporal o definitiva del registro o permiso anual de funcionamiento de la actividad turística del infractor;
- d. Será causal para la terminación del contrato o concesión de ser del caso;
- e. Será objeto de amonestación escrita en caso de faltas leves;
- f. Ubicación en la lista de empresarios incumplidos, en caso de faltas comprobadas, graves y repetidas;
- g. Multas, que el Ministerio de Turismo impondrá de manera gradual y proporcional de acuerdo a la falta cometida, de acuerdo al procedimiento previsto en este reglamento:
  - Multa de USD 100 a USD 200 a quienes no proporcionen la información solicitada por el Ministerio de Turismo y no exhiban las listas de precios.
  - Multa entre USD 1000 y USD 5000 que se regularán de manera gradual y proporcional a las personas que incumplan normas de calidad, no cumplan los contratos turísticos o infrinjan las disposiciones de esta ley y sus reglamentos.
  - En caso de reincidencia la multa impuesta podrá duplicarse; y,
- h. Clausura, que es el acto administrativo mediante el cual el Ministro de Turismo por sí o mediante delegación dispone el cierre de los establecimientos turísticos. Dictará esta medida en forma inmediata cuando se compruebe que se está ejerciendo actividades turísticas sin haber obtenido las autorizaciones a las que se refiere esta ley.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

### Reglamento General a Ley de Turismo: Procedencia de las sanciones

Art. 88.- Las sanciones administrativas previstas en la ley, este reglamento y demás normativa vigente en el sector turístico serán aplicables, previa la prosecución del correspondiente trámite o procedimiento administrativo según corresponda.

Prevía a la sanción administrativa, se correrá traslado del proceso a los tribunales de honor de las cámaras provinciales de Turismo para que se pronuncien con una propuesta de sanción, en el caso de merecerla, previa la expedición de las sanciones que correspondieren según el caso. El pronunciamiento señalado es referencial para la autoridad pública sancionadora.

La sanción administrativa no obsta el ejercicio de las acciones civiles y penales que se desprendan de la infracción, en caso de ser procedente.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

## 10.5. Procedimiento administrativo sancionador

El Reglamento General a la Ley de Turismo dispone:



### Reglamento General a Ley de Turismo: Inicio de acciones penales

Art. 90.- Cuando la autoridad sancionadora considere que además de la infracción juzgada se ha cometido un delito perseguible de oficio, remitirá las copias del expediente al fiscal competente para que inicie la excitativa fiscal respectiva.

El Ministerio de Turismo, por sí mismo o a través del servicio tercerizado en los casos de juzgamiento de delitos perseguibles por acción pública, comparecerá en los juicios y actuará de la forma más amplia posible, en defensa de los derechos de los usuarios, especialmente pero sin limitarse a turistas, o visitantes extranjeros.

Para efectos de la ejecución de las medidas cautelares y la ejecución de las decisiones administrativas se contará, de ser necesario, con la participación de la fuerza pública.



## Reglamento General a Ley de Turismo: Procedimiento administrativo sancionatorio

Art. 91.- El procedimiento administrativo al que se someten las infracciones a este reglamento es el que le corresponde a la autoridad de aplicación competente, esto es el Ministerio de Turismo o las entidades del régimen seccional autónomo a las que se les ha descentralizado la competencia de control, según conste en sus reglamentos especiales, el Estatuto del Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva u ordenanzas respectivas.

### IMPORTANTE

En el suplemento del Registro Oficial N° 31 de 07 de julio de 2017 se publicó el Código Orgánico Administrativo (COA), que regula el ejercicio de la función administrativa de los organismos que conforman el sector público. El Ministerio de Turismo está obligado a aplicar dichas regulaciones en el procedimiento administrativo sancionador.

El COA dispone que las personas tienen derecho a un debido procedimiento administrativo, ajustado a las previsiones del ordenamiento jurídico.

El procedimiento administrativo sancionador está regulado en el TÍTULO I del LIBRO TERCERO, a partir del artículo 244.



Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas



## Autoevaluación 10

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

1. “Las personas tienen derecho a disponer de bienes y servicios de óptima calidad y a elegirlos con libertad, así como a una información precisa y no engañosa sobre su contenido y características” es una disposición que corresponde:
  - a. A la Ley de Turismo.
  - b. Al Reglamento General a la Ley de Turismo.
  - c. A la Constitución de la República.
  - d. A la Ley de Defensa del Consumidor.
  
2. La defensa de los derechos del usuario de servicios turísticos en los términos que señala la Constitución y la Ley corresponde:
  - a. A los GAD municipales.
  - b. A los GAD provinciales.
  - c. A los GAD parroquiales rurales.
  - d. Al Ministerio de Turismo.
  
3. Para los efectos que se desprenden de la obligación del Ministerio de Turismo como defensor de los derechos de los usuarios, constituirá el:
  - a. Centro de Protección Turística.
  - b. Centro de Defensa del Consumidor.
  - c. Consejo Consultivo de Turismo.
  - d. Centro de atención al cliente.

4. El acto administrativo mediante el cual el Ministro de Turismo por sí o mediante delegación dispone el cierre de los establecimientos turísticos se denomina:
- a. Clausura.
  - b. Suspensión.
  - c. Infracción.
  - d. Amonestación.
5. El procedimiento administrativo sancionador está previsto en:
- a. La Ley de Turismo.
  - b. El Reglamento General a la Ley de Turismo.
  - c. El Código Orgánico Administrativo.
  - d. El Código Orgánico Integral Penal.

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)



## UNIDAD 11. ÁREAS TURÍSTICAS PROTEGIDAS

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

### 11.1. Finalidad de las áreas turísticas protegidas

Te preguntarás ¿Qué son las áreas turísticas protegidas? Al respecto la Ley de Turismo dispone:



#### Ley de Turismo: Áreas Turísticas Protegidas

Art. 21.- Serán áreas turísticas protegidas aquellas que mediante Decreto Ejecutivo se designen como tales. En el Decreto se señalarán las limitaciones del uso del suelo y de bienes inmuebles. Quedan excluidas aquellas actividades que afecten el turismo por razones de seguridad, higiene, salud, prevención y preservación ambiental o estética (...)

