



UTPL
La Universidad Católica de Loja

Modalidad Abierta y a Distancia

Derecho Laboral

Guía didáctica



Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Referencias
bibliográficas

Glosario

Recursos



Departamento de Ciencias Jurídicas

Sección departamental de Derecho Privado

Derecho Laboral

Guía didáctica

Autora:

Tapia Falconi Lissette Yolanda



D E R E _ 1 1 8 1

Asesoría virtual
www.utpl.edu.ec

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

Derecho Laboral

Guía didáctica

Tapia Falconi Lissette Yolanda

Universidad Técnica Particular de Loja



Diagramación y diseño digital:

Ediloja Cía. Ltda.

Telefax: 593-7-2611418.

San Cayetano Alto s/n.

www.ediloja.com.ec

edilojainfo@ediloja.com.ec

Loja-Ecuador

ISBN digital - 978-9942-25-644-7



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. <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

22 de abril, 2020

Índice

Índice

1. Datos de información.....	8
1.1. Presentación de la asignatura	8
1.2. Competencias genéricas de la UTPL.....	8
1.3. Competencias específicas de la carrera	9
1.4. Problemática que aborda la asignatura	9
2. Metodología de aprendizaje.....	9
3. Orientaciones didácticas por resultados de aprendizaje	11
Primer bimestre.....	11
Resultado de aprendizaje 1	11
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje.....	11
Semana 1	11
Unidad 1. Principios y normas constitucionales sobre el derecho laboral y social.....	12
1.1. El derecho laboral en el Ecuador	12
1.2. Definición del derecho del trabajo	13
Actividades de aprendizaje recomendadas	14
Semana 2	14
1.3. Ámbito de aplicación y naturaleza del derecho del trabajo.....	15
1.4. Clasificación de las fuentes del derecho laboral	16
Semana 3	17
1.5. Características del derecho laboral	17
1.6. Principios del derecho laboral.....	18
Actividades de aprendizaje recomendadas	19
Autoevaluación 1	20

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Referencias
bibliográficas

Glosario

Recursos

Actividades de aprendizaje recomendadas	26
Semana 4	26
Unidad 2. Contratos de trabajo	26
2.1. El contrato individual de trabajo	26
2.2. Clases de contratos individuales	28
Semana 5	29
2.3. La jornada de trabajo y las vacaciones	29
2.4. Salarios, sueldos, utilidades y remuneraciones adicionales	32
Semana 6	33
2.5. Terminación del contrato individual de trabajo	33
2.6. El desahucio y el despido intempestivo	35
Actividades de aprendizaje recomendadas	37
Autoevaluación 2	38
Semana 7	43
Actividades finales del bimestre	43
Semana 8	43
Actividades de aprendizaje recomendadas	44
Segundo bimestre	45
Resultado de aprendizaje 1	45
Contenidos, recursos y actividades recomendadas	45

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

Índice	
Primer bimestre	
Segundo bimestre	
Solucionario	
Referencias bibliográficas	
Glosario	
Recursos	
Semana 9	45
 Unidad 3. Modalidades de trabajo	46
3.1. Trabajo de mujeres y menores	46
3.2. Personas con discapacidad y aprendices	47
Semana 10	49
3.3. Del servicio doméstico, del trabajo a domicilio y de los artesanos.....	49
3.4. De los gerentes, presidentes y directores, del trabajo privado y del trabajo agrícola.....	50
Semana 11	50
3.5. Otras modalidades de trabajo.....	51
Actividades de aprendizaje recomendadas	52
Autoevaluación 3	53
Actividades de aprendizaje recomendadas	57
Semana 12	57
 Unidad 4. Intermediación laboral	57
4.1. La flexibilización laboral	57
4.2. La precarización laboral	58
Semana 13	59
4.3. La tercerización laboral	59
4.4. La intermediación laboral.....	60
Actividades de aprendizaje recomendadas	60
Semana 14	61
4.5. El principio de estabilidad laboral	61
4.6. El mandato constituyente No. 8.....	62

Actividades de aprendizaje recomendadas	62
Autoevaluación 4	63
Semana 15	68
Actividades de aprendizaje recomendadas	68
Actividades finales del bimestre	68
Semana 16	69
4. Solucionario	70
5. Referencias bibliográficas	76
6. Glosario	78
7. Recursos	95

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Referencias
bibliográficas

Glosario

Recursos

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos



1. Datos de información

1.1. Presentación de la asignatura



1.2. Competencias genéricas de la UTPL

- Vivencia de los valores universales del Humanismo de Cristo
- Comunicación oral y escrita
- Pensamiento crítico y reflexivo
- Compromiso e Implicación Social
- Comportamiento ético
- Trabajo en equipo

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

1.3. Competencias específicas de la carrera

Aporta desde la construcción de propuestas de innovación y emprendimientos de servicios especializados en las áreas del conocimiento: contable, tributario, laboral, societario, financiero y auditoria, para potenciar el desarrollo sostenible y productivo de las pequeñas empresas de la localidad, la región y el país, al utilizar la ecología de saberes para implementar proyectos de investigación y vinculación con la sociedad.

1.4. Problemática que aborda la asignatura

- Falta de conocimiento en la identificación y manejo de la normativa jurídica aplicada.
- Poco conocimiento de técnicas de comunicación, sociabilización y retroalimentación.



2. Metodología de aprendizaje

Esta metodología incorpora cinco elementos básicos: Interdependencia positiva; Responsabilidad Individual; Interacción profesor-alumno y alumno-alumno; Habilidades interpersonales; y, Supervisión grupal.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

El aprendizaje cooperativo fomenta las relaciones interpersonales y ayuda a desarrollar habilidades de búsqueda, selección, análisis y evaluación de la información, mejorando la percepción de la realidad; fomenta una mayor participación, comunicación, implicación y responsabilidad por parte de los alumnos, desarrollando la convivencia, habilidades sociales y valores entre el alumnado y favoreciendo la mejora de los resultados académicos.

La introducción de las TIC en la educación favorece el desarrollo de nuevas teorías y prácticas didácticas, nuevos métodos y estrategias de enseñanza, como el aprendizaje cooperativo. Las TIC son recursos didácticos, instrumentos para la gestión y organización educativa que estimulan la comunicación, la mediación y la construcción compartida del conocimiento.

Gracias a las TIC se superan las barreras espacio-temporales tradicionales ya que a través de las plataformas virtuales de enseñanza-aprendizaje el profesor y el estudiante interactúan de forma síncrona y asíncrona, sin necesidad de coincidir física y temporalmente en el aula. Ello ha permitido el desarrollo de modelos de enseñanza no presencial (e-learning), con tareas y actividades a distancia.

Estimado estudiante, si desea complementar el conocimiento haga clic en el siguiente enlace: <https://rieoei.org/historico/expe/1723Fernandez.pdf>

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos



3. Orientaciones didácticas por resultados de aprendizaje



Primer bimestre

Resultado de aprendizaje 1

Aplica las disposiciones legales que rigen las relaciones laborales entre empleado/trabajador y empleador de las entidades y organismos del sector público y privado.

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje



Semana 1

El alcance de este estudio permitirá conocer los aspectos fundamentales del Derecho Laboral, su ámbito y aplicación en Ecuador, así como la aplicación de la normativa jurídica a aplicar de manera adecuada.



Unidad 1. Principios y normas constitucionales sobre el derecho laboral y social

1.1. El derecho laboral en el Ecuador

El Derecho Laboral es resultado de históricas conquistas logradas por los trabajadores en aras de alcanzar mejores condiciones de trabajo. Fue en Europa que aparecieron las primeras normativas laborales al finalizar el siglo XIX, mientras en la actualidad persisten esfuerzos por lograr nuevas conquistas tendientes a lograr condiciones más dignas y beneficiosas para el sector laboral.

El Derecho del Trabajo nace para regular una relación caracterizada por la asimetría socioeconómica entre sus principales protagonistas, empleador y trabajador. La doctrina plasmada en normas positivas precisamente busca atenuar esta situación para que el trabajador tenga un efectivo goce de su derecho de tener un trabajo digno. Resulta fundamental que la relación empleador-trabajadores se base en la cooperación y establezca mecanismos eficaces para prevenir potenciales riesgos de conflicto, promoviendo la búsqueda de un objetivo común que signifique el bienestar de todas las partes intervenientes en la relación laboral, considerando el carácter interdependiente de la relación existente entre ellas.

La finalidad protectora del derecho del trabajo se origina en la desigualdad jurídica de la que parte la relación empleador-trabajador, la cual es necesario atenuar para evitar situaciones de sometimiento

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

del más débil a las condiciones del más fuerte, poniendo en riesgo los derechos elementales de los trabajadores.

Revise y estudie los contenidos sobre el punto 1.1. del [Texto Derecho Laboral Ecuatoriano](#), a través de los cuales se introducirá en los aspectos fundamentales del Derecho Laboral en el Ecuador.

1.2. Definición del derecho del trabajo

Para iniciar el estudio del Derecho Laboral o Derecho del Trabajo, es necesario determinar su concepto. Esta definición conceptual inicial permite ubicar al derecho del trabajo, en el lugar que le corresponde dentro del sistema jurídico. El análisis del concepto de Derecho Laboral permite además identificar sus elementos para comprender su naturaleza.

Las ramas del Derecho poseen autonomía por cuanto se apoyan en sus respectivas leyes, jurisprudencia y doctrina. Comprender el ámbito de la Legislación Laboral como fuente del Derecho del Trabajo posibilita reflexionar sobre el espíritu que animó al legislador para promulgar el Código del Trabajo y ubicar objetivamente el contexto histórico que determinó la existencia de esta norma.

Al respecto se recogen definiciones de los siguientes autores:

Índice

Primer bimestre

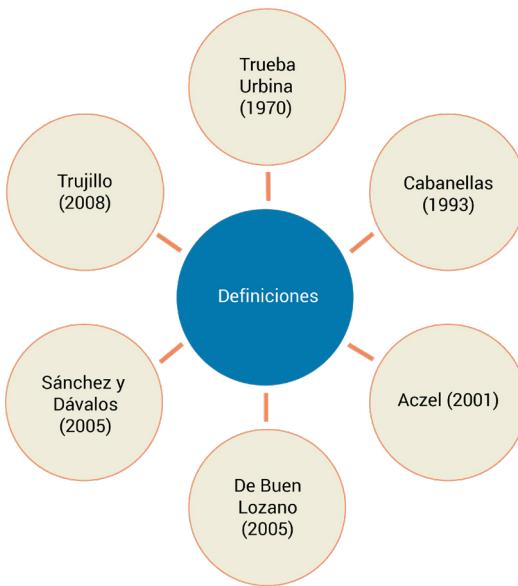
Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos



Para iniciar el estudio del Derecho del Trabajo es necesario determinar su concepto y la relación con otras disciplinas jurídicas, por lo que le invito a revisar el punto 1.2. del Texto Derecho Laboral Ecuatoriano.



Actividades de aprendizaje recomendadas

Actividad recomendada: Foro de Presentación

Bienvenidos al foro de presentación cuya finalidad es conocernos entre todos los participantes del curso de Derecho Laboral.

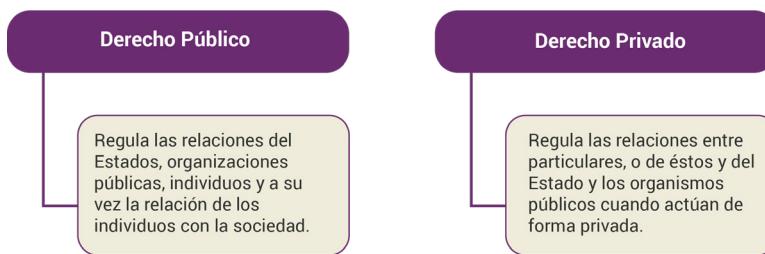


Semana 2

1.3. Ámbito de aplicación y naturaleza del derecho del trabajo

El ámbito de aplicación del Derecho Laboral o Derecho del Trabajo se apega al ámbito del Código del Trabajo; es decir, tiene su ámbito de aplicación en el trabajo dependiente y remunerado de trabajadores (empleados y obreros) privados.

En lo que respecta a la naturaleza, dentro del derecho se distinguen grupos o conjuntos de normas que, por referirse a sectores individualizados de la vida social y por apoyarse en determinados principios comunes, los diferencian de otros grupos de normas. Tradicionalmente se divide el derecho en derecho público y derecho privado, subdivididos a su vez en diferentes ramas.



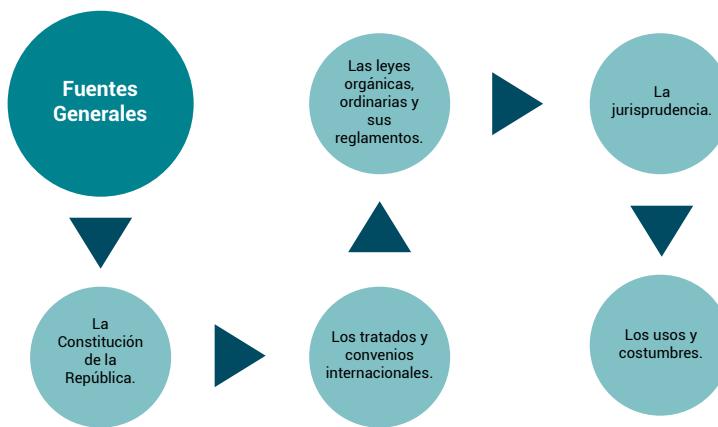
Existen otros criterios que consideran que el Derecho del Trabajo, por regular las relaciones entre particulares, que intervienen de manera individual o colectiva, debe ser catalogado como de Derecho Privado, a pesar de la intervención del Estado para regular la voluntad de las partes.

Para conocer el ámbito de aplicación y naturaleza del derecho del trabajo, le invito a estudiar el punto 1.3. del Texto Derecho Laboral Ecuatoriano, lo que le brindará seguridad jurídica para aplicar de manera adecuada la normativa jurídica.

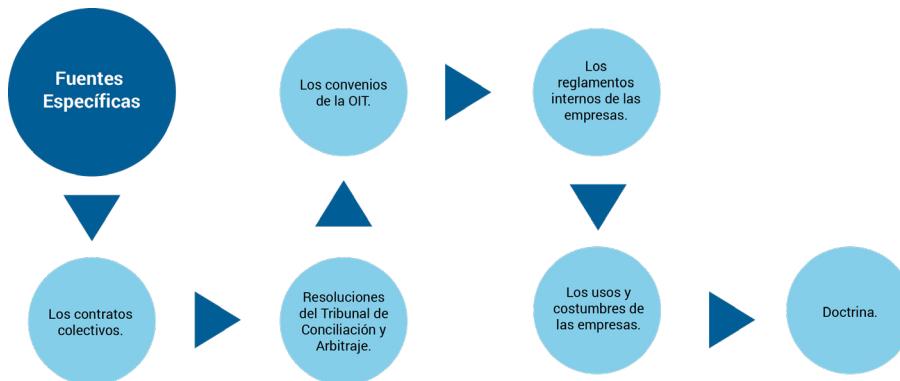
1.4. Clasificación de las fuentes del derecho laboral

Considerando la relación con el derecho del trabajo, las fuentes pueden clasificarse en fuentes generales y fuentes específicas.

Fuentes generales. son aquellas que se presentan para todas las ramas del derecho y se podría relacionarlas con lo enunciado en el artículo 425 de la Carta Fundamental.



Fuentes específicas. son aquellas fuentes exclusivas, propias del derecho del trabajo, y son las siguientes:



Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

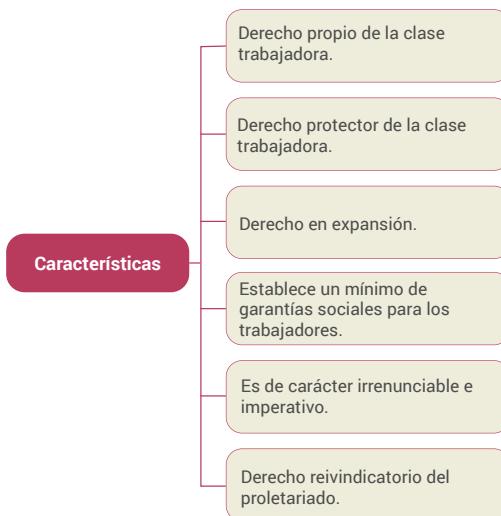
Con la finalidad de identificar de manera adecuada las Fuentes del Derecho Laboral y la normativa jurídica relacionadas con éstas, le invito a estudiar el contenido del punto 1.4. del Texto Derecho Laboral Ecuatoriano.



Semana 3

1.5. Características del derecho laboral

Con la finalidad de establecer de manera puntual y objetiva las características del Derecho Laboral, se han recogido varios criterios y pronunciamos de autores, a través de los cuales se han establecido seis características principales sobre el tema.



Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

Revise estas características en el punto 1.5. del Texto Derecho Laboral Ecuatoriano, a fin de que conozca e identifica los principales aspectos relacionados con el tema.

1.6. Principios del derecho laboral

El Derecho Laboral se sostiene sobre principios que difieren de los que sostienen a las demás materias del derecho, debido a que el Estado interviene en las relaciones laborales de manera intensa. Una de las características de los principios del Derecho Laboral es el hecho de que aparecen incluidos o positivados en preceptos normativos legales concretos, tal como lo es el Código del Trabajo.

Constituye una de las características de estos principios el hecho de que aparecen incluidos o positivados en preceptos normativos legales concretos, tal como lo es el Código del Trabajo. Otra característica es que son principios aplicativos de las fuentes normativas laborales, ya que permiten identificar la norma abstracta laboral en la que debe enmarcarse un supuesto hecho concreto.

Los Principios del Derecho del Trabajo son los siguientes:

- 1** Principio protector.
- 2** Principio de irrenunciabilidad de derechos.
- 3** Principio de la continuidad de la relación laboral.
- 4** Principio de la primacía de la realidad.
- 5** Principio de la buena fe.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

Estudie los seis Principios del Derecho Laboral a través de la revisión del Texto Derecho Laboral Ecuatoriano, cada uno con su respectiva particularidad.



Actividades de aprendizaje recomendadas

Con la finalidad de verificar y retroalimentar el avance en su nivel de conocimiento y dominio de los temas abordados en esta unidad, a continuación, desarrollar la siguiente autoevaluación.



Autoevaluación 1

Entre las opciones que se presentan en cada pregunta, encierre en un círculo la letra que corresponde a la respuesta correcta:

1. La norma suprema que prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico o acto del poder público es:
 - a. El Código del Trabajo.
 - b. La Constitución de la República.
 - c. El Código Civil.

2. La Constitución de la República proporciona los aspectos fundamentales relacionados con el trabajo, éstos aspectos son:
 - a. Política de remuneraciones, jornadas de trabajo y remuneraciones adicionales.
 - b. Asignación de utilidades, remuneraciones adicionales y vacaciones.
 - c. Seguridad social, libertad de trabajo, formas de trabajo y principios fundamentales que orientan el ámbito laboral.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

3. La finalidad protectora del derecho del trabajo se origina en la desigualdad jurídica de la que parte de:
 - a. La relación estado-trabajador, la cual es necesario atenuar para evitar situaciones de sometimiento del más débil a las condiciones del más fuerte.
 - b. La relación empleador-trabajador, la cual es necesario atenuar para evitar situaciones de sometimiento del más débil a las condiciones del más fuerte.
 - c. La relación Estado-empleador, la cual es necesario atenuar para evitar situaciones de sometimiento del más débil a las condiciones del más fuerte.
4. La primera ley laboral expedida en el Ecuador en el año 1903, estableció:
 - a. La jornada laboral máxima de ocho horas de trabajo diarias y seis días por semana, los recargos por horas que superaban este límite y el desahucio por la terminación de la relación laboral.
 - b. La indemnización por accidentes de trabajo y el tiempo de prescripción para las acciones provenientes de las relaciones laborales.
 - c. La obligación del empleador de garantizar condiciones seguras para la salud y la vida de los trabajadores.

5. En el año de 1928 se expidió la Ley de Contrato Individual de Trabajo, que, entre otros aspectos dispuso:
- a. La incorporación de nuevas modalidades de contratación.
 - b. La incorporación de contratación por horas y provocó la unificación salarial.
 - c. Que, en los contratos de plazo indefinido, ninguna de las partes podía darlo por terminado sin previo aviso escrito con treinta y quince días de anticipación, ya sea que se trate del empleador o del trabajador.
6. En el año de 1938 se expidió en el Ecuador por primera vez:
- a. El contrato individual de trabajo.
 - b. El Código del Trabajo.
 - c. La Ley por Responsabilidad por Accidentes de Trabajo.
7. El Derecho del Trabajo o Derecho Laboral es el conjunto de normas jurídicas orientadas a:
- a. Regular las relaciones jurídicas entre empresarios, Estado y trabajadores en lo que se refiere al trabajo subordinado.
 - b. Proteger, dignificar y reivindicar al empleador y sus esfuerzos materiales e intelectuales.
 - c. Regular y garantizar el cumplimiento de las obligaciones mutuas entre las partes que conforman la relación laboral que se establece por el hecho social del trabajo.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

8. El ámbito de aplicación del Derecho Laboral o Derecho del Trabajo se apega al ámbito:
 - a. Del Código del Trabajo, es decir tiene su ámbito de aplicación en el trabajo dependiente y remunerado de trabajadores (empleados y obreros) privados.
 - b. De la Constitución de la República, es decir tiene su ámbito de aplicación en el trabajo dependiente y remunerado de trabajadores (empleados y obreros) públicos.
 - c. Del Código del Trabajo, es decir tiene su ámbito de aplicación en el trabajo independiente y remunerado de trabajadores y empleadores públicos.
9. Las fuentes generales del Derecho, de conformidad con lo establecido en el artículo 425 de la Constitución de la República son:
 - a. La Constitución de la República; las Resoluciones del Tribunal de Conciliación y Arbitraje; y, los contratos colectivos.
 - b. La Constitución de la República; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas, ordinarias y sus reglamentos; la jurisprudencia; y, los usos y costumbres.
 - c. Los contratos colectivos; los estatutos profesionales; la Constitución de la República; y, los usos y costumbres.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

10. Las fuentes específicas son exclusivas, propias del derecho del trabajo, éstas son:
 - a. Los contratos colectivos; los convenios de la O.I.T.; la Constitución de la República; y, las leyes orgánicas, ordinarias y sus reglamentos.
 - b. La Constitución de la República; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas, ordinarias y sus reglamentos; la jurisprudencia; y, los usos y costumbres.
 - c. Los contratos colectivos; los estatutos profesionales; Resoluciones del Tribunal de Conciliación y Arbitraje; los convenios de la O.I.T., los reglamentos internos de las empresas; los usos y costumbres de las empresas; y, la doctrina.
11. El derecho que busca establecer beneficios para los trabajadores, nace como una legislación de carácter clasista, en favor de los trabajadores, constituye un:
 - a. Derecho reivindicitorio del proletariado.
 - b. Derecho en expansión.
 - c. Derecho propio de la clase trabajadora.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

12. Los Principios del Derecho del trabajo son:

- a. Principio protector, Principio de irrenunciabilidad de derechos, Principio de la continuidad de la relación laboral; Principio de la primacía de la realidad; Principio de buena fe, y Principio de la razonabilidad.
- b. Principio de la regla in dubio pro operario; Principio de la condición más beneficiosa, y Principio de irrenunciabilidad de derechos.
- c. Principio de la continuidad de la relación laboral, Principio de la norma más favorable, y Principio de razonabilidad.

[Ir al solucionario](#)

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos



Actividades de aprendizaje recomendadas

Prueba de puertas “[Clasificación y Características del Derecho Laboral](#)”

Al jugar seguirá cada pista y resolverá el misterio que le permitirá conocer algunas de las clasificaciones de las fuentes del Derecho laboral y las características, de conformidad con los contenidos estudiados en la Unidad 1 y la normativa legal correspondiente.



Semana 4



Unidad 2. Contratos de trabajo

2.1. El contrato individual de trabajo

El estudio del Derecho Laboral Individual se lo inicia con el contrato individual de trabajo, para ello, es importante tener presente el contexto de las disposiciones fundamentales que establece el Código del Trabajo en el Título Preliminar que contiene aspectos relacionados con el ámbito de aplicación, la libertad de trabajo y

contratación, la irrenunciabilidad de derechos, la protección judicial y administrativa y la aplicación favorable al trabajador.

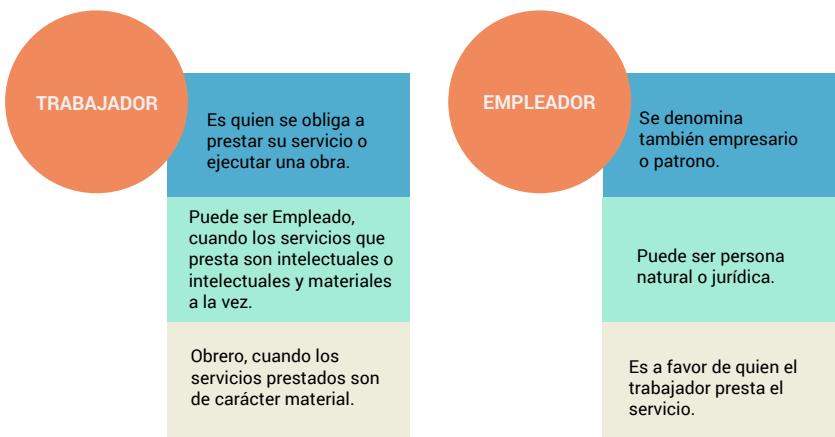
La naturaleza del contrato individual es:

- Laboral porque se sujeta a las disposiciones del Código del Trabajo.
- De ámbito privado, generalmente se aplica en instituciones o empresas privadas o para empleadores a título personal, como personas naturales.

El artículo 8 del Código del Trabajo ecuatoriano define:

El 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.

En el contrato de trabajo intervienen:



Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

Para conocer todos los ámbitos relacionados con el contrato individual de trabajo, le invito a estudiar el punto 2.1. del Texto Derecho Laboral Ecuatoriano.

2.2. Clases de contratos individuales

De acuerdo con las reformas publicadas en el Tercer Suplemento del Registro Oficial No. 483 de 20 de abril de 2015, nos introducimos en el estudio de las clases de contratos individuales y las características de los contratos escritos obligatorios.

Los tipos o clases de contrato se enuncian en el Art. 11 y siguientes del Código del Trabajo. De acuerdo con las reformas publicadas en el Tercer Suplemento del Registro Oficial No. 483 de 20 de abril de 2015, en relación a su clasificación, establece que el contrato de trabajo puede ser:

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

El Art. 19 del Código del Trabajo, reformado mediante Registro Oficial No. 483 del 20 de abril de 2015, “Contrato escrito obligatorio”, nos indica aquellos contratos que deben ser celebrados por escrito:

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

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

CONTRATO ESCRITO OBLIGATORIO

- 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.
- i. En general, los demás que se determinen en la ley.

Lo invito a revisar y estudiar todos los aspectos relacionados con las clases de contratos, sus requisitos y modalidades específicas para ciertos sectores, en el punto 2.2. del Texto Derecho Laboral Ecuatoriano.



Semana 5

2.3. La jornada de trabajo y las vacaciones

La jornada de trabajo constituye el tiempo en que el trabajador permanece a disposición y bajo las órdenes del empleador, acatando sus disposiciones y ocupándose de los asuntos y tareas que se le asignen. Las vacaciones constituyen el derecho de los trabajadores por cada año cumplido de servicios al mismo empleador.

La jornada de trabajo se inicia al momento en que el trabajador ingresa al centro de trabajo, y termina al momento en que concluye sus actividades productivas. No obstante, debemos considerar que existen períodos que no se computan dentro de la jornada de trabajo, por ejemplo, el tiempo que el trabajador dedique a su aseo personal o en actividades de su propio interés, así como el tiempo

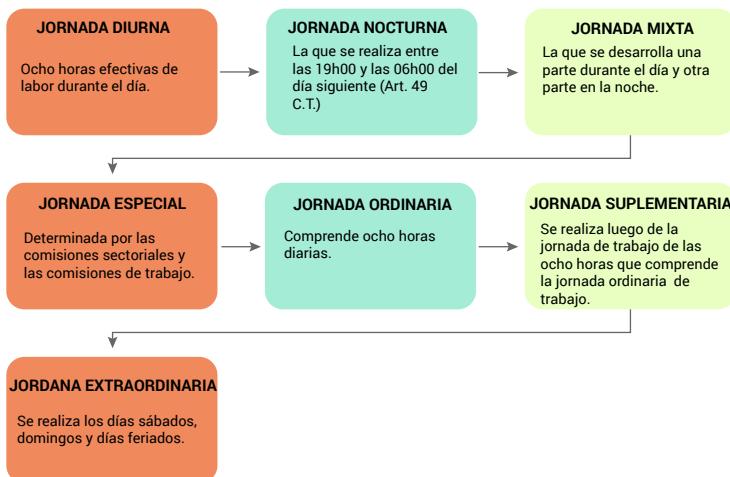
que dedica a su alimentación o a pausas, dentro del centro de trabajo. Tampoco se computa el tiempo que el trabajador dedica para trasladarse directamente desde su domicilio hasta el centro de trabajo.

El artículo 47 del Código del Trabajo establece: “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.”

Se dispone también la jornada máxima para trabajos en el subsuelo en seis horas diarias, permitiendo únicamente una hora adicional por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, siempre aplicando la remuneración y los recargos correspondientes.

En esta disposición es importante reflexionar sobre el espíritu de esta norma, en el sentido de que se trata de proteger la integridad y bienestar del trabajador, previniéndole del abuso de desarrollar jornadas de trabajo más allá de los límites permitidos por la ley, lo cual podría ocasionarle lesiones o padecimiento en su salud. Precisamente esta Norma guarda relación con la Constitución.

Las jornadas de trabajo en el Ecuador son:



Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

En el punto 2.3. del Texto Derecho Laboral Ecuatoriano le invito a revisar y estudiar todos los aspectos relacionados con las jornadas de trabajo y las vacaciones.

LEGISLACIÓN LABORAL Y SOCIAL

Ejercicio



LIQUIDACIÓN DE VACACIONES NO GOZADAS POR NEGATIVA EXPRESA DEL EMPLEADOR, EN EL CASO DE UN TRABAJADOR QUE TERMINA LA RELACIÓN LABORAL SIN HABER GOZADO DE LAS MISMAS.



Estudio de caso:

Para atender requerimientos urgentes de producción, el empleador negó y suspendió expresamente y por escrito las vacaciones del trabajador Miguel Estrada, correspondientes a su noveno año de trabajo ininterrumpido para la empresa. Ya muy próximo a cumplir los 10 años de servicio para el mismo empleador, el trabajador decidió dar por terminada la relación, por lo que comunicó al empleador su decisión. Al momento de preparar la liquidación del trabajador, se debe calcular el valor correspondiente a las vacaciones del 9º año, que fueron suspendidas por decisión del empleador. ¿A cuánto asciende este valor?

Se tiene la siguiente información:

- El trabajador percibe un sueldo mensual de USD 980.00.
- Durante el 9º año de trabajo, el trabajador ha percibido por concepto de horas suplementarias la suma de USD 1.980,00.

Para resolver este caso procedemos como se explica a continuación:

1. Determinaremos la remuneración total percibida por el trabajador durante el 9º año de trabajo.

Es decir:

$$\text{USD } 980,00 \times 12 \text{ meses} = \text{USD } 11,760,00$$

A este valor tenemos que sumar lo percibido por horas suplementarias durante el 9º año; esto es:

$$\text{USD } 11,760,00 + \text{USD } 1.980,00 = \text{USD } 13,740,00 \text{ (Remuneración total percibida por el trabajador en el 9º año)}$$

2. Determinamos el valor correspondiente al periodo de 15 días, dividiendo:

$$\text{USD } 13,740,00 / 24 = \text{USD } 572,50 \text{ (valor equivalente a quince días de vacación)}$$

3. Calculamos el valor que corresponde a 19 días (9º año de trabajo).

$$\text{USD } 572,50 / 15 = \text{USD } 38,16 \text{ (valor de un día de vacación)}$$

$$\text{USD } 38,16 \times 19 = \text{USD } 725,16 \text{ (valor de diecinueve días de vacación)}$$

4. Aplicamos el recargo del 100% por negativa escrita del empleador que suspendió las vacaciones del 9º año del trabajador.

$$\text{USD } 725,16 \times 2 = \text{USD } 1.450,33$$

Este es el valor que debe pagarse al trabajador por los 19 días de vacación correspondientes al 9º año de trabajo, con el recargo del 100%, conforme lo establece el Código del Trabajo.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

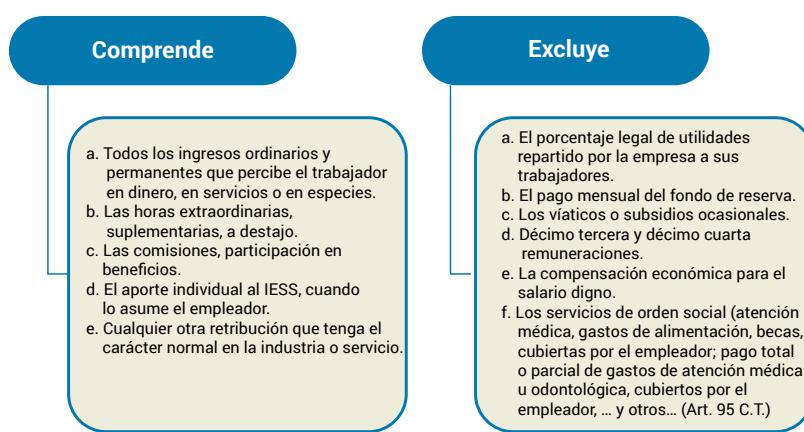
2.4. Salarios, sueldos, utilidades y remuneraciones adicionales

El Código del Trabajo establece y define todos los aspectos relacionados con los salarios, sueldos, utilidades y remuneraciones adicionales, temas de profunda trascendencia en el Derecho Laboral; y, a través de los cuales se podrá ejercer con pertinencia y conocimiento la legislación al respecto.

El Código del Trabajo ecuatoriano define que **salario** es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; mientras que **sueldo** es la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado.

Es importante señalar la garantía de igualdad de remuneración, que establece el Art.- 79 del 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.”

La remuneración:



Con la finalidad de que conozca y estudie los principales y más relevantes aspectos sobre el tema planteado, le invito a revisar el punto 2.4. del Texto Derecho Laboral Ecuatoriano.



Semana 6

2.5. Terminación del contrato individual de trabajo

El artículo 169 del Código del Trabajo, señala las causas generales y en los artículos subsiguientes aquellas por las que el empleador y trabajador pueden dar por terminado el contrato individual de trabajo. Es muy importante establecer que una de las causas para la terminación constituye el Visto Bueno, sea por parte del empleador o por parte del trabajador.

Causas Generales

- Por las causas legalmente previstas en el contrato;
- Por acuerdo de las partes;
- Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;
- 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;
- Por muerte del trabajador o incapacidad permanente o total para el trabajo;
- Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibilite 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;
- Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 del Código del Trabajo;
- Por voluntad del trabajador según el artículo 173 del Código del Trabajo.

A través de Visto Bueno previo, tanto empleador como trabajador pueden dar por terminada la relación laboral, en los siguientes casos:

Causas del empleador

- Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste en un tiempo mayor a tres días consecutivos sin causa justa;
- Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;
- Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;
- Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes o a su representante;
- Por ineptitud manifiesta del trabajador respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;
- Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social;
- 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 o dictámenes médicos.

Causas del trabajador

- Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes;
- Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de su remuneración pactada;
- Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo casos de urgencia.

Una vez realice la lectura y estudio del punto 2.5. del Texto Derecho Laboral Ecuatoriano sobre la terminación del contrato individual de trabajo, conocerá y comprenderá las diversas causas de terminación del contrato de trabajo y su campo de aplicación.

2.6. El desahucio y el despido intempestivo

El desahucio es el aviso por escrito con el que una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo; y, el despido intempestivo se configura cuando el empleador, por su propia decisión unilateral, da por terminado el contrato individual de trabajo sin que medie causa justa.

Al desahucio corresponde el pago de una bonificación, establecida en el artículo 185 del Código del Trabajo, sustituido por la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar.

1 El empleador pagará al trabajador el veinticinco por ciento (25%) del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador.

2 La misma bonificación se pagará al trabajador en el caso en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes.

3 En el plazo de quince días posteriores el aviso del desahucio por parte del trabajador, el empleador procederá a liquidar el valor que le corresponda a la persona trabajadora, de conformidad con la Ley, sin perjuicio de las facultades de control de Ministerio del Trabajo.

El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador será condenado a indemnizarlo de acuerdo con la siguiente escala:



Estos aspectos tan importantes e interesantes del ámbito laboral se encuentran detallados apropiadamente en el Texto Derecho Laboral Ecuatoriano, le invito a estudiarlos con la finalidad de que conozca y comprenda la aplicación del desahucio y el despido.



Actividades de aprendizaje recomendadas

Con la finalidad de verificar y retroalimentar el avance en su nivel de conocimiento y dominio de los temas abordados en esta unidad, a continuación, desarrollar la siguiente autoevaluación.



Autoevaluación 2

Entre las opciones que se presentan en cada pregunta, encierre en un círculo la letra que corresponde a la respuesta correcta:

1. El artículo 8 del Código del Trabajo ecuatoriano define al contrato individual de trabajo como:
 - a. 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 y la costumbre.
 - b. El que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa.
 - c. El convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios privados y con carácter económica, por una remuneración o recompensa fijada por el contrato colectivo.
2. En el contrato de trabajo intervienen:
 - a. El Estado y el trabajador.
 - b. El trabajador y el empleador.
 - c. El Estado y el empleador.

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Referencias
bibliográficas

Glosario

Recursos

3. La herramienta creada mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0098, que permite llevar una base de datos de la información de las personas trabajadoras se denomina:
 - a. Sistema de Registro de Trabajadores y Empleadores.
 - b. Sistema de Registro de Trabajadores.
 - c. Sistema Único de Trabajo SUT.
4. Las sanciones establecidas en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-227 por incumplimiento del registro de la información de las personas trabajadoras activas a cargo del empleador, en el sistema informático, van gradualmente desde:
 - a. En una notificación de la Dirección Regional del Trabajo al empleador con una providencia preventiva de sanción para que en término de ocho (8) días contados desde su notificación ejerza el derecho a su defensa, hasta cincuenta (50 SBU) Salarios Básicos Unificados.
 - b. En una notificación del Inspector del Trabajo al empleador con una providencia preventiva de sanción para que en término de tres (3) días contados desde su notificación ejerza el derecho a su defensa, hasta cincuenta (15 SBU) Salarios Básicos Unificados.
 - c. En una notificación del Inspector del Trabajo al empleador con una providencia preventiva de sanción para que en el término de cinco (5) días contados desde su notificación ejerza el derecho a su defensa, hasta veinte (20 SBU) Salarios Básicos Unificados.

5. El contrato individual de trabajo contiene esencialmente:
 - a. El acuerdo de las partes; la prestación de servicios ilícitos; la relación de dependencia o subordinación; y, el pago de una remuneración, emolumento o contraprestación.
 - b. El acuerdo del trabajador; la prestación de servicios ilícitos; la relación de independencia; y, el pago de una contraprestación.
 - c. El acuerdo del empleador; la prestación de servicios ilícitos; la relación de dependencia, y, el pago de un emolumento.
6. De conformidad con lo establecido en el artículo 6 del Código del Trabajo, en todo lo que no estuviere expresamente previsto en este Código, se aplicarán las disposiciones del:
 - a. Código Civil y el Código Penal.
 - b. Código Civil y el Código Orgánico General de Procesos.
 - c. Código Orgánico General de Procesos y la Constitución de la República.
7. La jornada de trabajo constituye el tiempo en que el trabajador permanece:
 - a. A disposición y bajo órdenes del empleador, acatando sus disposiciones y ocupándose de los asuntos y tareas que se le asignen.
 - b. Bajo órdenes del empleador y el tiempo que dedica el trabajador a su alimentación o a pausas dentro del centro de trabajo.
 - c. A disposición del empleador, así como el tiempo que dedica el trabajador para trasladarse directamente desde su domicilio hasta el centro de trabajo.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

8. El artículo 47 del Código del Trabajo establece la jornada máxima de trabajo, que será de:
 - a. Ocho horas diarias, de manera que no exceda de treinta y ocho horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.
 - b. Seis horas diarias, de manera que no exceda de treinta y seis horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.
 - c. Ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.
9. El Código del Trabajo ecuatoriano define el salario como:
 - a. La remuneración que paga el empleador al empleado en virtud del contrato de trabajo.
 - b. El estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo.
 - c. El estipendio o remuneración que paga el empleador al empleado en virtud del contrato de trabajo.
10. El Código del Trabajo ecuatoriano define el sueldo como:
 - a. El estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo.
 - b. El estipendio o remuneración que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo.
 - c. La remuneración que paga el empleador al empleado en virtud del contrato de trabajo.