#### IMPORTANTE

La norma citada establece que serán áreas turísticas protegidas aquellas que mediante Decreto Ejecutivo se designen como tales. Es importante que tenga claro que los decretos ejecutivos son expedidos por el presidente de la República. Las autoridades de menor rango, como los ministros de Estado, expiden sus actos administrativos y normativos a través de acuerdos ministeriales o resoluciones.



Agrega la Ley de Turismo que la designación del área turística protegida comprende los centros turísticos existentes y las áreas de reserva turística. El presidente de la República, también mediante Decreto Ejecutivo, definirá el área de reserva turística para que en ellas puedan realizarse proyectos turísticos.

El Reglamento General a la Ley de Turismo tiene importantes regulaciones respecto a las áreas turísticas protegidas. Revisemos:



### Reglamento General a la Ley de Turismo: Finalidad de las áreas turísticas protegidas

Art. 70.- La declaratoria de estas áreas tendrá como finalidad la protección de recursos de los entornos turísticos para, sobre esta base, identificar y promocionar usos compatibles y excluir usos no compatibles, considerando la seguridad, higiene, salud y preservación ambiental, cultural y escénica. Además, en esas áreas el sector público debe priorizar la dotación de servicios e infraestructura básica que garantice el desarrollo del sector y la prestación de servicios de calidad.

### Reglamento General a la Ley de Turismo: Requisitos para la declaración de las áreas turísticas protegidas

Art. 71.- Para la declaratoria de áreas turísticas protegidas se requiere:

1. La petición del Ministro de Turismo dirigida al presidente de la República, especificando el área con el detalle de los linderos; y,
2. Adjuntar el estudio técnico que justifique la petición, con determinación de, al menos, los impactos económicos, ambientales, culturales y sociales que ocasionaría la declaratoria.

Añade dicho cuerpo normativo que la Presidencia de la República evaluará y calificará la procedencia de la petición y, sobre la base de la información recibida y la adicional que sea requerida, se procederá o no a la declaratoria.

El decreto ejecutivo que declara área turística protegida, deberá ser inscrito en el respectivo Registro de la Propiedad del cantón en que se encuentre ubicado el inmueble y publicación en el Registro Oficial y cualquier otro medio. Además, deberá notificársele al Municipio en cuya jurisdicción se localice el área turística protegida para efectos de planificación, uso y control del uso del suelo y que se

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

priorice en ella la construcción de infraestructura básica que corresponda según los correspondientes planes de manejo.

### IMPORTANTE

Para la regulación de las áreas turísticas protegidas, a más de lo que establece la Ley de Turismo y su Reglamento General, se encuentra vigente el Reglamento Especial de Turismo en Áreas Naturales Protegidas. Es necesario que usted revise dicho cuerpo normativo para ampliar sus conocimientos en esta materia. El reglamento se publicará en el entorno virtual como recurso de aprendizaje.



Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

## 11.2. Competencias y obligaciones de los Ministerios de Turismo y del Ambiente

Al respecto, la Ley de Turismo dispone:



### Ley de Turismo: Competencias de los Ministerios de Turismo y del Ambiente

Art. 20.- Será de competencia de los Ministerios de Turismo y del Ambiente, coordinar el ejercicio de las actividades turísticas en las áreas naturales protegidas; las regulaciones o limitaciones de uso por parte de los turistas; la fijación y cobro de tarifas por el ingreso, y demás aspectos relacionados con las áreas naturales protegidas que constan en el Reglamento de esta Ley.

El Ministerio de Turismo deberá sujetarse a los planes de manejo ambiental de las áreas naturales protegidas, determinadas por el Ministerio del Ambiente (...)

Por otra parte, el Reglamento General a la Ley de Turismo dispone que los mecanismos específicos de coordinación institucional, entre el Ministerio del Ambiente y el Ministerio de Turismo, son aquellos establecidos en el Reglamento

Especial de Turismo en Áreas Naturales Protegidas. Veamos que establece este último reglamento:



### Reglamento Especial de Turismo en Áreas Naturales Protegidas: Competencias del Ministerio del Ambiente

Art. 5.- Dentro del ámbito del presente Reglamento y sin perjuicio de lo que dispongan otros cuerpos normativos, a la Autoridad Ambiental Nacional le corresponde el ejercicio de las siguientes atribuciones:

1. Programar, autorizar, manejar, controlar y supervisar los usos turísticos de los recursos naturales y culturales, en el marco de sus competencias, en cada una de las áreas protegidas del Patrimonio de Áreas Naturales del Estado PANE, conforme a los respectivos Planes de Manejo y leyes especiales que la regulan.  
En la provincia de Galápagos, esta competencia será ejercida en coordinación con la Autoridad Nacional de Turismo;
2. Autorizar, a través de la dependencia que corresponda, las actividades, modalidades y servicios turísticos en el Patrimonio de Áreas Naturales del Estado PANE, de conformidad con lo dispuesto en este Reglamento y los correspondientes Planes de Manejo y leyes especiales, para lo cual otorgará Permisos Ambientales de Actividades Turísticas, según corresponda;
3. Revisar y fijar cada dos años, y cobrar anualmente, los valores por concepto de servicios administrativos para la obtención de los Permisos Ambientales de Actividades Turísticas en el Patrimonio de Áreas Naturales del Estado PANE.  
En la provincia de Galápagos, la fijación y el cobro de la tasa por el ingreso a las áreas naturales protegidas se sujetarán a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Régimen Especial de la provincia de Galápagos;
4. Controlar el cumplimiento de los estándares ambientales de los servicios de operación turística en el Patrimonio de Áreas Naturales del Estado PANE;
5. Identificar e informar a nivel nacional los sitios de visita, actividades, servicios, facilidades y usos turísticos de las áreas que conforman el Patrimonio de Áreas Naturales del Estado PANE;

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

### Reglamento Especial de Turismo en Áreas Naturales Protegidas: Competencias del Ministerio del Ambiente

6. Establecer las directrices ambientales relativas a la construcción o remodelación de cualquier estructura, edificación, facilidad, establecimiento o embarcación destinada a fines turísticos dentro del Patrimonio de Áreas Naturales del Estado PANE, considerando además la normativa de turismo y marítima vigente;
7. Fijar y cobrar los valores por el ingreso a las áreas del Patrimonio de Áreas Naturales del Estado PANE;
8. Controlar a los guías autorizados y el correcto ejercicio de su actividad dentro de una operación turística en el Patrimonio de Áreas Naturales del Estado PANE;
9. Determinar el número de Permisos Ambientales de Actividades Turísticas que deban otorgarse en cada una de las áreas del Patrimonio de Áreas Naturales del Estado PANE, de conformidad con lo establecido en el presente Reglamento; y,
10. Aprobar y autorizar, en coordinación con la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, los proyectos de investigación científica que se lleven a cabo en el Patrimonio de Áreas Naturales del Estado PANE.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

### Reglamento Especial de Turismo en Áreas Naturales Protegidas: Competencias del Ministerio de Turismo

Art. 6.- A la Autoridad Nacional de Turismo le corresponde la promoción, regulación y control de las actividades y modalidades de operación turística en el marco de sus competencias, así como la expedición, de forma privativa, de los requisitos mínimos para el ejercicio de las actividades turísticas y de los niveles básicos de calidad de los servicios turísticos permitidos en la normativa vigente, en concordancia con el Plan de Manejo correspondiente y de conformidad con la ley, reglamentos y normas técnicas de la materia. De manera especial, deberá definir y regular las actividades, servicios y modalidades de operación turística.

### Reglamento Especial de Turismo en Áreas Naturales Protegidas: Competencias compartidas

Art. 7.- Las Autoridades Nacionales de Ambiente y Turismo actuarán de manera coordinada en el ejercicio de las siguientes atribuciones, sin perjuicio de lo establecido en la normativa turística y ambiental vigente:



## Reglamento Especial de Turismo en Áreas Naturales Protegidas: Competencias compartidas

1. La planificación de los servicios, modalidades y actividades turísticas permitidas dentro del Patrimonio de Áreas Naturales del Estado PANE, en concordancia con la legislación aplicable y los planes y categorías de manejo de dichas áreas;
2. El establecimiento de variables e indicadores que generen una base estadística sobre el ingreso de visitantes y la dinámica turística en las diversas áreas protegidas, a través de observatorios de turismo u otras herramientas que se establezcan para el caso;
3. El control y monitoreo de las actividades, servicios y modalidades de operación turística, en el ámbito de sus respectivas competencias;
4. Implementar, promover y aplicar programas de buenas prácticas de sostenibilidad turística; y,
5. Facilitar los trámites administrativos y el pago de los mismos a través de ventanillas únicas.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

### 11.3. El Patrimonio de Áreas Naturales del Estado

Dicho tema se encuentra regulado en el Reglamento Especial de Turismo en Áreas Turísticas Protegidas.



## Reglamento Especial de Turismo en Áreas Naturales Protegidas: Régimen jurídico aplicable

Art. 1.- Este Reglamento establece el régimen jurídico aplicable a:

1. El ejercicio de las actividades turísticas dentro del Patrimonio de Áreas Naturales del Estado PANE, y sus modalidades de operación derivadas de dichas actividades que constan en el presente Reglamento; y,
2. El otorgamiento de Permisos Ambientales de Actividades Turísticas, dentro del Patrimonio de Áreas Naturales del Estado PANE.

Indica el reglamento que para su aplicación y el ejercicio de las actividades pertinentes previstas en la Ley de Turismo y sus actividades turísticas en el Patrimonio de Áreas Naturales del Estado PANE, se observarán los principios de Manejo Participativo, Manejo Adaptativo y Sostenibilidad.

#### 11.4. Políticas nacionales de las actividades turísticas en el Patrimonio de Áreas Naturales del Estado



##### Reglamento Especial de Turismo en Áreas Naturales Protegidas: Políticas Nacionales

Art. 3.- Se establecen como políticas nacionales de las actividades turísticas en el Patrimonio de Áreas Naturales del Estado PANE, las siguientes:

1. El desarrollo y la promoción del turismo sostenible se dará en función de la categoría de manejo y objetivos de conservación del Patrimonio de Áreas Naturales del Estado PANE;
2. La formación, educación y capacitación ambiental de la población constituyen instrumentos de gestión prioritarios dentro de la actividad turística;
3. La promoción y difusión de investigaciones que permitan establecer objetivamente los impactos de las diversas actividades y modalidades de operación turística desarrolladas en el Patrimonio de Áreas Naturales del Estado PANE, a las que se refiere este Reglamento;
4. La participación ciudadana en los beneficios culturales, sociales, educativos y económicos, generados por el ejercicio de las actividades turísticas en el Patrimonio de Áreas Naturales del Estado PANE;
5. La conservación de los ecosistemas y su resiliencia frente a los impactos del cambio climático y el uso sostenible de los recursos naturales; y,
6. La minimización de los impactos negativos que resulten del ejercicio de las actividades turísticas en el Patrimonio de Áreas Naturales del Estado PANE.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

## 11.5. Permisos ambientales y modalidades de turismo permitidas en el Patrimonio de Áreas Naturales del Estado



### Reglamento Especial de Turismo en Áreas Naturales Protegidas: Condiciones Básicas

Art. 8.- Para el ejercicio de las diferentes actividades turísticas en las áreas del Patrimonio de Áreas Naturales del Estado PANE, se deberá cumplir al menos con las siguientes condiciones básicas:

1. Ejercer la actividad de acuerdo a las directrices establecidas en los Planes de Manejo;
2. Respetar la capacidad admisible de visitantes en el área protegida en la que se realizará la actividad;
3. Contar con un enfoque de educación ambiental, conservación y sostenibilidad exigibles a todas las actividades turísticas que se desarrollen en el Patrimonio de Áreas Naturales del Estado PANE;
4. Ejercer la actividad conforme a la normativa turística y ambiental vigente; en el caso de operación turística, se deberá contar con el acompañamiento de guías debidamente autorizados para prestar servicios de guianza en las áreas del Patrimonio de Áreas Naturales del Estado PANE; y,
5. Las actividades turísticas que generen impactos y riesgos ambientales, deberá regularizarse mediante el Sistema Único de Información Ambiental SUIA.