11. La autorización o resolución favorable que otorga la autoridad del trabajo, que declara legal la causal o causales planteadas por el empleador o por el trabajador, para dar por terminada la relación contractual de trabajo, se refiere a:
- Despido Intempestivo.
 - Visto Bueno.
 - Desahucio.
12. 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 es:
- El Despido Intempestivo.
 - El Visto Bueno.
 - El Desahucio.

[Ir al solucionario](#)

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos



Semana 7

Revisión y Repaso general de los contenidos

Una vez concluida la revisión y estudio de los contenidos que conforman el Primer Bimestre, durante la presente semana, se inicia el repaso general de todos los temas con la finalidad de que analice, comprenda y reflexione sobre éstos; para asegurar su efectiva preparación para la evaluación presencial.



Actividades finales del bimestre



Semana 8

Revisión y Repaso general de los contenidos

En la última semana de actividades correspondiente al Primer Bimestre estoy segura de su excelente preparación para presentarse a la evaluación presencial, las actividades desarrolladas durante este bimestre le han brindado los elementos necesarios para asegurar el mejor de los resultados. Finalmente, le invito a desarrollar la actividad relacionada con la terminación del contrato individual de trabajo, como parte de esta revisión y preparación para la evaluación.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

Le deseo el mayor de los éxitos.



Actividades de aprendizaje recomendadas

Prueba millonaria “[Terminación del contrato individual de trabajo](#)”

Jugando resolverá las preguntas relacionadas con los temas estudiados en la Unidad 2, lo que le permitirá acumular puntaje por cada uno de los aciertos. Lea detenidamente los enunciados planteados y escoja entre las opciones presentadas la respuesta correcta.



Segundo bimestre

Resultado de aprendizaje 1

Aplica las disposiciones legales que rigen las relaciones laborales entre empleado/trabajador y empleador de las entidades y organismos del sector público y privado.

Contenidos, recursos y actividades recomendadas



Semana 9

El alcance de este estudio permitirá conocer los aspectos fundamentales del Derecho Laboral, su ámbito y aplicación en Ecuador, así como la aplicación de la normativa jurídica a aplicar de manera adecuada.



Unidad 3. Modalidades de trabajo

3.1. Trabajo de mujeres y menores

Durante la historia de nuestro país, las leyes laborales han experimentado una serie de reformas orientadas a proteger a la mujer y a los menores, previniendo las largas jornadas de labor y en general la desigualdad en la remuneración.

Si bien, a partir de la vigencia de la Constitución 1998, se incorporaron derechos en favor de las mujeres, éstos fueron posteriormente perfeccionados y plasmados en la Constitución 2008 de la República del Ecuador, que en el artículo 11, numeral 2, señala:

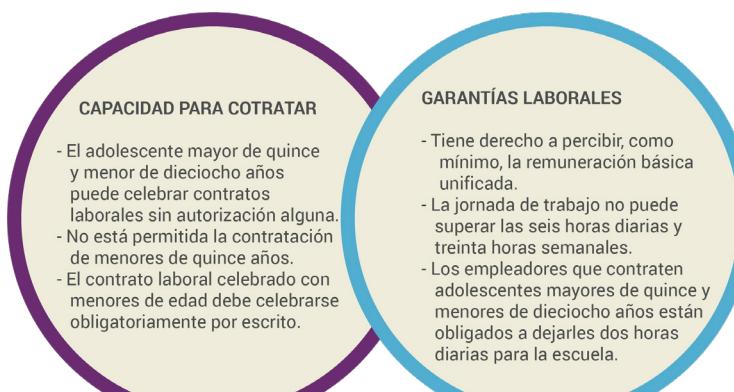
“Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce de ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de titulares de derechos que se encuentren en situación de discriminación.”

En relación con las consideraciones particulares que en el ámbito laboral se establecen para las niñas, los niños y adolescentes, se resaltan las contempladas en los Art. 44, 45 y 46 de la Constitución de la República.

En concordancia con la Constitución de la República, la legislación laboral ecuatoriana, principalmente prohíbe toda clase de trabajo a los niños y niñas adolescentes menores de quince años. Además, establece las siguientes condiciones:



Para conocer los aspectos legales que protegen al trabajo de mujeres y menores, le invito a estudiar los contenidos del Texto Derecho Laboral Ecuatoriano en el punto 3.1. en donde encontrará los principales derechos para estos sectores laborales.

3.2. Personas con discapacidad y aprendices

La Constitución de la República contempla los derechos y políticas para las personas con discapacidad, del mismo modo la Ley Orgánica de Discapacidades contiene consideraciones importantes

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

para la protección de estas personas. En cuanto a los aprendices el Código del Trabajo establece los aspectos importantes sobre su contratación y remuneración.

El Estado garantiza la equiparación de oportunidades, igualdad de condiciones y la incorporación laboral tanto en el sector público como en el sector privado de las personas con discapacidad o con habilidades especiales. Para certificar ante los empleadores, las personas con discapacidad deben presentar su carné del Consejo Nacional de Discapacidades (Conadis), en el cual se registra el grado de discapacidad y su naturaleza.

Los empleadores tienen la obligación de cumplir con el procedimiento para el registro de los trabajadores sustitutos en el Ministerio del Trabajo, que verificará y validará la información, previo a registrarlos con Resolución del Director Regional del Trabajo. El registro de empleadores y de sus trabajadores sustitutos servirá de base para las inspecciones. No es necesario señalar en los respectivos contratos de trabajo, la calidad de trabajador sustituto.

El aprendiz es la persona que trabajando aprende un arte u oficio y que, además, debe recibir una remuneración por su trabajo.

El contrato de trabajo de los aprendices es aquel en virtud del cual una persona se compromete a prestar a otra, por tiempo determinado, el que no podrá exceder de un año, sus servicios personales, percibiendo, a cambio, la enseñanza de un arte, oficio, o cualquier forma de trabajo manual y el salario convenido.

El contrato de aprendizaje de los adolescentes, no durará más de dos años en el caso del trabajo artesanal y, seis meses en el trabajo industrial u otro tipo de trabajo.

La remuneración del adolescente aprendiz en ningún caso debe ser inferior al 80% de la remuneración que percibe un adulto en este trabajo o arte, así mismo en toda empresa industrial, manufacturera,

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

fábril o textil deberá admitirse por lo menos el cinco por ciento de aprendices y cuando más el quince por ciento del número total de trabajadores.

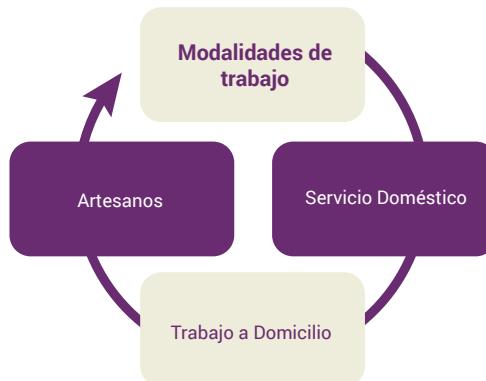
En el Texto Derecho Laboral Ecuatoriano encontrará los principales aspectos legales sobre el trabajo de las personas con discapacidad y los aprendices, le invito a estudiarlos a través de la lectura del punto 3.2.



Semana 10

3.3. Del servicio doméstico, del trabajo a domicilio y de los artesanos

Dentro de las modalidades de trabajo, reconocidas por el Código del Trabajo ecuatoriano se encuentran el servicio doméstico, del trabajo a domicilio y de los artesanos, cada uno con sus respectivas características, particularidades y aplicación en cumplimiento de la Ley.



Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

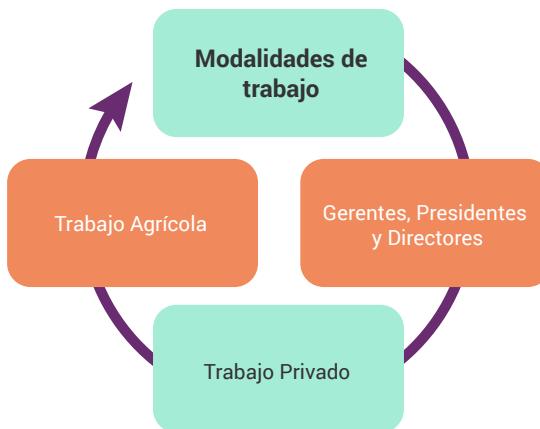
Glosario

Recursos

A través de la lectura del punto 3.3. del Texto Derecho Laboral Ecuatoriano, podrá identificar y aplicar de manera correcta la legislación sobre las modalidades de trabajo.

3.4. De los gerentes, presidentes y directores, del trabajo privado y del trabajo agrícola

Como parte de las modalidades de trabajo se encuentra el trabajo de los gerentes, presidentes y directores, así como el trabajo privado y del trabajo agrícola.



Para conocer de manera adecuada cada uno de los aspectos esenciales de las modalidades de trabajo propuestas en este tema, le invito a estudiar el contenido del Texto Derecho Laboral Ecuatoriano en el punto 3.4.



Semana 11

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

3.5. Otras modalidades de trabajo

Es muy importante conocer sobre las otras modalidades de trabajo contempladas en el Código del Trabajo, tales como el trabajo en empresas de transporte, profesores de establecimientos particulares, trabajadores extranjeros, trabajadores a tiempo parcial, el contrato de pasantía, actividades complementarias, contrato civil de servicios técnicos especializados y el teletrabajo.

El teletrabajo contempla dos formas de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales de trabajo a través de las cuales el trabajador realiza sus actividades fuera de las instalaciones del empleador siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan, haciendo uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC), tanto para su gestión como para su administración y control.

El Acuerdo Ministerial AM-MDT-2017-0135, publicado en el Registro Oficial No. 104 de 20 de octubre de 2017. AM-MDT-2018-001 de 1-enero-2018, que reformó el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0090-A, expidió la norma técnica para regular el teletrabajo en el sector público, es así que estableció en su único artículo lo siguiente:

Art. 1.- Tendrán preferencia para la aplicación y aprobación del teletrabajo, las siguientes personas:

- Mujeres embarazadas.
- Mujeres en período de lactancia.
- Personas con discapacidad.
- Personas con enfermedades catastróficas.
- Adultos mayores.

En el Texto Derecho Laboral Ecuatoriano se detallan los aspectos fundamentales de estas otras modalidades de trabajo, con

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Referencias
bibliográficas

Glosario

Recursos

la finalidad de proporcionar los elementos esenciales que caracterizan estas actividades, le invito a estudiar estos contenidos.



Actividades de aprendizaje recomendadas

Con la finalidad de verificar y retroalimentar el avance en su nivel de conocimiento y dominio de los temas abordados en esta unidad, a continuación, desarrollar la siguiente autoevaluación.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos



Autoevaluación 3

Entre las opciones que se presentan en cada pregunta, encierre en un círculo la letra que corresponde a la respuesta correcta:

1. La Constitución y las leyes laborales ecuatorianas, además de contemplar disposiciones que protegen y garantizan el trabajo de la mujer, incluyen también:
 - a. El cuidado de su salud psicológica.
 - b. El cuidado de su salud reproductiva.
 - c. El cuidado de su salud física.

2. El artículo 42 del Código del Trabajo, con la finalidad de garantizar la inclusión de la mujer en el mundo laboral, en el numeral 34 establece como obligación del empleador:
 - a. Contratar el 10% de trabajadoras, de conformidad con lo establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio del Trabajo.
 - b. Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, mismo que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio del Trabajo.
 - c. Contratar el 30% de trabajadoras, de conformidad con lo establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio del Trabajo.

3. La Licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos constituye una licencia opcional y voluntaria sin remuneración, hasta por:
 - a. Nueve (9) meses adicionales, para el cuidado de los hijos, dentro de los primeros doce meses de vida del niño o niña.
 - b. Doce (12) meses adicionales, para el cuidado de los hijos, dentro de los primeros nueve meses de vida del niño o niña.
 - c. Nueve (9) meses adicionales, para el cuidado de los hijos dentro de los primeros nueve meses de vida del niño o niña.
4. De conformidad con el artículo 134 del Código del Trabajo, se prohíbe toda clase de trabajo, por cuenta ajena, a los niños, niñas y adolescentes:
 - a. Menores de quince años.
 - b. Menores de catorce años.
 - c. Menores de veintiún años.
5. El Código del Trabajo señala que los empleadores que contraten trabajadores mayores de quince años y menores de dieciocho años de edad, que no hubieren terminado su instrucción básica, tienen la obligación de:
 - a. Concederles cuatro horas diarias de las destinadas al trabajo, para que asistan a una escuela.
 - b. Concederles tres horas diarias de las destinadas al trabajo, para que asistan a una escuela.
 - c. Concederles dos horas diarias de las destinadas al trabajo, para que asistan a una escuela.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

6. De conformidad con el artículo 42, numeral 33 del Código del Trabajo, a partir del año 2010, el empleador público o privado está obligado a contratar a personas con discapacidad, al menos en el equivalente al:
 - a. 8% del total de trabajadores.
 - b. 10% del total de trabajadores.
 - c. 4% del total de trabajadores.
7. Se consideran trabajadores sustitutos de personas adultas con discapacidad severa y/o niños, niñas y adolescentes con discapacidad a:
 - a. Sistema de Educación Superior y no podrá prolongarse sin generar relación de dependencia por más de seis meses.
 - b. Los padres de niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a cualquiera de sus representantes legales, parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho legalmente constituida, representante legal o personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa.
 - c. Sistema del Ministerio del Trabajo y no podrá prolongarse sin generar relación de dependencia por más de seis meses.
8. El contrato de trabajo de los aprendices es aquel en virtud del cual una persona se compromete a prestar a otra sus servicios personales, por tiempo:
 - a. Determinado, el que no podrá exceder de un año.
 - b. Indeterminado, el que no podrá exceder de un año.
 - c. Indeterminado, el que no podrá ser terminado.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

9. El trabajo que se presta mediante remuneración a una persona que no persigue fin de lucro y sólo se propone aprovecha, en su morada, de los servicios continuos del trabajador, para sí o su familia, es:
 - a. Del servicio doméstico.
 - b. Del trabajo a domicilio.
 - c. Del Artesano.
10. La actividad que ejecuta habitual o profesionalmente un trabajador en su domicilio, pero por cuenta de establecimientos o empresas comerciales, es el:
 - a. Trabajo agrícola.
 - b. Trabajo privado.
 - c. Trabajo a domicilio.
11. Las actividades que comprenden los servicios de vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria o empresa que las contrata, corresponde a:
 - a. Servicios técnicos especializados.
 - b. Actividades complementarias.
 - c. El Teletrabajo.
12. Las actividades que comprenden servicios de contabilidad, publicidad, consultoría, auditoría, jurídicos y de sistemas, entre otros, corresponde a:
 - a. Servicios técnicos especializados.
 - b. Actividades complementarias.
 - c. El Teletrabajo.

[Ir al solucionario](#)

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos



Actividades de aprendizaje recomendadas

Tema con pistas “Otras modalidades de trabajo”

Al jugar irá identificando cada una de las pistas basadas en aspectos relacionados con otras modalidades de trabajo. Siga cada pista y resuelva el misterio que le permitirán conocer algunos de los aspectos que regulan estas modalidades de trabajo en el Ecuador.



Semana 12



Unidad 4. Intermediación laboral

4.1. La flexibilización laboral

El análisis de la flexibilización laboral puede desarrollarse desde diferentes ópticas, es así que la Organización Internacional del Trabajo OIT expresa que constituye una doctrina que preconiza el alivio de las regulaciones del trabajo las cuales son consideradas como un obstáculo al crecimiento y a la creación de empleos.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

En lo que respecta al Ecuador, la flexibilización laboral se aplicó a través de tres figuras contractuales: (i) la tercerización laboral; (ii) la intermediación laboral; y, (iii) la contratación por horas. Las tres figuras adoptaron el manejo del ser humano como si se tratara de una mercancía, ubicándole por debajo del capital y atentando contra su dignidad, al negarle garantías fundamentales como la estabilidad. Según afirmó Requejo (2008) esto hizo que se inicie una espiral de violación de derechos que condujeron al trabajador a una situación de indignidad, atropellando estándares internacionales conocidos como Contenido Mínimo o Núcleo Mínimo.

Para conocer como se aplicó la flexibilización laboral y sus consecuencias en el Ecuador, le invito a estudiar el contenido del punto 4.1. del Texto Derecho Laboral Ecuatoriano.

4.2. La precarización laboral

La precarización laboral se refleja en la degradación de las condiciones en las que el ser humano desarrolla el trabajo. Según el diccionario de la lengua española, precarizar es convertir algo, especialmente el empleo, en precario, inseguro o de poca calidad.

La única razón para que la relación laboral resulte anormal y conflictiva es que una de las partes incumpla sus deberes y derechos, afectando los deberes y derechos de la otra parte. En la práctica, la sociedad se desenvuelve en condiciones asimétricas, influenciadas por las diversas formas sociales de relación. Así también, en el ámbito económico, el capital deriva en poder de quien lo posee y debilidad de quien no; esa relación asimétrica debe ser corregida por la ley a fin de que no exista abuso de poder.

En el Texto Derecho Laboral Ecuatoriano se detallan, para su conocimiento y estudio, algunas Leyes y Decretos promulgados, a lo largo de la historia laboral ecuatoriana, en los que se evidencia la

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

precarización laboral, le invito a revisarlo a través de la lectura del punto 4.2.



Semana 13

4.3. La tercerización laboral

La tercerización laboral constituye una triangulación de la relación laboral, ya que la relación laboral-contractual directa del contratado se configura con la empresa intermediaria laboral o tercerizadora. En el Ecuador la tercerización consistía en la creación de empresas tercerizadoras de servicios complementarios, creadas con su propio personal para cubrir actividades complementarias al proceso productivo de otras empresas.

En el Ecuador, la Ley No. 2006-48 estableció una diferenciación entre intermediación y tercerización. Por un lado, la intermediación consistía en la posibilidad de las empresas intermediadoras de contratar personal para ponerlos a disposición de otras empresas usuarias, que era la que determinaba las tareas y supervisaba su ejecución. Por otro lado, las empresas tercerizadoras de servicios complementarios fueron creadas con su propio personal, para cubrir actividades complementarias al proceso productivo de otras empresas, tales como vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería, mantenimiento, limpieza y otras de apoyo, con similar carácter, operando la relación laboral con los trabajadores tercerizados, exclusivamente con la empresa tercerizadora de servicios complementarios.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

Lo invito a revisar y estudiar el contenido del punto 4.3. del Texto Derecho Laboral Ecuatoriano, en la que se detallan criterios de varios juristas sobre la tercerización laboral y la aplicación de esta figura en el Ecuador.

4.4. La intermediación laboral

La intermediación se define como un modelo de negocio que se plasma en un contrato, a través del cual una empresa intermediadora se compromete a proveer de personal, con el cual mantiene vínculo contractual, a otra empresa usuaria, liberándola de todo vínculo contractual, con la finalidad de que cumpla determinadas labores bajo la administración, dirección y supervisión de esta última, a cambio de una retribución compuesta por la remuneración correspondiente al personal asignado, más una comisión por el servicio prestado.

La empresa intermediadora se constituye en proveedora de talento humano para la empresa usuaria, esto significa que debe operar por su cuenta todo el proceso patronal que contempla la Ley.

A través de la lectura del punto 4.4. del Texto Derecho Laboral Ecuatoriano conocerá los aspectos característicos de esta figura y su repercusión en el Ecuador, le invito a leer de manera atenta y reflexiva este contenido.



Actividades de aprendizaje recomendadas

Actividad recomendada: Prueba de Puertas “[La intermediación laboral](#)”

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

Al jugar irá identificando cada uno de los temas a través de la complejidad en las opciones de respuesta, relacionadas con la Intermediación Laboral, de conformidad con los contenidos estudiados en la Unidad 4 y la normativa legal correspondiente.



Semana 14

4.5. El principio de estabilidad laboral

El principio de estabilidad laboral es el indicador más importante de la situación de precarización laboral; tiene que ver con el derecho que tiene una persona para mantenerse y conservar su puesto de trabajo produciendo su sustento, de su familia y aportando a la sociedad, sin peligro de ser echado de su trabajo sin justificación legal.

El principio de estabilidad laboral tiene que ver con el derecho que tiene una persona para mantenerse y conservar su puesto de trabajo produciendo su sustento, de su familia y aportando a la sociedad, sin peligro de ser echado de su trabajo sin justificación legal.

Sobre el principio de estabilidad laboral, el Convenio No. 158 de la OIT expresa: "Artículo 4. No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio"

En el punto 4.5. del Texto Derecho Laboral Ecuatoriano se detallan los aspectos más relevantes relacionados con el principio de

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

estabilidad laboral, le invito a revisarlos y estudiarlos con la finalidad de que conozca sus principales características.

4.6. El mandato constituyente No. 8

Uno de los 21 mandatos que promulgó la Asamblea Nacional Constituyente fue el Mandato No. 8, mediante el cual se eliminó las formas de precarización laboral que operó bajo las figuras contractuales de la intermediación, la tercerización laboral y la contratación por horas. Únicamente se regularizaron las denominadas actividades complementarias.

Es importante tener presente el orden jerárquico de aplicación de las normas, expresado en la Constitución (2008), que es el siguiente: la Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos ...”

En el punto 4.6. del Texto Derecho Laboral Ecuatoriano se exponen los aspectos más relevantes del Mandato Constituyente No. 8 y la posición de algunos sectores laborales y comerciales del Ecuador al respecto, le invito a revisarlos y estudiarlos.



Actividades de aprendizaje recomendadas

Con la finalidad de verificar y retroalimentar el avance en su nivel de conocimiento y dominio de los temas abordados en esta unidad, a continuación, desarrollar la siguiente autoevaluación.



Autoevaluación 4

Entre las opciones que se presentan en cada pregunta, encierre en un círculo la letra que corresponde a la respuesta correcta:

1. En el Ecuador la flexibilización laboral se aplicó a través de tres figuras contractuales:
 - a. La intermediación laboral; la contratación a plazo fijo; y, la precarización laboral.
 - b. La contratación colectiva, la tercerización laboral; y, la contratación por horas.
 - c. La tercerización laboral; la intermediación laboral; y, la contratación por horas.
2. La precarización laboral se refleja en:
 - a. La imposición del más fuerte sobre el trabajo que desarrolla el ser humano.
 - b. Las condiciones de igualdad en las que el ser humano desarrolla el trabajo.
 - c. La degradación de las condiciones en las que el ser humano desarrolla el trabajo.
3. La Ley que permitió la contratación a plazo fijo y el contrato por horas, generando inestabilidad laboral y afectaron los ingresos y bienes de los trabajadores fue:
 - a. La Ley de zonas francas.
 - b. La Ley de régimen de maquila y de contratación laboral.
 - c. La ley reformatoria al Código del Trabajo, promulgada en 1991.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

4. La Ley que prohibió el reingreso de funcionarios sancionados por doble reiteración de faltas leves a la función pública de por vida; reguló la supresión de puestos condicionada a un informe institucional por razones técnicas, económicas o funcionales; y, determinó arbitrariamente una indemnización para el despido fue:
 - a. La Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las remuneraciones del Sector Público.
 - b. La Ley para la promoción de la inversión y participación ciudadana.
 - c. La Ley para la transformación económica del Ecuador.
5. En el Ecuador, la Ley No. 2006-48 estableció una diferenciación entre intermediación y tercerización laboral. La intermediación laboral consistía en:
 - a. La posibilidad de cubrir, con su propio personal, los requerimientos de las empresas o instituciones para ponerlos a disposición de otras empresas usuarias.
 - b. Cubrir, con su propio personal, actividades complementarias al proceso productivo de otras empresas.
 - c. La posibilidad de las empresas intermediadoras de contratar personal para ponerlos a disposición de otras empresas usuarias.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

6. Las empresas tercerizadoras de servicios complementarias fueron creadas con su propio personal, para cubrir actividades complementarias al proceso productivo de otras empresas, tales como:
 - a. Alimentación; mensajería; limpieza; contabilidad; asesoría técnica y otras con similar carácter.
 - b. Vigilancia; seguridad; alimentación; mensajería; mantenimiento; limpieza y otras con similar carácter.
 - c. Contabilidad, asesoría técnica; transporte; vigilancia y otras con similar carácter.
7. Una empresa intermediadora se constituye en proveedora de talento humano para la empresa usuaria, esto significa que debe operar por su cuenta todo el proceso de:
 - a. Selección y contratación, además asumir el pago de remuneraciones y utilidades, así como el pago de fondos de reserva.
 - b. Reclutamiento, selección y contratación e inclusive, capacitación del personal, además asumir el pago de remuneraciones, bonificaciones, indemnización y toda la obligación patronal contemplada en la ley.
 - c. Reclutamiento, capacitación, asumir el pago de remuneraciones y utilidades y toda la obligación patronal contemplada en la ley.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

8. El principio de estabilidad laboral tiene que ver con:
 - a. El derecho que tiene una persona para recibir una remuneración justa por el trabajo realizado.
 - b. El derecho que tiene una persona para recibir las utilidades en la empresa en la que presta sus servicios.
 - c. El derecho que tiene una persona para mantenerse y conservar su puesto de trabajo produciendo su sustento, de su familia y aportando a la sociedad.
9. El Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017 estableció que la estabilidad laboral es un componente esencial del:
 - a. Trabajo digno ya que garantiza ingresos permanentes al trabajador.
 - b. Sector empresarial ya que garantiza empleos permanentes al trabajador.
 - c. Estado ya que garantiza la dignidad del trabajador.
10. La estabilidad laboral beneficia a dos partes:
 - a. Al Estado y a la empresa, así como a su productividad.
 - b. Al trabajador y la empresa, así como a su productividad.
 - c. Al Estado y al trabajador, así como a su productividad.
11. El mandato a través del cual se eliminaron las formas de precarización laboral que operaron bajo las figuras contractuales de la intermediación, la tercerización laboral y la contratación por horas fue:
 - a. El Mandato Constituyente No. 8.
 - b. El Mandato Constituyente No. 2.
 - c. El Mandato Constituyente No. 4.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

12. En el Mandato Constituyente No. 8 se propició que:

- a. Se instaure la contratación por horas y la intermediación y tercerización laboral.
- b. Toda relación laboral se concrete a través de la intermediación y tercerización laboral.
- c. Toda relación laboral sea directa y permanente, sin considerar la índole de las prestaciones ni la compleja trama de necesidades que genera la economía.

[Ir al solucionario](#)

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos



Semana 15

Revisión y Repaso general de los contenidos

Como parte de la revisión y repaso general de los contenidos que corresponden al segundo bimestre, se recomienda continuar con la revisión de los temas estudiados, a través de la utilización de varias herramientas de estudio.

Esta actividad garantizará, de manera óptima, asegurar el éxito en su preparación para la evaluación presencial.



Actividades de aprendizaje recomendadas

Actividad recomendada: Revisión y comprensión del contenido segundo bimestre

A través de la lectura y revisión de los temas abordados durante el primer bimestre, realizar esquemas, resúmenes y cuadros sinópticos de los temas estudiados como un ejercicio de estudio en su preparación para la evaluación presencial.



Actividades finales del bimestre

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

Semana 16

Revisión y Repaso general de los contenidos

En la última semana de actividades correspondiente al Segundo Bimestre estoy segura de su excelente preparación para presentarse a la evaluación presencial, las actividades desarrolladas durante este bimestre le han brindado los elementos necesarios para asegurar el mejor de los resultados. Finalmente, le invito a desarrollar la actividad relacionada con otras modalidades de trabajo, como parte de esta revisión y preparación para la evaluación. Le deseo el mayor de los éxitos.

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

4. Solucionario

Autoevaluación 1		
Pregunta	Respuesta	Retroalimentación
1	b	Texto Derecho Laboral Ecuatoriano, Unidad 1; y, Art. 424 de la Constitución de la República del Ecuador.
2	c	Texto Derecho Laboral Ecuatoriano, Unidad 1; y, Constitución de la República del Ecuador. Sección octava “Trabajo y seguridad Social”; Capítulo sexto “Derechos de libertad”; y, Sección tercera “Formas de trabajo y su retribución”.
3	b	Texto Derecho Laboral Ecuatoriano, 1.1. Derecho laboral en el Ecuador.
4	a	Texto Derecho Laboral Ecuatoriano, 1.1. Derecho laboral en el Ecuador. Desarrollo y evolución del Derecho Laboral en el Ecuador.
5	c	Texto Derecho Laboral Ecuatoriano, 1.1. Derecho laboral en el Ecuador. Desarrollo y evolución del Derecho Laboral en el Ecuador.
6	b	Texto Derecho Laboral Ecuatoriano, 1.1. Derecho laboral en el Ecuador. Desarrollo y evolución del Derecho Laboral en el Ecuador.
7	c	Texto Derecho Laboral Ecuatoriano, 1.2. Definición de Derecho del Trabajo.
8	a	Texto Derecho Laboral Ecuatoriano, 1.3. Ámbito de aplicación y naturaleza del Derecho Laboral.
9	b	Texto Derecho Laboral Ecuatoriano, 1.4. Clasificación de las fuentes del Derecho Laboral. Fuentes generales.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

Autoevaluación 1

Pregunta	Respuesta	Retroalimentación
10	c	Texto Derecho Laboral Ecuatoriano, 1.4. Clasificación de las fuentes del Derecho Laboral. Fuentes específicas.
11	c	Texto Derecho Laboral Ecuatoriano, 1.5. Características del Derecho Laboral. Derecho propio de la clase trabajadora.
12	a	Texto Derecho Laboral Ecuatoriano, 1.6. Principios del Derecho Laboral. Principios del Derecho del Trabajo.

Ir a la
autoevaluación

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

Autoevaluación 2		
Pregunta	Respuesta	Retroalimentación
1	a	Texto Derecho Laboral Ecuatoriano, 2.1. El contrato individual de trabajo; y, Art. 8 del Código del Trabajo.
2	b	Texto Derecho Laboral Ecuatoriano, 2.1. El contrato individual de trabajo. Partes contratantes.
3	c	Texto Derecho Laboral Ecuatoriano, 2.1. El contrato individual de trabajo.
4	c	Texto Derecho Laboral Ecuatoriano, 2.1. El contrato individual de trabajo. Registro; y Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-227.
5	a	Texto Derecho Laboral Ecuatoriano, 2.1. El contrato individual de trabajo. Efectos del contrato de trabajo.
6	b	Texto Derecho Laboral Ecuatoriano, 2.2. Clases de contratos individuales. Requisitos del contrato escrito de trabajo; y, artículo 6 del Código del Trabajo.
7	a	Texto Derecho Laboral Ecuatoriano, 2.3. La jornada de trabajo y las vacaciones.
8	c	Texto Derecho Laboral Ecuatoriano, 2.3. La jornada de trabajo y las vacaciones; y, artículo 47 del Código del Trabajo.
9	b	Texto Derecho Laboral Ecuatoriano, 2.4. Salarios, sueldos, utilidades y remuneraciones adicionales; y, artículo 80 del Código del Trabajo.
10	c	Texto Derecho Laboral Ecuatoriano, 2.4. Salarios, sueldos, utilidades y remuneraciones adicionales; y, artículo 80 del Código del Trabajo.
11	b	Texto Derecho Laboral Ecuatoriano, 2.5. Terminación del contrato individual de trabajo. Causas por las que el empleador y el trabajador pueden dar por terminado el contrato individual de trabajo. Visto Bueno.
12	c	Texto Derecho Laboral Ecuatoriano, 2.6. El desahucio y el despido.

Ir a la
autoevaluación

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

Autoevaluación 3

Pregunta	Respuesta	Retroalimentación
1	b	Texto Derecho Laboral Ecuatoriano, Unidad 3 “Modalidades de Trabajo. 3.1. Trabajo de mujeres y menores, Trabajo de mujeres.
2	b	Texto Derecho Laboral Ecuatoriano. 3.1. Trabajo de mujeres y menores. Derechos que contempla el Código del Trabajo por maternidad y paternidad; y, artículo 42 del Código del Trabajo.
3	a	Texto Derecho Laboral Ecuatoriano. 3.1. Trabajo de mujeres y menores. Derechos que contempla el Código del Trabajo por maternidad y paternidad; y, artículo ... (innumerado) del Código del Trabajo.
4	a	Texto Derecho Laboral Ecuatoriano. 3.1. Trabajo de mujeres y menores. Trabajo de menores. Prohibición del trabajo para menores; y, artículo 134 del Código del Trabajo.
5	c	Texto Derecho Laboral Ecuatoriano. 3.1. Trabajo de mujeres y menores. Trabajo de menores. Prohibición del trabajo para menores; y, artículo 135 del Código del Trabajo.
6	c	Texto Derecho Laboral Ecuatoriano. 3.2. Personas con discapacidad y aprendices. Contratación de personal con discapacidad; y, artículo 42, numeral 33 del Código del Trabajo.
7	b	Texto Derecho Laboral Ecuatoriano. 3.2. Personas con discapacidad y aprendices. Contratación de personal con discapacidad; y, artículo 48, de la Ley Orgánica de Discapacidades.
8	a	Texto Derecho Laboral Ecuatoriano. 3.2. Personas con discapacidad y aprendices. Aprendices
9	a	Texto Derecho Laboral Ecuatoriano. 3.3. Del servicio doméstico, del trabajo a domicilio y de los artesanos. Servicio doméstico; y, artículo 262, del Código del Trabajo.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

Autoevaluación 3

Pregunta	Respuesta	Retroalimentación
10	c	Texto Derecho Laboral Ecuatoriano. 3.3. Del servicio doméstico, del trabajo a domicilio y de los artesanos. Servicio doméstico; y, artículo 271, del Código del Trabajo.
11	b	Texto Derecho Laboral Ecuatoriano. 3.5. Otras modalidades de trabajo. Actividades complementarias.
12	a	Texto Derecho Laboral Ecuatoriano. 3.5. Otras modalidades de trabajo. Contrato Civil de servicios técnicos especializados.

Ir a la
autoevaluación

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

Autoevaluación 4

Pregunta	Respuesta	Retroalimentación
1	c	Texto Derecho Laboral Ecuatoriano. Unidad 4 Intermediación Laboral. 4.1. La flexibilización laboral.
2	c	Texto Derecho Laboral Ecuatoriano. Unidad 4 Intermediación Laboral. 4.2. La precarización laboral.
3	b	Texto Derecho Laboral Ecuatoriano. Unidad 4 Intermediación Laboral. 4.2. La precarización laboral. Leyes y normas orientadas a promover la flexibilidad laboral.
4	a	Texto Derecho Laboral Ecuatoriano. Unidad 4 Intermediación Laboral. 4.2. La precarización laboral. Leyes y normas orientadas a promover la flexibilidad laboral.
5	c	Texto Derecho Laboral Ecuatoriano. Unidad 4 Intermediación Laboral. 4.3. La tercerización laboral; y, Ley No. 2006-48.
6	b	Texto Derecho Laboral Ecuatoriano. Unidad 4 Intermediación Laboral. 4.3. La tercerización laboral; y, Ley No. 2006-48.
7	b	Texto Derecho Laboral Ecuatoriano. Unidad 4 Intermediación Laboral. 4.4. La intermediación laboral.
8	c	Texto Derecho Laboral Ecuatoriano. Unidad 4 Intermediación Laboral. 4.5. El principio de estabilidad laboral.
9	a	Texto Derecho Laboral Ecuatoriano. Unidad 4 Intermediación Laboral. 4.5. El principio de estabilidad laboral. Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017.
10	b	Texto Derecho Laboral Ecuatoriano. Unidad 4 Intermediación Laboral. 4.5. El principio de estabilidad laboral. Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017.
11	a	Texto Derecho Laboral Ecuatoriano. Unidad 4 Intermediación Laboral. 4.6. El Mandato Constituyente No. 8.
12	c	Texto Derecho Laboral Ecuatoriano. Unidad 4 Intermediación Laboral. 4.6. El Mandato Constituyente No. 8.





5. Referencias bibliográficas

Alvarado, T. y Tapia, L. (2016). *Guía Didáctica de Legislación Laboral y Social*. EdiLoja: Loja-Ecuador.

Alvarado, T. y Tapia, L. (2020). *Texto Derecho Laboral Ecuatoriano*.

Asamblea Constituyente (2008). *Constitución Política de la República del Ecuador*. Registro Oficial N.o 449 del 20 de octubre de 2008. Última reforma 1 de agosto de 2018.

Asamblea Nacional del Ecuador (2008). *Mandato Constituyente N.o 8*. Suplemento Registro Oficial N.o 330 de 6 de mayo de 2008.

Asamblea Nacional del Ecuador (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Suplemento Registro Oficial N.o 796 de 25 de septiembre de 2012.

Cabanellas, G. (1979). *Diccionario de Derecho Usual*. Buenos Aires: Editorial Omeba.

Cabanellas, G. (1979). *Diccionario Encyclopédico de Derecho Usual*, tomo III, 13° ed. Buenos Aires. Ed. Heliasta S.R.L. Viamonte 1730.

Cabanellas, G. (1993). *Diccionario Jurídico Elemental*. Editorial Heliasta S.R.L. (11° ed.).

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Referencias
bibliográficas

Glosario

Recursos

Congreso Nacional del Ecuador (2003). *Código de la Niñez y Adolescencia*. Ley 100, Registro Oficial N.o 737 de 3 de enero de 2003 y vigente desde el 3 de julio de 2003.

Congreso Nacional del Ecuador (2005). *Código del Trabajo*. Última reforma, 26 de junio de 2019.



6. Glosario

A

ABSOLVER. Conceder, disponer, resolver o admitir la absolución de culpa, cargo o carga.

ABSOLUCIÓN. Exención de culpa. Liberación de cargo. Declaración de no ser procedente una demanda, acusación o recurso.

ACCESORIO. En general, lo secundario, subordinado, dependiente o accidental. Lo unido a lo esencial o sujeto a ello. Auxiliar, suplementario.

ACLARACIÓN DE SENTENCIA. Resolución complementaria de otra anterior, dictada por el mismo juez o tribunal, para puntualizar algún aspecto, resolver una omisión secundaria o explicar alguna ambigüedad de concepto.

ACTO SOLEMNE. Se denomina también acto formal. Aquel en el cual la observancia de la forma establecida por la ley resulta esencial para su validez jurídica.

ACTOR. Quien asume la iniciativa procesal: el que ejercita una acción o entabla una demanda. Sinónimo de demandante.

ADENDA. En latín addendum dobarum errata. Es todo aquello añadido que se agrega a un escrito.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

AGENTE FISCAL. Empleado subalterno de la Función Judicial que representa o desempeña al Ministerio Público.

ANTICONSTITUCIONAL. Lo contrario a la Constitución de un Estado. Se refiere de manera especial a las leyes que contrarían la letra o el espíritu de aquella carta fundamental, razón por la cual los jueces deben abstenerse de aplicarlas.

ANTINOMIA. Es el conflicto o la contradicción entre dos preceptos legales, principios racionales, ideas o actitudes.

APELACIÓN. Acudimiento a algo o a alguien para obtener una pretensión o para modificar un estado de cosas. Exposición de queja o agravio contra una resolución o medida, a fin de conseguir su revocación o cambio.

APORTE PATRONAL. Valor que debe pagarlo el empleador, por la afiliación de un trabajador al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y que consiste en una porción la remuneración de éste, que debe depositarlo obligatoriamente en forma mensual en este Instituto.

APORTE PERSONAL. Porción de su propia remuneración, que debe pagarla el trabajador, descontándosele el valor correspondiente, para aportarlo obligatoriamente a la Seguridad Social.