### Reglamento Especial de Turismo en Áreas Naturales Protegidas: Permiso Ambiental de Actividad Turística

Art. 9.- Es la autorización que otorga el Estado ecuatoriano a través de la Autoridad Ambiental Nacional, a las personas naturales o jurídicas para ejercer actividades turísticas y prestar servicios turísticos dentro del Patrimonio de Áreas Naturales del Estado PANE.

Estas actividades y servicios estarán previstos en este Reglamento y serán regulados por el Plan de Manejo correspondiente a cada área protegida.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

## Reglamento Especial de Turismo en Áreas Naturales Protegidas: Permiso Ambiental de Actividad Turística

El Permiso Ambiental de Actividad Turística es de carácter temporal, intransferible e intransmisible. No podrá desarrollarse a través de terceros; no serán objeto de prenda, cesiones en garantía, ni otras garantías previstas en las leyes, ni de convenios, asociaciones, ni acuerdos secundarios; tampoco podrán aportarse a fideicomisos ni cualquier otra figura de naturaleza similar.

Podrá ser renovable y revocable en la forma prevista en este Reglamento, tomando en consideración las características de las actividades y servicios turísticos. Estará sujeto al marco normativo turístico y ambiental vigente.

El uso indebido de los Permisos Ambientales de Actividades Turísticas, así como su enajenación, transferencia o cesión, constituirá causal para su revocatoria, sin perjuicio de las demás sanciones previstas en este instrumento y en la normativa vigente.

Para el caso de las áreas protegidas de Galápagos, los permisos y demás autorizaciones para el ejercicio de actividades turísticas se registrarán conforme a las prescripciones de la Ley Orgánica de Régimen Especial de la provincia de Galápagos.

## Reglamento Especial de Turismo en Áreas Naturales Protegidas: Tipos de Permiso Ambientales de Actividades Turísticas

Art. 10.- Los Permisos Ambientales de Actividades Turísticas en las áreas del Patrimonio de Áreas Naturales del Estado son:

1. Permiso Ambiental de Actividad Turística Terrestre;
2. Permiso Ambiental de Actividad Turística Marítima, Fluvial y Lacustre; y,
3. Permiso Ambiental de Servicios Turísticos Complementarios.

Todos los permisos ambientales se tramitarán a través del Sistema de Información de Biodiversidad, que contendrá toda la información de los administrados para su otorgamiento y renovación.

En el mismo reglamento que estamos revisando se establecen las diferentes modalidades de turismo permitidas en el Patrimonio de Áreas Naturales del

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Estado PANE. Su artículo 31 establece las definiciones de las diferentes modalidades de turismo permitidas en el PANE. Estas se detallan en la Tabla 10.

**Tabla 10.**

*Definiciones de las Modalidades de Turismo permitidas en el PANE*

Modalidad	Definición
Turismo de Naturaleza	Es aquel en que la motivación del viaje es la contemplación y esparcimiento asociada a la oferta de atractivos naturales de flora, fauna, paisajísticos, geológicos, geomorfológicos, climatológicos, hidrológicos, entre otros.
Turismo Cultural	Es aquel en el que la motivación del viaje está dada por el interés generado en atractivos culturales materiales e inmateriales de un destino turístico.
Turismo de Aventura	En el que el contacto con la naturaleza requiere de esfuerzos físicos y de diferentes niveles de riesgo moderado y controlado, pudiendo realizar actividades tales como rafting, kayak, surf, vela, senderismo, rapel, cabalgata, ciclo turismo, espeleología, montañismo, buceo, entre otros, conforme a lo establecido en la normativa turística correspondiente.
Ecoturismo	Consiste en visitar las áreas naturales, conservando su ambiente, con bajo impacto y propiciando un involucramiento activo y socioeconómicamente benéfico para las poblaciones locales.
Turismo Educativo, Científico y de Investigación	Es aquel en el que la motivación del viaje es participar en eventos de carácter científico y de investigación o en acontecimientos programados, que con el fin de atender al desarrollo de las ciencias naturales, humanas, tecnológicas y otras que guarden estricta relación con los objetivos de los Planes de Manejo, se realicen dentro de las áreas naturales protegidas del Patrimonio de Áreas Naturales del Estado PANE, previa autorización de la Autoridad Ambiental Nacional o de la Dirección del Parque Nacional Galápagos, según corresponda.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas



## Autoevaluación 11

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

### SEÑALE CON UNA “X” UNA SOLA RESPUESTA CORRECTA:

1. Programar, autorizar, manejar, controlar y supervisar los usos turísticos de los recursos naturales y culturales en las áreas protegidas del Patrimonio de Áreas Naturales del Estado, es competencia:
  - a. Del Presidente de la República
  - b. Del Ministro de Turismo
  - c. Del Ministro del Ambiente
  - d. De los municipios respectivos
  
2. La autorización que otorga el Estado ecuatoriano a las personas naturales o jurídicas para ejercer actividades turísticas y prestar servicios turísticos dentro del Patrimonio de Áreas Naturales del Estado se denomina:
  - a. Permiso ambiental de actividad turística
  - b. Registro ambiental
  - c. Licencia de funcionamiento ambiental
  - d. Licencia turística
  
3. Fijar y cobrar los valores por el ingreso a las áreas del Patrimonio de Áreas Naturales del Estado, es competencia:
  - a. Del Ministerio de Turismo
  - b. Del Ministerio del Ambiente
  - c. De los consejos provinciales respectivos
  - d. De los municipios respectivos

4. El otorgamiento de Permisos Ambientales de Actividades Turísticas, dentro del Patrimonio de Áreas Naturales del Estado, se encuentra regulado en:
  - a. El Reglamento General a la Ley de Turismo
  - b. La Ley de Turismo
  - c. El Reglamento General de Actividades Turísticas
  - d. El Reglamento Especial de Turismo en Áreas Naturales Protegidas
  
5. La modalidad de turismo permitida en el PANE en el que la motivación del viaje está dada por el interés generado en atractivos culturales materiales e inmateriales de un destino turístico se denomina:
  - a. Turismo cultural
  - b. Ecoturismo
  - c. Turismo de Aventura
  - d. Turismo Educativo, Científico y de Investigación

Índice

Preliminares

Primer  
bimestre

Segundo  
bimestre

Solucionario

Referencias  
bibliográficas



## UNIDAD 12. EL ECOTURISMO

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

### 12.1. Definición de Ecoturismo

Conforme lo señalamos, el Reglamento Especial de Turismo en Áreas Naturales Protegidas determina que el Ecoturismo consiste en visitar las áreas naturales, conservando su ambiente, con bajo impacto y propiciando un involucramiento activo y socioeconómicamente benéfico para las poblaciones locales.