ARBITRAJE. Toda decisión dictada por un tercero, con autoridad para ello, en una cuestión o en un asunto. Integra un sistema de obtener justicia sin recurrir a las medidas extremas, pero ateniéndose a derecho o justicia.

AUTO. Decreto judicial dado en alguna causa. Se trata de una resolución contenciosa, aunque fundada, de menor trascendencia y solemnidad que la sentencia, pero de mayor importancia que la providencia.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

AVOCAR. Atraer o llamar a sí algún juez o tribunal superior, sin provocación o apelación, la causa que se está litigando o que debe litigarse ante otro inferior.

B

BALANCE. Documento contable consolidado que muestra la situación económica-financiera de una empresa o negocio, en un determinado período.

BONIFICACIÓN. Todo pago adicional a la remuneración, que incrementa los ingresos de una persona.

C

CALAMIDAD DOMÉSTICA. Desgracia, infortunio, privación, mal o contratiempo hogareño o familiar que alcanza a una persona.

CAUCIÓN. Precaución, cautela. Garantía. Seguridad. Depósito en dinero o valores que se concreta como garantía de cumplimiento de lo convenido o pactado.

CITACIÓN. Diligencia por la cual se hace saber a una persona el llamamiento hecho de orden de juez, para que comparezca en juicio a estar a derecho. La persona citada debe comparecer por sí, o por medio de procurador, ante el juez que lo citó; en caso de no presentarse en el término fijado, se le acusa rebeldía.

COLUSIÓN. Convenio, contrato, inteligencia entre dos o más personas, hecha en forma fraudulenta y secreta, con objeto de engañar o perjudicar a un tercero.

COMPETENCIA. En sentido jurisdiccional, incumbencia, atribuciones de un juez o tribunal; capacidad para conocer de un juicio o de una causa.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

CONFESIÓN JUDICIAL. La que realiza una persona, manifestándose en juicio ante juez competente.

CUANTÍA. Expresión numérica de algo. Cantidad a que asciende el importe total de lo reclamado en la petición formulada en la demanda de los juicios ordinarios, excepción hecha de las costas.

D

DECLARACIÓN. Deposición jurada de los testigos y peritos en causas criminales o en pleitos civiles; y la hecha por el reo, sin prestar juramento, en los procesos penales.

DECRETO. Resolución, mandato, decisión de una autoridad sobre asunto, negocio o materia de su competencia.

DEFENSOR. Abogado que patrocina a un acusado o defiende en juicio a cualquiera de las partes.

DEFERIR. Adherirse al dictamen o parecer de otro, o aceptarlo por respeto, cortesía u otro impulso benévolos.

DEMANDA. Petición formulada en un juicio por una de las partes. La demanda judicial es el acto con que una parte (el actor), afirmando la existencia de una voluntad concreta de la ley que le garantiza un bien, declara la voluntad de que la ley sea actuada frente a otra parte (el demandado), e invoca para este fin la autoridad del órgano jurisdiccional.

DERECHO ADQUIRIDO. El que por razón de la misma ley se encuentra irrevocable y definitivamente incorporado al patrimonio de una persona.

DESISTIMIENTO. En Derecho Procesal. Abandono, deserción o apartamiento de acción, demanda, querella, apelación o recurso.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

DESPIDO INTEMPESTIVO. Decisión unilateral del empleador para extinguir el contrato de trabajo de un trabajador.

DOLO. En acepción genérica, “engaño, fraude, simulación”. En significado específico de carácter forense: “en los delitos, voluntad intencional, propósito de cometerlo; en los contratos o actos jurídicos, engaño que influye sobre la voluntad de otro para la celebración de aquéllos, y también la infracción maliciosa en el cumplimiento de las obligaciones contraídas.”

E

ECLÉCTICO. En Derecho son eclécticos los que indagan, entre las diversas escuelas científicas, principios de transición, ya en los fundamentos doctrinales, ya en las soluciones prácticas.

EJECUCIÓN DE LAS PENAS. En la aplicación de las sanciones dispuestas por las leyes penales se establece como principio, a la vez punitivo y procesal, que no puede ejecutarse pena alguna sino en virtud de sentencia firme y en la forma prescrita por las leyes.

EJECUTORIA. Sentencia firme; la que ha pasado en autoridad de cosa juzgada y puede ejecutarse en todos sus puntos.

ENFERMEDAD PROFESIONAL. A efectos de los riesgos laborales, por enfermedad profesional se entiende la provocada por el ejercicio habitual de una ocupación subordinada, con efectos más o menos perjudiciales para la salud del trabajador.

ESTABILIDAD. En Derecho Laboral, la estabilidad consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer especialísimas circunstancias.

ESTATUTO. En lo civil, laboral y mercantil, los pactos, convenciones, ordenanzas o estipulaciones establecidos por los fundadores o

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

por los miembros o socios de una entidad, para el gobierno de una asociación, sociedad o club.

ESTIPENDIO. Remuneración o paga por trabajos o servicios.

ESTIPULACIÓN. Convenio verbal. Contrato en general. Cláusula de cualquier acto o negocio jurídico; ya sea un tratado, testamento o contrato.

EXENCIÓN. Situación de privilegio o inmunidad de que goza una persona o entidad para no ser comprendida en alguna carga u obligación, para regirse por leyes especiales.

F

FALLO. Decisión de un juez o autoridad competente, en relación a una causa.

FINIQUITO. Acaba o extingue una deuda, una obligación o carga.

FUNCIÓN SOCIAL DEL TRABAJO. Aspecto beneficioso del trabajo para la comunidad humana y de procedencia colectiva.

FUERO SINDICAL. Garantía de estabilidad laboral que se otorga a determinados trabajadores, por la representación sindical que ejercen, para no ser despedidos ni trasladados, ni modificadas sus condiciones de trabajo, sin justa causa.

G

GARANTÍAS PROCESALES. Para ilustración y ecuanimidad de los juzgadores, y para igualdad de las partes, medios que se reconocen en juicio para hacer valer los derechos y para oponerse a injustificadas pretensiones del adversario. La audiencia de los distintos interesados, las diversas pruebas, los alegatos y debates

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

configuran este sistema generalizado, aunque con matices en cuanto a sinceridad y eficacia.

H

HEBDOMADARIO. Semanal, que se cumple cada siete días.

HECHO LITIGIOSO. Presenta tal carácter el que determina el planteamiento de un litigio y le sirve de base. **HECHOS.** La materia que se prueba o ha probado en un juicio.

HONORARIOS. Remuneración, estipendio o pago que se concede por ciertos trabajos o actividades. Generalmente se aplica a las profesiones liberales, cuando no hay relación de dependencia económica entre las partes, y donde fija libremente su retribución el que desempeña la actividad o presta los servicios.

HUELLA DIGITAL. Marcas identificadoras de los dedos, que se utiliza ocasionalmente para registrar la veracidad de la actuación de ciertas personas imposibilitadas de practicar su rúbrica.

I

IMPUGNACIÓN. Objeción, refutación, contradicción. La impugnación se refiere tanto a los actos y escritos de la parte contraria, cuando pueden ser objeto de discusión ante los tribunales, como en las resoluciones judiciales que no son firmes, y contra las cuales cabe algún recurso.

INAPELABLE. Fallo, sentencia, auto o resolución contra el cual no cabe apelación (u otro recurso cualquiera), por ser firmes, no autorizarla la ley, haberlos consentido las partes o haber transcurrido el término hábil.

INCIDENTE. La cuestión o contestación que sobreviene entre los litigantes durante el curso de la acción principal.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

INDEMNIZACIÓN. Resarcimiento económico del daño o perjuicio causado, desde el punto de vista del culpable; y del que ha recibido, enfocado desde la víctima.

INSPECTOR DEL TRABAJO. Funcionario del Ministerio del Trabajo, con jurisdicción provincial y funciones propias y específicas.

INSTANCIA. Iniciativa procesal que se concreta en cada una de las etapas y a la posterior actividad, mediante solicitudes, peticiones o súplicas, de carácter escrito o verbal, dentro de un proceso.

INTERDICCIÓN. Estado de la persona a quien se declara total o parcialmente incapaz para ejercer actos de la vida civil, por ejemplo, el demente.

J

JUEZ. Magistrado investido de imperio y jurisdicción, que posee autoridad para instruir, tramitar, juzgar, sentenciar y ejecutar el fallo en un pelito o causa de su competencia.

JURAMENTO DECISORIO O DEFERIDO. El pedido de una de las partes a la otra, obligándose a pasar por lo que ésta jure, con el objeto de terminar así sus diferencias. La parte que defiere a la otra, se obliga a pasar no sólo por lo favorable de la confesión pedida, sino también por lo perjudicial.

JUICIO. Controversia o discusión que sostienen, con arreglo a las leyes, dos o más personas que tienen intereses opuestos sobre sus respectivos derechos y obligaciones, o para la aplicación de las leyes civiles o penales, ante juez competente, que la dirige y termina con su decisión, declarando o haciendo respetar un derecho o imponiendo una pena.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

JURISDICCIÓN. La potestad de conocer y fallar en asuntos civiles, penales, laborales o de otra naturaleza, según las disposiciones legales o el arbitrio concedido.

JURISPRUDENCIA. Conjunto de sentencias que determinan un criterio acerca de un problema jurídico omitido u obscuro en los textos positivos o en otras fuentes del Derecho. La interpretación reiterada que el Tribunal Supremo de una nación establece en los asuntos de que conoce.

L

LEY. Declaración de la voluntad soberana que manifestada en la forma prescrita por la Constitución, manda, prohíbe o permite.

LITIGANTE. Quien es parte de un juicio y disputa en él sobre alguna cuestión; ya sea como actor o demandante, en lo civil, y como querellante o acusador, en lo penal; ya como demandado o reo.

LUCRO. Ganancia, provecho, utilidad o beneficio que se obtiene de alguna cosa.

M

MANDATARIO. Persona que, en el contrato consensual de mandato, recibe por escrito, de palabra o tácitamente, de otra, el mandante, la orden o encargo, que acepta, ya expresamente o por el hecho del cumplimiento, de representarla en uno o más asuntos o para desempeñar uno o varios negocios.

MARCA DE FÁBRICA. Señal o distintivo que el fabricante pone a los productos característicos de su industria.

MEDIACIÓN LABORAL. Es el sistema intermedio entre la conciliación y el arbitraje en los conflictos colectivos de trabajo cuando fracasa la gestión directa entre los interesados.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

MEDIDAS PRECAUTELATORIAS. Las dispuestas por el Juez para impedir actos de disposición de lo sometido a juicio, a fin de asegurar la eficacia de la decisión a dictarse por él.

N

NEGLIGENCIA PROCESAL. Falta de actividad en el trámite de las causas y juicios, por desidia de los funcionarios judiciales o por escaso celo de las partes o de los letrados.

NOTIFICACIÓN. Acto de dar a conocer a los interesados la resolución recaída en un trámite o en un asunto judicial, en relación a las sentencias, autos y demás providencias judiciales.

NULIDAD PROCESAL. El estado de inexistencia (no ser, nada jurídica) de un acto procesal; provocado por su desviación o apartamiento del tipo legal respectivo , sea en su propia estructura (vicios o defectos de sus requisitos internos) o en sus antecedentes o circunstancias externas procesales, que se traduce por la ineficacia para producir su (o sus) efectos propios y que puede presentarse desde su comienzo (nulidad), o al principio sólo, en potencia, requiriendo una resolución jurisdiccional que lo constituye (anulabilidad), según sea la gravedad de aquel apartamiento.

O

OBLIGACIÓN. Nexo jurídico por el cual una persona es constreñida hacia otra a dar, a hacer o a no hacer alguna cosa. entre patrono y trabajador por la existencia de un contrato de trabajo.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Conocida por sus siglas OIT; su inicio se encuentra en la Conferencia preliminar, que en su sesión del 25 de enero de 1919 adoptó la siguiente resolución: “Que una moción, compuesta por dos representantes de cada una de las cinco grandes potencias y de cinco representantes elegibles por

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

las otras potencias y de cinco representantes en la Conferencia de la Paz, sea nombrada para hacer una encuesta sobre las condiciones de empleo de los trabajadores desde el punto de vista internacional, y examinar las medidas internacionales necesarias para conducir a una acción común sobre los objetos referentes a las condiciones de empleo de los trabajadores y para proponer la forma de una institución permanente destinada a proseguir dichas encuestas y exámenes, en cooperación con la Liga de Naciones y bajo su dirección. Actualmente la OIT produce numerosas y calificadas publicaciones, de índole legislativa, técnica y estadística; genera estudios especializados e investigaciones sobre las condiciones de trabajo y económicas en los distintos países; representan, junto con los convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, la labor más seria y completa desarrollada en materia laboral. La OIT ha adquirido prestigio universal y consideración en los más diversos sectores y ha logrado importante apoyo por parte de los trabajadores, de los empresarios y de la mayoría de Estados.

OTROSÍ. Como adverbio: además, demás de eso. Su uso es casi exclusivamente forense; al punto de que se ha substantivado para referirse a cada una de las pretensiones o peticiones que se agregan a la principal de un escrito judicial.

P

PARTE LEGÍTIMA. La que actúa en el proceso invocando un derecho explícitamente reconocido, un interés jurídicamente amparado o una simple posibilidad de actuación judicial; es decir, la que tiene calidad y capacidad para comparecer y actuar en juicio.

PARTE PRINCIPAL. La esencial en un todo. En un litigio, la más interesada, tanto el demandante como el demandado, a diferencia así del coadyuvante. En autos y expedientes, el cuerpo de mayor importancia.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

PARTE PROCESAL. El litigante por iniciativa propia o por impugnación de una acción ajena contra él; sea demandante o actor, sea demandado o reo y también, en el proceso criminal, el querellante y el acusado. El representante del interés público en una causa o Ministerio fiscal. Tercero que interviene en un proceso legítimamente.

PARTES. Procesalmente, el demandante y el demandado y también sus representantes, a diferencia de las demás personas que intervienen en las causas y, de modo concreto, como oposición al órgano jurisdiccional.

PERÍODO DE PRUEBA. Condición expresa en el contrato de trabajo por la cual cada uno de los contratantes puede disolver el vínculo contractual si no está satisfecho, durante dicho lapso, de las prestaciones del otro contratante.

PERITO. Persona que interviene en los procesos judiciales, posee especiales conocimientos teóricos o prácticos, informa, bajo juramento, al juzgador sobre puntos litigiosos en cuanto se relacionan con su especial saber y experiencia.

PERSONA NATURAL. El hombre cual sujeto del Derecho, con capacidad para adquirir y ejercer derechos, para contraer y cumplir obligaciones, para responder de sus actos dañosos o delictivos.

PERSONA JURÍDICA. Persona abstracta, ficticia, capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones civiles y de ser representada judicial y extrajudicialmente.

PLAZO. Procesalmente, tiempo o lapso concedido a las partes para comparecer, responder, probar, alegar, consentir, o negar en juicio.

PRESCRIPCIÓN. Consolidación de una situación jurídica por efecto del transcurso del tiempo; ya sea convirtiendo un hecho en derecho,

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

como la posesión en propiedad; ya perpetuando una renuncia, abandono, desidia, inactividad o impotencia.

PRESUNCIÓN. Conjetura. Suposición. Indicio. Señal. Sospecha de la existencia de un hecho o circunstancia.

PROCEDIMIENTO. En general, acción de proceder. Sistema o método de ejecución, actuación o fabricación. Modo de proceder en justicia, actuación de trámites judiciales o administrativos; es decir, el conjunto de actos, diligencias y resoluciones que comprenden la iniciación, instrucción, desenvolvimiento, fallo y ejecución en una causa. **CIVIL.** No es sino el procedimiento judicial ante la jurisdicción común (v.). **CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO.** Conjunto de trámites y resoluciones pertinentes en la jurisdicción contencioso *administrativa. **JUDICIAL.** Conjunto de trámites y formas que rigen la instrucción y resolución de una causa, en cualquiera de las jurisdicciones. **LEGISLATIVO.** La totalidad de los trámites que sigue una ley desde su propuesta hasta la promulgación. **PARLAMENTARIO.** La modalidad con que actúa cada Poder legislativo (v.), contenida en los reglamentos que las propias Cámaras adoptan y modifican, sobre el modo de proceder en la aprobación, reforma y derogación de las leyes y en los debates de carácter general, especialmente en cuanto a interpelaciones y peticiones dirigidas a los representantes del Poder ejecutivo. **PENAL** Serie de investigaciones y trámites para el descubrimiento de los delitos e identificación y castigo de los culpables.

PROCURADOR. Persona que, con facultad recibida de otro, actúa en su nombre. El profesional que, habilitado legalmente, se presenta en juicio en nombre y representación de una de las partes.

PROVIDENCIA. En lo procesal, de preferente desarrollo aquí, resolución judicial no fundada expresamente, que decide sobre cuestiones de trámite y en cuanto a peticiones secundarias y accidentales.

Q

QUERELLA. La demanda en el procedimiento criminal, la acusación ante juez o tribunal competente, para ejercitar la acción penal contra los responsables de un delito.

QUIEBRA. Acepción jurídica de insolvencia, bancarrota, de pasivo superior al activo, de superar las deudas a los bienes y a los créditos. En Derecho Mercantil, acción y situación del comerciante que no puede satisfacer las deudas u obligaciones contraídas.

QUIEBRA FRAUDULENTA. La insolvencia mercantil, casi siempre cuantitativa y proporcionalmente de magnitud, determinada o agravada por una actitud dolosa, constitutiva de auténtica estafa o despojo para los acreedores, cuyo resarcimiento se toma hipotético o mínimo en la generalidad de los casos.

QUÓRUM. Se refiere al número de miembros que deben encontrarse presentes para su constitución, deliberación, y sobre todo en las votaciones, para eficacia de sus acuerdos.

R

REBELDÍA. Oposición a un mandato legítimo; desobediencia.

RECONVENCIÓN. Contrademandas que el demandado hace al actor en el momento de contestar la demanda.

RECURSO. Facultad que otorga la ley a la parte que se considera agraviada por una resolución o sentencia, para pedir al mismo juez que la dictó, que la deje sin efecto o la modifique; o, para acudir al superior competente para solicitar se suspenda o rectifique dicha resolución.

RECURSO DE CASACIÓN. Recurso extraordinario que se interpone ante una de las salas especializadas de la Corte Nacional de

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

Justicia, tiene por objeto anular una sentencia judicial que contiene una incorrecta interpretación o aplicación de la ley o que ha sido dictada mediante un procedimiento que no ha cumplido las solemnidades legales.

REGISTRO OFICIAL. Periódico oficial en donde se publican las leyes para el efecto de su promulgación y que sólo obligan por ese hecho.

RENUNCIA. Acto consciente, libre y legalmente expresado por el cual una persona se desprende de un derecho reconocido a su favor.

REVOCAR. Anular, dejar sin efecto una concesión, un mandato o una resolución.

S

SALARIO. Compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de entregar al empleador todos sus derechos sobre el trabajo realizado o servicio prestado.

SANA CRÍTICA. Fórmula de equilibrada armonía entre la libertad de criterio y la necesidad de fundarse en la experiencia y en la razón para la apreciación del valor de la prueba, especialmente de la testimonial; excepto aquellos supuestos en que el juzgador no puede modificar la situación establecida o creada.

SANCIÓN. Consecuencia jurídica desfavorable, como pena para un delito o falta, expresada por el incumplimiento de un deber, producido en relación con el obligado.

SENTENCIA. Es la resolución del juez que, admitiendo o rechazando la demanda, afirma la existencia o inexistencia de una voluntad concreta de la ley, que garantiza un bien.

SINDICATO. En Derecho Laboral, toda organización o asociación profesional conformada por personas que, ejerciendo oficio o

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

profesión iguales, se unen para el estudio y protección de los intereses que así se comparten. Tiene por objeto la defensa de los intereses comunes de la actividad laboral de sus miembros.

SUBSIDIO PARA FUNERALES. Es un auxilio en dinero que se entrega a los deudos del jubilado o afiliado, siempre que éste último cumpliera con los requisitos reglamentados por el IESS.

SUSTANCIACIÓN. Acción y efecto de tramitar una causa judicial hasta ponerlo en estado de dictar sentencia.

T

TERCERÍA. Oposición hecha por un tercero que comparece en juicio entablado por dos o más litigantes, ya sea para coadyuvar el derecho de alguno de ellos, o ya deduciendo el suyo propio, con exclusión de los otros.

TÉRMINO. Lapso que debe transcurrir necesariamente y que se establece en las sentencias, autos o decretos de los jueces, a fin de que la persona notificada comparezca ante los tribunales, para evacuar un trámite judicial, por cuanto concluye en determinado momento, hasta el cual puede contestar, apelar o tomar las medidas que la ley le confiere.

TESTIGO. Persona distinta de los sujetos procesales, a quien se cita para que exponga al juez las observaciones propias sobre hechos ocurridos y de importancia para el proceso.

TRÁMITE JUDICIAL. Cada una de las diligencias consideradas como requisitos formales del procedimiento, que la ley impone para resolver en una causa civil, penal o de otra jurisdicción.

TRANSACCIÓN. Concesión que se hace a la otra parte, a fin de concluir una disputa, causa o conflicto, aun estando cierto de la razón o justicia propia.

U

UNILATERAL. Obligatorio únicamente para una de las partes.

UTILIDAD. Provecho material. Beneficio de cualquier índole.

V

VACACIONES. Derecho concedido en forma remunerada y anual, con el objeto de procurar descanso reparador a los trabajadores; dicho descanso se debe entender tanto en la parte física como en la psicológica.

VALIDEZ. Cualidad de un acto o contrato jurídico para surtir los efectos legales propios, según su naturaleza y la voluntad constitutiva.

VICIOS DEL CONSENTIMIENTO. En la manifestación de la voluntad de las partes que se obligan, todo hecho contrario a la libertad y conocimiento con que la declaración debe ser formulada. Para la validez de cualquier acto o contrato, el consentimiento no debe estar viciado, sino surgir espontáneo y libre.

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Referencias
bibliográficas

Glosario

Recursos



7. Recursos

Documento 1. Derecho laboral ecuatoriano

Texto de Estudio

DERECHO LABORAL ECUATORIANO



Titulación:
Contabilidad y Auditoría

Autores:
Teodoro Roberto Alvarado Barros, MBA
Lissette Yolanda Tapia Falconí, Mgs.

Julio - 2020

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

2. Índice

2. Índice.....	4
3. Introducción.....	6
4. Bibliografía.....	8
4.1. Básica.....	8
4.2. Complementaria	8
4.3. Enlaces virtuales.....	9
 UNIDAD 1. PRINCIPIOS Y NORMAS CONSTITUCIONALES SOBRE EL DERECHO LABORAL Y SOCIAL..... 10	
1.1. El Derecho Laboral en el Ecuador.....	16
1.2. Definición de Derecho del Trabajo	19
1.3. Ámbito de aplicación y naturaleza del Derecho Laboral.....	21
1.4. Clasificación de las fuentes del Derecho Laboral	23
1.5. Características del Derecho Laboral.....	26
1.6. Principios del Derecho Laboral.....	27
 UNIDAD 2. CONTRATOS DE TRABAJO..... 30	
2.1. El contrato individual de trabajo	30
2.2. Clases de contratos individuales.....	38
2.3. La jornada de trabajo y las vacaciones	53
2.4. Salarios, sueldos, utilidades y remuneraciones adicionales.....	61
2.5. Terminación del contrato individual de trabajo	71
2.6. El desahucio y el despido.....	75
 UNIDAD 3. MODALIDADES DE TRABAJO 79	
3.1. Trabajo de mujeres y menores	79
3.2. Personas con discapacidad y aprendices.....	86
3.3. Del servicio doméstico, del trabajo a domicilio y de los artesanos.....	91
3.4. De los Gerentes, Presidentes y Directores, del trabajo privado y del trabajo agrícola.....	93
3.5. Otras modalidades de trabajo	94
 UNIDAD 4. INTERMEDIACIÓN LABORAL..... 99	
Introducción	99
4.1. La flexibilización laboral	99
4.2. La precarización laboral.....	100
4.3. La tercerización laboral	103

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Referencias
bibliográficas

Glosario

Recursos

4.4. La intermediación laboral	104
4.5. El principio de estabilidad laboral.....	105
4.6. El Mandato Constituyente No. 8	107
5. Referencias Bibliográficas	111
6. Glosario	117
7. Anexos	128

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

3. Introducción

El Derecho Laboral constituye un componente importante que busca desarrollar una formación integral y sólida, tanto teórica como práctica, en lo jurídico y doctrinario, vinculada profundamente con la realidad y el quehacer de cada especialidad, con la finalidad de potenciar competencias técnicas y analíticas, que aseguren un futuro desempeño profesional íntegro, transparente, sustentado en criterios apropiados para aplicar la norma jurídica con propiedad y verticalidad.

El conocimiento del Derecho Laboral aporta al perfil profesional de los estudiantes en el ámbito administrativo, desarrollando la capacidad para interpretar y aplicar de manera justa las normas de la legislación laboral, vigentes en nuestro país, para resolver situaciones propias de la relación laboral dentro de las organizaciones empresariales.

Las tres primeras unidades que abordan el presente Texto, se analizan de conformidad con el Código del Trabajo, última codificación junio de 2019; y al final de ésta se presentan ejercicios prácticos para asegurar la mejor comprensión y familiaridad en la aplicación de los temas tratados.

En la parte inicial de este texto, que corresponde al Primer Bimestre, se analizan las primeras dos unidades cuyos temas son: Unidad N° 1: Principios y Normas constitucionales sobre el Derecho Laboral y Social; en la Unidad N° 2: se revisa las características del Contrato de Trabajo. De forma general en la primera parte se estudiarán los contenidos relacionados al contrato de trabajo, y aspectos fundamentales del Derecho Laboral y Social.

En la segunda parte, que corresponde al Segundo Bimestre, se abordará la Unidad N° 3: que estudia las diversas modalidades de trabajo incorporadas en la legislación laboral vigente; y, la Unidad N° 4: que comprende el análisis conceptual e histórico de la Intermediación Laboral, abordando los principales aspectos que caracterizaron esta modalidad de trabajo, actualmente prohibida de aplicación en el Ecuador.

En Derecho Laboral se aborda el mundo laboral desde diferentes puntos de vista, que van desde el enfoque de las autoridades gubernamentales hasta los criterios de empleadores y trabajadores, más aún cuando atravesamos procesos de cambio profundos y acelerados que han desembocado en reformas al cuerpo legal laboral que aún generan posiciones políticas divergentes de varios sectores sociales, económicos y políticos de nuestro país.

Los contenidos y actividades de aprendizaje que se plantean, buscan desarrollar y consolidar las competencias a partir de experiencias concretas; adicionalmente, se busca incentivar a investigar y profundizar los conceptos, ampliar los análisis sustentados en conceptos teóricos y en el diseño de casos prácticos que conduzcan a interpretar objetivamente las leyes para la apropiada toma de decisiones y solución de problemas.

Con el propósito de afirmar la conducta ética y moral se promueve una actitud profesional, con conciencia de la necesidad de adquirir mayores conocimientos y desarrollar apropiados hábitos

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Referencias
bibliográficas

Glosario

Recursos

de trabajo. Así mismo, se busca fomentar la práctica de las capacidades de análisis, interpretación y síntesis, el cumplimiento puntual de responsabilidades, con entusiasmo e interés, en un ambiente de flexibilidad y autonomía.

Apreciados estudiantes, se invita a planificar de la mejor manera y prepararse para recorrer juntos por la ruta del conocimiento, para desarrollar las competencias necesarias que nos permitan afrontar con éxito los nuevos desafíos del mundo globalizado.

Reciban un cordial saludo junto con los mejores augurios de éxito.

Teodoro Alvarado Barros
Lissette Tapia Falconí

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

4. Bibliografía

4.1. Básica

Alvarado, T. y Tapia, L. (2020). *Derecho Laboral Ecuatoriano*.

El Texto ha sido diseñado para constituirse en apoyo básico, efectivo y práctico de los estudiantes; cada una de las unidades que la conforman son tratadas con rigor y claridad, con un análisis crítico, concreto y objetivo, de fácil comprensión, en función de la legislación vigente, además se han incorporado diversas referencias y fuentes bibliográficas; y, en el anexo, se dispone de un banco de ejercicios prácticos de la legislación laboral ecuatoriana.

H. Congreso Nacional de la República del Ecuador (2005). *Código de Trabajo*. Suplemento de Registro Oficial No. 167 de 16 de diciembre de 2005. Quito: última modificación: 26 de junio de 2019.

Norma para el estudio de la asignatura Derecho Laboral, que incorpora reformas de reciente vigencia. El Código del Trabajo se lo estudia por temáticas definidas en el Texto por unidades que, para fines metodológicos, mantienen el mismo orden establecido en el articulado vigente del Código del Trabajo.

4.2. Complementaria

Asamblea Constituyente (2008). Constitución Política de la República del Ecuador. *Registro Oficial No. 449 del 20 de octubre de 2008*. Quito: última modificación: 30 de abril de 2019.

Carta Magna de la República; se trata de la Ley Suprema del Estado Ecuatoriano. Las disposiciones que guardan relación con el aspecto laboral constan en el Título II, Sección Octava: Trabajo y seguridad social.

Vásquez, J. (2013). *Derecho Laboral Práctico*. Quito-Ecuador: Cevallos editora jurídica.

La obra presenta una visión de aplicación de la legislación del trabajo, ofreciendo a los estudiantes, profesionales y empresarios soluciones a distintas situaciones en el ámbito laboral; cuenta con definiciones y modelos de contratos de trabajo, reglamentos internos, cálculos de sobretiempos, indemnizaciones, y trámites administrativos como el visto bueno y el desahucio. Desarrolla un análisis jurídico del juicio oral.

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Referencias
bibliográficas

Glosario

Recursos

4.3. Enlaces virtuales

Con la finalidad de facilitar la búsqueda y obtención de información y legislación relacionada con el ámbito laboral, se incluyen algunos enlaces.

Asamblea Nacional del Ecuador,
<http://www.asambleanacional.gob.ec> Corte Constitucional del Ecuador, www.corteconstitucional.gob.ec Corte Internacional de los Derechos Humanos, www.corteidh.or.cr

Decretos Ejecutivos de la Presidencia de la Repùblica, www.sigob.gob.ec/decretos
Gobierno de la Provincia de Pichincha, www.pichincha.gob.ec

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, www.iess.gob.ec
Ministerio del Trabajo Ecuador, www.trabajo.gob.ec

Revista Judicial del Diario La Hora, <http://www.derechoecuador.com>

Universidad Católica Santiago de Guayaquil,
www.revistajuridicaonline.com Consejo de Discapacidades
www.consejodiscapacidades.gob.ec

UNIDAD 1. PRINCIPIOS Y NORMAS CONSTITUCIONALES SOBRE EL DERECHO LABORAL Y SOCIAL

Una de las más importantes ramas del derecho, constituye el Derecho Laboral, que surge históricamente ante la necesidad de protección del trabajador frente al empleador. Las organizaciones y movimientos de trabajadores, a lo largo de la historia, han demandado a los diferentes gobiernos la incorporación de instituciones y condiciones que cubran sus demandas y pretensiones; es así que, en 1928, el gobierno presidido por el Dr. Isidro Ayora expidió varias leyes de protección social entre las que se destaca la Ley sobre el Contrato Individual de Trabajo, Ley de Desahucio del Trabajo, Jornada de Trabajo y Descanso Obligatorio.

Posteriormente, se incorporó en la Constitución Ecuatoriana de 1929 los derechos laborales, lo que significó un hito para Latinoamérica y un acierto para nuestro país, pues elevaba al derecho laboral a rango constitucional, sin embargo, tenía que transcurrir casi una década para que el Ecuador cuente con un cuerpo normativo uniforme y consecuente.

En este contexto, iniciamos el estudio enfocándonos en el conocimiento del Título IX de la Constitución de la República del Ecuador, que establece la supremacía de la Constitución; precisamente el artículo 424 de dicho cuerpo legal, dispone: “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.

Por su parte el artículo 425 del mismo cuerpo legal, se refiere a la jerarquía del ordenamiento jurídico y señala: “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.”

Es importante tener presente para el análisis que, además, el artículo 425, contempla que “En caso de conflicto entre normas de distinta jerarquía, la Corte Constitucional, las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidores y servidores públicos, lo resolverán mediante la aplicación de la norma jerárquica superior.

La jerarquía normativa considerará, en lo que corresponda, el principio de competencia, en especial la titularidad de las competencias exclusivas de los gobiernos autónomos descentralizados.”

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Referencias
bibliográficas

Glosario

Recursos

En la práctica, en el ámbito laboral con la promulgación y vigencia de la ley orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar, el 20 de abril de 2015, se ha reformado varias leyes ordinarias y también orgánicas; a saber, fue reformado el Código del Trabajo (ley ordinaria); la Ley Orgánica del Servicio Público; se ha reformado también el Mandato Constituyente No. 2; la Ley Orgánica de Empresas Públicas; y, la Ley de Seguridad Social (ley ordinaria).

En esta situación, probablemente se produce una antinomia, es decir un conflicto de oposición entre leyes, por cuanto existen normas orgánicas que reforman a otras leyes también orgánicas. El artículo 425 de la Constitución, no contempla esta posibilidad ya que únicamente se refiere a normas de distinta jerarquía; mientras que, en este caso, las normas tienen la misma calidad de orgánicas.

Para el estudio de la asignatura Derecho Laboral, si bien partimos de la referencia de la Constitución 2008, como carta magna, suprema, fundamental, centraremos el estudio del Código del Trabajo, ley ordinaria, que actualmente contiene reformas promulgadas mediante una ley orgánica.

La Constitución de la República del Ecuador 2008, nos proporciona los aspectos fundamentales relacionados con el trabajo, la seguridad social, libertad de trabajo, formas de trabajo y principios fundamentales que orientan el ámbito laboral.

A continuación, se señalan los derechos fundamentales garantizados por la Constitución 2008, en los siguientes capítulos, secciones y artículos.

Sección octava

Trabajo y seguridad social

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.

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, subsidiariedad, 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

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

de desempleo.

Capítulo sexto Derechos de libertad

16. El derecho a la libertad de contratación.

17. El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley.

Sección tercera

Formas de trabajo y su retribución

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.

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.

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Referencias
bibliográficas

Glosario

Recursos

1. 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.
2. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
3. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.
4. Será valida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
5. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.
6. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.
7. 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.
8. 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.
9. 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 y demás servidores públicos, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Bajo este régimen, los servidores públicos tendrán derecho a la organización para la defensa de sus derechos, para la mejora en la prestación de servicios públicos, y a la huelga de conformidad con la Constitución y la ley. En virtud de que el Estado y la administración pública tienen la obligación de velar por el interés general, solo habrá contratación colectiva para el sector privado.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

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.

Art. 328.- 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 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 liquidas 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. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley.

Art. 329.- 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. Se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin.

Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones.

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

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Referencias
bibliográficas

Glosario

Recursos

sus productos, materiales o herramientas de trabajo.

Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas.

El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo. El Estado velará por el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos en el exterior, y promoverá convenios y acuerdos con otros países para la regularización de tales trabajadores.

Art. 330.- 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.

Art. 331.- 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 adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

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

Art. 332.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de 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.

Art. 333.- 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, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; 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.

Recordamos que, mediante Decreto Ejecutivo N° 500, publicado en el Registro Oficial N° 395 de 12 de diciembre de 2014, la Disposición General, dispone sustituir en todas las disposiciones legales “Ministerio de Relaciones Laborales” por “Ministerio del Trabajo”.

1.1. El Derecho Laboral en el Ecuador

A continuación, se abordan los elementos generales e introductorios del Derecho Laboral, tales como su definición, características, denominaciones, ámbito de aplicación, además de aquellos elementos que permiten conocer su naturaleza, sus fuentes y sus principios generales.

Como se ha señalado, el Derecho Laboral es resultado de históricas conquistas logradas por los trabajadores en aras de alcanzar mejores condiciones de trabajo. Fue en Europa que aparecieron las primeras normativas laborales al finalizar el siglo XIX, mientras en la actualidad persisten esfuerzos por lograr nuevas conquistas tendientes a lograr condiciones más dignas y beneficiosas para el sector laboral.

El Derecho del Trabajo nace para regular una relación caracterizada por la asimetría socioeconómica entre sus principales protagonistas, empleador y trabajador. La doctrina plasmada en normas positivas precisamente busca atenuar esta situación para que el trabajador tenga un efectivo goce de su derecho de tener un trabajo digno. Resulta fundamental que la relación empleador-trabajadores se base en la cooperación y establezca mecanismos eficaces para prevenir potenciales riesgos de conflicto, promoviendo la búsqueda de un objetivo común que signifique el bienestar de todas las partes intervenientes en la relación laboral, considerando el carácter interdependiente de la relación existente entre ellas.

La finalidad protectora del derecho del trabajo se origina en la desigualdad jurídica de la que parte la relación empleador-trabajador, la cual es necesario atenuar para evitar situaciones de sometimiento del más débil a las condiciones del más fuerte, poniendo en riesgo los derechos elementales de los trabajadores.

Plá Rodríguez (1978) sostuvo que: “El derecho del trabajo responde fundamentalmente al propósito de nivelar desigualdades.” (p. 25)

De manera cronológica se puede establecer la evolución y desarrollo que ha experimentado el Derecho Laboral en el Ecuador hasta nuestros días.

- Se sostiene que en el Ecuador la primera ley laboral data del año 1903, que estableció la jornada laboral máxima en ocho horas de trabajo diarias y seis días por semana, los recargos por horas que superaban este límite y el desahucio por la terminación de la relación laboral.

- La segunda ley apareció en el año 1921 y reguló las indemnizaciones por accidentes de trabajo, fijó además el tiempo para la prescripción para las acciones provenientes de relaciones laborales y señaló el procedimiento y competencia en las controversias laborales.
- En 1927 se expidió la Ley de Prevención de Accidentes de Trabajo que impuso la obligación del empleador de garantizar condiciones seguras para la salud y vida de los trabajadores, lo que incluyó la limpieza, iluminación, ventilación, comodidad e higiene. Se prohibió emplear a mujeres y menores de edad en labores consideradas peligrosas. Se garantizó la estabilidad de la mujer por razones de embarazo y una licencia remunerada con el cincuenta por ciento hasta por diez semanas.
- En 1928 se expidió la Ley de Contrato Individual de Trabajo que dispuso que, en los contratos de plazo indefinido, ninguna de las partes podía darlo por terminado sin previo aviso escrito con treinta y cinco días de anticipación, ya sea que se trate del empleador o del trabajador, respectivamente, quien presente la notificación, so pena de condonar al pago de indemnizaciones. Se estableció la no aplicación de indemnización alguna para la terminación de los contratos de plazo fijo y en los de una duración menor a treinta días, en el caso del paro forzoso o cuando se diera por terminado el contrato de trabajo en base a causas lícitas.
- En este mismo año se expidió la Ley por Responsabilidad por Accidentes de Trabajo y la Ley de Procedimiento para las Acciones Provenientes del Trabajo.
- Posteriormente se expedieron Decretos y reformas a las leyes laborales existentes, como es el caso de la Ley del Contrato Individual de Trabajo.
- En el año 1938 se expidió por primera vez el Código del Trabajo.

El Derecho del Trabajo constituye una nueva rama del Derecho que está en permanente evolución y cambio, que se reflejan en sus varias codificaciones que han incorporado gradualmente reformas y nuevas leyes laborales. Luego de su promulgación en 1938, se publicó la segunda codificación en 1960; la tercera en 1971; la cuarta de 1978; la quinta de 1997; la última vigente, la sexta, del año 2005, a la que han sucedido varias reformas no codificadas todavía.

Por otro lado, se mencionan algunos cuerpos legales que han generado cambios en el ámbito laboral que han resultado trascendentales dentro de la historia del Derecho Laboral ecuatoriano, de las relaciones laborales, de los derechos y obligaciones, y de las condiciones de protección y amparo de los trabajadores:

- La Ley 90 de régimen de maquila y de contratación laboral a tiempo parcial, publicada en el Suplemento del Registro Oficial N° 493 de 3 de agosto de 1990.
- La Ley 133, publicada en el Suplemento del Registro Oficial N° 817 de 21 de noviembre de 1991, incorporó nuevas modalidades de contratación, a través de contratos eventuales,

ocasionales, y de temporada; además modificó las normas relacionadas con la negociación y contratación colectiva, los conflictos colectivos y la huelga.