El Ecoturismo está regulado con mayor amplitud en el Reglamento General de Actividades Turísticas. Veamos cómo define al Ecoturismo dicho reglamento:



#### Reglamento General de Actividades Turísticas: Definición de Ecoturismo

Art. 156.- Se considera ecoturismo a la modalidad turística ejercida por personas naturales, jurídicas o comunidades legalmente reconocidas, previamente calificadas para tal efecto, a través de una serie determinada de actividades turísticas, en áreas naturales, que correspondan o no al Sistema Nacional de Áreas Protegidas, con el objeto de conocer la cultura de las comunidades locales afincadas en ellas y la historia natural del ambiente que las rodea. Dichas actividades se ejercerán con las precauciones necesarias para no alterar la integridad de los ecosistemas ni la cultura local y deberán generar oportunidades económicas que permiten la conservación de dichas áreas y el desarrollo de las comunidades locales, a través de un compromiso compartido entre las comunidades, las personas naturales o jurídicas privadas involucradas, los visitantes y el Estado.



### IMPORTANTE

La actividad denominada Ecoturismo se encuentra regulada en el Reglamento General de Actividades Turísticas; específicamente en el TÍTULO V denominado: DEL ECOTURISMO Y LA SOSTENIBILIDAD, desde el artículo 156 al 176.



Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

## 12.2. Políticas permanentes de Ecoturismo y principios generales

El Reglamento General de Actividades Turísticas dispone que la ejecución de las actividades relacionadas con el Ecoturismo en el Ecuador corresponde al sector privado, por medio de las personas naturales, jurídicas y comunidades legalmente reconocidas dedicadas a esta actividad, según se encuentra determinado en las leyes correspondientes, reglamentos específicos, normas técnicas y en dicho reglamento.

Acerca de las políticas permanentes de Ecoturismo y sus principios generales el referido reglamento dispone:



### Reglamento General de Actividades Turísticas: Políticas permanentes de ecoturismo y principios generales

Art. 157.- Las políticas nacionales de ecoturismo, serán coordinadas por el Ministerio de Turismo, sometiéndose a las siguientes políticas y principios generales que tendrán el carácter de permanentes:

- a. Establecer mecanismos de concertación intersectorial que logren coordinar y armonizar los diversos intereses y acciones de los actores involucrados en el ecoturismo;

## Reglamento General de Actividades Turísticas: Políticas permanentes de ecoturismo y principios generales

- b. Incorporar y reconocer la cosmovisión y la cultura de las comunidades locales en el desarrollo de productos de ecoturismo, en su forma de organización y manejo, en la formulación de políticas, en la planificación relacionada y en la promoción;
- c. Formular sobre la base de una participación intersectorial y multidisciplinaria los correspondientes planes de desarrollo del sector de ecoturismo, donde se encuentren definidos:
  - c.1. Criterios de conservación de las áreas naturales protegidas en relación a sus respectivos planes de manejo;
  - c.2. Modelos de participación de las comunidades locales en el manejo y operación de las actividades de ecoturismo;
  - c.3. Niveles de responsabilidad de las personas naturales y jurídicas, públicas y privadas, con y sin finalidades de lucro; y,
  - c.4. Ámbito de participación de las organizaciones no gubernamentales;
- d. Impulsar el desarrollo y la Oración de las herramientas administrativas que sean necesarias, tales como los registros integrales públicos de la oferta de actividades calificadas como de ecoturismo en el territorio nacional;
- e. Impulsar la formulación de un Código de Ética de Ecoturismo y directrices para orientar el desarrollo de la actividad;
- f. Establecer la zonificación del espacio turístico nacional, para definir dentro de ellas, las áreas de manejo de ecoturismo;
- g. Promover la certificación de la oferta de ecoturismo nacional en áreas naturales sobre la base de un compromiso con la conservación y un sentido de responsabilidad social;
- h. Promover la iniciativa de biocomercio entre las personas naturales, jurídicas y las comunidades locales;
- i. Asegurar por medio de estas políticas de ecoturismo y los mecanismos del Ministerio de Turismo, que el ecoturismo promueva la conservación de los recursos naturales y la prevención de la contaminación ambiental los cuales son de importancia primordial para la supervivencia de las comunidades locales y para sustentar las actividades de ecoturismo;

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

## Reglamento General de Actividades Turísticas: Políticas permanentes de ecoturismo y principios generales

- j. Fomentar la reinversión de los beneficios económicos generados por el ecoturismo en el manejo y control de las áreas naturales y en el mejoramiento de la calidad de vida de las poblaciones locales;
- k. Fortalecer a las comunidades locales en el establecimiento de mecanismos de manejo de los recursos naturales, de actividades de conservación y de turismo que se realizan dentro de las áreas naturales;
- l. Promover actividades de capacitación dirigidas a los miembros de comunidades locales en actividades calificadas como de ecoturismo. En tales procesos debe existir un intercambio de conocimientos entre las comunidades y los demás actores de la actividad; y,
- m. Fomentar el ecoturismo en el Sistema Nacional de Áreas Protegidas, en función de sus planes de manejo y su desarrollo.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Sobre el tema, añade el Reglamento General de Actividades Turísticas que el Ministerio de Turismo velará por el cumplimiento de las políticas nacionales de Ecoturismo en el Ecuador, estableciendo los objetivos de la actividad, las directrices generales dentro de las que se realizarán las actividades de ecoturismo en el Ecuador y los marcos generales de coordinación entre las instituciones del Estado con competencias similares en materias relacionadas.