- La Ley 2004-4 para la transformación económica del Ecuador, publicada en el Suplemento del Registro Oficial N° 34 de 13 de marzo de 2000, incorporó la contratación por horas y provocó la unificación salarial. Sin embargo, posteriormente, por medio del Mandato Constituyente N° 8, publicado en el Suplemento del Registro Oficial N° 330 de 6 de abril de 2008, se suprimió la contratación por horas.
- La Ley 2003-13, publicada en el Registro Oficial N° 146 de 13 de agosto de 2003, estableció el procedimiento oral en los juicios laborales.
- La Ley 2006-48, publicada en el Suplemento del Registro Oficial N° 298 de 23 de junio de 2006, reguló la intermediación y la tercerización de servicios complementarios, que posteriormente fueron suprimidas y prohibidas por el Mandato Constituyente 8.
- Mandato Constituyente 2. Asamblea Constituyente de la República del Ecuador. Suplemento del Registro Oficial No. 261 de 28 de enero del 2008, que estableció la Remuneración Mensual Unificada Máxima para los altos funcionarios del sector público del Ecuador; además definió los límites para las liquidaciones e indemnizaciones de los funcionarios, servidores públicos y personal docente del sector público del Ecuador.
- Mandato Constituyente 4. Asamblea Constituyente de la República del Ecuador. Registro Oficial No. 273 de 14 de febrero de 2008, a través del cual el Estado garantizó la estabilidad de los trabajadores, la contratación colectiva y la organización sindical.
- Mandato Constituyente 8. Asamblea Constituyente de la República del Ecuador. Suplemento Registro Oficial N° 330 del 6 de mayo de 2008, que eliminó y prohibió la tercerización e intermediación laboral y toda forma de precarización de las relaciones de trabajo. Estableció que la relación laboral será directa y bilateral entre trabajador y empleador.
- Ley Orgánica de Servicio Público, publicada en el Suplemento del Registro Oficial N° 294 de 6 de octubre de 2010 y posteriormente reformada a través de la Ley 0, publicada en el Suplemento del Registro Oficial N° 1008 de 19 de mayo de 2017.
- Ley Orgánica de Discapacidades, publicada en el Suplemento del Registro Oficial N° 796 de 25 de septiembre de 2012 que, entre otros fines, está el de garantizar y promover la participación e inclusión plenas y efectivas de las personas con discapacidad en los ámbitos públicos y privados.
- Ley Orgánica para la defensa de los Derechos Laborales, publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial N° 797 de 26 de septiembre de 2012, que garantizó protección para la

mujer embarazada y estableció condiciones de trabajo y jornadas para los empleados y trabajadoras domésticos e incluso definió lo que constituye abuso de derecho, en el ámbito civil.

- Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, publicada en el Tercer Suplemento del Registro Oficial N° 483 de 20 de abril de 2015, en el ámbito laboral, incorporó modificaciones a los contratos de trabajo orientados a reforzar la estabilidad laboral de los trabajadores; también reformó algunos derechos económicos de los trabajadores y buscó que el Estado disponga de fondos, resultantes de multas, valores no cobrados y utilidades recortadas para trabajadores de algunos sectores económicos como el hidrocarburífero y el de la minería. Además, reformó la Ley de Seguridad Social para lograr el aseguramiento universal a la seguridad social, además generar ahorro para el Estado a través de la supresión de la obligación prevista en el anterior Art. 237 de la Ley General de Seguridad Social por la que el Estado tenía la obligación de financiar en un 40% las pensiones que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social debe asumir con sus asegurados con derecho a jubilación; Adicionalmente, reformó la Ley Orgánica de Servicio Público y la Ley Orgánica de Empresas Públicas.
- Código Orgánico General de Procesos, publicado en el Suplemento del Registro Oficial N° 506 de 22 de mayo de 2015, que reformó el Código del Trabajo en lo relacionado con las leyes supletorias, estabilidad de la mujer embarazada, atribuciones del Ministerio del Trabajo y reformas a los procedimientos de causas laborales.
- Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, publicada en el Suplemento del Registro Oficial N° 720 de 28 de marzo de 2016, reformó el Código del Trabajo, la Ley Orgánica de Servicio Público, la Ley General de Seguridad Social y la Ley del Banco Ecuatoriano de Seguridad Social.
- Adicionalmente se han expedido varios acuerdos ministeriales enfocados, especialmente, a definir e implantar procedimientos para garantizar el pleno ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes laborales.

1.2. Definición de Derecho del Trabajo

Para iniciar el estudio del Derecho Laboral o Derecho del Trabajo, es necesario determinar su concepto. Esta definición conceptual inicial permite ubicar al derecho del trabajo, en el lugar que le corresponde dentro del sistema jurídico. El análisis del concepto de Derecho Laboral permite además identificar sus elementos para comprender su naturaleza.

El Derecho Laboral guarda estrecha relación con otras disciplinas jurídicas y no jurídicas, cuyo análisis conduce a conocer sus aspectos esenciales y su función.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

Las ramas del Derecho poseen autonomía por cuanto se apoyan en sus respectivas leyes, jurisprudencia y doctrina. Comprender el ámbito de la Legislación Laboral como fuente del Derecho del Trabajo posibilita reflexionar sobre el espíritu que animó al legislador para promulgar el Código del Trabajo y ubicar objetivamente el contexto histórico que determinó la existencia de esta norma.

Cabanelas (1993) definió:

El Derecho Laboral es aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediáticas e inmediatas de la actividad laboral. (p. 100).

De la Cueva (2007) conceptualizó al Derecho del Trabajo como "...la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital." (p.85).

Trujillo (2008) estableció:

El Derecho del Trabajo es un 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. (pp. 14-15).

De Buen Lozano (2005) expresó:

El Derecho del Trabajo es un conjunto de normas relativas a las relaciones que directa e indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social. (p.131).

Trueba Urbina (1970) sostuvo:

El Derecho laboral "es 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."

Por su parte, Aczel (2001) planteó:

El Derecho Laboral "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. (p.18).

Sánchez y Dávalos (2005) lo definieron de la siguiente manera:

Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan en sus aspectos, individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, mediante la intervención del estado, con el objeto de tutelar a todo aquél que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino. (p. 49)

En síntesis, se puede definir que:

El Derecho del Trabajo o Derecho Laboral es el conjunto de normas jurídicas orientadas a regular y garantizar el cumplimiento de las obligaciones mutuas entre las partes que conforman la relación laboral que se establece por el hecho social del trabajo. Fundamenta su razón de ser en la necesidad de protección social de quienes se hallan en una relación de trabajo dependiente o subordinada, para alcanzar equilibrio, armonía y justicia social en las relaciones de trabajo.

1.3. Ámbito de aplicación y naturaleza del Derecho Laboral

El ámbito de aplicación del Derecho Laboral o Derecho del Trabajo se apega al ámbito del Código del Trabajo, es decir tiene su ámbito de aplicación en el trabajo dependiente y remunerado de trabajadores (empleados y obreros) privados.

Por efecto de las enmiendas constitucionales, los obreros del sector público y en general de las instituciones del Estado y de las instituciones de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, son regulados por la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), que reemplazó a la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa (LOSCCA), la misma que fue derogada en el año 2010.

Precisamente, dentro de las Disposiciones Derogatorias de la Ley Orgánica de Servicio Público, en el décimo inciso se señala lo siguiente: “Se deroga la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público, publicada en el Registro Oficial, el 12 de mayo de 2005.”

Como se ha visto anteriormente, el Art. 325 de la Constitución establece que: “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 auto-sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”. Sin embargo, se debe tener presente que

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

el Código del Trabajo no se ocupa del trabajo autónomo, excepción hecha de los artesanos, ni de los estudiantes universitarios que cumplen actividades en calidad de pasantes, a pesar de cumplir un trabajo dependiente, remunerado dentro del sector privado, pues ellos están sujetos a la Ley de Pasantías en el sector empresarial, de conformidad con el Registro Oficial No. 685 del 5 de mayo de 1995.

El Código del Trabajo también regula las relaciones laborales de los artesanos autónomos no calificados, que constituye el segundo grupo de trabajadores amparados por esta norma laboral.

En lo que respecta a la naturaleza, dentro del Derecho se distinguen grupos o conjuntos de normas que, por referirse a sectores individualizados de la vida social y por apoyarse en determinados principios comunes, los diferencian de otros grupos de normas. Tradicionalmente se divide el Derecho en Derecho Público y Derecho Privado, subdivididos a su vez en diferentes ramas.

El **Derecho Público** se refiere a la organización de la cosa pública, es decir que regula las relaciones del Estado con: los demás Estados, organizaciones públicas, los individuos, y a su vez el que regula las relaciones de los individuos con la sociedad a la que pertenece y las relaciones de la misma entre sí. Se puede dividir en varias clasificaciones basadas en su relación con otras ciencias y por su objetividad: Derecho Penal, Derecho Constitucional, Derecho Electoral, Derecho Administrativo, etc.

En cambio, el **Derecho Privado** regula las relaciones entre particulares, o de éstos y del Estado y los organismos públicos cuando actúan de forma privada. Se pueden dividir en varias clasificaciones como: Derecho Civil, Comercial, Marítimo, Internacional, etc.

Si se habla de una persona física, una sociedad civil o comercial, una fundación, una asociación, nos referimos a sujetos de derecho privado; en cambio si hablamos de Estado o Instituciones autónomas son sujetos de derecho público.

No existe una división exacta y precisa del Derecho, ya sea público o privado, debido a que de una u otra forma habrá relación con lo público, sin embargo, existen ramas con contenidos propios públicos o privados.

Algunos juristas encuadran al Derecho del Trabajo dentro del Derecho Público, argumentando que cada vez más prevalece el carácter estatutario sobre el contractual y además debido a que el trabajo se convierte en una gran fuerza social, perdiendo su significado individualista.

Por otro lado, existen otros criterios que consideran que el Derecho del Trabajo, por regular las relaciones entre particulares, que intervienen de manera individual o colectiva, debe ser catalogado como de Derecho Privado, a pesar de la intervención del Estado para regular la voluntad de las partes.

Finalmente, se debe expresar que se ha llegado a la conclusión de que el Derecho del

Trabajo participa de una naturaleza jurídica mixta, una posición ecléctica entre las teorías antes enunciadas. Cabanellas (2001) sostuvo que el Derecho de Trabajo pertenece al Derecho Público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores, pero depende por el contrario del Derecho Privado cuando estatuye sobre los contratos individuales. (p. 156)

1.4. Clasificación de las fuentes del Derecho Laboral

Considerando la relación con el derecho del trabajo, las fuentes pueden clasificarse en fuentes generales y fuentes específicas.

Fuentes generales. son aquellas que se presentan para todas las ramas del derecho y se podría relacionarlas con lo enunciado en el artículo 425 de la Carta Fundamental que señala: “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.”

En consecuencia, se tendrían las siguientes fuentes generales:

1. La Constitución de la República

La Constitución es la principal fuente del Derecho Laboral. Porras (2016) sostuvo que esta “recoge una serie de principios, derechos y garantías relacionadas con el trabajo, cuya característica principal es proteger al trabajador, fundamentada en la necesidad de equilibrar la desigualdad existente entre empleadores y trabajadores.” (p. 166)

El artículo 424 señala que “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 Carta Magna se caracteriza por ser notablemente garantista de los derechos ciudadanos.

2. Los tratados y convenios internacionales

Los artículos 424 y 425 de la Carta Fundamental se refieren a los tratados internacionales y, para efecto de estudio, se los puede distinguir en dos tipos:

- Aquellos relacionados con los derechos humanos, enunciados en el artículo 417, 424 y 426 de la Constitución 2008.
- Los demás tratados y con la Santa Sede, que tienen jerarquía superior a las demás leyes, pero inferior a la Constitución.

3. Las leyes orgánicas, ordinarias y sus reglamentos

En general, la ley es toda norma jurídica, orgánica u ordinaria, que se ocupan de las relaciones individuales y colectivas del trabajo. En el Derecho Laboral, la ley fundamental es el Código del Trabajo.

Los reglamentos, decretos ejecutivos y acuerdos ministeriales, que se refieren a determinadas materias o ámbitos específicos, que buscan la aplicación efectiva de la ley.

4. La jurisprudencia

Los fallos judiciales constituyen una fuente para fundamentar nuevas normas y la interpretación y modificación de las existentes. La reiteración de los fallos en determinado sentido y su aceptación ha dado lugar a doctrinas jurisprudenciales con alcance general, las cuales, en muchos casos, llegan a plasmarse en leyes.

5. Los usos y costumbres

La costumbre constituye una fuente del Derecho Laboral, que se evidencia en la práctica frecuente y repetida de actos y conductas socialmente aceptadas a través del tiempo. El ámbito del derecho del trabajo se configura cuando, en una actividad, las partes reiteradamente asumen determinadas conductas que motivan que se las asuma como incorporadas al contrato de trabajo.

Los usos y costumbres producen plenos efectos cuando ratifican el contenido de la ley o mejoran las condiciones mínimas de trabajo; o bien cuando se ocupan de aspectos no legislados. Sin embargo, no puede ser considerada fuente de derecho cuando viola normas imperativas que constituyen el orden jurídico laboral.

Fuentes específicas. son aquellas fuentes exclusivas, propias del derecho del trabajo, y son las siguientes:

1. Los contratos colectivos

Es una fuente autónoma, propia del derecho del trabajo. La Constitución en su artículo 220 define al contrato colectivo como “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.”

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

2. Los estatutos profesionales

Son cuerpos legales que se ocupan exclusivamente de las personas de determinada actividad, arte, oficio o profesión.

3. Resoluciones del Tribunal de Conciliación y Arbitraje

Son formas orientadas a promover la solución de conflictos colectivos de trabajo; consiste en la intervención obligatoria de un Tribunal, que resolverá los desacuerdos entre las partes. El artículo 225 establece la obligatoriedad y los plazos para que este tribunal conozca y resuelva. El artículo 474 señala la forma de integrarse este Tribunal.

4. Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo O.I.T.

Tienen por finalidad promover internacionalmente la justicia social, prestar asistencia técnica a los programas de desarrollo económico y social, reunir y difundir toda información relacionada con los problemas laborales, establecer normas de validez internacional y controlar su aplicación y eficacia en todos los países.

Los convenios son normas de validez internacional, adoptadas en el seno de la O.I.T. Los convenios establecen directrices para facilitar la uniformidad de la legislación laboral de los países miembros; a través de las recomendaciones que emite la O.I.T. se busca establecer mecanismos uniformes de validez internacional para implantar las medidas y orientar a los Estados miembros en la preparación de la legislación laboral.

El Ecuador ha ratificado varios convenios de la O.I.T. y se encuentran vigentes.

5. Los reglamentos internos de las empresas

Se trata de un ordenamiento legal de emisión, aprobación y acatamiento obligatorio para los empleadores, de conformidad con el numeral 12 del artículo 42 del Código del Trabajo, orientado a organizar y armonizar las condiciones de trabajo, con la finalidad de asegurar una convivencia saludable y productiva. A su vez, el literal e) del artículo 45 establece la obligación del trabajador de cumplir con las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal.

6. Los usos y costumbres de las empresas

Se trata de elementos de la cultura organizacional que se evidencian en las costumbres y prácticas reiteradas de los miembros de una entidad; son usos frecuentes y generalizados del personal, relacionados con los horarios, con las formas de cumplir las actividades, la organización y distribución del trabajo, la forma de relacionamiento entre sus miembros durante las tareas productivas, las conductas individuales, colegiadas y grupales del personal y de los directivos, los aspectos relacionados con la gobernabilidad y gobernanza y la forma

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Referencias
bibliográficas

Glosario

Recursos

de comunicarse.

Todo este conjunto de aspectos que configuran las costumbres de una entidad tiene un alcance similar al reglamento interno de una empresa, en la medida en que se verifica la existencia de las prácticas comunes y compartidas por todos los miembros. La única diferencia radica en el hecho de que estas prácticas comunes o costumbres no están escritas en una norma.

7. Doctrina

La doctrina es el conjunto de conocimientos sobre los diversos aspectos de una materia específica y es importante como fuente auxiliar del Derecho Laboral, ya que favorece la enseñanza y brinda orientación al legislador en la elaboración de las normas y a los ciudadanos e instituciones en la efectiva aplicación de la ley.

En el ámbito del derecho del trabajo, el orden jerárquico de las normas no coincide con el orden de prelación o de aplicación concreta de ellas a un caso determinado. Al regir el principio protector con sus tres reglas (in dubio pro operario, regla de la norma más favorable y regla de la condición más beneficiosa), una norma de jerarquía inferior puede prevalecer sobre otra de jerarquía superior si resulta más favorable al trabajador, es decir, un contrato colectivo puede aplicarse por encima de la ley si establece condiciones más favorables al trabajador.

1.5. Características del Derecho Laboral

Se recoge, a continuación, el criterio de varios autores para plantear seis características del Derecho del Trabajo:

- **Es un derecho propio de la clase trabajadora.** Sus disposiciones buscan establecer beneficios para los trabajadores. Así, el Derecho del Trabajo nace como una legislación de carácter clasista, en favor de los trabajadores.
- **Es un derecho protector de la clase trabajadora.** Todas las disposiciones y garantías del trabajo contempladas en la Constitución, son protecciónistas de los trabajadores y de la clase obrera.
- **Es un derecho en expansión.** Existe la tendencia de que en el futuro toda prestación de servicios, cualquiera sea su naturaleza, incluyendo las accidentales que puedan prestar los profesionales en su consultorio, despacho o bufete, quedará amparada por el Derecho Laboral; aunque la política imperante evidencia retrocesos.
- **Establece un mínimo de garantías sociales para los trabajadores.** Significa que los derechos, prestaciones y beneficios señalados en la Constitución y en el Código del

Trabajo constituyen un punto de partida.

- **Tiene un carácter irrenunciable e imperativo.** Se trata de un derecho irrenunciable por cuanto los beneficios y derechos de los trabajadores tienen el carácter de intangibles, y son imperativos porque sus disposiciones deben ser acatadas de manera obligatoria.
- **Es un derecho reivindicatorio del proletariado.** Esta tesis es sustentada por Trueba Urbina, que señaló que una de las finalidades del Derecho del Trabajo es reivindicar a la clase trabajadora en el campo de la producción económica, a efecto de que recuperen la plusvalía con los mismos bienes de la producción, que fueron originados por la explotación del trabajo humano.

1.6. Principios del Derecho Laboral

Dada la complejidad de las fuentes normativas, en ocasiones resulta difícil establecer el criterio de justicia que conduzca a resolver un conflicto de trabajo. Sin embargo, para facilitar la búsqueda e identificación de aquellos criterios se dispone de los principios del Derecho del Trabajo.

Plá Rodríguez (1978) expresó que los principios son criterios formales aplicables, en general, en cualquier circunstancia de lugar y tiempo. (p. 17)

Constituye una de las características de estos principios el hecho de que aparecen incluidos o positivados en preceptos normativos legales concretos, tal como lo es el Código del Trabajo. Otra característica es que son principios aplicativos de las fuentes normativas laborales, ya que permiten identificar la norma abstracta laboral en la que debe enmarcarse un supuesto hecho concreto.

El derecho laboral se sostiene sobre principios que difieren de los que sostienen a las demás materias del derecho. Esto sucede debido a que el Estado interviene en las relaciones laborales de manera intensa y en ocasiones decisiva. Finalmente, el derecho laboral es tutivo o protector de los derechos del trabajador, congruentes con el fin del Derecho del Trabajo, que es proteger a la parte débil de la relación laboral.

Los Principios del Derecho del Trabajo son los siguientes:

1. Principio protector, que agrupa tres principios:

1.1. La regla in dubio pro operario, establecida en el numeral 3 del Art 326 de la Constitución que señala que “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.” Señalada también en el Art. 7 del

Código del Trabajo que ordena a los funcionarios judiciales y administrativos aplicar las normas en el sentido más favorable a los trabajadores.

1.2. El principio de la norma más favorable, por el cual se establece que en caso de existir dos normas jurídicas de un mismo ordenamiento legal o de dos fuentes normativas diferentes, se aplicará la norma que más favorezca al trabajador.

1.3. La regla de la condición más beneficiosa, supone la existencia de una situación fáctica por la cual se establece que una norma posterior no puede disminuir los beneficios obtenidos por el trabajador con anterioridad; este principio se concreta en el carácter de intangibilidad de los derechos laborales.

2. **Principio de irrenunciabilidad de derechos**, está consagrada en el Art. 326 numerales 2 y 11 de la Constitución y en el Art. 4 del Código del Trabajo. Plá Rodríguez (1998) manifestó que “la irrenunciabilidad es la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio.” En cambio, la renuncia “equivale a un acto voluntario por el cual una persona se desprende y hace abandono de un derecho reconocido a su favor.” (p. 67). Los derechos del trabajador son intangibles, aún para el propio trabajador.
3. **Principio de la continuidad de la relación laboral**, por el cual se establece que el contrato de trabajo deberá durar el mayor tiempo posible, de tal manera que la relación laboral tienda a tornarse indefinida. El derecho Laboral tiende a garantizar la estabilidad del trabajador, tanto en el presente como en el futuro. Para interrumpir la relación laboral debe existir una manifestación clara y expresa; debe estar siempre a favor de la existencia del contrato indefinido y no de su extinción. A este principio se lo denomina también de estabilidad, de conservación, de permanencia. Se debe aclarar que el derecho del trabajador a conservar su puesto de trabajo no adquiere carácter vitalicio ni tampoco lo convierte en uno de propiedad del empleo.
4. **Principio de la primacía de la realidad**, en el ámbito del derecho laboral el contrato de trabajo se determina por su elemento fáctico o material, esto es por la prestación de servicios lícitos y personales de una persona para con otra. (Art. 8 del Código del Trabajo). A esta situación se la conoce como el principio de la primacía de la realidad.
5. **Principio de la buena fe**, aunque no se ubica entre los principios del derecho del trabajo enunciados por la doctrina predominante, este derecho tiene la característica de guardar relación con el ámbito de la producción, es decir se ubica en el plano económico y no en el jurídico. Por esta razón algunos autores no lo consideran un principio del derecho laboral. El principio de la buena fe es una presunción que implica que tanto el trabajador como el empleador deben cumplir con las condiciones del contrato, de acuerdo con la regla del derecho civil de la buena fe. Se presume que las relaciones y conductas entre trabajadores y empleadores se efectúan de buena fe; es decir, por una parte, el empleador puede exigir que el trabajador cumpla con empeño y prolijidad sus responsabilidades y,

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Referencias
bibliográficas

Glosario

Recursos

en caso de que el trabajador no lo hiciera intencionalmente, podría considerarse como una infracción de su parte. Por su parte el empleador, en base al principio de buena fe, se compromete a cumplir cabalmente con sus obligaciones, so pena de caer en mora en caso de incumplimiento de la ley. En caso de que una de las partes invoque la mala fe de la otra, debe demostrarla.

6. **Principio de la razonabilidad**, se sustenta en el principio de que todo acto que realiza el ser humano debe ser guiado por la razón, es decir que el ser humano debe actuar en el ámbito de las relaciones laborales, guiado por criterios de razón y justicia, lejos de la arbitrariedad. Este principio promueve la flexibilidad de las relaciones laborales, dentro de los límites de lo legalmente posible. Una de las manifestaciones más comunes del principio de razonabilidad es el *Jus Variandi*, es decir el derecho de variar las condiciones originarias del contrato, de manera que el empleador pueda disponer al trabajador que cumpla con ciertas obligaciones que no formaban parte del contrato, siempre que dichos cambios sean razonables y no impliquen vulneración de los derechos del trabajador. Este principio también significa que el empleador o sus representantes ejerzan el poder disciplinario en forma razonable.

Trujillo (2008) sostuvo que existen principios políticos que “deberían guiar las políticas económicas y sociales de los gobernantes y de los organismos internacionales.” (p. 53)

Por su parte, Plá Rodríguez (1978) manifestó que estos principios son

“... más programáticos que normativos; más de propaganda y consigna que de eficaz aplicación”; concluyó afirmando que son “postulados con un contenido material que representa la meta que debe alcanzar el derecho positivo en un país y en un momento determinado. Se refieren a determinados beneficios indicando los niveles que deben alcanzarse, que se presentan como polos conceptuales hacia donde debe dirigirse el esfuerzo normativo.” (pp. 15-16)

Entre los principios políticos se pueden mencionar el derecho al trabajo, el deber social de trabajar, la libertad de trabajo.

UNIDAD 2. CONTRATOS DE TRABAJO

2.1. El contrato individual de trabajo

Los contenidos correspondientes a esta unidad los encontramos en el Título I del Código del Trabajo; capítulos I, II, III y IV que comprenden los artículos desde el 1 hasta el 46. Se recomienda desarrollar una lectura reflexiva de todos los aspectos relacionados con el contenido de esta unidad.

Cabanellas (1993) definió al Derecho Laboral como “aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediáticas e inmediatas de la actividad laboral.” (p. 100)

El Derecho del Trabajo abarca amplios, complejos y concretos campos que caracterizan cada una de sus instituciones; por ello, se lo estudia a través de dos grandes ámbitos: (i) el ámbito del Derecho Laboral Individual, que se enfoca a las relaciones laborales entre dos partes, una de quienes se subordinan a la otra a cambio de una remuneración. Por otro lado, (ii) el ámbito del Derecho Laboral Colectivo, caracterizado por constituirse entre dos partes contratantes, una de las cuales está representada por una organización legalmente constituida, que aglutina y representa legalmente a la mayoría de los trabajadores, y cuyas resoluciones y acuerdos se aplican a todos los trabajadores, a pesar de que no sean miembros de la organización contratante.

Iniciamos con el estudio del Derecho Laboral Individual y concretamente con el contrato individual de trabajo; para ello, es importante tener presente el contexto de las disposiciones fundamentales que establece el Código de Trabajo en el Título Preliminar que comprende los Artículos del 1 al 7, que en resumen contienen:

- a. El ámbito de aplicación del Código de Trabajo, que básicamente se orienta a regular la relación entre empleador y trabajador.
- b. La libertad de trabajo y contratación, que se refiere a que tanto el trabajador como el empleador tienen plena libertad de contratación; siempre y cuando las actividades sean lícitas y remuneradas, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio, el trabajador podrá ser obligado a realizar trabajos gratuitos, siempre y cuando sean impuestos por la ley.
- c. La irrenunciabilidad de derechos, es decir, el trabajador no puede renunciar a sus derechos consagrados en la Constitución ni en el Código de Trabajo. Ejemplo: vacaciones, décimos, fondos de reserva, afiliación al Seguro Social, etc.

- d. La protección judicial y administrativa, que obliga a los Inspectores del Trabajo en la vía administrativa y a los Jueces del Trabajo en la vía judicial a prestar el auxilio que requiera el trabajador en caso de que sus derechos sean vulnerados.
- e. La aplicación favorable al trabajador, que se refiere a la aplicación de las normas jurídicas, las mismas que en caso de duda, se aplican en el sentido más favorable al trabajador.



IMPORTANTE

La Constitución de la República nos indica que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, que permite a las personas su realización personal.

El Estado garantizará a los trabajadores el respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas, así como el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado, así mismo garantizará el derecho a la seguridad social, incluyendo a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el autosustento en el campo, el trabajo autónomo y aquellos que se encuentran desempleados.

Naturaleza y especies

Estos contenidos se abordan en el Título I, Capítulo I del Código del Trabajo.

✓ Naturaleza

La naturaleza del contrato individual es:

- Laboral porque se sujet a las disposiciones del Código del Trabajo.
- De ámbito privado, generalmente se aplica en instituciones o empresas privadas o para empleadores a título personal, como personas naturales.

✓ Definición de contrato de trabajo

Cabanellas (1993) expresó que el contrato de trabajo es “el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra. (pp. 77-78)

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Referencias
bibliográficas

Glosario

Recursos

El artículo 8 del Código del Trabajo ecuatoriano define:

El 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.

✓ Elementos esenciales del contrato de trabajo

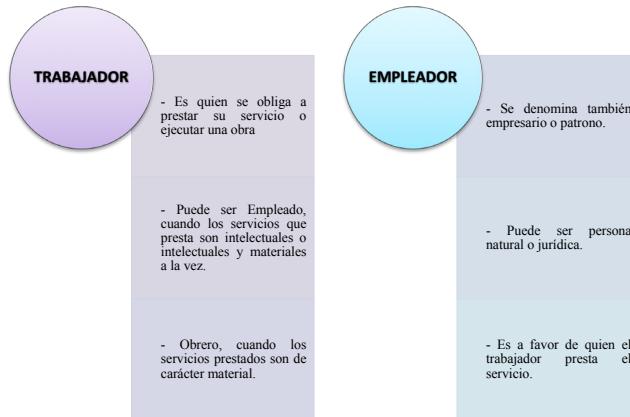
El contrato individual de trabajo contiene esencialmente los siguientes elementos, los mismos que deben concurrir para que exista contrato de trabajo:

- El acuerdo de las partes. Significa que existe acuerdo de voluntades para consensuar de manera libre y voluntaria las condiciones contractuales.
- La prestación de servicios lícitos (actividades permitidas por la ley) y personales (no a través de terceras personas).
- La relación de dependencia o subordinación por la cual el trabajador se somete a las órdenes e instrucciones del empleador (horario, lugar de trabajo, etc.). El trabajador acatará las decisiones y disposiciones que adopte el empleador en relación a la administración y desarrollo de actividades dentro de la organización.
- El pago de una remuneración, emolumento o contraprestación que el empleador entrega al trabajador por el servicio prestado. Esta retribución económica será establecida por acuerdo directo de las partes, por las regulaciones de la ley o del contrato colectivo, en caso de haberlo.

A continuación, revisaremos los elementos característicos de cada una de las partes que intervienen en la celebración de los contratos y su registro.

✓ Partes contratantes

En el contrato de trabajo intervienen:



✓ Registro

El 21 de octubre de 2014 se publicó en el Suplemento del Registro Oficial N° 358, el Acuerdo Ministerial No. MRL-2014-0192, mediante el cual se emitió el Reglamento para Registro de Contratos de Trabajo y Actas de Finiquito, cuyo objetivo fue agilizar los procedimientos a través del sistema informático para una mejor atención y servicio al ciudadano, garantizando los principios constitucionales. Para esta fecha, todavía el Código del Trabajo disponía en el primer inciso del **artículo 20**, “Los contratos que deben celebrarse por escrito se registrarán dentro de los treinta días siguientes a su suscripción ante el Inspector del Trabajo del lugar en el que preste sus servicios el trabajador, y a falta de este, ante el Juez del Trabajo de la misma jurisdicción...”

Este instructivo tuvo como objeto establecer el procedimiento para el registro de los contratos de trabajo y de las actas de finiquito por terminación de la relación laboral, que se lo debía realizar a través de la página web del Ministerio del Trabajo, siendo de aplicación obligatoria para todos los empleadores y trabajadores, estableciéndose multas para casos de incumplimientos.

Posteriormente, mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0098 publicado en el Registro Oficial N° 503 de 19 de mayo de 2015, se expidió la Norma que creó el Sistema de Administración Integral de Trabajo y Empleo “SAITE”; sin embargo, a través del Registro Oficial N° 943 de 13 de febrero de 2017 se publicó el Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0309, por el cual se reforma el Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0098.

Del mismo modo, el Acuerdo Ministerial No. MDT-D017-0135, en sus Disposiciones Derogatorias, señala:

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

CUARTA.- Derógame el Acuerdo Ministerial Nro. 309, publicado en el Registro Oficial 943 de 13 de febrero de 2017, que expide “Reformar el Acuerdo Ministerial Nro. 098-215 de fecha 19 de mayo de 2015, que contiene la norma que crea el Sistema de Administración Integral de Trabajo y Empleo “SAITE””.

El mencionado Acuerdo Ministerial, establece en el Capítulo II el Cumplimiento de la Obligación Señalada en el Numeral 7 del Artículo 42 del Código del Trabajo, en los aspectos relacionados con:

Art. 4.- Del Registro de las personas trabajadoras activas en el Ministerio de Trabajo.- El empleador deberá registrar la información de las personas trabajadoras activas a su cargo, en la plataforma informática habilitada en la página web institucional del Ministerio del Trabajo, debiendo realizar el registro del personal a su cargo hasta treinta (30) días término posteriores al ingreso de los mismos, en la cual se hará constar los datos de todas sus personas trabajadoras activas, incluyendo la información de las personas con discapacidad, sustitutos; y, las personas que tengan a cargo la manutención de una persona con discapacidad que no sea severa.

Art. 5.- Multas por falta de registro de la información de personas trabajadoras activas.- En caso de falta de registro o actualización de los datos al que hace referencia el artículo 4 del presente Instructivo, dentro del plazo establecido para el efecto, el Ministerio del Trabajo impondrá una multa por cada trabajador no registrado en la plataforma informática institucional, sin que la suma de las mismas supere los veinte salarios básicos unificados del trabajador privado en general (20 SBU); de conformidad con lo prescrito en el artículo 628 del Código del Trabajo.

Desde la fecha de publicación del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-135 en el Registro Oficial 104 de 20 de octubre de 2017, el sistema de registro de la información de personas trabajadoras es el **Sistema Único de Trabajo SUT**

La Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, publicada en el Tercer Suplemento del Registro Oficial N° 483 de 20 de abril de 2015, en su artículo 6, sustituyó los párrafos Primero y Segundo del artículo 20, por el siguiente:

“Art. 20.- Cruce de información. - Parte efectos del ejercicio de las facultades legales conferidas al Ministerio rector del trabajo, este podrá solicitar el intercambio o cruce de información con la base de datos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. No se registrarán los contratos que deban celebrarse por escrito en el Ministerio rector del trabajo.”

Adicionalmente, esta misma Ley Orgánica, en su artículo 9, reformó el numeral 7 del artículo 42 del Código del Trabajo estableciendo que el empleador deberá: “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.”

**IMPORTANTE**

Cuando nos referimos al sector privado, todos los trabajadores se encuentran amparados por el Código del Trabajo; es decir, tanto empleados como obreros.

El Suplemento del Registro Oficial No. 653 del lunes 21 de diciembre de 2015, en la Disposición Transitoria Primera señala:

"Las y los obreros del sector público que antes de la entrada en vigencia de la presente Enmienda Constitucional se encuentren sujetos al Código del Trabajo, mantendrán los derechos individuales y colectivos garantizados por este cuerpo legal.

Una vez en vigencia la presente Enmienda Constitucional, las y los servidores públicos que ingresen al sector público se sujetarán a las disposiciones que regulan al mismo".

✓ **Capacidad para contratar**

La capacidad para contratar materializa el hecho de que una persona se obligue por un acto o declaración de su voluntad. El artículo 1461 del Código Civil ecuatoriano expresa: "La capacidad legal de una persona consiste en poderse obligar por si misma y, sin el ministerio o la autorización de otra." Además, el artículo 1462 establece que toda persona es legalmente capaz, a excepción de las que la ley las declara incapaces.

Los artículos 35 y 36 del Código del Trabajo nos indican las disposiciones respecto a la capacidad para contratar que las resumimos de la siguiente manera:

Quiénes pueden contratar

Son hábiles para celebrar contratos de trabajo:

- ✓ Todos los que la Ley reconoce con capacidad civil para obligarse; y,
- ✓ Los adolescentes que han cumplido quince años de edad tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración.

Referencia legal: Código Civil

Art. 1462.- Toda persona es legalmente capaz, excepto las que la ley declara incapaces.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

Art. 1463.- Son absolutamente incapaces los dementes, los impúberes y la persona sorda que no pueda darse a entender de manera verbal, por escrito o por lengua de señas.

Sus actos no surten ni aún obligaciones naturales, y no admiten caución.

Son también incapaces los menores adultos, los que se hallen en interdicción de administrar sus bienes, y las personas jurídicas. Pero la incapacidad de esta clase de personas no es absoluta, y sus actos pueden tener valor en ciertas circunstancias y bajo ciertos respectos determinados por las leyes.

Además de estas incapacidades hay otras particulares, que consisten en la prohibición que la ley ha impuesto a ciertas personas para ejecutar ciertos actos.

Art. 1464.- Lo que una persona ejecuta a nombre de otra, estando facultada por ella o por la ley para representarla, surte respecto del representado iguales efectos que si hubiese contratado él mismo.

Referencia legal: Código de la Niñez y Adolescencia

Art. 65.- Validez de los actos jurídicos. - La capacidad jurídica respecto a los actos celebrados por niños, niñas y adolescentes se estará a lo previsto en el Código Civil, a excepción de los siguientes casos:

1. *Los actos y contratos de los adolescentes que no han cumplido quince años, son relativamente nulos sin perjuicio de la validez que la ley confiera para la celebración de determinados actos;*
2. *Las personas que han cumplido quince años, además, tienen capacidad legal para celebrar contratos de trabajo según las normas del presente Código; y,*
3. *Para celebrar los actos y contratos que estén comprendidos en el objeto de una organización estudiantil, laboral, cultural, artística, ambiental, deportiva o vecinal, de las que sean personeros o legítimos representantes en el ejercicio de su derecho de asociación y cuya cuantía no exceda a dos mil dólares.*

Art. 66.- Responsabilidad de los niños, niñas y adolescentes. - Los niños y niñas están exentos de responsabilidad judicial. Por sus hechos y actos dañosos, responderán civilmente sus progenitores o guardadores en los casos y formas previstos en el Código Civil.

Los adolescentes son responsables por sus actos jurídicos y hechos ilícitos, en los términos de este Código. Su responsabilidad civil por los actos o contratos que celebren se hará efectiva sobre su peculio profesional o industrial o sobre los bienes de la asociación que representen de acuerdo

con lo prevenido en el artículo anterior, según sea el caso.

✓ **Representantes de los empleadores**

Son representantes de los empleadores:

- Directores;
- Gerentes;
- Administradores;
- Capitanes de barco; y,
- En general, las personas que a nombre de sus principales ejercen funciones de dirección y administración, aún sin tener poder escrito o suficiente según el derecho común.

✓ **Efectos del contrato de trabajo**

A continuación, revisaremos los artículos desde el 37 al 41 del Código del Trabajo.

Un contrato de trabajo parte de un acuerdo voluntario que genera derechos y obligaciones, tanto para el empleador como para el trabajador. De esta manera, el trabajador asume el compromiso de cumplir con un conjunto de obligaciones, que debe ejecutarlas de una manera determinada y en forma personal (y no por interpuesta persona), guardando una conducta correcta de acatamiento de las disposiciones de su empleador (o de las personas que lo representen); por su parte, el empleador tiene la obligación de retribuir pagando una remuneración, además de responsabilizarse por la integridad del trabajador, previniendo los riesgos provenientes del trabajo y cumpliendo la ley.

Es importante enfatizar, recogiendo un elemento fundamental del concepto, en la obligación que tiene el trabajador de acatar las órdenes de su empleador en el marco del Código del Trabajo.

El contrato individual de trabajo contiene esencialmente:

- El acuerdo de las partes.
- La prestación de servicios lícitos (actividades no prohibidas por la ley) y personales (no a través de terceras personas).
- La relación de dependencia o subordinación donde el trabajador se somete a las órdenes e instrucciones del empleador (horario, lugar de trabajo, etc.).
- El pago de una remuneración, emolumento o contraprestación que el empleador

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

entrega al trabajador como pago por el servicio prestado.

2.2. Clases de contratos individuales

Los tipos o clases de contrato se enuncian en el Art. 11 y siguientes del Código del Trabajo. De acuerdo con las reformas publicadas en el Tercer Suplemento del Registro Oficial No. 483 de 20 de abril de 2015, en relación a su clasificación, establece que el contrato de trabajo puede ser:

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

Es importante señalar que el Art. 15 que se refiere al **período de prueba**, reformado mediante el Tercer Suplemento del Registro Oficial No. 483 del 20 de abril de 2015, señala “*En todo contrato de plazo indefinido, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días*”.

Durante el periodo de prueba, cualquiera de las partes puede dar por terminado libremente el contrato de trabajo.

Hasta mayo de 2008, el Art. 17 del Código del Trabajo permitía la contratación por horas, sin embargo, el Mandato No. 8 de la Asamblea Nacional Constituyente lo derogó, por lo que en la actualidad no es posible la celebración de este tipo de contrato.

✓ El Contrato escrito obligatorio

El Art. 19 del Código del Trabajo, reformado mediante Registro Oficial No. 483 del 20 de abril de 2015, “Contrato escrito obligatorio”, nos indica aquellos contratos que deben ser celebrados por escrito:

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

CONTRATO ESCRITO OBLIGATORIO

- a. Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada.
- b. Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios básicos unificados del trabajador en general.
- c. Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración.
- d. Los que contengan periodo 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.
- i. En general, los demás que se determinen en la ley.

A continuación, se presenta un resumen de las reformas expedidas por el Ministro del Trabajo a **LAS NORMAS QUE REGULAN EL CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO DENTRO DEL GIRO DEL NEGOCIO**.

A partir de la expedición de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, publicada en el Tercer Suplemento del Registro Oficial Nº 483 de 20 de abril de 2015, se incluyó en la clasificación de los contratos de trabajo (artículo 11 del Código del Trabajo), entre otros, el literal d) el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio.

Adicionalmente, a través del artículo 4 de esta misma Ley Orgánica, se agrega al Código del Trabajo el “Art. 16.1.- Del Contrato por obra o servicio dentro del giro del negocio”, que crea una nueva modalidad de contrato, establece las condiciones para la contratación, continuidad y terminación de la relación laboral, con sus correspondientes bonificaciones e indemnizaciones, según el caso; y, da al Ministerio del Trabajo potestad para regular esta modalidad contractual y definir las actividades en las cuales se aplicará.

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Referencias
bibliográficas

Glosario

Recursos

El contrato “**por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio**”, que se señala en el literal d) de los tipos de contrato, dio lugar al Acuerdo Ministerial MDT-2015-0242, publicado en el Suplemento del Registro Oficial N° 622 de 6 de noviembre de 2015, mediante el cual se expidió LAS NORMAS QUE REGULAN EL CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO DENTRO DEL GIRO DEL NEGOCIO, cuyo contenido parcial se transcribe a continuación:

“Art. 1.- El presente Acuerdo regula el contrato que regirá para los trabajadores y empleadores en ejecución de obras de construcción dentro del giro del negocio y ejecución de obras y/o prestación de servicios dentro de proyectos calificados como estratégicos para el Estado ecuatoriano.

Art. 2.- El periodo de duración de los contratos por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio sera el tiempo que dure la ejecución de la obra o el proyecto estratégico.”

Posteriormente, mediante Acuerdo Ministerial MDT-2016-002, publicado en el Suplemento del Registro Oficial N° 672 de 19 de enero de 2016, se reforman los dos primeros artículos de estas Normas, expedidas inicialmente mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0242.

Concretamente, se reforma el artículo 1 del Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0242, añadiendo al final del mismo el siguiente texto:

“y de los programas y proyectos de servicios a grupos de atención prioritaria o que requieren servicios de protección especial ante situaciones de vulneración de derechos en las áreas de desarrollo infantil integral, servicios de atención a personas adultas mayores, servicios de atención a personas con discapacidades y servicios de protección especial que desarrolla el Ministerio de Inclusión Económica y Social a través de sus cooperantes”.

Por lo que, a partir del 19 de enero de 2016, tiene el siguiente contenido:

Art. 1.- El presente Acuerdo regula el contrato que regirá para los trabajadores y empleadores en ejecución de obras de construcción dentro del giro del negocio y ejecución de obras y/o prestación de servicios dentro de proyectos calificados como estratégicos para el Estado ecuatoriano y de los programas y proyectos de servicios a grupos de atención prioritaria o que requieren servicios de protección especial ante situaciones de vulneración de derechos en las áreas de desarrollo infantil integral, servicios de atención a personas adultas mayores, servicios de atención a personas con discapacidades y servicios de protección especial que desarrolla el Ministerio de Inclusión Económica y Social a través de sus cooperantes.

En el artículo 2, mediante la reforma se elimina al final la palabra estratégico, quedando de la siguiente manera:

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

Art. 2.- El período de duración de los contratos por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio será por el tiempo que dure la ejecución de la obra o el proyecto.

Finalmente, mediante Acuerdo Ministerial MDT-2017-0066, publicado en el Registro Oficial N° 13 de 13 de junio de 2017, se reforman nuevamente LAS NORMAS QUE REGULAN EL CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO DENTRO DEL GIRO DEL NEGOCIO.

Concretamente, a través de esta última reforma, se sustituye la Disposición Transitoria Única por la siguiente:

DISPOSICIÓN TRANSITORIA:

Única.- Además de las actividades descritas en el Artículo 1 del Acuerdo Ministerial 0242-2015; durante los años 2017, 2018 y 2019 en número no superior al 20% del total de trabajadores estable de cada empresa, se podrá utilizar la modalidad de contrato por ejecución de obra o prestación de servicio dentro del giro del negocio para la contratación de trabajadores dedicados exclusivamente a actividades de producción, que tengan como fin atender un incremento excepcional de la demanda de bienes que son producidos por empresas manufactureras para la fabricación y producción de sus bienes. La verificación de la correcta aplicación de este contrato sera controlada por las autoridades competentes de trabajo.

Exceptuase del porcentaje señalado en el inciso anterior a las contrataciones que realicen las empresas públicas o privadas para las actividades relacionadas al cambio de matriz productiva.

✓ Requisitos del contrato escrito de trabajo

El Art. 21 del Código del Trabajo, señala los requisitos que deberán consignarse en el contrato escrito de trabajo:

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.



IMPORANTE

Los contratos de trabajo están exentos de todo impuesto o tasa.

De conformidad con las reformas vigentes, el artículo 6 del Código del Trabajo, relacionado con las normas supletorias, fue sustituido por el siguiente: “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”.

Norma que regula la modalidad contractual especial para el sector agrícola. AM-MDT-2018-0096, 3-may-2018.

Esta norma regula las relaciones laborales entre los empleadores del sector agrícola y el personal contratado bajo relación de dependencia para realizar las funciones propias de su actividad, tomando en cuenta el principio de primacía de la realidad, la costumbre y el carácter especial de las labores desempeñadas en dicho sector.

A través de esta norma, se crea el “Contrato de Trabajo Especial por Actividades a Jornada Parcial para el Sector Agrícola”.

Este contrato deberá celebrarse por escrito, cumpliendo las formalidades, requisitos y condiciones contenidas en esta norma, Código del Trabajo y demás regulaciones especiales que el Ministerio del Trabajo emita para el efecto.

Por la naturaleza de la actividad agrícola, la jornada de trabajo se la realizará en un máximo de treinta y seis (36) horas semanales, mismas que podrán ser distribuidas en hasta seis (6) días a la semana y siempre que no supere las ocho (8) horas diarias.

Este contrato no podrá tener una duración menor de ciento ochenta (180) días continuos o discontinuos dentro de un lapso de trescientos sesenta días, sin que sea necesario especificar futuras contrataciones.

Adicionalmente se definen aspectos como el contenido del contrato, obligación de registro del contrato, pago de la remuneración, del descanso, la jornada de trabajo, la duración del contrato, los componentes de la remuneración, los beneficios de ley, la forma de pago por horas

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

suplementarias y extraordinarias, la afiliación y pago de aportaciones, la terminación del contrato por visto bueno o por despido intempestivo, registro del contrato en la plataforma del Ministerio del Trabajo.

Aplicación y procedimiento para autorización de horarios especiales. AM-MDT-2018-0219. 31-oct.-2018

Con relación a las modalidades contractuales que podrían considerarse especiales, el Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, en el numeral 4 de la Disposición Reformatoria, agregó al Código del Trabajo, el artículo 23.1, a través del cual facultó al Ministerio del Trabajo regular las relaciones especiales de trabajo que no estén reguladas en el Código del Trabajo; por ello, este Ministerio expidió durante el año 2018 los Acuerdos Ministeriales No. 73, 74, 75, 96 y 97, para regular las modalidades contractuales para los sectores turístico, bananero, florícola, agrícola y ganadero, respectivamente.

El Ministerio del Trabajo, con la finalidad de regular la aplicación y procedimiento de autorización de horarios especiales, el 31 de octubre de 2018, emitió el Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0219 que, en sus artículos 1 y 2, define en qué consisten los horarios ordinarios o regulares, y los horarios especiales.

Art. 1.- Horarios ordinarios o regulares. - Se consideran horarios ordinarios o regulares, y por tanto no sujetos a autorización del Ministerio del Trabajo, aquellos que se encuentren encerrados en las siguientes circunstancias:

1. Jornada ordinaria diurna de 8 horas diarias.
2. Jornada ordinaria nocturna de 8 horas diarias.
3. Jornada ordinaria mixta de 8 horas diarias, entendiéndose a esta como aquella que inicia en una jornada ordinaria diurna y termina en una jornada ordinaria nocturna o viceversa.
4. Jornada de 40 horas semanales ocurridas en cinco días seguidos.
5. Jornada que se ejecuta de lunes a viernes, con descanso los días sábado y domingo, o que por acuerdo de las partes se reemplaza los días de descanso (sábado y domingo) por otros días de la semana, siempre que se trate de días seguidos (48 horas consecutivas).
6. Descanso de hasta dos horas a la mitad de una jornada ordinaria diaria.

Los contratos de trabajo deberán contener detallados específicamente el horario ordinario o regular que aplique al trabajador, con lo cual no requerirá ninguna otra formalidad sobre este

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

tema para su registro.

Art. 2.- Horarios especiales. - Se considerarán horarios especiales y por tanto están sujetos a autorización del Ministerio del Trabajo, todos aquellos horarios que por necesidades específicas (internas o externas) de la industria o negocio no cumplan con alguna o algunas de las circunstancias señaladas en el artículo anterior, es decir:

1. Que impliquen trabajo más de cinco días consecutivos y contemplen días adicionales o acumulados de descanso a los establecidos para la jornada ordinaria.
2. Que impliquen trabajo por menos de cinco días consecutivos con intervalos de descanso menores a los dos días consecutivos.
3. Que impliquen horarios rotativos, sean diurnos como nocturnos o mixtos.
4. Que implique una jornada parcial de treinta y seis (36) horas semanales, que podrán ser distribuidas en hasta seis (6) días a la semana.
5. Que implique una jornada especial de cuarenta (40) horas semanales, que podrán ser distribuidas en hasta seis (6) días a la semana.

De acuerdo a las necesidades del empleador, podrá existir más de un horario especial sometido a autorización del Ministerio de Trabajo.

En caso de empresa o empleadores que no cuenten con trabajadores al momento de la solicitud de aprobación de horarios especiales, deberán adjuntar una certificación del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de no contar con trabajadores.

Entiéndase como jornada parcial, a aquella que se celebra para prestar servicios durante un tiempo inferior a las ocho (8) horas diarias.

Modalidades contractuales especiales para el sector manufacturero y para el sector de desarrollo y servicios de software. AM-MDT-2018-0193. 13-sep-2018.

Por otro lado, el Ministerio del Trabajo, para la expedición de la norma que regula las modalidades contractuales especiales para el sector manufacturero y para el sector de desarrollo y servicios de software, consideró que era “imprescindible expedir una norma que regule las relaciones especiales de trabajo del sector manufacturero y del sector de desarrollo y servicios del software, para la ejecución de proyectos que permitan la implementación de esquemas contractuales que precautele efectivamente los derechos de los trabajadores; así como también permita la dinamización de la actividad productiva del país...”

Otra consideración importante para que el Ministerio del Trabajo expida esta norma, es que “el sector manufacturero y el sector de desarrollo y servicios del software por su naturaleza

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

son especiales, y constituyen una actividad altamente generadora de empleo digno, justo y estable por lo que hace imprescindible regularlas de forma adecuada y acorde a dichas actividades.”

La Ley Orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo, publicada en el Suplemento del Registro Oficial N° 720 de 28 de marzo de 2016, plantea, entre otros, un conjunto de reformas al Código del Trabajo, que incorpora el contrato de trabajo juvenil, definiéndolo en el artículo 34.1. en los siguientes términos:

“Art. 34.1.- Trabajo Juvenil. - “El contrato de trabajo juvenil es el convenio por el cual se vincula laboralmente a una persona joven comprendida entre los dieciocho (18) y los veintiséis (26) años de edad, con la finalidad de impulsar el empleo juvenil en relación de dependencia, en condiciones justas y dignas, a fin de garantizar el acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades y conocimientos.

El número o porcentaje mínimo de trabajadores entre 18 y 26 años en las empresas será regulado por el Ministerio del Trabajo en función del tipo de actividad y el tamaño de las empresas.

De conformidad con el Art. 34.2. que determina las condiciones del trabajo juvenil, “La contratación del empleo juvenil no implica la sustitución de trabajadores que mantienen una relación laboral estable y directa, por lo que la utilización de esta modalidad contractual siempre implicará aumento del número total de trabajadores estables del empleador.”

Cabe mencionar el Art. 34.4., añadido a partir de la vigencia de la **Ley Orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo**, señala:

Art. 34.4. Verificación y control. - Los contratos de trabajo de empleo juvenil deberán celebrarse por escrito y en cualquier clase de los contratos señalados en el artículo 19 de este Código; sin embargo, la obligación del Estado Central para el pago del aporte del empleador será cubierta siempre y cuando el trabajador tenga estabilidad de al menos doce meses.

Los empleadores, una vez suscritos cada uno de estos contratos, deberán cumplir con lo dispuesto en el numeral 7 del artículo 42 del Código del Trabajo, la autoridad laboral competente velará por el cumplimiento de esta obligación.

El numeral antes mencionado se refiere a la obligación del empleador de 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.

Proyecto de Inversión Pública “Empleo Joven”. AM-MDT-2018-0207. 5-oct.-2018

El Ministerio del Trabajo, por Decreto Presidencial No. 516 de 20 de septiembre de 2018, recibió el encargo de ejecutar el proyecto de inversión pública “Empleo Joven”, que busca dinamizar el empleo en la población juvenil, reducir el desempleo de manera sostenida y beneficiar a miles de jóvenes y cientos de empresas del sector privado. Por ello, mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0207 de 5 de octubre de 2018, expidió la norma técnica para la implementación y ejecución del proyecto de inversión pública “Empleo Joven”.

Esta norma es de aplicación obligatoria para el sector privado, que debe suscribir un convenio para la contratación de jóvenes a través del Proyecto de Inversión Pública “Empleo Joven” y para los jóvenes beneficiarios. La norma establece las definiciones, registro y condiciones para el acceso y administración de los convenios que se integren al Proyecto de Inversión Pública “Empleo Joven”, tanto para los jóvenes como para las empresas privadas.

✓ Obligaciones del empleador y del trabajador**Obligaciones y prohibiciones del empleador**

Son treinta y cinco las obligaciones que se establece en el Código del Trabajo (Art. 42), para el empleador. A continuación, se revisan las de mayor incidencia relativa:

ALGUNAS OBLIGACIONES IMPORTANTES DEL EMPLEADOR

- Pagar al trabajador las cantidades que le correspondan, de acuerdo con el contrato y la ley;
- Instalar las fábricas y demás lugares de trabajo, cumpliendo las normas de prevención, seguridad e higiene y para el desplazamiento de las personas con discapacidad;
- Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana;
- 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 haya al menos veinte niños;
- Establecer almacenes de artículos de primera necesidad cuando existan diez o más trabajadores o hacerlo a través de contratar este servicio con otras empresas o con terceros;

- 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 actualizará con los cambios que se produzcan;
- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo;
- Respetar las asociaciones de trabajadores;
- Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo;
- Si cuenta con cien o más trabajadores, contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieran trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente;
- Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios.
- 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;
- Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores;
- La entidad que cuente con veinticinco o más trabajadores está obligada a contratar, al menos el 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, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad.
- Realizar las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades.

Registro de la información de las personas trabajadoras activas a cargo del empleador, en el sistema informático del Ministerio del Trabajo. AM-MDT-2018-0227. 8-nov.-2018

Con relación a la obligación que tiene el empleador de llevar un registro de trabajadores en el que consten sus datos personales y laborales, el Ministerio del Trabajo expidió con fecha

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

8 de noviembre de 2018, el Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-227, a través del cual establece el instructivo para sancionar los casos de incumplimiento del registro de la información de las personas trabajadoras activas a cargo del empleador, en el sistema informático del Ministerio del Trabajo.

Consideramos importante incluir la referencia legal correspondiente a la Ley Orgánica de Discapacidades, cuyas disposiciones han originado que un gran número de personas y familias sean beneficiadas con un puesto de trabajo y, al mismo tiempo han generado una significativa demanda en el mercado laboral, de personas que posean carné del CONADIS, por la obligación de los empleadores de cumplir con las disposiciones de ley.

Referencia legal: Ley de Discapacidades

Artículo 47.- Inclusión laboral. - La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales.

En los casos de la nómina del personal de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos y Policias Municipales del sector público, empresas de seguridad y vigilancia privada; se tomará en cuenta únicamente la nómina del personal administrativo para el cálculo del porcentaje de inclusión laboral detallado en el inciso anterior, excluyendo el desempeño de funciones operativas en razón del riesgo que implica para integridad física de las personas con discapacidad.

El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales.

En caso de que la o el empleador brinde el servicio de transporte a sus trabajadores, las unidades de transporte deberán contar con los accesos adecuados correspondientes o serán válidos otros beneficios sociales de acuerdo al reglamento de la presente Ley.

Para efectos del cálculo del porcentaje de inclusión laboral se excluirán todos aquellos contratos que la Ley de la materia no establezca de naturaleza estable o permanente.

Artículo 48.- Sustitutos. - Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad.

Se considerarán como sustitutos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales. De existir otros casos de solidaridad humana, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social validará al sustituto, de conformidad al reglamento.

Las y los empleadores no podrán contratar más del cincuenta por ciento (50%) de sustitutos del porcentaje legal establecido.

En el caso de sustitución en cooperativas de transporte se regulará de conformidad con el reglamento.

Calificación y certificación de sustitutos directos de personas con discapacidad. AM-MDT-2018-0180. 21-agosto-2018

El 10 de julio de 2017 se expidió el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0108 mediante el cual entró en vigencia el “Reglamento para garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, a través del registro y control de trabajadores sustitutos, trabajadores sustitutos por solidaridad humana y personas que tengan a su cargo la manutención de personas con discapacidad”. Sin embargo, este acuerdo ministerial y este reglamento fueron derogados por el acuerdo ministerial No. MDT-2018-0180 de 21 de agosto de 2018, que expidió la NORMA PARA LA CALIFICACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE SUTITUTOS DIRECTOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

De esta norma revisaremos las siguientes definiciones importantes:

- a) **Persona con discapacidad.**- Se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en una proporción equivalente al treinta por ciento (30%) de discapacidad, debidamente calificada por la autoridad sanitaria nacional.
- b) **Sustitutos directos.**- Se considera como sustitutos directos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales, los mismos que podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral y para efecto de beneficios tributarios, siempre y cuando el niño, niña o adolescente tenga discapacidad igual o mayor al 30%; de igual manera se considerarán como sustitutos directos a los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho legalmente constituida, representante legal o las personas que tengan bajo su

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa igual o mayor al 75% conforme la Resolución No. 2013-0052 emitida por el CONADIS.

- c) **Sustituto por solidaridad humana.** - personas que, sin tener parentesco de consanguinidad o afinidad, pueden ser incluidas laboralmente o gozar de beneficios tributarios en sustitución de una persona con discapacidad severa a la cual se le asigna un porcentaje de 75% o más, conforme la Resolución No. 2013-0052 emitida por el CONADIS, que no cuente con referente familiar y que por su condición de severidad está impedita de hacerlo.
- d) **Discapacidad severa.** - Conforme la Resolución No. 2013-0052 emitida por el CONADIS, corresponde a una condición de discapacidad muy grave o severa, a la cual se le asigna un porcentaje de 75% o más, significa que los síntomas, signos o secuelas imposibilitan para la realización de actividades de auto cuidado, es decir para vestirse, comer, evitar riesgos, aseo e higiene personal, incluye las deficiencias permanentes severas que originan una discapacidad muy grave y supone la dependencia de otras personas para la realización de las actividades más esenciales de la vida diaria; en las que se incluirían personas con: retraso mental grave y profundo; sordo – ceguera total; discapacidad psicológica grave y muy grave y tetraplejia con afectación total de miembros superiores e inferiores; en todo caso esta condición será determinada de manera expresa, por los equipos de calificación de discapacidad de la autoridad sanitaria nacional.

Finalmente, se debe prevenir que es responsabilidad de los empleadores y de las Unidades de Administración del Talento Humano, registrar en la plataforma del Ministerio del Trabajo a los trabajadores sustitutos directos y a los trabajadores sustitutos por solidaridad humana según conste su certificación, dentro de los plazos establecidos.

Instructivo para el control del ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores migrantes extranjeros de la República del Ecuador. AM-MDT-2018-0006, 24-enero-2018.

El instructivo tiene por finalidad verificar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores migrantes extranjeros en la República del Ecuador a través del registro y control de los trabajadores tanto en el sector público, como en el sector privado para el ejercicio de la autoridad laboral de control, verificar el cumplimiento de los derechos laborales que de dichas relaciones se derivan de la legislación vigente.

El instructivo define los datos requeridos de los trabajadores, su registro, control, multas y plazos para el cumplimiento.

PROHIBICIONES AL EMPLEADOR

Actualmente, el Código del Trabajo establece las siguientes doce prohibiciones para el empleador.

1. Imponer multas que no se hallaren previstas en el respectivo reglamento interno,

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Referencias
bibliográficas

Glosario

Recursos

legalmente aprobado;

2. Retener más del diez por ciento (10%) de la remuneración por concepto de multas;
3. Exigir al trabajador que compre sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;
4. Exigir o aceptar del trabajador dinero o especies como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo;
5. Cobrar al trabajador interés, sea cual fuere, por las cantidades que le anticipé por cuenta de remuneración;
6. Obligar al trabajador, por cualquier medio, a retirarse de la asociación a que pertenezca o a que vote por determinada candidatura;
7. Imponer colectas o suscripciones entre los trabajadores;
8. Hacer propaganda política o religiosa entre los trabajadores;
9. Sancionar al trabajador con la suspensión del trabajo;
10. Inferir o conculcar el derecho al libre desenvolvimiento de las actividades estrictamente sindicales de la respectiva organización de trabajadores;
11. 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,
12. Recibir en trabajos o empleos a ciudadanos remisos que no hayan arreglado su situación militar.

Obligaciones y prohibiciones del trabajador

En los artículos 45 y 46 del Código del Trabajo, se establecen las obligaciones y prohibiciones al trabajador.

OBLIGACIONES IMPORTANTES DEL TRABAJADOR

Son diez las obligaciones que el artículo 45 del Código del Trabajo dispone para el trabajador.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

1. Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;
2. Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo;
3. 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;
4. Observar buena conducta durante el trabajo;
5. Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;
6. Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo;
7. Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores;
8. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurre, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta;
9. Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades;
10. Las demás establecidas en el Código del Trabajo.

PROHIBICIONES AL TRABAJADOR

Son nueve las prohibiciones que el Art. 46 del Código del Trabajo establece para el trabajador.

1. Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas;
2. Tomar de la fábrica, taller, empresa o establecimiento, sin permiso del empleador, útiles de trabajo, materia prima o artículos elaborados;
3. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes;
4. Portar armas durante las horas de trabajo, a no ser con permiso de la autoridad

respectiva;

5. Hacer colectas en el lugar de trabajo durante las horas de labor;
6. Usar los útiles y herramientas suministrados por el empleador en objetos distintos del trabajo a que están destinados;
7. Hacer competencia al empleador en la elaboración o fabricación de los artículos de la empresa;
8. Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga; y,
9. Abandonar el trabajo sin causa legal.

2.3. La jornada de trabajo y las vacaciones

Según lo definió Cabanellas (1993) la Jornada de Trabajo es la “duración del trabajo diario de los trabajadores. Número de horas que durante la semana deben completarse legalmente en las actividades laborales.” (p.172)

En la práctica, la jornada de trabajo constituye el tiempo en que el trabajador permanece a disposición y bajo las órdenes del empleador, acatando sus disposiciones y ocupándose de los asuntos y tareas que se le asignen. La jornada de trabajo incluye los períodos de inactividad que se produzcan por la naturaleza propia del trabajo, y no incluye el tiempo inefectivo imputable a la decisión unilateral del trabajador. Es decir que la jornada de trabajo, además de computarse por el tiempo efectivo de labor en la prestación de la actividad o tarea específica, también considera el tiempo en que el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo, a pesar de que permanezca inactivo, por causas que no se le puede imputar.

La jornada de trabajo se inicia al momento en que el trabajador ingresa al centro de trabajo, y termina al momento en que concluye sus actividades productivas. No obstante, debemos considerar que existen períodos que no se computan dentro de la jornada de trabajo, por ejemplo, el tiempo que el trabajador dedique a su aseo personal o en actividades de su propio interés, así como el tiempo que dedica a su alimentación o a pausas, dentro del centro de trabajo. Tampoco se computa el tiempo que el trabajador dedica para trasladarse directamente desde su domicilio hasta el centro de trabajo.

Legislaciones laborales, como la argentina, considera tres criterios para definir la jornada de trabajo:

1. **Legal.** - que define la jornada de trabajo en función del tiempo que establece la ley;

2. **Efectivo.** - constituye el tiempo de trabajo realizado efectivamente, en forma concreta; y,
3. **Nominal.** - es el tiempo en que el trabajador permanece a disposición del empleador.

El límite a la jornada de trabajo tiene sus antecedentes en diferentes convenios internacionales, entre los que se pueden citar las conferencias internacionales de Berlín de 1890, la de Viena de 1905-1906 y 1913 y en especial el artículo 427 del Tratado de Versalles, que creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La definición legal de jornadas máximas de trabajo responde a razones de orden biológico, socioeconómico y de producción, para proteger la salud psicofísica del trabajador. Se ha comprobado científicamente que las jornadas extensas de labor producen fatiga por encima de los límites aceptables, perjudica la salud del trabajador y limita su rendimiento; situación que afecta el normal desenvolvimiento del proceso productivo, perjudica la productividad y expone a mayor riesgo de accidentes de trabajo.

El artículo 47 del Código del Trabajo establece: "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."

Se dispone también la jornada máxima para trabajos en el subsuelo en seis horas diarias, permitiendo únicamente una hora adicional por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, siempre aplicando la remuneración y los recargos correspondientes.

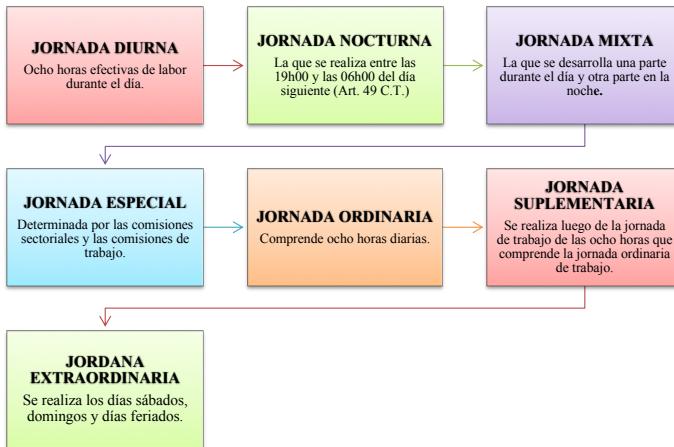
En esta disposición es importante reflexionar sobre el espíritu de esta norma, en el sentido de que se trata de proteger la integridad y bienestar del trabajador, previniéndole del abuso de desarrollar jornadas de trabajo más allá de los límites permitidos por la ley, lo cual podría ocasionarle lesiones o padecimiento en su salud. Precisamente esta Norma guarda relación con la Constitución.

Referencia legal: Constitución 2008

Art. 383.- Se garantiza el derecho de las personas y las colectividades al tiempo libre, la ampliación de las condiciones físicas, sociales y ambientales para su disfrute, y la promoción de actividades para el esparcimiento, descanso y desarrollo de la personalidad.

También existe la jornada parcial que puede ser de medio tiempo (cuatro horas diarias) o tres cuartos de tiempo (seis horas diarias).

✓ Jornadas de trabajo



La “Ley Orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo”, publicada en el Suplemento del Registro Oficial N° 720 de 28 de marzo de 2016, plantea, entre otros, un conjunto de reformas al Código del Trabajo, que establece otras opciones para las jornadas de trabajo; así, se incorporaron los Art. 47.1., 47.2. y un artículo innumerado, los mismos que se refieren a los siguientes aspectos:

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

También se añadió el artículo 47.2. con el siguiente contenido:

Art. 47.2.- Jornada prolongada de trabajo. - 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 cuarenta horas semanales o diez al día, se las pagará de acuerdo a lo establecido en el artículo 55 de este Código.”

De conformidad con lo que dispone el Art. 55 del Código del Trabajo, relacionado con la

remuneración por horas suplementarias y extraordinarias, para su cálculo “se tomará como base la remuneración que corresponda a la hora de trabajo diurno.”



IMPORTANTE

Hay que diferenciar entre el Art. 55 del Código del Trabajo, numeral 1, que indica: “las horas suplementarias”, mientras que el Art. 57 de la misma ley se refiere a la “División de la Jornada” y señala que “la jornada de trabajo podrá ser dividida en dos partes..., las partes de cada jornada no excederán de cinco horas”.

De igual forma se debe considerar que para calcular el pago de las horas suplementarias se tomará como base la remuneración correspondiente a la hora de trabajo diurno.

✓ Jornadas especiales

En el caso de determinar que no se permitirá el trabajo durante la jornada completa de trabajo, las comisiones sectoriales y las comisiones de trabajo son las encargadas de fijar el número de horas permitidas, esto es aplicable a la jornada de trabajo para los adolescentes, la misma que no podrá exceder de seis horas diarias durante un período máximo de cinco días a la semana.

✓ Descansos forzados

Serán considerados días de descanso forzoso el sábado y domingo, en caso de no hacer uso del descanso forzoso, se fijará otro tiempo igual mediante acuerdo entre el empleador y el trabajador.

Todos los trabajadores gozarán del descanso forzoso, o lo harán por turnos si así lo exigiere la naturaleza de las actividades que desarrollan; y, este descanso comprenderá un mínimo de cuarenta y ocho horas consecutivas.

✓ Descansos obligatorios

Los aspectos relacionados con los días de descanso obligatorio los encontramos en el Art. 65 del Código del Trabajo.

Los días de descanso obligatorio tienen la finalidad de permitir que el trabajador recupere su energía y vitalidad, previniendo el agotamiento físico y mental, además de que le permite cumplir sus obligaciones particulares y compartir con su familia.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

Días de descanso obligatorio

De conformidad con el Código del Trabajo, además de los sábados y domingos, son días de descanso obligatorio los siguientes:



Mediante la promulgación de la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 906 de 20 de diciembre de 2016, entre otros, se reformó el Art. 65 del Código del Trabajo, agregando a los días de descanso obligatorio, el lunes y martes de carnaval, con lo cual se incrementan a once los días destinados al descanso.

En los considerandos de este decreto ejecutivo se mencionan los artículos 66, 383 y 147 de la Constitución de la República del Ecuador, para referirse a que el Estado garantizará el derecho de las personas a una vida digna que asegure el descanso y el ocio; a garantizar el derecho de las personas y colectividades al tiempo libre y la promoción de actividades para el esparcimiento y descanso; y, a la facultad del Presidente de la República para dirigir la administración pública y expedir los decretos necesarios para su regulación.

A más de incrementar los días de descanso obligatorio contemplados en el Art. 65 del Código del Trabajo, el decreto ejecutivo añadió como tercer y cuarto incisos, los siguientes:

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Referencias
bibliográficas

Glosario

Recursos

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.

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.

✓ Vacaciones

La legislación relacionada con las vacaciones la encontramos en el Código del Trabajo en los Arts. 69 al 78.

Días de vacaciones

1. Los trabajadores tienen derecho a gozar de vacaciones remuneradas de 15 días ininterrumpidos, por cada año cumplido de servicios al mismo empleador.
2. Luego de cumplidos 5 años de trabajo al servicio de un mismo empleador, todo trabajador tiene derecho a un día adicional de vacaciones por cada año excedente hasta un máximo de quince días adicionales; o, pueden recibir en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes, si esa es la decisión del empleador.
3. El cómputo de los días que conforman el período de vacaciones incluye los sábados, domingos y días de fiesta.
4. Los días de vacación adicionales por antigüedad no excederán de quince, salvo que a través del contrato colectivo se conviniere ampliar este beneficio.

La elección entre los días adicionales por antigüedad o el pago en dinero, es facultad del empleador, el goce del beneficio por antigüedad rige en nuestro país desde el dos de noviembre de mil novecientos sesenta y cuatro.

✓ Fijación del período vacacional

De conformidad con el Código del Trabajo, en el contrato suscrito entre el trabajador y el empleador se hará constar el periodo en que el trabajador comenzará a gozar de sus vacaciones; en caso de no existir un contrato escrito, el empleador dará a conocer al trabajador, con tres meses de anticipación, el período en el que se le concederán sus vacaciones.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

En realidad, es difícil incluir en el contrato de trabajo el periodo exacto en el que el trabajador disfrutará de sus vacaciones anuales, debido a que las actividades productivas se desenvuelven en circunstancias muchas veces complejas; sin embargo, es una buena práctica recurrente dejar señalado en el contrato que las vacaciones se concederán anualmente de conformidad con la ley. Además, las políticas organizacionales aplicadas de buena manera por varios empleadores se orientan a que, al inicio de cada año, definan los períodos de vacación de manera programada, para todo el personal. De esta forma, se cumple con lo señalado por el Art. 73 del Código del Trabajo, que ordena hacer conocer al trabajador, con tres meses de anticipación, el periodo en que le concederá la vacación. La práctica organizacional también indica que, por lo general, existe consenso entre empleador y trabajador para definir los períodos de vacación anual de mutuo acuerdo, atendiendo las necesidades de la empresa y el interés del trabajador.

✓ **Pago de vacaciones**

1. Los quince días de vacaciones no pueden ser reemplazados por pago alguno.
2. Si termina el contrato de trabajo se paga la parte proporcional a las vacaciones no gozadas.
3. La liquidación del pago de vacaciones se realizará computando la veinticuatroava parte de lo percibido por el trabajador por el año de trabajo.
4. Se tomará en cuenta para la liquidación de pago de vacaciones las horas suplementarias y extraordinarias de labor y toda otra retribución accesoria que haya tenido el carácter de normal en la empresa en el mismo periodo.
5. 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.

Nótese que, en este caso, se trata de una situación específica en la que el trabajador en circunstancias determinadas, termina la relación laboral con el empleador, habiendo gozado de sus vacaciones normalmente cada uno de los años anteriores, y sólo tiene pendiente su periodo o fracción, correspondiente a su último año de labor. Por ello, la liquidación para el pago de vacaciones se cumple de conformidad con el segundo inciso del artículo 71 del Código del Trabajo. Ejercicios de aplicación práctica sobre la liquidación y pago por concepto de vacaciones, los encontrará en el Anexo 1 de la presente guía didáctica.

✓ **Postergación y acumulación de vacaciones**

1. El empleador podrá negar las vacaciones en un año siempre que las labores realizadas por el trabajador sean de carácter técnicas o de confianza.

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Referencias
bibliográficas

Glosario

Recursos



IMPORTANTE

Las vacaciones anuales concedidas por derecho al trabajador son irrenunciables y no pueden ser compensadas con su valor en dinero.

Ningún contrato de trabajo podrá darse por terminado sin que el trabajador haya gozado de las vacaciones correspondientes.

Los días adicionales de vacaciones, luego de cumplidos los cinco años de servicio pueden compensarse con el pago correspondiente en dinero.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

2.4. Salarios, sueldos, utilidades y remuneraciones adicionales

Los contenidos correspondientes a este tema los encontramos en el Título I, capítulo VI, del Código del Trabajo (Arts. 79-133); y, en el capítulo I, "De las Reformas al Código de Trabajo", de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, publicada en el Registro Oficial N° 483 del 20 de abril de 2015. Además, se incluyen definiciones del Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones.

Al inicio de la presente unidad, se ha mencionado la definición del artículo 8 del Código del Trabajo: "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".

De esta definición podemos distinguir los elementos que configuran la relación laboral y encontramos la prestación personal de servicios lícitos, la remuneración percibida como contrapartida de los servicios del trabajador, y la subordinación, es decir, el vínculo jurídico de sujeción que ostenta el empleador para disponer y dirigir los recursos humanos contratados.

Si bien tienen relevancia la subordinación y la prestación personal se servicios lícitos, consideramos que la remuneración es uno de los elementos de mayor relevancia en el ordenamiento jurídico, por cuanto la misma puede ser concebida como un derecho fundamental.

En consecuencia, la remuneración no es únicamente un elemento que se presenta en el desenvolvimiento del contrato de trabajo, sino que también constituye un derecho garantizado por la Constitución de la República, artículo 328.

✓ Concepto de salario

Cabanellas (1993) definió: El salario es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no sólo la parte que recibe en metálico o especies, como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupciones del trabajo, cotizaciones del patrono por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes.

El Código del Trabajo ecuatoriano define que **salario** es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; mientras que **sueldo** es la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado.

El Código del Trabajo ecuatoriano establece que los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso serán inferiores a los mínimos legales.

Se entiende por Salario Básico la retribución económica mínima que recibe una persona

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Referencias
bibliográficas

Glosario

Recursos

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.

Referencia legal: Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones

Nos referimos al **Art. 8.- Salario Digno.** - El salario digno mensual es el que cubre al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia, y corresponde al costo de la canasta básica familiar dividido para el número de perceptores del hogar.

El organismo gubernamental que define anualmente el costo de la canasta básica familiar y el número de perceptores del hogar es el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC); a su vez, servirá de base para que el Ministerio del Trabajo defina anualmente el salario digno.

El **Art. 9.-** señala que los componentes del salario digno, sirven única y exclusivamente para fines de cálculo, para determinar si un trabajador recibe el salario digno mensual, y abarca los siguientes elementos: (i) el sueldo o salario mensual; (ii) la decimotercera remuneración dividida para doce; (iii) la decimocuarta remuneración dividida para doce; (iv) las comisiones variables que reciba el trabajador;(v) la participación del trabajador en utilidades de la empresa; (vi) los beneficios adicionales percibidos en dinero por el trabajador por contratos colectivos, que no constituyan obligaciones legales, y las contribuciones voluntarias periódicas hechas en dinero por el empleador a sus trabajadores; y, (vii) los fondos de reserva.

Por su parte, el Art. 10 se refiere a la “Compensación económica para el Salario Digno” y establece que, a partir del ejercicio fiscal 2011, aquellos empleadores que no hubieren pagado a todos sus trabajadores un monto igual o superior al salario digno mensual, deberán calcular una compensación económica obligatoria adicional que será pagada como aporte para alcanzar el salario digno, únicamente a favor de aquellos trabajadores que durante el año hubieran percibido un salario inferior al señalado en el artículo nueve.

El salario básico será definido por el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, o por el Ministerio del Trabajo en caso de no existir acuerdo en el referido Consejo.

✓ Las remuneraciones y sus garantías

Es importante señalar la garantía de igualdad de remuneración, que establece el Art.- 79 del 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.”

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

El Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1951, al referirse a la igualdad de remuneración, estableció en su artículo 1 que, para efectos del Convenio, (i) el término “remuneración” comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagado por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último. (ii) la expresión “igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor” designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

La remuneración es el pago, contraprestación o retribución económica que recibe el trabajador por el servicio personal prestado a su empleador, sin discriminación de edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad o cualquier otra diferencia, sin embargo, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tomará en cuenta para los efectos de la remuneración.

✓ **La remuneración para pago de indemnizaciones:**

Para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entiende como remuneración todo el que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere 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.

La remuneración

Comprende

Excluye

- a. Todos los ingresos ordinarios y permanentes que percibe el trabajador en dinero, en servicios o en especies.
- b. Las horas extraordinarias, suplementarias, a destajo.
- c. Las comisiones, participación en beneficios.
- d. El aporte individual al IESS, cuando lo asume el empleador.
- e. Cualquier otra retribución que tenga el carácter normal en la industria o servicio.