También se indica que las políticas nacionales de ecoturismo serán obligatorias en el ámbito nacional, para las instituciones del Estado y las instituciones del régimen seccional autónomo que ejerzan competencias similares, para la formulación de planes, la expedición de autorizaciones administrativas de cualquier naturaleza, para la ejecución de las actividades correspondientes, en los términos establecidos en este reglamento.

### 12.3. Coordinación interministerial

Dicho tema se encuentra regulado en Reglamento General de Actividades Turísticas:



#### Reglamento General de Actividades Turísticas: Coordinación interministerial en la determinación de políticas de Ecoturismo

Art. 160.- El Ministerio del Ambiente y el Ministerio de Turismo coordinarán las políticas de ecoturismo dictadas para el Sistema de Áreas Protegidas para una mayor eficacia en el cumplimiento de los objetivos de ambas políticas.

En las áreas que conforman el Sistema Nacional de Áreas Protegidas, el Ministerio del Ambiente determinará la posibilidad o no de la realización de actividades calificadas como de ecoturismo por el Ministerio de Turismo, a través de la emisión del respectivo permiso o autorización administrativa.

A partir de su artículo 161 el referido reglamento determina importantes regulaciones. Así, señala que el Ministerio de Turismo, dentro de su planificación de corto, mediano y largo plazo, incluirá los objetivos y los criterios generales para las actividades de ecoturismo en el Ecuador, con enfoque competitivo; además que promoverá un proceso participativo de actores claves pública y previamente convocados para la determinación de los planes de corto, mediano y largo plazo en materia de Ecoturismo.

Agrega importantes funciones especialidades que, en materia de Ecoturismo, tendrá el Ministerio de Turismo. Veamos:

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas



## Reglamento General de Actividades Turísticas: Funciones especializadas del Ministerio de Turismo

Art. 164.- En materia de ecoturismo, corresponde al Ministerio de Turismo:

- a. La determinación de las modalidades de ecoturismo permitidas;
- b. La clasificación y categorización de la correspondiente actividad;
- c. La vigilancia y control de la calidad de la actividad o el servicio que se preste sobre la base de las normas técnicas establecidas según lo determinan los instrumentos legales correspondientes;
- d. Velar por el cumplimiento de este reglamento;
- e. El seguimiento a la política nacional de ecoturismo;
- f. La formulación y expedición de un capítulo especializado relacionado con ecoturismo dentro de la planificación general del desarrollo turístico;
- g. La determinación de las áreas dentro de las que se pueden realizar actividades de ecoturismo. Si dichas áreas están dentro del Sistema Nacional de Áreas Protegidas se deberá coordinar con el Ministerio del Ambiente;
- h. La incorporación de un procedimiento administrativo de apoyo a las iniciativas de certificación de ecoturismo;
- i. Establecer las normas técnicas a las que se sujetarán las instituciones del Estado, las personas naturales, jurídicas o comunidades legalmente reconocidas en el ejercicio de actividades turísticas dentro de la modalidad de ecoturismo; y,
- j. Las demás establecidas en este reglamento y las que se establezcan en otros instrumentos que correspondan.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

### 12.4. Actividades de ejecución de Ecoturismo

Sobre el tema el Reglamento General de Actividades Turísticas establece que las personas naturales o jurídicas, pueden ejercer actividades de Ecoturismo, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos por el Ministerio de Turismo, sus leyes, reglamentos y demás normas vigentes.

Aclara que las comunidades legalmente reconocidas, pueden ejercer las actividades de ecoturismo previstas en la ley, a excepción de aquellas cuyo

ejercicio esté reservado a algunas personas jurídicas según las leyes vigentes. Las actividades se realizarán de manera directa, sin intermediarios. Por lo tanto, las comunidades legalmente reconocidas podrán realizar la comercialización de sus productos y completar la cadena de valor operativa por sí mismos.

Se entiende por comunidad la organización comunitaria organizada y capacitada, reconocida como tal, que ejecute actividades de ecoturismo en un área geográfica determinada para tal efecto. Las operaciones realizadas por comunidades legalmente reconocidas serán autorizadas únicamente para su jurisdicción; sin implicar ello exclusividad de operación en el lugar en el que presten sus servicios.

#### IMPORTANTE

Revise, en el Art. 167 del Reglamento Especial de Actividades Turísticas, los requisitos que las comunidades legalmente reconocidas deben cumplir para prestar servicios de Ecoturismo.



### 12.5. Registro, licencia anual y categoría especial de “Empresa de Ecoturismo”

El Reglamento General de Actividades Turísticas dispone que el Ministerio de Turismo establecerá la categoría adicional especial de “Empresa de Ecoturismo”, dentro de sus normativas reglamentarias para la clasificación de establecimientos.

#### IMPORTANTE

De acuerdo con el Reglamento Especial de Actividades Turísticas se llama empresa de Ecoturismo a la persona natural, jurídica o comunidad legalmente reconocida que desarrolle actividades de ecoturismo, reconocida como tal por las autoridades correspondientes.



Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Esta categoría especial se determinará sobre la base de un proceso de certificación de sostenibilidad voluntaria a la que las personas naturales, jurídicas y comunidades legalmente reconocidas dedicadas al Ecoturismo, pueden optar. Esta certificación avalará sus acciones.

Veamos otras disposiciones sobre este importante tema:



### Reglamento General de Actividades Turísticas: Procedimiento para obtener la categoría especial

Art. 169.- Las empresas dedicadas a ejercer actividades vinculadas con el ecoturismo podrán acceder a la categoría especial de “Empresa de Ecoturismo”.

Quienes deseen obtener dicha categoría, solicitarán la certificación de sostenibilidad al momento de obtener su registro o actualizarlo, en el caso de establecimientos nuevos o existentes, respectivamente.

La certificación de sostenibilidad es un mecanismo de evaluación de empresas turísticas en el territorio nacional, diseñada como un marco que asegure que las actividades de turismo sostenible cumplan normas ambientales, sociales y económicas respecto al manejo de los recursos naturales y culturales y de los respectivos impactos.

Esta certificación de sostenibilidad voluntaria implica un reconocimiento al manejo desplegado por las empresas en lo relativo a la conservación de la biodiversidad y prevención y control de la contaminación ambiental.