- a. El porcentaje legal de utilidades repartido por la empresa a sus trabajadores.
- b. El pago mensual del fondo de reserva.
- c. Los viáticos o subsidios ocasionales.
- d. Décimo tercera y décimo cuarta remuneraciones.
- e. La compensación económica para el salario digno.
- f. Los servicios de orden social (atención médica, gastos de alimentación, becas, cubiertas por el empleador; pago total o parcial de gastos de atención médica u odontológica, cubiertos por el empleador, ... y otros... (Art. 95 C.T.)

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Referencias
bibliográficas

Glosario

Recursos

✓ **El Contrato de Trabajo a Jornada Parcial Permanente.**

Regulación de los contratos de trabajo a jornada parcial permanente. Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0135 de 8-jun.-2018

Todos los empleadores del sector privado y público que tengan trabajadores bajo el régimen del Código del Trabajo están obligados a cumplir con la norma que regula los contratos de trabajo a jornada parcial permanente.

Jornada Parcial. - es aquella que se celebra para prestar servicios durante un tiempo inferior a las ocho (8) horas diarias, cuarenta (40) semanales y menos de ciento sesenta (160) horas al mes.

Jornada Parcial Permanente. - El contrato a jornada parcial permanente es aquel que, por la naturaleza y característica especial, es indefinido y por lo tanto genera estabilidad laboral.

Modalidad contractual. - Para atender actividades especiales, se podrá celebrar un contrato de trabajo a jornada parcial permanente, el mismo que por su naturaleza se aplica para aquellas labores, en la cual el trabajador no cumpla con una jornada ordinaria completa de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y se acuerda la prestación de servicios por parte del trabajador durante un número menor de horas, las mismas que no pueden ser más de treinta y seis (36) horas semanales y tampoco superar ciento sesenta (160) horas mensuales.

Este contrato es de carácter indefinido y se puede establecer un período de prueba de noventa días, de conformidad con los artículos 14 y 15 del Código del Trabajo.

Remuneración y pagos de beneficios legales. - Por tratarse de labores estables y continuas, la remuneración se pagará semanal, quincenal o mensualmente, conforme el acuerdo de las partes y tomando en consideración la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a los salarios básicos del trabajador en general o sectoriales.

Los restantes beneficios de ley, a excepción de aquellos que por su naturaleza no pueden dividirse, se deben pagar íntegramente.

El pago de la decimocuarta remuneración y la participación de utilidades, debe hacerse en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Jornada de trabajo. - El número de jornadas de trabajo pueden ser inferiores a cinco (5) días a la semana y a su vez cada una de ellas pueden tener una duración inferior a las ocho (8) horas diarias o en su defecto el empleador podrá solicitar al Ministerio del Trabajo la aprobación de horarios especiales de trabajo.

De las vacaciones. - El trabajador que cumple su labor en una modalidad de trabajo de jornada parcial permanente tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

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.

De la suscripción del contrato. - El contrato deberá celebrarse por escrito, cumpliendo las formalidades, requisitos y condiciones contenidas en la presente Norma, Código del Trabajo y demás regulaciones especiales que el Ministerio del Trabajo emita para el efecto, puntuándose los días en que se realizará y el horario de trabajo.

Afiliación. - La afiliación y pago de aportaciones bajo esta modalidad contractual se realizará conforme a los mecanismos definidos por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

DISPOSICIONES GENERALES. -

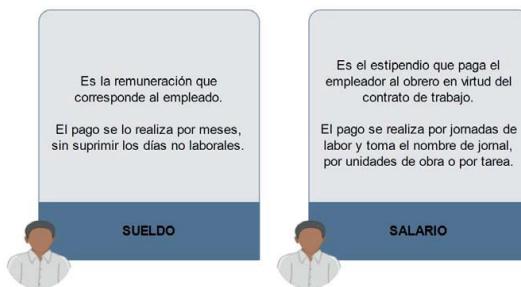
PRIMERA. - En todo lo que no estuviere previsto en la presente Norma, se estará a lo dispuesto por el Código del Trabajo y los Convenios de la OIT ratificados por el Ecuador.

SEGUNDA. - La relación laboral de los presentes contratos podrán terminar de conformidad con las causales: 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8 y 9 del artículo 169 del Código del Trabajo.

De producirse despido intempestivo, el empleador deberá pagar las indemnizaciones establecidas en los artículos 184 y 188 del Código del Trabajo.

✓ Clasificación

El Código del Trabajo define algunos elementos diferenciadores para la condición de los obreros y de los empleados, entre los que se puede destacar la denominación de salario y sueldo, la periodicidad y plazo para el pago que corresponde a cada uno, como los aspectos más importantes que se expresan en la siguiente figura.



✓ Principios y garantías de la remuneración

COMPENSACIÓN: Todo trabajo debe ser remunerado.

IGUALDAD: A igual trabajo corresponde igual remuneración.

INTEGRIDAD: La remuneración no puede ser disminuida ni descontada.

PRIVILEGIO: La remuneración constituye crédito privilegiado de primera clase.

INEMBARGABILIDAD: La remuneración tiene el carácter de inembargable.

OPORTUNIDAD: La remuneración debe abonarse en días hábiles.

IRENUNCIABILIDAD: La aceptación voluntaria y expresa del trabajador para que su remuneración sea disminuida no surte efecto.

✓ Pago de la Remuneración

Plazo

- El plazo de pago del salario no podrá ser mayor de una semana.
- El plazo de pago de los sueldos no podrá ser mayor de un mes.

Semanal, por tarea y por obra

- Si el trabajo fuere por obra, o pudiere entregarse por partes, el pago se lo realizará cada semana una vez entregado el trabajo.

Anticipo

- Se dará en anticipo al trabajador por lo menos la tercera parte de su remuneración en caso de que el trabajo no pueda ser entregado si no únicamente de manera completa.
- En este caso el empleador tendrá derecho a exigir la garantía suficiente.

Pago

- Los sueldos y salarios serán pagados directamente al trabajador o a una persona designada por él.
- El pago se lo realizará en el lugar donde presta sus servicios, salvo convenio escrito en contrario.

Moneda

- El pago se lo efectuará exclusivamente en moneda de curso legal.
- Se prohíbe el pago a través de pagarés, vales, cupones o cualquier otra forma; y, además que excedan de un mes.

Retención

- Únicamente por cuenta de anticipos o por compra de artículos producidos por la empresa, el empleador podrá retener la remuneración del trabajador hasta un diez por ciento del importe mensual.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos



IMPORTANTE

Los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero bajo ningún concepto podrán ser menores o inferiores a los mínimos legales establecidos en el artículo 117 del Código del Trabajo.

Actualmente existe la categoría “Salario Básico Unificado (SBU)”. El valor de dicho salario es fijado mediante Acuerdo del Ministro del Trabajo.

Para el año 2020 se fijó en US\$ 400.00 pueden compensarse con el pago correspondiente en dinero.

✓ Las utilidades

Entendemos por utilidades las ganancias, réditos o los beneficios económicos obtenidos por una empresa, como resultado de su actividad productiva, después de deducir o descontar todos los gastos e inversiones realizadas e impuestos generados.

Mediante Acuerdo Ministerial MDT-2015-0241 del Ministerio de Trabajo, publicado en el Registro Oficial Nº 622 de 6 de noviembre de 2015, se expedieron las normas que regulan el pago de la participación de utilidades que tienen derecho las personas trabajadoras y extrabajadoras de una empresa de conformidad con el Código del Trabajo.

La Corte Constitucional declaró inconstitucional el límite al pago de las utilidades de los trabajadores y sobre la integración de la directiva del comité de empresa.

Mediante Sentencia No. 002-18-SIN-CC, de 21 de marzo de 2018, el Pleno de la Corte Constitucional del Ecuador declaró inconstitucional el límite al pago de las utilidades a favor de los trabajadores que fue establecido por el artículo 15 de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, que entró en vigencia el 20 de abril de 2015, sin embargo, la reforma señalada por el artículo 15 entró en vigor a partir del 1 de enero del 2016. El mencionado artículo agregó un artículo al Código del Trabajo, que establecía el siguiente límite en la distribución de utilidades:

Art. 97.I.- Límite en la distribución de las utilidades. - Las utilidades distribuidas a las personas trabajadoras conforme lo señalado en el artículo anterior, no podrán exceder de veinticuatro Salarios Básicos Unificados del trabajador en general. En caso de que el valor de estas supere el monto señalado, el excedente será entregado al régimen de prestaciones solidarias de la Seguridad Social. La autoridad administrativa de trabajo competente emitirá los acuerdos ministeriales necesarios para la debida aplicación de lo señalado en este artículo.

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Referencias
bibliográficas

Glosario

Recursos

Esto significa que, una vez declarada la inconstitucionalidad de esta norma, las utilidades a repartirse a favor de los trabajadores ya no tendrán el límite de veinticuatro Salarios Básicos Unificados. Es decir, las utilidades generadas durante el ejercicio económico del año 2017 y que debieron ser pagadas hasta el 15 de abril de 2018, ya no se cancelaron observando el límite impuesto mediante la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar.

Los artículos del Código del Trabajo que tienen relación con el derecho a las utilidades generadas en las empresas, son los siguientes:

- Art. 97.-** Participación de trabajadores en utilidades de la empresa;
- Art. 97.1.-** Límite en la distribución de las utilidades;
- Art. 100.-** Utilidades para las personas trabajadoras de empresas de actividades complementarias;
- Art. 103.-** Unificación de utilidades;
- Art. 103.1.-** Empresas vinculadas;
- Art. 104.-** Determinación de utilidades en relación con el impuesto a la renta;
- Art. 106.-** Utilidades no cobradas

Mediante los artículos antes mencionados, se determina la obligación de los empleadores de pagar a la persona trabajadora los valores correspondientes a la participación de utilidades, los límites en su distribución, los parámetros aplicados para su cálculo y el procedimiento en caso de que estos valores no sean cobrados oportunamente por los trabajadores.

Precisamente, el Ministerio del Trabajo mediante **Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0106**, expidió el **INSTRUCTIVO EN CASO DE UTILIDADES NO COBRADAS POR EL TRABAJADOR O EX TRABAJADOR**, que en última instancia deberá depositar el empleador en la cuenta del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, de conformidad con el artículo 106 del Código del Trabajo. El Ministerio del Trabajo efectuará el control del cumplimiento y sancionará al empleador con el doble de la cantidad no depositada de forma oportuna. Si el empleador no pagare la multa impuesta por el Ministerio del Trabajo, ésta entidad ejercerá su facultad coactiva para el cobro de la multa.

Reglamento para el ejercicio de la jurisdicción coactiva por parte del Ministerio del Trabajo. AM-MDT-2018-0130. 6-jun.-2018

El mencionado reglamento se refiere a la forma como el Ministerio del Trabajo ejerce la jurisdicción coactiva a nivel nacional, de conformidad con el artículo 630 del Código del Trabajo. Define los tres valores recaudados por la vía Coactiva por parte del Ministerio del Trabajo: multas, sanciones, utilidades e intereses; su procedimiento y plazos.

Procedimiento para el pago de utilidades, cuando exista una determinación tributaria del impuesto a la renta. AM-MDT-2018-0220. 5-nov.-2018

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Referencias
bibliográficas

Glosario

Recursos

En aplicación del artículo 104, la Junta de Política y Regulación Monetaria y Financiera, mediante Resolución No. 461-2018-F, de 28 de septiembre de 2018, incorporó un artículo en la Codificación de Resoluciones Monetarias, Financieras, de Valores y Seguros. Por su parte, el Ministerio del Trabajo, expidió inicialmente el Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0159, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 282 de 12 de julio de 2018; y, posteriormente, reformó este acuerdo, mediante el Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-220, de 5 de noviembre de 2018, regulando de esta manera el cálculo de intereses a los que se refiere el artículo 104 del Código del Trabajo.

- El empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas.
- 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.
- 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.

**Participación
de Utilidades**

- Su pago se hará en el plazo de 15 días a partir de la liquidación que deberá efectuarse hasta el 31 de marzo de cada año.
- También se debe tener en cuenta que la distribución de las utilidades entre los trabajadores se realiza en función del tiempo de servicio que cada trabajador tiene en la empresa durante el año en el que se generaron las utilidades.
- Hay que tener presente que se exceptúa en forma expresa del pago de utilidades a los artesanos respecto a sus operarios y aprendices.
- 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.

✓ **Las remuneraciones adicionales**

Los aspectos relacionados con las remuneraciones adicionales fueron reformados mediante la expedición de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, publicada en el Registro Oficial N° 483 del 20 de abril de 2015:

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos



Décimotercera remuneración o bono navideño

a. Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen mensualmente;

b. El pago equivale a la doceava parte de las remuneraciones que perciban durante el año calendario;

c. A petición escrita de la trabajadora o el trabajador, este valor podrá recibirse de forma acumulada;

d. El pago acumulado deberá realizárselo hasta el veinte y cuatro de diciembre de cada año.

Décimocuarta remuneración o bono escolar

a. Los trabajadores percibirán la décimocuarta remuneración, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho;

b. El pago mensual equivale a la doceava parte de la remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general;

c. A petición escrita de la trabajadora o el trabajador, este valor podrá recibirse de forma acumulada;

d. El pago acumulado se lo realizará hasta el quince de marzo en la región Costa e Insular y hasta el 15 de agosto en la región Sierra y Amazónica.



IMPORTANTE

La decimotercera y decimocuarta remuneración deben pagarse en la parte proporcional, en caso de que el trabajador no haya laborado el año completo.

Las remuneraciones adicionales no se consideran para efectos de pagos de aporte al IESS, cálculo de los fondos de reserva, jubilación patronal, pago de indemnizaciones y vacaciones.

Para el pago del Impuesto a la Renta no se toman en cuenta las remuneraciones adicionales.

✓ Cálculo para el pago de la Décimotercera remuneración o bono navideño. -

Para el cálculo se toma en cuenta:

La remuneración mensual, entendiéndose ésta como: todo lo que el trabajador recibe en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere 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.

✓ Cálculo para el pago de la Décimocuarta remuneración o bono escolar. -

El pago de la décimocuarta remuneración se pagará también a los jubilados por sus

empleadores, a los jubilados del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, pensionistas del Seguro Militar y de la Policía Nacional.

2.5. Terminación del contrato individual de trabajo

✓ Causas para la terminación del contrato individual de trabajo

De conformidad con el Art. 169 del Código del Trabajo, y reforma publicada en el Registro Oficial 483 del 20 de abril de 2015, las causas para la terminación del contrato individual de trabajo son:

Causas Generales

- Por las causas legalmente previstas en el contrato;
- Por acuerdo de las partes;
- Por la conclusión de la obra, periodo de labor o servicios objeto del contrato;
- 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;
- Por muerte del trabajador o incapacidad permanente o total para el trabajo;
- 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;
- Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 del Código del Trabajo;
- Por voluntad del trabajador según el artículo 173 del Código del Trabajo.

✓ Causas por las que el empleador y el trabajador pueden dar por terminado el contrato individual de trabajo

A través de Visto Bueno previo, tanto empleador como trabajador pueden dar por terminada la relación laboral, en los siguientes casos:

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

Causas del empleador

- Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste en un tiempo mayor a tres días consecutivos sin causa justa;
- Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;
- Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;
- Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes o a su representante;
- Por ineptitud manifiesta del trabajador respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;
- Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social;
- 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 o dictámenes médicos.

Causas del trabajador

- Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes;
- Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de su remuneración pactada;
- Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo casos de urgencia.

El visto bueno es la autorización o resolución favorable que otorga la autoridad del trabajo, que declara legal la causal o causales planteadas por el empleador o por el trabajador, para dar por terminada la relación contractual de trabajo.

El procedimiento contempla que el peticionario debe presentar la solicitud ante el Inspector del Trabajo, haciendo constar en ella los fundamentos de hecho y de derecho que sustentan las causas legales para terminar la relación contractual.

La solicitud de Visto Bueno se puede interponer dentro del mes de producida la falta que provoca la causal para la terminación del contrato.

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Referencias
bibliográficas

Glosario

Recursos

Con respecto al plazo contemplado para interponer la solicitud de visto bueno ante el Inspector del Trabajo, ante la causal que consta en el numeral 1 del Art. 172 del Código del Trabajo, a continuación de transcribe una Resolución de la Corte Suprema de Justicia, publicada en el Registro Oficial N° 365 de 21 de Julio de 1998:

“Resuelve:

Que el cómputo del plazo para que opere la prescripción liberatoria de la acción de visto bueno a que tiene derecho el empleador, debe hacerse, por regla general, a partir de la fecha en que ocurrieron los hechos determinantes de la petición de visto bueno.

En los casos del numeral 3 del Art. 172 del Código del Trabajo, el tiempo deberá computarse desde la fecha en que el empleador o su representante tuvo conocimiento de los hechos. En estos casos corresponderá al empleador o su representante la prueba de que se enteró de los hechos, con posterioridad a (la) fecha en que ocurrieron.

Téngase esta Resolución por generalmente obligatoria, mientras la Ley no disponga lo contrario.”

✓ **Casos de enfermedad no profesional, obligaciones e indemnizaciones**

Durante el tiempo que el trabajador padeciere cualquier tipo de enfermedad no profesional o incapacidad temporal, que lo imposibilite de cumplir sus labores ordinarias, siempre que esta enfermedad no sobrepase el año, el empleador no podrá despedirlo intempestivamente.

Para comprobar la enfermedad no profesional, el trabajador deberá presentar un certificado médico preferentemente de un profesional de la medicina facultado por la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS.

En estos casos el empleador estará en su derecho de comprobar, en cualquier tiempo, la enfermedad declarada por el trabajador directamente con el profesional de la medicina por él designado.

En caso de que el trabajador no regrese al trabajo dentro de los treinta días luego de la fecha en que recuperó su salud o si hubiere prestado servicios no ocasionales a otro empleador durante el tiempo en que supuestamente estaba enfermo, perderá el derecho a reintegrarse y a las indemnizaciones correspondientes (artículo 176 del Código del Trabajo).

✓ **Obligaciones del trabajador**

En los casos de enfermedades no profesionales, el trabajador está obligado a:

- Comunicar la enfermedad por escrito al empleador y a la inspección del trabajo respectiva.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

- La enfermedad deberá ser notificada dentro de los primeros tres días.
- Una vez recuperada la salud, el trabajador deberá regresar a sus labores dentro de los treinta días siguientes a la fecha de recupero.
- Si el trabajador no volviere a sus labores dentro de los treinta días siguientes a su recuperación perderá su derecho a exigir su reintegración al trabajo y el pago de la indemnización.

✓ Indemnizaciones

En caso de que el empleador no recibiere al trabajador en las mismas condiciones que antes de su enfermedad, éste tendrá derecho a indemnizaciones de seis meses de remuneración, además de los derechos que le correspondan, como del pago de honorarios y gastos judiciales del juicio que se haya entablado.

Principio de estabilidad laboral reforzada para personas con enfermedades catastróficas Sentencia No. 375-17-SEP-CC de Corte Constitucional

La Corte Constitucional mediante sentencia No. 375-17-SEP-CC estableció como reglas jurisprudenciales con *efecto inter pares e inter communis*, de obligatorio cumplimiento, las siguientes:

- i. Las personas portadoras de enfermedades catastróficas/profesionales, gozan de un principio de **estabilidad laboral reforzada** merecedores de una especial protección; en tal virtud, no podrán ser separados de sus labores en razón de su condición de salud;
- ii. Las personas portadoras de enfermedades catastróficas/profesionales que fueren separadas de sus labores, se presume prima facie como violatoria de los derechos constitucionales, por fundarse en criterios sospechosos, a menos que el empleador funde en una causa objetiva razones válidas y suficientes que justifiquen de manera argumentada y probatoria ante la autoridad competente que no se trata de un despido que se funda en un criterio sospechoso; y,
- iii. Bajo ningún motivo el empleador podrá justificar la terminación de relaciones laborales fundado en argumentos que se agoten en el rendimiento de actividades laborales del empleado portador de enfermedades profesionales, pues, el deterioro físico y psicológico que influye en el desempeño de las actividades laborales es propio de una enfermedad de esta naturaleza. Por ello, los trabajadores que padecen enfermedades profesionales deberán tener acceso a la reubicación laboral en su medio de trabajo cuando el desempeño de sus actividades se vea mermado por su condición de salud.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

Los criterios de inclusión de enfermedades consideradas catastróficas, raras y huérfanas, fueron emitidos por el Ministerio de Salud Pública del Ecuador, mediante Acuerdo Ministerial No. 1829 de 6 de septiembre de 2012.

Enfermedades catastróficas. - Son aquellas patologías de curso crónico que suponen un alto riesgo para la vida de la persona, cuyo tratamiento es de alto costo económico e impacto social y que por ser de carácter prolongado o permanente pueda ser susceptible de programación. Generalmente cuentan con escasa o nula cobertura por parte de aseguradoras.

Enfermedades raras. - Son aquellas que se consideran potencialmente mortales o debilitantes a largo plazo, de baja prevalencia y alta complejidad, constituyen un conjunto amplio y variado de trastornos que se caracterizan por ser crónicos y discapacitantes. Sus recursos terapéuticos son limitados y de alto costo, algunos se encuentran en etapa experimental.

Baja prevalencia. - Se considera de baja prevalencia a las enfermedades raras cuando se presentan en una por cada 10.000 personas. Y ultra raras cuando la prevalencia es menor a una por cada 50.000 personas.

2.6. El desahucio y el despido

✓ El desahucio y su bonificación

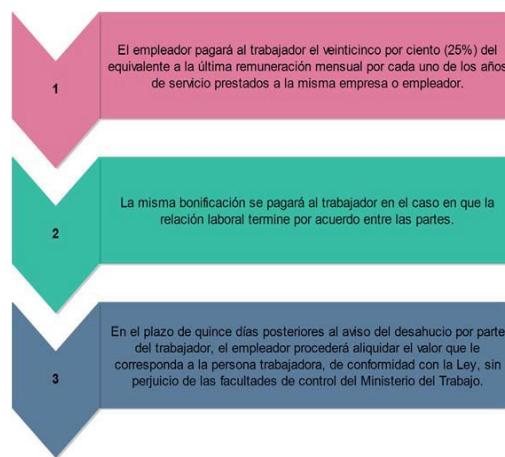
Es el aviso por escrito con el que una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo.

- El aviso se lo puede realizar incluso por medios electrónicos.
- La notificación de desahucio se la realizará con al menos quince días del cese definitivo de las labores.
- El plazo de quince días 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 por acuerdo de las partes.
- En ciertos casos no es necesario el desahucio para dar por terminado el contrato: por ejemplo, en caso de que se encuentren dentro del período de prueba, en cuyo caso el contrato se lo puede dar por terminado sin que sea necesario formalidad alguna; en los contratos eventuales, ocasionales y de temporada; en los contratos por obra cierta y por tarea.

- En los casos de conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato, la terminación de la relación laboral operará sin necesidad de desahucio ni otra formalidad; bastará que se produzca la conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

✓ **Bonificación**

Al desahucio corresponde el pago de una bonificación, establecida en el artículo 185 del Código del Trabajo, sustituido por la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar.



✓ **El despido intempestivo, condiciones e indemnizaciones**

El despido intempestivo se configura cuando el empleador, por su propia decisión unilateral, da por terminado el contrato individual de trabajo sin que medie causa justa; o, cuando existiendo, no observa las formalidades del procedimiento establecido en la ley para terminar la relación laboral, en este caso mediante el visto bueno.

El empleador que a través de constancia escrita manifieste su voluntad de dar por terminado unilateralmente el contrato individual de trabajo, la autoridad correspondiente que conozca del particular dispondrá que el empleador comparezca y se ratifique en el hecho; y, en un plazo de cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor por indemnización que le corresponda al

trabajador por concepto de despido.

✓ Indemnizaciones

El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador será condenado a indemnizarlo de acuerdo con la siguiente escala:



El cálculo de las indemnizaciones por despido intempestivo se realizará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento de su despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que el artículo 185 del Código del Trabajo establece.

La fracción de un año se considera como año completo.

Ejercicios de aplicación práctica sobre el cálculo de indemnizaciones por despido intempestivo, los encontrará en el Anexo 1.

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Referencias
bibliográficas

Glosario

Recursos



IMPORTANTE

Una de las reformas importantes realizadas al Código del Trabajo a través de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, es la relacionada con los artículos 187 (Garantía para dirigentes sindicales) y 195, a continuación del cual se ha añadido los Art. 195.1 (Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz); 195.2 (Acción de despido ineficaz); y, el Art. 195.3 (Efectos del despido ineficaz).

UNIDAD 3. MODALIDADES DE TRABAJO

3.1. Trabajo de mujeres y menores

✓ Trabajo de mujeres

Durante la historia de nuestro país, las leyes laborales han experimentado una serie de reformas orientadas a proteger a la mujer, a los menores y a las personas con discapacidad, previniendo las largas jornadas de labor, jornadas de trabajo nocturno prolongadas y mal remuneradas, y en general la desigualdad en la remuneración.

En la actualidad existe una marcada tendencia, en la mayoría de países, por declarar en sus Constituciones la prohibición a la discriminación de toda índole.

Acosta (2007) señaló:

En nuestro país, las mujeres fueron discriminadas a lo largo de la historia; por ejemplo, en 1878, la Constitución de la República Ecuatoriana prohibía a la mujer ejercer el derecho al voto, y es sólo con la Constitución de 1895 que se les reconoce el derecho a elegir y ser elegidas; derecho que es ejercido por primera vez por la ilustre ecuatoriana Matilde Hidalgo de Procel, cuando en 1924 se presenta a votar, exigiendo que se le reconozca su derecho, incorporándose a consecuencia de esto en la Constitución de 1928 el reconocimiento del ejercicio de los derechos políticos de la mujer ecuatoriana, tras cientos de años de prejuicios y discriminación. (p. 3)

Una vez reinstaurada la democracia en el Ecuador, en el año 1979, se generó un notable impulso de los movimientos de mujeres que buscaron que sus derechos se plasmen en la Carta Magna y en las demás leyes nacionales; como signos evidentes de esta situación tenemos, entre otros acontecimientos, los siguientes:

Diversos momentos de la historia política del Ecuador, motivaron el accionar de organizaciones y movimientos de mujeres, para protestar y rechazar políticas de gobiernos, especialmente de derecha, como el presidido por Febres Cordero, en el año 1985, que condujo a que las mujeres politicen más su accionar, por sus reivindicaciones e impulsen su organización.

La lucha a inicios de los 90, que obligó al Estado a asumir responsabilidad frente al problema social de la violencia intrafamiliar y de género. En 1994 se inauguraron las Comisarías de la Mujer, en 1995 se emitió la Ley 103 por medio de la cual el sistema judicial asumió como delito este tipo de violencia.

La Ley de Maternidad Gratuita y Atención a la Infancia se promulgó en 1994. Esta norma constituyó la única resistencia sanitaria en Ecuador en tiempos neoliberales, lo que produjo un aumento de las coberturas públicas en salud sexual y reproductiva, e instaló veedurías

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

ciudadanas.

La lucha que culminó en 1997 con el Consejo Nacional de las Mujeres (CONAMU), máximo nivel de la institucionalidad de género en la estructura estatal, con participación de organizaciones de mujeres en su directorio.

También en 1997 se aprobó la Ley de Amparo Laboral de la Mujer, que estableció la obligación de designar a un mínimo de 20% de mujeres para la integración de las Cortes Superiores de Justicia, Juzgados, Notarías y Registros.

La lucha de las mujeres se orientó posteriormente por lograr la aprobación de la Constitución de 1998 con un contenido explícito de promoción de la igualdad de género y de los derechos humanos de las mujeres.

Para las elecciones del año 2007, se aplicaron por primera vez los criterios de paridad, secuencia y alternancia de mujeres y hombres en la conformación de listas electorales. La aplicación de esos principios fue progresiva a través de los años: comenzó con el 20% de participación (1997-98), se incrementó al 30% (2000), y finalmente logró el 50-50% en el año 2007.

Si bien, a partir de la vigencia de la Constitución 1998, se incorporaron derechos en favor de las mujeres, éstos fueron posteriormente perfeccionados y plasmados en la Constitución 2008 de la República del Ecuador, que en el artículo 11, numeral 2, señala:

“Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce de ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de titulares de derechos que se encuentren en situación de discriminación.”

El Art. 324, la Constitución de la República establece: “El Estado garantizará la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la propiedad y en la toma de decisiones para la administración de la sociedad conyugal.”

Con relación a las formas de trabajo y retribución, la Constitución 2008, en el Art. 325

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

indica: "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."

La Constitución y las leyes laborales ecuatorianas, además de contemplar disposiciones que protegen y garantizan el trabajo de la mujer, incluyen también el cuidado de su salud reproductiva.

Es así que, en relación con las mujeres embarazadas, el Art. 43 de la Constitución dispone: "El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a:

1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral.
2. La gratuidad de los servicios de salud materna.
3. La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto.
4. Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el período de lactancia.

Derechos que contempla el Código del Trabajo por maternidad y paternidad

-
- Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo;
 - En caso de nacimientos múltiples el pazo de licencia con remuneración se extiende por diez (10) días adicionales;
 - El empleador establecerá en el centro de trabajo o próximo a él un servicio de guardería infantil, siempre que cuenten con cincuenta o más trabajadores.
 - El embarazo de la mujer trabajadora no puede ser causa de terminación del contrato laboral;
 - La enfermedad originada en el embarazo o en el parto que produzca incapacidad hasta por un año no puede ser causa de terminación del contrato de trabajo;
 - Durante los doce (12) meses posteriores al parto, la jornada de la madre lactante durará seis (6) horas, de conformidad con la necesidad de la beneficiaria. (Art. 155, inciso tercero del Código del Trabajo).

Derechos que contempla el Código del Trabajo

-
- #### Licencia por paternidad
- El padre tiene derecho a licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su hijo cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolonga por cinco días más.
 - En los casos de que el hijo haya nacido prematuro o en condiciones de cuidado especial se prolongará la licencia por ocho días más; y, cuando el hijo haya nacido con una enfermedad degenerativa, terminal o irreversible, o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener una licencia por veinte y cinco días (Art. 152 del Código del Trabajo).

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

Con la finalidad de garantizar la inclusión de la mujer en el mundo laboral, el Art. 42 del Código del Trabajo, que enumera las obligaciones del empleador, en el numeral 34 establece como una de las obligaciones del empleador:

Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, porcentaje que sera establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio del Trabajo, establecidas en el artículo 122 del Código del Trabajo.

Hay que tener presente que el Art. 122, define la conformación y funcionamiento de las comisiones sectoriales y las responsabilidades y atribuciones.

El artículo 139 del Código del Trabajo establece los límites máximos de carga para mujeres y adolescentes de edades comprendidas entre los quince años y los veintiún años.

Además de las licencias contempladas en el Art. 152, “**La Ley Orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo**”, publicada en el Suplemento del Registro Oficial N° 720 de 28 de marzo de 2016, se estableció mediante artículo innumerado, lo siguiente:

Art. ...- Licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos. - El trabajador o trabajadora, concluida la licencia o permiso por maternidad o paternidad, tendrán derecho a una licencia opcional y voluntaria sin remuneración, hasta por nueve (9) meses adicionales, para atender al cuidado de los hijos, dentro de los primeros doce meses de vida del niño o niña.

Esta licencia aplicará también para el caso de padres o madres adoptivos.

El periodo en que los trabajadores hagan uso de la licencia o permiso, conforme a lo establecido en el presente artículo, será computable a efectos de antigüedad.

Terminado el periodo de licencia o permiso de paternidad o maternidad respectivamente, el padre o la madre podrá solicitar dentro de los tres días posteriores a la terminación de la licencia o permiso de paternidad o maternidad los fondos de casantía que tuvieren acumulados, los mismos que serán entregados el día sesenta y uno (61) contados a partir de la presentación de la solicitud; y para tal efecto estos valores no se considerarán para otras prestaciones de la seguridad social.

Durante el periodo de licencia o permiso sin remuneración se garantizarán las prestaciones de salud por parte de la seguridad social, las cuales deberán ser reembolsadas por parte del Ministerio de Salud Pública.

Los contratos eventuales que se celebraren con un nuevo trabajador, para reemplazar en el puesto de trabajo al trabajador en uso de la licencia o permiso previstos en este artículo, terminarán a la fecha en que dicha licencia o permisos expire y estarán exentos

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Referencias
bibliográficas

Glosario

Recursos

del pago del 35% previsto en el segundo inciso del artículo 17 del Código del Trabajo, en estos casos su plazo podrá extenderse hasta que dure la licencia.

Si luego del uso de la licencia sin remuneración a la que se acoja el padre o la madre fuesen despedidos por este hecho, se considerará despido ineficaz.”

✓ **Trabajo de menores**

En relación con las consideraciones particulares que en el ámbito laboral se establecen para las niñas, los niños y adolescentes, se resaltan las contempladas en los Art. 44, 45 y 46 de la Constitución de la República:

Art. 44.- El Estado, la sociedad y la familia promoverán de forma prioritaria el desarrollo integral de las niñas, niños y adolescentes, y asegurarán el ejercicio pleno de sus derechos; se atenderá al principio de su interés superior y sus derechos prevalecerán sobre los de las demás personas.

Las niñas, niños y adolescentes tendrán derecho a su desarrollo integral, entendido como proceso de crecimiento, maduración y despliegue de su intelecto y de sus capacidades, potencialidades y aspiraciones, en un entorno familiar, escolar, social y comunitario de afectividad y seguridad. Este entorno permitirá la satisfacción de sus necesidades sociales, afectivo-emocionales y culturales, con el apoyo de políticas intersectoriales nacionales y locales.

Art. 45.- Las niñas, niños y adolescentes gozarán de los derechos comunes del ser humano, además de los específicos de su edad. El Estado reconocerá y garantizará la vida, incluido el cuidado y protección desde la concepción.

Las niñas, niños y adolescentes tienen derecho a la integridad física y psíquica; a su identidad, nombre y ciudadanía; a la salud integral y nutrición; a la educación y cultura, al deporte y recreación; a la seguridad social; a tener una familia y disfrutar de la convivencia familiar y comunitaria; a la participación social; al respeto de su libertad y dignidad; a ser consultados en los asuntos que les afecten; a educarse de manera prioritaria en su idioma y en los contextos culturales propios de sus pueblos y nacionalidades; y a recibir información acerca de sus progenitores o familiares ausentes, salvo que fuera prejudicial para su bienestar.

El Estado garantizará su libertad de expresión y asociación, el funcionamiento libre de los consejos estudiantiles y demás formas asociativas.

Art. 46.- El Estado adoptará, entre otras, las siguientes medidas que aseguren a las niñas, niños y adolescentes:

Atención a menores de seis años, que garantice su nutrición, salud, educación y cuidado diario en un marco de protección integral de sus derechos.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

Protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica. Se prohíbe el trabajo de menores de quince años, y se implementarán políticas de erradicación progresiva del trabajo infantil. El trabajo de las adolescentes y los adolescentes será excepcional, y no podrá conciliar su derecho a la educación ni realizarse en situaciones nocivas o peligrosas para su salud o su desarrollo personal. Se respetará, reconocerá y respaldará su trabajo y las demás actividades siempre que no atenten a su formación y a su desarrollo integral.

Atención preferente para la plena integración social de quienes tengan discapacidad. El Estado garantizará su incorporación en el sistema de educación regular y en la sociedad.

Protección y atención contra todo tipo de violencia, maltrato, explotación sexual o de cualquier otra índole, o contra la negligencia que provoque tales situaciones.

Prevención contra el uso de estupefacientes o psicotrópicos y el consumo de bebidas alcohólicas y otras sustancias nocivas para su salud y desarrollo.

Atención prioritaria en caso de desastres, conflictos armados y todo tipo de emergencias. Protección frente a la influencia de programas o mensajes difundidos a través de cualquier medio, que promuevan la violencia, o la discriminación racial o de género. Las políticas públicas de comunicación priorizarán su educación y el respeto a sus derechos de imagen, integridad y los demás específicos de su edad. Se establecerán limitaciones y sanciones para hacer efectivos estos derechos.

Protección y asistencia especiales cuando la progenitora o el progenitor, o ambos, se encuentren privados de su libertad.

Protección, cuidado y asistencia especial cuando sufran enfermedades crónicas o degenerativas.

En concordancia con la Constitución de la República, la legislación laboral ecuatoriana, principalmente prohíbe toda clase de trabajo a los niños y niñas adolescentes menores de quince años. Además, establece las siguientes condiciones:



✓ Prohibición del trabajo para menores

De conformidad con el artículo 134 del Código del Trabajo, se prohíbe toda clase de trabajo, por cuenta ajena, a los niños, niñas y adolescentes menores de quince años. Existen sanciones económicas máximas, de las contempladas en el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia, e incluso la clausura del establecimiento, para el empleador que viole y reincida en la violación de esta prohibición.

El Código de la Niñez y Adolescencia, contiene normas con respecto a la erradicación del trabajo infantil, los trabajos formativos como prácticas culturales, los derechos laborales y sociales, así como las medidas de protección de los niños, niñas y adolescentes contra la explotación laboral.

El Código del Trabajo señala, además, que los empleadores que contraten trabajadores mayores de quince años y menores de dieciocho años de edad, que no hubieren terminado su instrucción básica, tienen la obligación de concederles dos horas diarias de las destinadas al trabajo, para que asistan a una escuela. En este caso, todo menor deberá concurrir a recibir su instrucción básica. Los empleadores que obstaculicen o incumplan con este derecho serán sancionados por los Directores Regionales del Trabajo o por los Inspectores del Trabajo en las jurisdicciones en donde no existan Directores Regionales, con el máximo de la multa según el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia.

Otras prohibiciones contempladas en la legislación laboral ecuatoriana son las siguientes:

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

PROHIBICIONES

- Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud.
- La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas y trata de personas.
- La utilización o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas.
- El trabajo que por su naturaleza o por las condiciones es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.
- El trabajo nocturno de los menores de dieciocho años.
- El trabajo a los adolescentes en los días sábados, domingos y en los de descanso obligatorio.

3.2. Personas con discapacidad y aprendices

✓ Personas con discapacidad y aprendices

Los derechos y políticas públicas para las personas con discapacidad, están considerados en los siguientes artículos de la **Constitución de la República del Ecuador**:

El **Art. 11, numeral 2**, establece que nadie podrá ser discriminado, entre otras razones, por motivos de discapacidad y que el Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentran en situación de desigualdad.

Art. 47.- El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.

Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a:

1. La atención especializada en las entidades públicas y privadas que presten servicios de salud para sus necesidades específicas, que incluirá la provisión de medicamentos de forma gratuita, en particular para aquellas personas que requieran tratamiento de por vida.
2. La rehabilitación integral y la asistencia permanente, que incluirán las correspondientes ayudas técnicas.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

3. Rebajas en los servicios públicos y en servicios privados de transporte y espectáculos.
4. Exenciones en el régimen tributario.
5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.
6. Una vivienda adecuada, con facilidades de acceso y condiciones necesarias para atender su discapacidad y para procurar el mayor grado de autonomía en su vida cotidiana. Las personas con discapacidad que no puedan ser atendidas por sus familiares durante el día, o que no tengan donde residir de forma permanente, dispondrán de centros de acogida para su albergue.
7. Una educación que desarrolle sus potencialidades y habilidades para su integración y participación en igualdad de condiciones. Se garantizará su educación dentro de la educación regular. Los planteles regulares incorporarán trato diferenciado y los de atención especial la educación especializada. Los establecimientos educativos cumplirán normas de accesibilidad para personas con discapacidad e implementarán un sistema de becas que responda a las condiciones económicas de este grupo.
8. La educación especializada para las personas con discapacidad intelectual y el fomento de sus capacidades mediante la creación de centros educativos y programas de enseñanza específicos.
9. La atención psicológica gratuita para las personas con discapacidad y sus familias, en particular en caso de discapacidad intelectual.
10. El acceso de manera adecuada a todos los bienes y servicios. Se eliminarán las barreras arquitectónicas.
11. El acceso a mecanismos, medios y formas alternativas de comunicación, entre ellos el lenguaje de señas para personas sordas, el oralismo y el sistema braille.

Art. 48.- El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren:

1. La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica.
2. La obtención de créditos y rebajas o exoneraciones tributarias que les permita iniciar y mantener actividades productivas, y la obtención de becas de estudio en todos los niveles de educación.
3. El desarrollo de programas y políticas dirigidas a fomentar su esparcimiento y descanso.

4. La participación política, que asegurará su representación, de acuerdo con la ley.
5. El establecimiento de programas especializados para la atención integral de las personas con discapacidad severa y profunda, con el fin de alcanzar el máximo desarrollo de su personalidad, el fomento de su autonomía y la disminución de la dependencia.
6. El incentivo y apoyo para proyectos productivos a favor de los familiares de las personas con discapacidad severa.
7. La garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. La ley sancionará el abandono de estas personas, y los actos que incurran en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad.

Art. 49.- Las personas y las familias que cuiden a personas con discapacidad que requieran atención permanente serán cubiertas por la Seguridad Social y recibirán capacitación periódica para mejorar la calidad de la atención.

El **Art. 330** señala que se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad.

Por su parte, la **Ley Orgánica de Discapacidades**, también contiene consideraciones importantes para la protección de las personas con discapacidad:

- El **Art. 46**, dispone que el Consejo Nacional de Igualdad de Oportunidades en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulará las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reincorporación laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género.
- El **Art. 48**, señala como sustitutos a las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa.

Como se puede apreciar, a través de su ordenamiento jurídico, el Estado garantiza la equiparación de oportunidades, igualdad de condiciones y la incorporación laboral tanto en el sector público como en el sector privado de las personas con discapacidad o con habilidades especiales. Para certificar ante los empleadores, las personas con discapacidad deben presentar su carné del Consejo Nacional de Discapacidades (Conadis), en el cual se registra el grado de discapacidad y su naturaleza.

✓ Contratación de personal con discapacidad

- De conformidad con el Art. 42, numeral 33 del Código del Trabajo, a partir del año 2010, el empleador público o privado está obligado a contratar a personas con discapacidad, al menos en el equivalente al 4% del total de los trabajadores.
- En caso de que la persona con discapacidad esté impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo hará por medio de su representante legal o tutor, debiendo demostrar su condición de incapacidad mediante el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).
- 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. Además, el empleador debe contar con las adecuaciones que permitan el libre acceso y movilidad de los discapacitados por las instalaciones de la institución.
- El trabajador discapacitado debe tener el carné o registro del CONADIS que acredite el grado y naturaleza de su discapacidad.
- El cumplimiento del Art. 48, de la Ley Orgánica de Discapacidades, el Acuerdo Ministerial No. MRL-2013-0041, expedido el 4 de marzo de 2013, considera como trabajadores sustitutos de personas adultas con discapacidad severa y/o niños, niñas y adolescentes con discapacidad, a los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho legalmente constituida, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa; de igual manera se consideran como trabajadores sustitutos directos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad cualquiera o a sus representantes legales, los mismos que podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral.

Las personas con discapacidad que se encuentren dentro de los casos establecidos en el artículo 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades, solo podrán trasladar este beneficio a una persona que cumpla la condición de trabajador sustituto.

Los empleadores tienen la obligación de cumplir con el procedimiento para el registro de los trabajadores sustitutos en el Ministerio del Trabajo, que verificará y validará la información, previo a registrarlos con Resolución del Director Regional del Trabajo. El registro de empleadores y de sus trabajadores sustitutos servirá de base para las inspecciones. No es necesario señalar en los respectivos contratos de trabajo, la calidad de trabajador sustituto.

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Referencias
bibliográficas

Glosario

Recursos

✓ Aprendices

El aprendiz es la persona que trabajando aprende un arte u oficio y que, además, debe recibir una remuneración por su trabajo.

El contrato de trabajo de los aprendices es aquel en virtud del cual una persona se compromete a prestar a otra, por tiempo determinado, el que no podrá exceder de un año, sus servicios personales, percibiendo, a cambio, la enseñanza de un arte, oficio, o cualquier forma de trabajo manual y el salario convenido.

El contrato de aprendizaje de los adolescentes, no durará más de dos años en el caso del trabajo artesanal y, seis meses en el trabajo industrial u otro tipo de trabajo.

En ningún caso la remuneración del adolescente aprendiz será inferior al 80% de la remuneración que corresponde al adulto para este tipo de trabajo, arte u oficio.

En los contratos de aprendizaje con adolescentes que han cumplido quince años, el empleador establecerá los mecanismos tendientes a asegurar el aprendizaje efectivo del arte, oficio o trabajo, y garantizará de manera especial y eficaz los derechos de educación, salud, recreación y descanso de los aprendices.

Si al vencimiento del plazo de seis meses (trabajo industrial) o dos años (trabajo artesanal), se mantuviere la relación laboral, se convertirá en contrato por tiempo indefinido.

Contenido del contrato de aprendizaje

1. La determinación del oficio, arte o forma de trabajo materia del aprendizaje, y los mecanismos de transferencia de los conocimientos al aprendiz;
2. El tiempo de duración de la enseñanza;
3. El salario gradual o fijo que ganará el aprendiz;
4. Las condiciones de manutención y alojamiento, cuando sean de cargo del empleador, y las de asistencia y tiempo que podrá dedicar el aprendiz a su instrucción fuera del taller; y,
5. La declaración del empleador de que el aprendiz ha cumplido quince años, en el caso de adolescentes, de acuerdo con la copia de la cédula de identidad o partida de nacimiento que se adjunta al contrato.

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Referencias
bibliográficas

Glosario

Recursos



IMPORTANTE

La remuneración del adolescente aprendiz en ningún caso debe ser inferior al 80% de la remuneración que percibe un adulto en este trabajo o arte, así mismo en toda empresa industrial, manufacturera, fabril o textil deberá admitirse por lo menos el cinco por ciento de aprendices y cuando más el quince por ciento del número total de trabajadores.

3.3. Del servicio doméstico, del trabajo a domicilio y de los artesanos

Servicio Doméstico

El que se presta mediante remuneración a una persona que no persigue fin de lucro y sólo se propone aprovechar, en su morada, de los servicios continuos del trabajador, para sí o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del empleador o fuera de ella.

No comprende a las personas que prestan servicios en hoteles, bares, fondas, posadas, hospitales o establecimientos análogos.

Una vez concluido el periodo de prueba (15 días), se convierte en un contrato por tiempo indefinido. En caso de despido intempestivo, para el cálculo de la indemnización, se tomará en cuenta la remuneración que perciba la persona trabajadora.

A parte de la remuneración que se fije, es obligación del empleador proporcionarle alimentación y albergue, a menos de pacto en contrario, y además dentro de sus posibilidades y de la limitación que le impone el servicio, propender de la mejor manera posible a su educación.

Si el doméstico quedare imposibilitado para el trabajo por el largo servicio que hubiere prestado al empleador, éste no podrá despedirlo y lo conservará dándole los recursos necesarios para su subsistencia, o le jubilará de acuerdo con la ley. Es obligatorio para los herederos del empleador el cumplimiento de esta obligación.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

Trabajo a domicilio	Actividad que ejecuta habitual o profesionalmente un trabajador en su domicilio, pero por cuenta de establecimientos o empresas comerciales.
	Son considerados empleadores de los trabajadores a domicilio los fabricantes, comerciantes, intermediarios, contratistas, subcontratistas, destajistas, etc., que en o encarguen trabajo o esta modalidad.
	La fijación de sueldos, salarios básicos y remuneraciones básicas mínimas unificadas, están a cargo de las comisiones sectoriales y las de trabajo, en los respectivos lugares, por día o por obra procediendo de oficio o a solicitud de parte.
	Los factores que se toman en cuenta para fijar los sueldos, salarios básicos y remuneraciones básicas mínimas unificadas son: la naturaleza del trabajo; el precio corriente en plaza del artículo confeccionado; el sueldo, salario básico y remuneración básica mínima unificada percibida por los trabajadores en las fábricas o talleres del lugar o en la sección territorial en que se produzca el mismo artículo y otro análogo; y, el valor dell material e instrumentos de labor necesarios al trabajador para la ejecución de su trabajo.
Artesanos	Son considerados artesanos los maestros de taller, operarios, aprendices y artesanos autónomos sin título de maestro ni taller.
	El artesano es el trabajador manual, maestro de taller o artesano autónomo que hubiere invertido en su taller en implementos de trabajo, maquinarias o materias primas, una cantidad no mayor a la que señala la ley.
	Puede tener bajo su dependencia no más de quince operarios y cinco aprendices. El maestro de taller es considerado empleador respecto de sus operarios y aprendices.
	Igualmente se considera artesano al trabajador manual aún cuando no hubiere invertido cantidad alguna e implementos de trabajo o no tuviere operarios.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

3.4. De los Gerentes, Presidentes y Directores, del trabajo privado y del trabajo agrícola

Gerentes, Presidentes y Directores	<p>Son quienes ejercen funciones de confianza, de dirección o ejecutivas, impartiendo órdenes a los trabajadores a nombre o representación del empleador.</p> <p>Frente a los trabajadores son solidariamente responsables con el empleador en sus relaciones con los trabajadores; es decir, que un trabajador puede formular reclamos contra estos directivos.</p> <p>Frente al empleador: 1. Se sujeta al derecho civil si posee un poder general para representar y obligar a la empresa a la que representa frente a terceras personas; y 2. Se sujeta al régimen laboral si posee un poder para efectos internos de la empresa a la que representa.</p>
Trabajo Privado	<p>Es aquel que se compromete prestar servicios de carácter intelectual y material en virtud de un sueldo, participación de beneficios o cualquier forma semejante de retribución.</p> <p>El contrato de trabajo entre empleadores y empleados privados se suscribirán por escrito. La terminación del contrato de trabajo con empleados privados puede atribuirse a causas generales, sin perjuicio de que el empleador pueda también dar por concluido el contrato, previo visto bueno.</p>
Trabajo Agrícola	<p>Es la actividad relacionada con las labores agrícolas. El trabajador agrícola se denomina: obrero agrícola, jornalero o destajero.</p> <p>El obrero agrícola presta sus servicios mediante una remuneración en dinero en efectivo. El jornalero agrícola presta sus servicios mediante jornal percibido en dinero y fijado por el convenio, la ley o la costumbre.</p> <p>El destajero agrícola presta sus servicios por unidades de obra mediante la remuneración convenida para cada una de ellas. El trabajador se denomina: jornalero si el pago se hace por jornal o destajero si el pago se hace por unidades de obra.</p>

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

3.5. Otras modalidades de trabajo

Trabajo en empresas de transporte

- Se refiere a obreros y empleados del transporte que prestan sus servicios para empresas particulares y las del Estado, consejos provinciales y consejos municipales.
- Los choferes que prestan servicios al Estado, consejos provinciales y consejos municipales, agentes diplomáticos o consulares, o propietarios que usen sus vehículos sin fines de lucro, se encuentran amparados por las disposiciones del Código de Trabajo.
- La jornada en este tipo de trabajo puede exceder de 8 horas diarias, siempre que se fijen turnos.

Profesores de establecimientos particulares

- Profesionales que prestan sus servicios de enseñanza en establecimientos particulares de educación.
- La remuneración no puede ser inferior al mínimo legal.

Trabajadores extranjeros

- El extranjero residente puede desarrollar libremente cualquier actividad sea como trabajador o empleador.
- El extranjero que no tiene residencia en el país debe obtener la correspondiente VISA de trabajo y el permiso laboral para poder ejercer actividades.
- El empleador que requiere contratar extranjeros debe justificar ante el Viceministerio de Trabajo los motivos en razón de la experiencia, nivel técnico o alta especialización que no puede encontrarse a nivel de ecuatorianos.

Tiempo parcial

- La jornada de trabajo en este tipo de contrato es inferior a 8 horas diarias.
- En el pago de la remuneración se aplica la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a la remuneración básica mínima unificada.
- A este contrato suelen sujetarse los profesores del nivel pre primario, primario, medio y superior.

Contrato de pasantía

- Esta actividad está contemplada en la Ley de Pasantías en el sector empresarial.
- Es la actividad que realizan los estudiantes de nivel superior en el sector productivo empresarial.

Actividades complementarias

- Comprende los servicios de vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza ajena a las labores

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Referencias
bibliográficas

Glosario

Recursos

(Mandato Constituyente
No. 8 publicado en el Registro
Oficial No.
S-330 del 6 de mayo de
2008).

propias o habituales del proceso productivo de la usuaria o empresa que las contrata.

- Las personas naturales o jurídicas que prestan estos servicios requieren autorización del Viceministerio de Trabajo.
- Los trabajadores de empresas o personas que se dedican a la prestación de servicios complementarios perciben utilidades de parte de la compañía usuaria del servicio complementario.
- La responsabilidad es solidaria entre la usuaria y la empresa que presta servicios complementarios, frente a los reclamos de los trabajadores que realizan esta actividad.

Contrato Civil de
servicios técnicos
especializados

(Mandato Constituyente
No. 8 publicado en el Registro
Oficial No.
S-330 del 6 de mayo de
2008).

- Puede contratar el empleador para actividades ajenas al giro propio o habitual de su empresa.
- Comprende servicios de contabilidad, publicidad, consultoría, auditoría, jurídicos y de sistemas, entre otros.
- El prestador puede ser una persona natural o jurídica con su propio personal, infraestructura física adecuada y estructura organizacional.
- La relación laboral es directa y bilateral entre el prestador del servicio y sus trabajadores.

✓ El Teletrabajo

Mediante Acuerdo Ministerial No. 190 de 4 de agosto de 2016 el Ministro del Trabajo expidió las normas que regulan el teletrabajo en el sector privado para cumplir con lo que manda el Código Orgánico de la Producción, sobre su facultad de regular aquellas relaciones de trabajo especiales que no se encuentren reguladas en el Código del Trabajo, de acuerdo con la Constitución de la República del Ecuador.

El teletrabajo contempla dos formas de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales de trabajo a través de las cuales el trabajador realiza sus actividades fuera de las instalaciones del empleador siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan, haciendo uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC), tanto para su gestión como para su administración y control.

En estas condiciones se considera tele-trabajador a la persona que mantiene un contrato laboral de conformidad con el Código del Trabajo y que utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio para ejecutar su labor fuera del centro de trabajo del empleador, durante una parte o en la totalidad de la jornada de trabajo, con una remuneración pactada.

No hay duda de que esta forma de trabajo se ha incrementado en la economía durante los últimos años, pese a que todavía no existía una normativa para regular sus condiciones. Por ejemplo, en Colombia, según estadísticas oficiales, esta forma de trabajo ha crecido en promedio

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

un 50% anual, entre 2012 y 2016, de acuerdo con el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de ese país. Incluso especialistas en tendencias laborales sostienen que para el año 2020 aproximadamente el 60% de los trabajadores en el mundo trabajarán desde sus propios espacios. De ahí que podría ser viable el objetivo planteado por el ministro Berrezueta de alcanzar a 76.000 personas en los próximos dos años dentro de esta forma de trabajo partiendo de que en la actualidad existen en el Ecuador 15.200 trabajadores bajo esta forma de trabajo, según el Ministerio del Trabajo. En Colombia pasaron de 31.553 tele-trabajadores en el año 2012 a 95.439 en el año 2016, es decir más del 300% de incremento en 4 años.

El Acuerdo Ministerial **AM-MDT-2017-0135, publicado en el Registro Oficial No. 104 de 20 de octubre de 2017. AM-MDT-2018-001 de 1-enero-2018**, que reformó el **Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0090-A**, expidió la norma técnica para regular el teletrabajo en el sector público, es así que estableció en su único artículo lo siguiente:

Art. 1.- Tendrán preferencia para la aplicación y aprobación del teletrabajo, las siguientes personas:

- Mujeres embarazadas.
- Mujeres en período de lactancia.
- Personas con discapacidad.
- Personas con enfermedades catastróficas.
- Adultos mayores.

Actualmente, a través de la promulgación de la **LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO PARA COMBATIR LA CRISIS SANITARIA DERIVADA DEL COVID-19**, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 229 del 22 de junio de 2020 en sus **DISPOSICIONES REFORMATORIAS**, incluye un nuevo artículo innumerado al Código del Trabajo, a continuación del Artículo 16, el mismo establece que:

Art. (...)- Del teletrabajo.- *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 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, así como beneficios sociales contenidos en este Código, cuyas

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente artículo.

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 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.

Todo empleador que contrate teletrabajadores debe informar de dicha vinculación a la autoridad el trabajo. La autoridad del trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para la aplicación de esta modalidad.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

El establecimiento de esta nueva forma de trabajo, al amparo del Código del Trabajo, plantea diversas expectativas tanto para los trabajadores como para los empleadores, en función de sus intereses y en búsqueda de su bienestar. Por su parte los trabajadores tienen la expectativa de tener un trabajo digno, seguro, estable, que le posibilite armonizar su vida familiar y laboral, que le faciliten las herramientas y equipo de trabajo, que le entrenen y capaciten para desarrollarse en el futuro y mejorar la calidad de vida. Mientras que los empleadores buscan seguridad jurídica, competitividad, flexibilidad, productividad, confianza, trabajadores calificados y resultados favorables de su inversión.

Sin embargo, el teletrabajo también plantea desafíos y cambios culturales: para el trabajador, significará una readaptación a nuevas condiciones de trabajo en las que debe garantizarse su propio espacio de trabajo, constituirse en su propio jefe, garantizarse su propia organización y disciplina para el cumplimiento de actividades, etc. Por su parte, el empleador, administrará en base a la confianza, la flexibilidad, al apoyo en educación y capacitación para lograr la autoadministración eficiente, la autoconfianza, las buenas prácticas y los resultados empresariales. Corresponde al ministerio del trabajo lograr las sinergias para el éxito, y que la experiencia del teletrabajo brinde los resultados esperados, para constituirse en un gran dinamizador de la actividad económica y generador de bienestar social, especialmente de los sectores y grupos históricamente postergados.

UNIDAD 4. INTERMEDIACIÓN LABORAL

Introducción

Los vertiginosos cambios tecnológicos, han provocado acelerados cambios económicos y sociales y nuevas estrategias empresariales que apuntan a sostener los procesos productivos, en un contexto de calidad y excelencia. En este escenario han aparecido nuevas formas de organización del trabajo y concretamente la intermediación laboral, que ha desdibujado la figura del trabajador, como sujeto beneficiario del trabajo, complicando la definición del verdadero empleador y, en consecuencia, la atribución de los derechos y las obligaciones laborales a su legítimo responsable.

En efecto, los criterios clásicos que anteriormente definieron con meridiana claridad al empleador, han resultado hoy limitados para comprender la nueva realidad de la relación laboral y de sus principales protagonistas, el trabajador y el empleador. Sin duda, el nuevo escenario en el que se desarrollan las actividades productivas ha desbordado el tradicional esquema de sujetos que constituyen la relación laboral contractual, alterando la bilateralidad de la relación jurídica, debido a un quiebre en la estructura clásica de la relación jurídica entre empleador contratante-trabajador y la relación económica fundamental, que de ella se generaba, entre empresa usuaria o receptora de los servicios lícitos y personales del trabajador.

Es en este nuevo contexto que hicieron su aparición nuevos fenómenos económicos sociales como la externalización, exteriorización, descentralización, *outsourcing* o, como se denominó más generalmente en el Ecuador, la “tercerización”, que constituyó un fenómeno diferente por su intensidad y formas, pero que mantuvo la esencia de actividades que tradicionalmente han existido, como las de apoyo, de guardería, de seguridad, de mantenimiento, de limpieza, de comercialización, de servicios complementarios, que no son realizados por la empresa principal, y que han sido asignadas a otras empresas o personas físicas, en este caso terceros. Se trata de un concepto dinámico, que supone el resultado de un proceso, en sentido lógico y cronológico, en el cual, las actividades que inicialmente se prestan o son ejecutadas bajo una determinada organización empresarial, terminan desarrollándose por medio de terceros.

Según sostuvo Godinho Delgado (2007) la expresión “tercerización” es un neologismo oriundo de la palabra “tercero”, entendido como intermediario o interviniente, habiéndose construido esa expresión por el área de administración de empresas, fuera de la cultura del derecho, buscando enfatizar la descentralización empresarial de actividad para otro, que es un “tercero” en relación con la empresa. (p. 430)

4.1. La flexibilización laboral

El análisis de la flexibilización laboral puede desarrollarse desde diferentes ópticas. Así, Pradeñas (1992) sostuvo que: “Flexibilizar el mercado de trabajo, para la doctrina neoliberal, es

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

eliminar las rigideces en la economía provocadas por las normas laborales proteccionistas del trabajador, para lo cual propugnan la reducción drástica de tales normas o la desaparición misma de los derechos laborales” (p. 14).

Pese a la aparente claridad y legitimidad de lo expresado, existen autores que sostienen que, en el fondo, esta doctrina impulsa un afán de abaratar costos de producción a través de la flexibilización, que libera las formas de contratación, pero a costa de controlar rigidamente las remuneraciones de los trabajadores.

Existen autores que sostienen que la doctrina neoliberal se orienta a la reducción y mejora la desaparición de los derechos laborales, para que prevalezca la libertad para contratar, retener y retribuir a los trabajadores; sin embargo, desde el punto de vista de los derechos humanos, esta pretensión es inadmisible por cuanto atenta contra la dignidad del ser humano, ubicándolo por debajo del capital, en beneficio del lucro sin fin de los dueños del capital. Esta doctrina resulta cuestionable porque simplemente el ser humano debe estar por encima de todas sus obras.

De esta forma, bajo el enfoque social de los grupos de poder se trata de presentar a la flexibilización laboral con una emboltura de atributos benéficos; así, el Tesauro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) presenta la flexibilización laboral como una “Doctrina que preconiza el alivio de las regulaciones del trabajo las cuales son consideradas como un obstáculo al crecimiento y a la creación de empleos. Incluye la flexibilidad en salarios, horas de trabajo, organización del trabajo, y también en la utilización de la mano de obra a través de prácticas flexibles de reclutamiento y empleo (1997)”

Estas afirmaciones, aunque utilicen términos como alivio o prácticas flexibles, reflejan una posición que afecta los derechos de las personas.

En lo que respecta al Ecuador, la flexibilización laboral se aplicó a través de tres figuras contractuales: (i) la tercerización laboral; (ii) la intermediación laboral; y, (iii) la contratación por horas. Las tres figuras adoptaron el manejo del ser humano como si se tratara de una mercancía, ubicándole por debajo del capital y atentando contra su dignidad, al negarle garantías fundamentales como la estabilidad. Según afirmó Requejo (2008) esto hizo que se inicie una espiral de violación de derechos que condujeron al trabajador a una situación de indignidad, atropellando estándares internacionales conocidos como Contenido Mínimo o Núcleo Mínimo.

4.2. La precarización laboral

Según el diccionario de la lengua española, la precarización consiste en la acción y efecto de precarizar, en tanto que precarizar es: “Convertir algo, especialmente el empleo, en precario, inseguro o de poca calidad”.

En el ámbito laboral la relación entre empleador y trabajador debe desarrollarse en condiciones de igualdad, por un lado, el empleador aporta con el capital y las instalaciones del trabajo, mientras que el trabajador aporta con su fuerza de trabajo; constituyen dos partes humanas

que desarrollan actividades que resultan complementarias. Sin embargo, la precarización se refleja en la degradación de las condiciones en las que el ser humano desarrolla el trabajo. La única razón para que la relación laboral resulte anormal y conflictiva es que una de las partes incumpla sus deberes y derechos, afectando los deberes y derechos de la otra parte. En la práctica, la sociedad se desenvuelve en condiciones asimétricas, influenciadas por las diversas formas sociales de relación. Así también, en el ámbito económico, el capital deriva en poder de quien lo posee y debilidad de quien no; esa relación asimétrica debe ser corregida por la ley a fin de que no exista abuso de poder.

En la práctica, en el ámbito laboral, aunque no racional, ni de derecho, el empleador en poder del capital y de las fuentes de trabajo tiene en una sociedad no regulada, la fortaleza que le conduce a abusar de la parte débil. Aquí surge el papel tutitivo del Estado que, a través de la ley, está llamado a mantener el equilibrio. La ruptura de ese equilibrio en detrimento del trabajador es lo que se define como precarización laboral, ya que, a partir de la imposición del más fuerte, los beneficios del trabajo en sentido económico se orientan mayormente a favor del empleador, lo que produce el deterioro de los derechos de la parte trabajadora.

Las leyes y normas que se han dictado en el Ecuador, orientadas a promover la flexibilidad laboral y que podrían haber incidido en precarización laboral, son las siguientes:

1. Ley de régimen da maquila y de contratación laboral a tiempo parcial, que permitió la contratación a plazo fijo, el contrato por horas, generando situaciones que alentaron la inestabilidad laboral y afectaron los ingresos y bienestar de los trabajadores.
2. Ley de zonas francas que, bajo la declaración de promover el empleo mediante la implementación de contratos temporales, rompió el principio de estabilidad de la relación laboral.
3. Ley No. 133 reformatoria del Código del Trabajo, promulgada en 1991, durante el gobierno de Rodrigo Borja, representa la evidencia más determinante de la flexibilización laboral. Entre los aspectos más importantes se tienen: el establecimiento de mayores requisitos de número de trabajadores para la conformación de organizaciones laborales, pasando de 15 a 30 trabajadores; entraron en vigencia los contratos de trabajo eventuales, ocasionales y de temporada; suprimió la garantía de estabilidad de un año para el caso de huelgas solidarias que poseían los trabajadores; se limitó la contratación de mujeres; se debilitó la cobertura de trabajadoras domésticas, auxiliares de cesantía y las indemnizaciones por despido intempestivo; se incrementaron las exigencias para negociación de contratos y trámites de conflictos colectivos y para la declaratoria de huelga; se instituyeron comités paralelos denominados especiales, como trámite previo a una declaratoria de huelga a falta de comité de empresa; se otorgó discrecionalidad a los Tribunales de Mediación y Arbitraje para que decidan lo que los empleadores no aceptaban en la negociación o contratación colectiva.
4. Decreto ejecutivo 2260, promulgado en el mismo gobierno de Rodrigo Borja, que otorgó a la Secretaría Nacional de Desarrollo Administrativo (SENDA) facultades en el ámbito de la contratación colectiva del sector público; limitó los montos de las indemnizaciones en caso de despido intempestivo; prohibió a la empresa privada contratar servicios obtenidos

en contratación colectiva que fueran otorgados por el IESS, que a esa fecha no eran prohibidas.

5. Ley para la reforma de las finanzas públicas, promulgada en el gobierno de Jamil Mahuad, que desconoció algunos derechos de los trabajadores y redujo otros del sector público; como la creación del Consejo Nacional de Remuneraciones (CONAREM), eliminó la libertad de contratación colectiva; privatizó empresas estatales; los trabajadores de las empresas públicas sujetos al Código del Trabajo, pasaron al régimen de la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa; se precarizó los derechos laborales; desapareció el papel tutitivo del Estado y se volvió antítesis de los derechos colectivos junto al empleador. El argumento de disminución del tamaño del Estado estuvo en auge y afectó el principio de estabilidad de los funcionarios del sector público.
6. Ley para la transformación económica del Ecuador, promulgada en el gobierno de Gustavo Noboa Bejarano, conocida también como la Ley Trole I, afectó los derechos laborales, incorporando la contratación por horas para cualquier clase de actividad; estableció que cualquiera de las partes podía libremente dar por terminado el contrato de trabajo; se eliminó la obligación del trabajador a pagar los aportes por fondo de reserva, a favor del SECAP y del IECE.
7. Reglamento para la contratación laboral por horas que, entre otros aspectos, estableció que los trabajadores contratados por horas no gozan de las garantías de estabilidad; aplicó la participación en las utilidades en proporción al tiempo trabajado; nada se mencionó con respecto al derecho de ropa de trabajo, indemnizaciones por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, cuando estos no eran cubiertos por el IESS.
8. Ley para la promoción de la inversión y participación ciudadana, promulgada en el año 2000 durante el gobierno de Gustavo Noboa, se la conoció como Trole II, entre otros temas, bajo el argumento de flexibilizar las normas, creó la categoría de trabajadores polifuncionales; se eliminó el concepto de remuneración; rompió las organizaciones sindicales clasistas laborales.
9. Ley Orgánica del Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las remuneraciones del Sector Público, promulgada en octubre de 2003 por Lucio Gutiérrez, prohibió el reingreso de funcionarios sancionados por doble reiteración de faltas leves a la función pública de por vida; determinó que ninguna institución pública podría contratar o nombrar a un funcionario que hubiere accionado judicialmente su derecho a la defensa más allá de los 90 días; reguló la supresión de puestos condicionada a un informe institucional por razones técnicas, económicas o funcionales; determinó arbitrariamente una indemnización para el despido.

En definitiva, las tres formas de contratación y regulación de la relación laboral, es decir, la intermediación, la tercerización y la contratación por horas, se aplicaron por la empresa privada y por la empresa pública, especialmente en las actividades de explotación hidrocarburífera y en la prestación de servicios ajenos a su naturaleza.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

4.3. La tercerización laboral

La tercerización laboral constituye una triangulación de la relación laboral, ya que la relación laboral-contractual directa del contratado se configura con la empresa intermediaria laboral o tercerizadora.

Rivero (1999) la denominó descentralización productiva, expresó que ésta supone una forma de organizar el proceso productivo para la obtención de bienes y servicios basada en una técnica de gestión que consiste en contratar con proveedores externos ciertas fases o actividades de la empresa no consideradas competencias básicas de ésta, con independencia de que con anterioridad las viniera o no desempeñando. (p. 23)

Por su parte López Sánchez (2007) definió la descentralización productiva o outsourcing, como:

...un fenómeno económico que comporta la redefinición del ciclo productivo de la empresa para encargar a terceras empresas la realización de una parte de su actividad de producción de bienes o servicios... no es un fenómeno uniforme, sino que acoge en su seno una tipología muy variada de supuestos de gran complejidad, caracterizados porque en ellos se opera una reducción o desmembramiento de la empresa como consecuencia de decisiones de táctica empresarial. (p. 37)

Rey Guanter (2001) manifestó que “pocas decisiones empresariales presentan en la actualidad una problemática jurídico-laboral más importante que los fenómenos de descentralización productiva, esto es, toda externalización o desplazamiento de funciones o actividades del ciclo productivo que previamente se desarrollaban por una misma empresa.” (p. 17)

En el Ecuador, la Ley No. 2006-48 estableció una diferenciación entre intermediación y tercerización. Por un lado, la intermediación consistía en la posibilidad de las empresas intermediadoras de contratar personal para ponerlos a disposición de otras empresas usuarias, que era la que determinaba las tareas y supervisaba su ejecución. Por otro lado, las empresas tercerizadoras de servicios complementarios fueron creadas con su propio personal, para cubrir actividades complementarias al proceso productivo de otras empresas, tales como vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería, mantenimiento, limpieza y otras de apoyo, con similar carácter, operando la relación laboral con los trabajadores tercerizados, exclusivamente con la empresa tercerizadora de servicios complementarios.

La tercerización constituye un *outsourcing* aplicado por las empresas usuarias que contratan con fuentes externas, la provisión de servicios especializados de mensajería, limpieza, transporte, seguridad, contabilidad, auspicio legal, transporte, comercialización, entre otros.

La tercerización se introdujo en la legislación ecuatoriana, al finalizar la década de los años setenta, como resultado de la expansión del comercio y la globalización de los mercados, a través del Acuerdo Ministerial No. 043 de 17 de abril de 1979, publicado en el Registro Oficial, el mismo día, la normativa reguló las oficinas privadas de colocaciones. Luego, con Decreto Ejecutivo No. 1232 publicado en el Registro Oficial No. 285 de 27 de marzo de 1998, se expidió el Reglamento

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

Modificadorio para el Funcionamiento de las Oficinas Privadas de Colocaciones.

A partir de entonces y hasta antes del año 2008, en el Ecuador proliferaron las empresas intermediadoras y tercerizadoras, provocando -según diversos autores- la vulneración de derechos laborales y evidentes situaciones de desigualdad. Las remuneraciones y demás beneficios del personal con relación contractual con la empresa usuaria comparada con la empresa proveedora de personal, resultaron en algunos casos considerablemente diferentes, mientras que la estabilidad resultó casi inexistente debido a la alta rotación de trabajadores entre diferentes empresas usuarias. Lanas (2016) expresó que “el Estado y los entonces gobiernos seccionales -hoy gobiernos autónomos descentralizados- fueron de los empleadores que más utilizaron y abusaron de esas figuras.” (pp. 197-205)

Raciatti (1997) planteó que en un inicio es probable que se consideró que la tercerización solamente podía aplicarse para actividades secundarias, accesorias o de apoyo, sin embargo, aprovechando la ausencia de barreras jurídicas y económicas, las empresas también tendieron a externalizar aquellas actividades de su *core business*, o actividades fundamentales de sus operaciones, por lo que la descentralización empresarial también se extendió hacia actividades secundarias y principales, incluso más allá de la eventual responsabilidad patrimonial que pudiera atribuirse a la empresa principal en función de la verdadera naturaleza jurídica de los vínculos que se establezcan con las empresas auxiliares. (pp. 162-165)

En este sentido, Plá Rodriguez (2000) puntualizó que inicialmente se consideraban las tareas centrales como no susceptibles de descentralizarse. Pero las continuas transformaciones tecnológicas producidas en todos los planos hicieron ver que incluso en ese núcleo central había empresas especializadas que podían producir mejor o más rápido, por lo que esta línea divisoria empezó a relativizarse y la frontera entre lo central y lo periférico perdió nitidez y aptitud para distinguir las formas legítimas y las formas ilegítimas. (p. 17)

Una evolución posterior demostró que, en ciertos sectores de actividad, especialmente de naturaleza industrial y que utilizan alta tecnología, las empresas no solamente organizan su producción delegando en proveedores formalmente externos parte de sus operaciones centrales, neurálgicas o esenciales, sino que, además, en ciertos casos las mismas son ejecutadas dentro del ámbito especial (locales y establecimientos) de la propia empresa comitente o principal. De esta forma, la empresa principal se convierte en una especie de “terminal de aeropuerto”, bajo cuyo espacio físico convive multiplicidad de empresas que ejecutan una parte de una actividad o proceso único mayor.

4.4. La intermediación laboral

La intermediación se define como un modelo de negocio que se plasma en un contrato, a través del cual una empresa intermediadora se compromete a proveer de personal, con el cual mantiene vínculo contractual, a otra empresa usuaria, liberándola de todo vínculo contractual, con la finalidad de que cumpla determinadas labores bajo la administración, dirección y supervisión

de esta última, a cambio de una retribución compuesta por la remuneración correspondiente al personal asignado, más una comisión por el servicio prestado.

Bajo este modelo, la empresa intermediaria se constituye en proveedora de talento humano para la empresa usuaria, esto significa que debe operar por su cuenta todo el proceso de reclutamiento, selección y contratación e inclusive, en muchos casos, capacitación del personal, además de asumir el pago de remuneraciones, bonificaciones, indemnizaciones, de ser el caso, y toda obligación patronal contemplada en la ley. En la práctica, para efectos de cubrir las indemnizaciones al personal, en caso de despido, se acordaba previamente la responsabilidad de cada una de las empresas contratantes.

Ecuador se constituye en el único país latinoamericano en el que es prohibida la intermediación laboral.

4.5. El principio de estabilidad laboral

Sin duda, el principio de la estabilidad laboral es el indicador más importante de la situación de precarización laboral. La Observación General N° 18, relacionada con el derecho al trabajo, de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), señaló:

El derecho al trabajo, amparado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, afirma la obligación de los Estados partes de garantizar a las personas su derecho al trabajo libremente elegido o aceptado, en particular el derecho a no ser privado de trabajo de forma injusta. El Convenio N° 158 de la OIT, sobre la terminación de la relación de trabajo (1982) establece la legalidad del despido en su artículo 4 impone, en particular, la necesidad de ofrecer motivos válidos para el despido, así como el derecho a recursos jurídicos y de otro tipo en caso de despido improcedente.

El análisis del concepto académico del principio de Estabilidad Laboral, nos dice que proviene del significado de las tres palabras: **(i)** Principio, que significa norma directriz abstracta o mandato de optimización de carácter inalienable, irrenunciable, indivisible e interdependiente; **(ii)** Estabilidad, que denota la calidad de estable, según el Diccionario de la lengua española, significa “Que se mantiene sin peligro de cambiar, caer o desaparecer”; y, **(iii)** Laboral, que se refiere al trabajo.

En consecuencia, se puede deducir que el principio de estabilidad laboral tiene que ver con el derecho que tiene una persona para mantenerse y conservar su puesto de trabajo produciendo su sustento, de su familia y aportando a la sociedad, sin peligro de ser echado de su trabajo sin justificación legal.

Sobre el principio de estabilidad laboral, el Convenio No. 158 de la OIT expresa: “Artículo 4. No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio”

Cabanellas (1979) en relación al principio de estabilidad laboral señaló: “Consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no ocurrir en faltas previamente determinadas, o de no acaecer especialísimas circunstancias”

El principio de estabilidad laboral asegura y protege la permanencia del vínculo laboral con una trascendencia importante relacionada con el presente, pero también con el futuro, lo que equivale a decir que incide directamente en el proyecto de vida de los individuos, es decir, es de importancia vital.

Lastra (2001) expresó que el principio de estabilidad evita al trabajador el riesgo de quedar constantemente sin empleo, cambiar con frecuencia el régimen de vida y, a veces, el lugar de residencia. Sin estabilidad, los trabajadores vivirían con la inseguridad y la psicosis del presente y del mañana. Por el contrario, señaló Ferrari (1977), la permanencia puede despertar, en el obrero “un sentimiento de adhesión y colaboración con la empresa”. (p. 177)

En la tradición empleadora estos están facultados para introducir el ius variandi, que consiste en aquellos cambios relativos a las formas y modalidades en el proceso de producción, incluso para afectar, aunque mínimamente los derechos de los trabajadores. El ejercicio de esta facultad tiene límites que no pueden alterar las modalidades esenciales de las condiciones de trabajo y menos aún del contrato, para causar lo que Pérez (1983) denominó “perjuicios materiales y morales al trabajador”. (p. 103)

La estabilidad es un principio que debe prevalecer en el derecho positivo, porque es una traba para el despido abusivo e injustificado. La interrupción abrupta de la relación laboral o ruptura de ésta, produce efectos como la restitución e indemnización y evitan la actitud arbitraria del empleador recurriendo al despido libre. Sin embargo, no todo padece ser garantías para el trabajador, aún en medio de la relación asimétrica.

Las medidas tendientes a asegurar la permanencia de los trabajadores, haciendo más costoso su despido, a criterio de Lanas (2016), suelen perjudicar a todos aquellos que están buscando empleo en una condición o situación especial. Por esta razón, estas medidas nunca deberían aplicarse aisladamente, sino acompañadas de contrapesos, tales como incentivos a las empresas por la contratación de mujeres y en general de grupos de difícil contratación, o por la facilitación de condiciones para el cumplimiento de las obligaciones familiares, sobre todo cuando se apliquen a trabajadores hombres. De igual manera debería incentivarse la creación de organizaciones sindicales dentro de las empresas, no por la vía exclusiva de la amenaza a los empleadores, sino con el ofrecimiento de beneficios por permitir, o incluso fomentar su constitución. (p.22)

El Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017 impulsado por el gobierno de Rafael Correa, en el objetivo 9, estableció que la estabilidad laboral es un componente esencial del trabajo digno ya que garantiza ingresos permanentes al trabajador, lo cual es importante para la satisfacción de sus necesidades y las de su núcleo familiar. Resaltó que esta debe ser vista como un activo de las empresas, ya que ello significa a la vez contar con trabajadores con experiencia integrados al proceso productivo con un alto compromiso laboral. La estabilidad laboral beneficia a las dos

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

partes, al trabajador y a la empresa, así como a su productividad.

Si bien existen argumentos económicos en favor de la intermediación, especialmente relacionados con el uso eficiente de los recursos, uno de los aspectos que debilitó y satanizó la intermediación laboral en el Ecuador, fue el abuso que derivó en la inestabilidad laboral de los trabajadores que mantuvieron vínculo contractual con las empresas intermediarias. Diferente impacto y percepción se hubiera producido si la estabilidad se hubiera aplicado a nivel de todas las empresas, tanto intermediarias como usuarias, en forma solidaria, que hubiera eliminado las prácticas discriminatorias de trabajadores que rotaban permanentemente por diferentes empresas usuarias, evadiendo e impidiendo la estabilidad laboral, en perjuicio de los trabajadores. No se puede sostener argumentos de optimización de recursos y productividad a costa de explotación laboral y vulneración de derechos irrenunciables.