### Reglamento General de Actividades Turísticas: Normas para la certificación

Art. 170.- Para efectos de la certificación, el Ministerio de Turismo elaborará las respectivas normas técnicas de calidad y escogerá los métodos y mecanismos de certificación más idóneos.

El Ministerio de Turismo, una vez verificado su cumplimiento, procederá a otorgar la distinción de “Empresa de Ecoturismo”.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

En los artículos 171 y siguientes, el Reglamento General de Actividades Turísticas establece que las empresas de Ecoturismo opten o no por la certificación de sostenibilidad, deberán obtener el registro y la licencia anual de funcionamiento, previo cumplimiento de los requisitos previstos en las normas vigentes.

Le corresponde al Ministerio de Turismo, a través de acuerdo ministerial, el establecimiento de las normas técnicas de calidad de las actividades turísticas bajo la modalidad de Ecoturismo. Tales normas técnicas deberán ser debida y técnicamente fundamentadas.

Posiblemente se pregunte qué beneficios tienen las empresas de Ecoturismo certificadas. Veamos:



### Reglamento General de Actividades Turísticas: Beneficios

Las empresas de ecoturismo certificadas se sujetarán al siguiente régimen de beneficios:

- a. Acceso directo a los beneficios establecidos en la Ley Especial de Desarrollo Turístico; y,
- b. Preferencia dentro de la planificación promocional del país, que efectúa el Ministerio de Turismo.

Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas





## Autoevaluación 12

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

### SEÑALE CON UNA “X” UNA SOLA RESPUESTA CORRECTA:

1. El objeto del Ecoturismo es:
  - a. Conocer la cultura de las comunidades locales afincadas en ellas y la historia natural del ambiente que las rodea.
  - b. Realizar actividades de investigación con miras a determinar zonas turísticas potenciales.
  - c. Realizar estudios antropológicos de las comunidades indígenas.
  - d. Identificar las zonas naturales que deben ser protegidas por el Estado ecuatoriano.
  
2. La autorización para realizar actividades de Ecoturismo, en las áreas que conforman el Sistema Nacional de Áreas Protegidas, es competencia:
  - a. Del Ministerio de Turismo.
  - b. Del Ministerio del Ambiente.
  - c. De los consejos provinciales respectivos.
  - d. De los municipios respectivos.
  
3. Establecer las normas técnicas a las que se sujetarán las instituciones del Estado, las personas naturales, jurídicas o comunidades legalmente reconocidas en el ejercicio de actividades turísticas dentro de la modalidad de ecoturismo, es competencia:
  - a. De la Presidencia de la República.
  - b. Del Ministerio de Turismo.
  - c. Del Ministerio del Ambiente.
  - d. De la Asamblea Nacional.

4. El Ecoturismo se encuentra regulado en:
  - a. El Reglamento General de Actividades Turísticas.
  - b. El Reglamento de Ecoturismo.
  - c. La Ley de Gestión Ambiental.
  - d. La Ley de Gestión Turística.
  
5. Las comunidades legalmente reconocidas:
  - a. No pueden ejercer actividades de Ecoturismo.
  - b. Pueden ejercer las actividades de Ecoturismo previstas en la ley.
  - c. Pueden ejercer actividades de Ecoturismo exclusivamente para turistas nacionales.
  - d. Pueden ejercer actividades de Ecoturismo exclusivamente para turistas extranjeros.

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer  
bimestre](#)

[Segundo  
bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias  
bibliográficas](#)





## 6. Solucionario

[Índice](#)

[Preliminares](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

### Primer Bimestre

Autoevaluación 1	
Pregunta	Respuesta
1	c
2	b
3	a
4	c
5	b



Autoevaluación 2	
Pregunta	Respuesta
1	b
2	a
3	c
4	b
5	c



Índice

Preliminares

Primer  
bimestre

Segundo  
bimestre

Solucionario

Referencias  
bibliográficas

Autoevaluación 3	
Pregunta	Respuesta
1	c
2	c
3	a
4	d
5	d



Índice

Preliminares

Primer  
bimestre

Segundo  
bimestre

Solucionario

Referencias  
bibliográficas

Autoevaluación 4	
Pregunta	Respuesta
1	b
2	a
3	a
4	b
5	c



Índice

Preliminares

Primer  
bimestre

Segundo  
bimestre

Solucionario

Referencias  
bibliográficas

Autoevaluación 5	
Pregunta	Respuesta
1	c
2	d
3	a
4	a
5	d



Índice

Preliminares

Primer  
bimestre

Segundo  
bimestre

Solucionario

Referencias  
bibliográficas

Autoevaluación 6	
Pregunta	Respuesta
1	c
2	c
3	a
4	d
5	b



Índice

Preliminares

Primer  
bimestre

Segundo  
bimestre

Solucionario

Referencias  
bibliográficas



## Segundo Bimestre

Autoevaluación 7	
Pregunta	Respuesta
1	b
2	b
3	a
4	c
5	d



Índice

Preliminares

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Autoevaluación 8	
Pregunta	Respuesta
1	b
2	b
3	b
4	a
5	d



Índice

Preliminares

Primer  
bimestre

Segundo  
bimestre

Solucionario

Referencias  
bibliográficas

Autoevaluación 9	
Pregunta	Respuesta
1	c
2	b
3	b
4	c
5	c



Índice

Preliminares

Primer  
bimestre

Segundo  
bimestre

Solucionario

Referencias  
bibliográficas

Autoevaluación 10	
Pregunta	Respuesta
1	c
2	d
3	a
4	a
5	c



Índice

Preliminares

Primer  
bimestre

Segundo  
bimestre

Solucionario

Referencias  
bibliográficas

Autoevaluación 11	
Pregunta	Respuesta
1	c
2	a
3	b
4	d
5	a



Índice

Preliminares

Primer  
bimestre

Segundo  
bimestre

Solucionario

Referencias  
bibliográficas

Autoevaluación 12	
Pregunta	Respuesta
1	a
2	b
3	b
4	a
5	b



Índice

Preliminares

Primer  
bimestre

Segundo  
bimestre

Solucionario

Referencias  
bibliográficas



## 7. Referencias bibliográficas

Índice

Preliminares

Primer  
bimestre

Segundo  
bimestre

Solucionario

Referencias  
bibliográficas

### a. Bibliografía

Arévalo, J. (2016). Tratado de derecho laboral. Perú: Instituto Pacífico S.A.C.

Belmont, L., Quintana, C., Sánchez, A. et. al. (2017). Los derechos humanos laborales. México: Comisión Nacional de Derechos Humanos

Boza, G. (2011). Lecciones de derecho del trabajo. Lima, Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú

Castaño, R. y González, H. (2011). Ideas económicas mínimas. Medellín, Colombia: ECOE EDICIONES

Cavazos, B. (2004). 40 lecciones de derecho laboral. México: Editorial Trillas

Cevallos, M. (1998). Legislación laboral. Loja, Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2020). Derechos laborales y sindicales. Estándares interamericanos. CIDH-OEA

Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2017). Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo. México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos

Cueva, L. (2013). El juicio oral laboral: teoría, práctica y jurisprudencia. Quito, Ecuador: Ediciones Cueva Carrión

Díaz, J. (1971). Los principios generales del derecho. Buenos Aires, Argentina: Editorial PLUS ULTRA

García, A. et. al. (2016). Manual de contratación laboral. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.

González, C. y Paitán, J. (2017). El derecho a la seguridad social. Lima, Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú

Gómez, R. (2012). Derecho laboral I. México: Red Tercer Milenio

Granizo, A. (2012). Código laboral comentado. Loja, Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja

Granja, N. (2004). Introducción al derecho. Quito, Ecuador: Editorial Jurídica del Ecuador

Jaramillo, H. (2014). La ciencia y técnica del derecho. Loja, Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja

Kelsen, H. (2000). Teoría pura del derecho. Buenos Aires, Argentina: Editorial Universitaria de Buenos Aires

Masabanda, G. (2018). Instrumentos jurídicos aplicables en la contratación individual de trabajo. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato

Méndez, R. (2009). Derecho laboral, un enfoque práctico. México: MCGRAW-HILL/ INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Mochón, F. y Becker, V. (2008). Economía, principios y obligaciones. México: MCGRAW-HILL EDITORES, S.A. DE C.V.

Monesterolo, G. (2015). Curso de derecho laboral ecuatoriano. Loja, Ecuador: EDILOJA Cía. Ltda

Ortega, R. (2007). Introducción al derecho. Loja, Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja

Índice

Preliminares

Primer  
bimestre

Segundo  
bimestre

Solucionario

Referencias  
bibliográficas



Ortiz, M. y Pérez, V. (2004). Léxico jurídico para estudiantes. Madrid, España: Editorial TECNOS

Porras, A. et. al. (2009). ¿Estado constitucional de derechos? Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar

Salgado, H. (2014). Introducción al derecho. Quito, Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones

Sánchez, A. (2013). Diccionario de derecho laboral. México: Oxford University Press México, S.A. de C.V.

Índice

Preliminares

Primer  
bimestre

Segundo  
bimestre

Solucionario

Referencias  
bibliográficas

## **b. Leyes**

Código del Trabajo. Retrieved from: <http://www.lexis.com.ec/>

Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización.  
Retrieved from: <http://www.lexis.com.ec/>

Código Orgánico Administrativo. Retrieved from: <http://www.lexis.com.ec/>

Constitución de la República del Ecuador. Retrieved from: <http://www.lexis.com.ec/>

Ley de Turismo. Retrieved from: <http://www.lexis.com.ec/>

## **c. Reglamentos**

Reglamento General a la Ley de Turismo. Retrieved from: <http://www.lexis.com.ec/>

Reglamento General de Actividades Turísticas. Retrieved from: <http://www.lexis.com.ec/>

Reglamento Especial de Turismo en Áreas Naturales Protegidas. Retrieved from: <http://www.lexis.com.ec/>

**d. Sitios web**

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. <https://www.iess.gob.ec/>

Ministerio de Turismo. <https://www.turismo.gob.ec/>

Ministerio del Ambiente. <http://www.ambiente.gob.ec/>

Ministerio del Trabajo. <https://www.trabajo.gob.ec/biblioteca/>

Índice

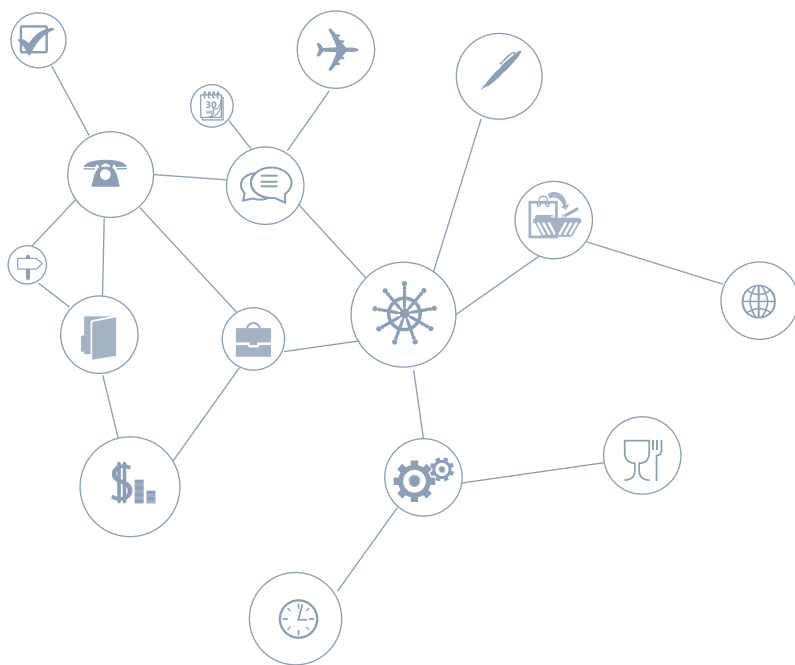
Preliminares

Primer  
bimestre

Segundo  
bimestre

Solucionario

Referencias  
bibliográficas



<a href="#">Índice</a>
<a href="#">Preliminares</a>
<a href="#">Primer bimestre</a>
<a href="#">Segundo bimestre</a>
<a href="#">Solucionario</a>
<a href="#">Referencias bibliográficas</a>

ISBN-13: 978-9942-39-164-3