4.6. El Mandato Constituyente No. 8

Con la flexibilización laboral instaurada por el propio Estado, el Ecuador vivió un ambiente laboral precarizado, lo que conllevó a la insatisfacción especialmente en las áreas en las cuales existió grandes grupos de trabajadores tercerizados, intermediados y contratados por horas. La flexibilización laboral se aplicó en todo el ámbito laboral y en todas las actividades de las empresas del sector público y del sector privado, en las áreas petroleras y se extendió a las empresas de seguridad y vigilancia, bancos e instituciones públicas y privadas de toda índole. Por su parte, las organizaciones sindicales notablemente debilitadas, no tuvieron capacidad de resistir de manera organizada y la insatisfacción fue más evidente, especialmente en los sectores populares de clase media y baja. La situación llegó a niveles de alta insatisfacción social, al punto que era imposible sostener el statu quo.

Uno de los 21 mandatos que promulgó la Asamblea Nacional Constituyente fue el Mandato No. 8, mediante el cual se eliminó las formas de precarización laboral que operó bajo las figuras contractuales de la intermediación, la tercerización laboral y la contratación por horas. Únicamente se regularizaron las denominadas actividades complementarias.

En realidad, los mandatos, 2, 4 y 8 se refirieron al trabajo de manera directa, sin embargo, es el Mandato 8, el que se orientó a la “Eliminación y prohibición de la tercerización, intermediación laboral, contratación laboral por horas y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo”. Conviene recordar que la nueva constitución se terminó de redactar el 24 de julio de 2008, se aprobó mediante referéndum el 28 de septiembre de 2008 y se promulgó en el Registro Oficial No. 449 de 20 de octubre de 2008.

Para una comprensión más profunda de los objetivos del Mandato Constituyente No. 8 y su Reglamento, se ha incorporado al final de la presente Guía Didáctica, los Anexos 2 y 3, respectivamente.

Como contraparte a los enfoques a favor de la vigencia del Mandato 8, hubo voces desde el sector empresarial y de sus representantes, que expresaron que, si bien el Mandato 8 eliminó el

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Referencias
bibliográficas

Glosario

Recursos

contrato por horas, seguramente con la idea de privilegiar los contratos indefinidos y las relaciones estables, sostuvieron que, sin embargo en la práctica, con el transcurso del tiempo y la presencia de la crisis se ha demostrado que el mercado laboral es cada vez más dinámico; que la excesiva rigidez ha perjudicado a empresas y a trabajadores; que ningún extremo es bueno y que debe buscarse un punto de equilibrio entre la razonable estabilidad y la razonable movilidad; y, que la meritocracia y la disciplina que impone la competencia no pueden funcionar con antiguos esquemas de protección. En ese sentido, han propuesto los representantes de los sectores empresariales que es necesario replantear el tema del contrato de trabajo temporal y eventual, regular de mejor manera la jornada parcial permanente, y por horas, modernizar las normas sobre el destajo, tarea, equipo, obra.

También se enfocaron en la retribución fija y prestaciones variables, ya que lo consideraron otro tema que oscila entre la rigidez y la flexibilidad, y al que proponen darle una solución legal en armonía tanto con las aspiraciones de los trabajadores, como con los requerimientos del mercado, es el que se refiere a la retribución fija (sueldos y salarios), y el de las prestaciones variables, vinculadas con la eficiencia y la productividad. Sostienen que, en muchas áreas de la industria, la agricultura y los servicios, la fuerte vinculación que establece la Ley entre contrato a plazo absolutamente estable y salarios igualmente fijos, resulta contraproducente. Plantean que, si se quiere llegar a un sistema laboral que armonicé la capacidad creativa de riqueza con los niveles salariales, habrá que ampliar los métodos de remuneración que apunten a la eficiencia, que califiquen los efectos concretos del esfuerzo del trabajador. Piensan que debería generalizarse el pago de salarios en relación con resultados y con sistemas de evaluación del rendimiento. Proponen estudiar los múltiples métodos que han imaginado las empresas para combinar salario con premio productivo.

Se refirieron también a la especialización e intermediación y sostienen que algunos abusos que se cometieron bajo el régimen de intermediación y tercerización, y un sesgo ideológico adverso a esos sistemas, hicieron que el Mandato Constituyente No. 8 lo prohíba y penalice. Sostienen que quedó un rezago regulado en forma insuficiente: el de los servicios técnicos especializados. La idea que inspiró a tan extrema medida proviene de la errónea creencia de que todo contrato, incluso los civiles y los de servicios independientes, son simulaciones que encubren relaciones laborales; y, que en el mundo de la empresa solo hay contratos de trabajo. Sostienen que esta afirmación es errónea; por lo que es necesario que se legisle con equidad y que se establezca un lindero claro que preserve las garantías de los trabajadores, sin admitir la satanización de todo el sistema contractual de carácter civil, como ocurre ahora. La verdad, se dice, es que las empresas necesitan contratar, en forma independiente y con entidades especializadas, la ejecución de innumerables obras o prestaciones de servicios, que son auxiliares de su objeto principal.

En cuanto a la relación sindicato y empresa, sostuvieron que la visión dialéctica y clasista, que inspiró al Código del Trabajo de 1938, no ha sido superada, pese a que, en la práctica y por la vía de la participación laboral en las utilidades, los trabajadores son socios de las empresas en las ganancias. Paradójicamente, bajo el concepto tradicional, y con puntuales excepciones, empresa y sindicato son enemigos que viven juntos, pero de espaldas. A estas alturas del siglo XXI, plantean la necesidad de re-examinar esos prejuicios y reformular la legislación, de modo que el sindicato

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

sea un factor orientado a colaborar con la empresa y no a combatirla; que no sea la organización que solo exige ventajas y, que, a la vez, bloquee las iniciativas de modernización de las industrias. Se piensa que hay mucho todavía que discutir y legislar sobre este tema.

Sobre la huelga ilimitada y derechos en riesgo, consideraron un asunto esencial que es el de la huelga sin límites en el tiempo, sujeta al criterio de las directivas de los sindicatos y con causales equívocas. Se plantea la necesidad de regular el ejercicio del derecho a la huelga, como ya lo hizo, en algunos temas, la Ley 133 de noviembre de 1991, pero hay que avanzar más. Ejemplo: la huelga no debería implicar la toma de las instalaciones y debería tener límites en el tiempo; la huelga en la agricultura, la agroindustria, y en ciertos servicios sensibles debe someterse a reglas especializadas que impidan la liquidación de los activos. Se propone fortalecer las normas que ya existen y legislar también sobre la responsabilidad por la afectación a los derechos de la empresa y de terceros por el ejercicio excesivo, recurrente o malicioso de la huelga. Más aún, considerando que la Ley Orgánica de Protección de los Derechos de los Trabajadores, de septiembre de 2012, introdujo en el Código Civil la figura del “abuso del derecho”, consideran que se hace necesario aplicar esa figura en materia laboral individual y colectiva, considerando, por ejemplo, el acto abusivo en el ejercicio de la huelga.

En el texto constitucional, además, se incluyeron normas de avanzado contenido social y, en el ámbito del trabajo, hubo una concepción integral, tal como se ha expresado en la introducción de este Texto. Se vinculó la responsabilidad del Estado a la legislación internacional, especialmente a través de los derechos. Se plasmaron formas más avanzadas de optimización del trabajo y a la creación de instituciones como el trabajo digno y se consideró al trabajo como derecho, 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”.

Es importante tener presente el orden jerárquico de aplicación de las normas, expresado en la Constitución (2008), que es el siguiente: la Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos ...“

Desde el punto de vista empresarial se sostuvo que, a partir de la Constituyente del 2008, en las reformas al Código del Trabajo, se ha privilegiado la idea de la estabilidad en los puestos de trabajo, y se ha descalificado la “precarización”. Es decir, el supuesto que inspira al régimen laboral es el de que el empleo será permanente, que la relación entre empresa y trabajador es una especie de matrimonio y de que la conclusión del contrato debe causar el pago de indemnizaciones. Prevalece la idea de que los contratos de corto plazo (por horas, ocasionales, temporales, por obra o servicio determinado, etc.) se inspiran en el ánimo de perjudicar al trabajador, en el desmedido afán de lucro, en una concepción mercantil del trabajo humano, etc. Bajo esa percepción, por tanto, habría que “combatir” esos contratos, derogarlos o, al menos, crear complicaciones que limiten su uso y que generen obligaciones patronales casi insuperables. Así, en el Mandato Constituyente número 8, se eliminaron los contratos por hora, se prohibió la intermediación y la tercerización, y

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Referencias
bibliográficas

Glosario

Recursos

se propició que toda relación laboral sea directa y permanente, sin considerar la índole de las prestaciones ni la compleja trama de necesidades que genera la economía. La Constitución de 2008 consagró el principio de la relación directa, prohibió la “precarización” y “cualquier otra que afecte a los derechos de las personas”, etc. Después, a través de la promulgación del Código de la Producción de diciembre de 2009, se “castigó” a quien celebre contratos eventuales, con el incremento del 35% del salario. Años antes, una reforma al Código Laboral, bajo la sistemática e injustificada sospecha de fraude empresarial, sancionó toda liquidación de negocios, con el pago de cuantiosas indemnizaciones. La última reforma laboral estrecha el círculo, elimina el contrato a plazo fijo, obliga al reenganche de los trabajadores que hubieren intervenido en cualquier obra o servicio del empleador, inspirándose en el “contrato de temporada” que data de 1991, probablemente copiado de los contratos colectivos de los ingenios azucareros, y que ha tenido casi nula aplicación precisamente por las complicaciones y conflictos que propicia. La idea de que la relación laboral debe ser permanente y directa, rodeada de toda suerte de obligaciones del empleador, no responde a la realidad de una economía inestable, ni a las dificultades de la empresa que debe adaptarse a la competencia, que está expuesta a los riesgos de la naturaleza y a las inseguridades de los mercados. Los excesos de las partes de la relación laboral –empleadores y trabajadores- en el uso de figuras contractuales y en el abuso de demandas, no debería ser la regla para legislar. Las necesidades de la producción van por otro lado, y el sistema laboral debería atenderlas para generar empleo y asegurar un salario digno.

¡FELICITACIONES!
HA CONCLUIDO EL ESTUDIO DE LOS CONTENIDOS DEL
TEXTO DERECHO LABORAL ECUATORIANO

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

5. Referencias Bibliográficas

Acosta, D. (2007). Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social, Núm. 4, enero-junio de 2007, pp. 3-28.*

Estudia las medidas adoptadas en el Ecuador para eliminar la discriminación de género en materia laboral y política, evalúa sus resultados y propone la adopción de medidas sancionatorias para quienes infrinjan la ley además de campañas educativas de mejoramiento del nivel de conciencia de los ciudadanos.

Acuerdo Ministerial No. MRL-2013-0041, *Ministerio de Relaciones Laborales, expedido el 4 de marzo de 2013. Quito-Ecuador.*

Define las condiciones y requisitos que deben reunir los trabajadores sustitutos y el procedimiento para el registro como trabajadores sustitutos.

Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0087, *Ministerio de Trabajo, expedido el 23 de abril de 2015.*

Regula el pago de la decimotercera y decimocuarta remuneración.

Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0088, *Ministerio de Trabajo, expedido el 23 de abril de 2015.*

Expide la Norma para la aplicación de la disposición transitoria segunda de la ley orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar, 23 de abril de 2015.

Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0098, *Ministerio de Trabajo, publicada el 7 de mayo de 2015.*

Expide la Norma que crea el Sistema de Administración Integral de Trabajo y Empleo “SAITE”, de 7 de mayo de 2015. Reformado posteriormente el mes de junio 2015.

Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0018, Ministerio de Trabajo, publicado en el *Suplemento del Registro Oficial No. 686 del miércoles 10 de febrero de 2016.*

Reforma el Acuerdo Ministerial No. 2015-242 “Normas que regulan el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio”.

Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0114, *Ministerio de Trabajo, del 4 de mayo de 2016.*

Reglamenta la contratación de trabajadores/as por parte de entidades privadas sin fines de lucro que se financien con recursos de organismos internacionales con el fin de rehabilitar las zonas

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Referencias
bibliográficas

Glosario

Recursos

afectadas por los eventos telúricos del 16 de abril de 2016. Esta reglamentación será aplicable únicamente para el año 2016, según la Disposición General Primera del mencionado Acuerdo Ministerial.

Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0121, *Ministerio de Trabajo, del 6 de mayo de 2016*.

Reglamenta las Relaciones Laborales en actividades económicas afectadas por el terremoto del día 16 de abril de 2016.

Asamblea Constituyente del Ecuador. *Constitución 2008*. Montecristi.

Bronstein, A. (1998). *Pasado y presente de la legislación laboral en América Latina*. Editado por la Organización Internacional del Trabajo OIT.

Documento que contiene un interesante análisis sobre el desarrollo histórico que ha experimentado la legislación laboral en América Latina y la situación hasta el año 1998.

Cabanellas, G. (1960). *Diccionario de Derecho Usual*. Buenos Aires: Editorial Omeba.

Esta obra ofrece la base para las definiciones de términos y conceptos especializados para el ámbito jurídico en general; por ello, ha servido de fuente para la definición del glosario que consta al final de la presente guía y que apoyará al estudiante en el desarrollo de su formación profesional.

Cabanellas, G. (1979). *Diccionario Encyclopédico de Derecho Usual*, tomo III, 13^a ed. Buenos Aires, Ed. Heliasta S. R. L. Viamonte 1730.

Cabanellas, G. (1993). *Diccionario Jurídico Elemental*. Editorial Heliasta S.R.L. (11a ed.).

Caldera, R. (1984). *Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Editorial Buenos Aires.

Código de la Niñez y Adolescencia. Ley 100, *Registro Oficial No. 737 de 3 de enero de 2003* y vigente desde el 3 de julio de 2003.

Este Código ha sido resultado de un largo proceso de discusión, redacción y debate legislativo que se inició cuando la reforma legislativa de 1992 demostró su inadecuación con los principios y contenidos de la Convención sobre los Derechos del Niño. Constituye un reconocimiento normativo de los derechos de la infancia y adolescencia en el Ecuador, ya no redactada por un grupo de expertos, sino en base a un amplio ejercicio democrático en el que personas de diferentes ciudades, edades, profesiones, han intervenido en su proceso de construcción.

Corral, F. (2009). Publicaciones varias en medios públicos en diferentes ediciones.

112

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Referencias
bibliográficas

Glosario

Recursos

Decreto Ejecutivo N° 500, Presidencia de la República del Ecuador. *Suplemento del Registro Oficial N° 395 de 12 de diciembre de 2014*. Dispone sustituir en todas las disposiciones legales “Ministerio de Relaciones Laborales” por “Ministerio del Trabajo”.

De Ferrari, F. (1977). *Derecho del Trabajo*. 2^a ed., vol. II. Buenos Aires, Depalma. (p. 177).

De la Cueva, M. (1963). *Derecho Mexicano del Trabajo*. México: Editorial Hermanos Porrúa.

Delgado, M. La Discriminación Laboral de la Mujer: *Fundamentos y perspectivas*. Publicado por la Universidad Católica Santiago de Guayaquil.

Desarrolla una revisión de la situación jurídico laboral de la mujer en el Ecuador, recomendando cambios legales y trayendo a conocimiento un importante fallo en la lucha contra la discriminación laboral a la mujer en la República argentina y ciertas situaciones contempladas en el derecho comparado.

Enmiendas constitucionales aprobadas por la Asamblea Nacional. Publicadas en el *Suplemento de Registro Oficial N° 653 de 21 de diciembre de 2015*.

A través de estas enmiendas se modifica las condiciones y derechos laborales de los obreros (anteriormente amparados por el Código del Trabajo) y servidores públicos (LOSEP).

Examen de los informes presentados por los Estados partes sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer. Comité para la eliminación de la discriminación, Naciones Unidas, (2002). Editado por la Organización de las Naciones Unidas.

Examina los informes presentados por nuestro país en el seno de esta convención sobre eliminación de la discriminación.

Godinho Delgado, M. (2007). *Curso de Direito do Trabalho*. 6^a ed. Sao Paulo, LTR.

Goldin, A. (2007). *Los derechos sociales en el marco de las reformas laborales en América Latina*.

Organización Internacional del Trabajo (Instituto Internacional de Estudios Laborales-IEL).

Aborda los procesos de reforma experimentados en el período determinado. Analiza los trayectos recorridos en el marco de la recuperación de las instituciones de la democracia, determinando las tendencias de recuperación de las libertades sindicales y de afirmación constitucional de los derechos fundamentales y estudia los espacios concretos de actuación de los sindicatos así como el rol y la fortaleza del ordenamiento de protección del trabajo.

Grisolia (1999). Derecho del trabajo y de la seguridad social. Depalma, Argentina.

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Referencias
bibliográficas

Glosario

Recursos

Lanas, E. (2016). Políticas laborales relativas al contrato de trabajo en Ecuador, en *Informe final de la investigación financiada por el Comité de Investigación de la Universidad Andina Simón Bolívar*, por aprobarse. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

Lastra, J. M. (2001). Principios ordenadores de relaciones del trabajo, en *Revista jurídica de Derecho Comparado*, No. 100, Nueva Serie año XXXIV ISSN, versión impresa, UNAM, enero-abril 2001.

Ley de amparo laboral de la mujer. Congreso Nacional de la República del Ecuador. *Registro Oficial No. 124 de 6 de febrero de 1997*.

Dentro del afán perseguido por el Estado ecuatoriano de combatir toda forma de discriminación laboral que afecte a la mujer, se puso en vigencia esta ley, que establece la obligación de los empleadores de contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, el mismo que será definido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio del Trabajo.

Ley de Seguridad Social. Congreso Nacional de la República del Ecuador. *Suplemento del Registro Oficial N° 465 del 30 de noviembre de 2001*.

Será materia de consulta en algunas de las unidades que forman parte del contenido de la materia, por lo que es importante que la considere parte de su bibliografía complementaria.

Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19. Asamblea Nacional del Ecuador. *Suplemento del Registro Oficial No. 229 de lunes 22 de junio de 2020*.

Ley Orgánica de Discapacidades. Asamblea Nacional del Ecuador. *Suplemento Registro Oficial N°. 796 del 25 de septiembre de 2012*.

A través de esta norma se busca garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, los tratados e instrumentos internacionales; así como, aquellos que se derivaren de leyes conexas, con enfoque de género, generacional e intercultural.

Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. Asamblea Nacional del Ecuador. *Registro Oficial N°. 483 del 20 de abril de 2015*.

Esta normativa reforma cuatro cuerpos legales: el Código del Trabajo, la Ley Orgánica del Servicio Público, el Mandato Constituyente N°. 2 y la Ley de Seguridad Social.

Ley Orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo. *Publicada en el Suplemento del Registro Oficial*

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Referencias
bibliográficas

Glosario

Recursos

Nº 720 de 28 de marzo de 2016.

López Sánchez, M. C. (2007). *El empleador en las organizaciones empresariales complejas*. Madrid, Consejo Económico y Social.

Mandato Constituyente No. 2. Asamblea Constituyente de la República del Ecuador. Suplemento del Registro Oficial No. 261 de 28 de enero del 2008.

Con este Mandato se establece la Remuneración Mensual Unificada Máxima para los altos funcionarios del sector público del Ecuador; además se definen los límites para las liquidaciones e indemnizaciones de los funcionarios, servidores públicos y personal docente del sector público del Ecuador.

Mandato Constituyente 4. Asamblea Constituyente de la República del Ecuador. Registro Oficial No. 273 de 14 de febrero de 2008.

A través de este Mandato, el Estado garantiza la estabilidad de los trabajadores, la contratación colectiva y la organización sindical.

Mandato Constituyente No. 8. Asamblea Constituyente de la República del Ecuador.
Suplemento Registro Oficial Nº 330 del 6 de mayo de 2008.

Este Mandato elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral y toda forma de precarización de las relaciones de trabajo. Establece la relación laboral será directa y bilateral entre trabajador y empleador.

Monesterolo, G. (2015). *Curso de Derecho Laboral Ecuatoriano*, Editorial Dykinson, S.L.

Se enfoca en el Derecho Individual y Derecho Colectivo del Trabajo; profundiza sus fundamentos, la doctrina y las fuentes del derecho laboral; desarrolla un análisis y reflexión que dan luces y aportan al avance de las ciencias jurídicas y al mejor entendimiento de la realidad social.

OIT, Convenio No. 158 sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, art. 4, vigencia 23 de noviembre de 1985.

Pérez, B. (1983). *Derecho del trabajo*. Buenos Aires, Depalma, (p. 103).

Plá Rodríguez, A. (2000). La descentralización empresarial y el derecho del trabajo. Varios autores. *Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el derecho del trabajo*. Montevideo, FCU.

Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017, esfera Estabilidad en el trabajo y seguridad social,

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

objetivo 9, Garantizar el trabajo en todas sus formas.

Pradeñas, S. (1992). *Economía de mercado: flexibilización de la economía y desregularización laboral, dos caras de una misma moneda*. Revista Caballero, Lima, (p. 14).

Racciatti, O. (1997). Tercerización: exteriorización del empleo y descentralización productiva. *Derecho Laboral*. Montevideo, t. XL, núm. 185.

Reglamento para la aplicación del Mandato Constituyente No. 08. Presidencia de la República del Ecuador. Decreto Ejecutivo No.1121, *Suplemento Registro Oficial N° 353 del 5 de junio de 2008*.

Es el reglamento para la aplicación de las disposiciones que establecen la relación bilateral y directa entre empleador y trabajador, entre otros temas laborales.

Régimen Laboral Ecuatoriano, Tomo I, Ediciones Legales, Corporación MYL.

Contiene el Código del Trabajo actualizado, además de concordancias, jurisprudencia y comentarios, que permiten una visión integral de la normativa laboral vigente en el Ecuador.

Requejo, J. L. (2008). Consideraciones en torno a la configuración y los límites de los derechos fundamentales a partir de la jurisprudencia constitucional española, en *Derechos fundamentales y tutela constitucional*, Ferrer Mac-Gregor, Eduardo, coord. México: UNAM IMDPC Marcial Pons, (p. 454)

Rivero, J. (1999). La descentralización productiva y las nuevas formas organizativas de trabajo. Ponencia general en el *X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Zaragoza, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, colección Informes y Estudios, serie Relaciones Laborales, núm. 28.

Rubio, M. J. (2015). *Guía General de Educación a Distancia*, Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja.

La Guía presenta una orientación para estudiantes y académicos, sobre la formación integral que imparte la institución desde su misión y visión del humanismo de Cristo y de acuerdo con sus principios y valores; además ofrece información sobre la estrategia, estructura, gobierno y cogobierno de la universidad, sobre los ámbitos académicos y administrativos, sistema de evaluación y sobre la labor de los centros universitarios a nivel nacional e internacional.

Trujillo, J. C. (1979). *Derecho del Trabajo*. Quito: Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Vásquez, J. (2010). *Derecho Laboral Colectivo*. Quito: Editora Jurídica Cevallos.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

6. Glosario

A

ABSOLVER. Conceder, disponer, resolver o admitir la absolución de culpa, cargo o carga.

ABSOLUCIÓN. Exención de culpa. Liberación de cargo. Declaración de no ser procedente una demanda, acusación o recurso.

ACCESORIO. En general, lo secundario, subordinado, dependiente o accidental. Lo unido a lo esencial o sujeto a ello. Auxiliar, suplementario.

ACLARACIÓN DE SENTENCIA. Resolución complementaria de otra anterior, dictada por el mismo juez o tribunal, para puntualizar algún aspecto, resolver una omisión secundaria o explicar alguna ambigüedad de concepto.

ACTO SOLEMNE. Se denomina también acto formal. Aquel en el cual la observancia de la forma establecida por la ley resulta esencial para su validez jurídica.

ACTOR. Quien asume la iniciativa procesal: el que ejerce una acción o entabla una demanda. Sinónimo de demandante.

ADENDA. En latín addendum dobarum errata. Es todo aquello añadido que se agrega a un escrito.

AGENTE FISCAL. Empleado subalterno de la Función Judicial que representa o desempeña al Ministerio Público.

ANTICONSTITUCIONAL. Lo contrario a la Constitución de un Estado. Se refiere de manera especial a las leyes que contrarían la letra o el espíritu de aquella carta fundamental, razón por la cual los jueces deben abstenerse de aplicarlas.

ANTINOMIA. Es el conflicto o la contradicción entre dos preceptos legales, principios racionales, ideas o actitudes.

APELACIÓN. Acudimiento a algo o a alguien para obtener una pretensión o para modificar un estado de cosas. Exposición de queja o agravio contra una resolución o medida, a fin de conseguir su revocación o cambio.

APORTE PATRONAL. Valor que debe pagar el empleador, por la afiliación de un trabajador al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y que consiste en una porción de la remuneración de éste, que debe depositarlo obligatoriamente en forma mensual en este Instituto.

APORTE PERSONAL. Porción de su propia remuneración, que debe pagar el trabajador,

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

descontándosele el valor correspondiente, para aportarlo obligatoriamente a la Seguridad Social.

ARBITRAJE. Toda decisión dictada por un tercero, con autoridad para ello, en una cuestión o en un asunto. Integra un sistema de obtener justicia sin recurrir a las medidas extremas, pero ateniéndose a derecho o justicia.

AUTO. Decreto judicial dado en alguna causa. Se trata de una resolución contenciosa, aunque fundada, de menor trascendencia y solemnidad que la sentencia, pero de mayor importancia que la providencia.

AVOCAR. Atraer o llamar a sí algún juez o tribunal superior, sin provocación o apelación, la causa que se está litigando o que debe litigarse ante otro inferior.

B

BALANCE. Documento contable consolidado que muestra la situación económica-financiera de una empresa o negocio, en un determinado período.

BONIFICACIÓN. Todo pago adicional a la remuneración, que incrementa los ingresos de una persona.

C

CALAMIDAD DOMÉSTICA. Desgracia, infortunio, privación, mal o contratiempo hogareño o familiar que alcanza a una persona.

CAUCIÓN. Precaución, cautela. Garantía. Seguridad. Depósito en dinero o valores que se concreta como garantía de cumplimiento de lo convenido o pactado.

CITACIÓN. Diligencia por la cual se hace saber a una persona el llamamiento hecho de orden de juez, para que comparezca en juicio a estar a derecho. La persona citada debe comparecer por sí, o por medio de procurador, ante el juez que lo citó; en caso de no presentarse en el término fijado, se le acusa rebeldía.

COLUSIÓN. Convenio, contrato, inteligencia entre dos o más personas, hecha en forma fraudulenta y secreta, con objeto de engañar o perjudicar a un tercero.

COMPETENCIA. En sentido jurisdiccional, incumbencia, atribuciones de un juez o tribunal; capacidad para conocer de un juicio o de una causa.

CONFESIÓN JUDICIAL . La que realiza una persona, manifestándose en juicio ante juez competente.

CUANTÍA. Expresión numérica de algo. Cantidad a que asciende el importe total de lo

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

reclamado en la petición formulada en la demanda de los juicios ordinarios, excepción hecha de las costas.

D

DECLARACIÓN. Deposición jurada de los testigos y peritos en causas criminales o en pleitos civiles; y la hecha por el reo, sin prestar juramento, en los procesos penales.

DECRETO. Resolución, mandato, decisión de una autoridad sobre asunto, negocio o materia de su competencia.

DEFENSOR. Abogado que patrocina a un acusado o defiende en juicio a cualquiera de las partes.

DEFERIR. Adherirse al dictamen o parecer de otro, o aceptarlo por respeto, cortesía u otro impulso benévolos.

DEMANDA. Petición formulada en un juicio por una de las partes. La demanda judicial es el acto con que una parte (el actor), afirmando la existencia de una voluntad concreta de la ley que le garantiza un bien, declara la voluntad de que la ley sea actuada frente a otra parte (el demandado), e invoca para este fin la autoridad del órgano jurisdiccional.

DERECHO ADQUIRIDO. El que por razón de la misma ley se encuentra irrevocable y definitivamente incorporado al patrimonio de una persona.

DESISTIMIENTO. En Derecho Procesal. Abandono, deserción o apartamiento de acción, demanda, querella, apelación o recurso.

DESPIDO INTEMPESTIVO. Decisión unilateral del empleador para extinguir el contrato de trabajo de un trabajador.

DOLO. En acepción genérica, “engaño, fraude, simulación”. En significado específico de carácter forense: “en los delitos, voluntad intencional, propósito de cometerlo; en los contratos o actos jurídicos, engaño que influye sobre la voluntad de otro para la celebración de aquéllos, y también la infracción maliciosa en el cumplimiento de las obligaciones contraídas”.

E

ECLÉCTICO. En Derecho son eclécticos los que indagan, entre las diversas escuelas científicas, principios de transición, ya en los fundamentos doctrinales, ya en las soluciones prácticas.

EJECUCIÓN DE LAS PENAS. En la aplicación de las sanciones dispuestas por las leyes penales se establece como principio, a la vez punitivo y procesal, que no puede ejecutarse pena alguna sino en virtud de sentencia firme y en la forma prescrita por las leyes.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

EJECUTORIA. Sentencia firme; la que ha pasado en autoridad de cosa juzgada y puede ejecutarse en todos sus puntos.

ENFERMEDAD PROFESIONAL. A efectos de los riesgos laborales, por enfermedad profesional se entiende la provocada por el ejercicio habitual de una ocupación subordinada, con efectos más o menos perjudiciales para la salud del trabajador.

ESTABILIDAD. En Derecho Laboral, la estabilidad consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer especialísimas circunstancias.

ESTATUTO. En lo civil, laboral y mercantil, los pactos, convenciones, ordenanzas o estipulaciones establecidos por los fundadores o por los miembros o socios de una entidad, para el gobierno de una asociación, sociedad o club.

ESTIPENDIO. Remuneración o paga por trabajos o servicios.

ESTIPULACIÓN. Convenio verbal. Contrato en general. Cláusula de cualquier acto o negocio jurídico; ya sea un tratado, testamento o contrato.

EXENCIÓN. Situación de privilegio o inmunidad de que goza una persona o entidad para no ser comprendida en alguna carga u obligación, para regirse por leyes especiales.

F

FALLO. Decisión de un juez o autoridad competente, en relación a una causa.

FINIQUITO. Acaba o extingue una deuda, una obligación o carga.

FUNCIÓN SOCIAL DEL TRABAJO. Aspecto beneficioso del trabajo para la comunidad humana y de procedencia colectiva.

FUERO SINDICAL. Garantía de estabilidad laboral que se otorga a determinados trabajadores, por la representación sindical que ejercen, para no ser despedidos ni trasladados, ni modificadas sus condiciones de trabajo, sin justa causa.

G

GARANTÍAS PROCESALES. Para ilustración y ecuanimidad de los juzgadores, y para igualdad de las partes, medios que se reconocen en juicio para hacer valer los derechos y para oponerse a injustificadas pretensiones del adversario. La audiencia de los distintos interesados, las diversas pruebas, los alegatos y debates configuran este sistema generalizado, aunque con matices en cuanto a sinceridad y eficacia.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

H

HEBDOMADARIO. Semanal, que se cumple cada siete días.

HECHO LITIGIOSO. Presenta tal carácter el que determina el planteamiento de un litigio y le sirve de base. HECHOS. La materia que se prueba o ha probado en un juicio.

HONORARIOS. Remuneración, estipendio o pago que se concede por ciertos trabajos o actividades. Generalmente se aplica a las profesiones liberales, cuando no hay relación de dependencia económica entre las partes, y donde fija libremente su retribución el que desempeña la actividad o presta los servicios.

HUELLA DIGITAL. Marcas identificadoras de los dedos, que se utiliza ocasionalmente para registrar la veracidad de la actuación de ciertas personas imposibilitadas de practicar su rúbrica.

I

IMPUGNACIÓN. Objeción, refutación, contradicción. La impugnación se refiere tanto a los actos y escritos de la parte contraria, cuando pueden ser objeto de discusión ante los tribunales, como en las resoluciones judiciales que no son firmes, y contra las cuales cabe algún recurso.

INAPELABLE. Fallo, sentencia, auto o resolución contra el cual no cabe apelación (u otro recurso cualquiera), por ser firmes, no autorizarla la ley, haberlos consentido las partes o haber transcurrido el término hábil.

INCIDENTE. La cuestión o contestación que sobreviene entre los litigantes durante el curso de la acción principal.

INDEMNIZACIÓN. Resarcimiento económico del daño o perjuicio causado, desde el punto de vista del culpable; y del que ha recibido, enfocado desde la víctima.

INSPECTOR DEL TRABAJO. Funcionario del Ministerio del Trabajo, con jurisdicción provincial y funciones propias y específicas.

INSTANCIA. Iniciativa procesal que se concreta en cada una de las etapas y a la posterior actividad, mediante solicitudes, peticiones o súplicas, de carácter escrito o verbal, dentro de un proceso.

INTERDICCIÓN. Estado de la persona a quien se declara total o parcialmente incapaz para ejercer actos de la vida civil, por ejemplo, el demente.

J

JUEZ. Magistrado investido de imperio y jurisdicción, que posee autoridad para instruir, tramitar,

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Referencias
bibliográficas

Glosario

Recursos

juzgar, sentenciar y ejecutar el fallo en un pelito o causa de su competencia.

JURAMENTO DECISORIO O DEFERIDO. El pedido de una de las partes a la otra, obligándose a pasar por lo que ésta jure, con el objeto de terminar así sus diferencias. La parte que defiere a la otra, se obliga a pasar no sólo por lo favorable de la confesión pedida, sino también por lo perjudicial.

JUICIO. Controversia o discusión que sostienen, con arreglo a las leyes, dos o más personas que tienen intereses opuestos sobre sus respectivos derechos y obligaciones, o para la aplicación de las leyes civiles o penales, ante juez competente, que la dirige y termina con su decisión, declarando o haciendo respetar un derecho o imponiendo una pena.

JURISDICCIÓN. La potestad de conocer y fallar en asuntos civiles, penales, laborales o de otra naturaleza, según las disposiciones legales o el arbitrio concedido.

JURISPRUDENCIA. Conjunto de sentencias que determinan un criterio acerca de un problema jurídico omitido u obscuro en los textos positivos o en otras fuentes del Derecho. La interpretación reiterada que el Tribunal Supremo de una nación establece en los asuntos de que conoce.

L

LEY. Declaración de la voluntad soberana que manifestada en la forma prescrita por la Constitución, manda, prohíbe o permite.

LITIGANTE. Quien es parte de un juicio y disputa en él sobre alguna cuestión; ya sea como actor o demandante, en lo civil, y como querellante o acusador, en lo penal; ya como demandado o reo.

LUCRO. Ganancia, provecho, utilidad o beneficio que se obtiene de alguna cosa.

M

MANDATARIO. Persona que, en el contrato consensual de mandato, recibe por escrito, de palabra o tácitamente, de otra, el mandante, la orden o encargo, que acepta, ya expresamente o por el hecho del cumplimiento, de representarla en uno o más asuntos o para desempeñar uno o varios negocios.

MARCA DE FÁBRICA. Señal o distintivo que el fabricante pone a los productos característicos de su industria.

MEDIACIÓN LABORAL. Es el sistema intermedio entre la conciliación y el arbitraje en los conflictos colectivos de trabajo cuando fracasa la gestión directa entre los interesados.

MEDIDAS PRECAUTELATORIAS. Las dispuestas por el Juez para impedir actos de

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

disposición de lo sometido a juicio, a fin de asegurar la eficacia de la decisión a dictarse por él.

N

NEGLIGENCIA PROCESAL. Falta de actividad en el trámite de las causas y juicios, por desidia de los funcionarios judiciales o por escaso celo de las partes o de los letrados.

NOTIFICACIÓN. Acto de dar a conocer a los interesados la resolución recaída en un trámite o en un asunto judicial, en relación a las sentencias, autos y demás providencias judiciales.

NULIDAD PROCESAL. El estado de inexistencia (no ser, nada jurídica) de un acto procesal; provocado por su desviación o apartamiento del tipo legal respectivo , sea en su propia estructura (vicios o defectos de sus requisitos internos) o en sus antecedentes o circunstancias externas procesales, que se traduce por la ineffectuación para producir su (o sus) efectos propios y que puede presentarse desde su comienzo (nulidad), o al principio sólo, en potencia, requiriendo una resolución jurisdiccional que lo constituye (anulabilidad), según sea la gravedad de aquel apartamiento.

O

OBLIGACIÓN. Nexo jurídico por el cual una persona es constreñida hacia otra a dar, a hacer o a no hacer alguna cosa. entre patrono y trabajador por la existencia de un contrato de trabajo.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Conocida por sus siglas OIT; su inicio se encuentra en la Conferencia preliminar, que en su sesión del 25 de enero de 1919 adoptó la siguiente resolución: “Que una moción, compuesta por dos representantes de cada una de las cinco grandes potencias y de cinco representantes elegibles por las otras potencias y de cinco representantes en la Conferencia de la Paz, sea nombrada para hacer una encuesta sobre las condiciones de empleo de los trabajadores desde el punto de vista internacional, y examinar las medidas internacionales necesarias para conducir a una acción común sobre los objetos referentes a las condiciones de empleo de los trabajadores y para proponer la forma de una institución permanente destinada a proseguir dichas encuestas y exámenes, en cooperación con la Liga de Naciones y bajo su dirección. Actualmente la OIT produce numerosas y calificadas publicaciones, de índole legislativa, técnica y estadística; genera estudios especializados e investigaciones sobre las condiciones de trabajo y económicas en los distintos países; representan, junto con los convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, la labor más seria y completa desarrollada en materia laboral. La OIT ha adquirido prestigio universal y consideración en los más diversos sectores y ha logrado importante apoyo por parte de los trabajadores, de los empresarios y de la mayoría de Estados.

OTROSÍ. Como adverbio: además, demás de eso. Su uso es casi exclusivamente forense; al punto de que se ha substantivado para referirse a cada una de las pretensiones o peticiones que se agregan a la principal de un escrito judicial.

123

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Referencias
bibliográficas

Glosario

Recursos

P

PARTE LEGÍTIMA. La que actúa en el proceso invocando un derecho explicitamente reconocido, un interés jurídicamente amparado o una simple posibilidad de actuación judicial; es decir, la que tiene calidad y capacidad para comparecer y actuar en juicio.

PARTE PRINCIPAL. La esencial en un todo. En un litigio, la más interesada, tanto el demandante como el demandado, a diferencia así del coadyuvante. En autos y expedientes, el cuerpo de mayor importancia.

PARTE PROCESAL. El litigante por iniciativa propia o por impugnación de una acción ajena contra él; sea demandante o actor, sea demandado o reo y también, en el proceso criminal, el querellante y el acusado. El representante del interés público en una causa o Ministerio fiscal. Tercero que interviene en un proceso legítimamente.

PARTES. Procesalmente, el demandante y el demandado y también sus representantes, a diferencia de las demás personas que intervienen en las causas y, de modo concreto, como oposición al órgano jurisdiccional.

PERÍODO DE PRUEBA. Condición expresa en el contrato de trabajo por la cual cada uno de los contratantes puede disolver el vínculo contractual si no está satisfecho, durante dicho lapso, de las prestaciones del otro contratante.

PERITO. Persona que interviene en los procesos judiciales, posee especiales conocimientos teóricos o prácticos, informa, bajo juramento, al juzgador sobre puntos litigiosos en cuanto se relacionan con su especial saber y experiencia.

PERSONA NATURAL. El hombre cual sujeto del Derecho, con capacidad para adquirir y ejercer derechos, para contraer y cumplir obligaciones, para responder de sus actos dañosos o delictivos.

PERSONA JURÍDICA. Persona abstracta, ficticia, capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones civiles y de ser representada judicial y extrajudicialmente.

PLAZO. Procesalmente, tiempo o lapso concedido a las partes para comparecer, responder, probar, alegar, consentir, o negar en juicio.

PRESCRIPCIÓN. Consolidación de una situación jurídica por efecto del transcurso del tiempo; ya sea convirtiendo un hecho en derecho, como la posesión en propiedad; ya perpetuando una renuncia, abandono, desidia, inactividad o impotencia.

PRESUNCIÓN. Conjetura. Suposición. Indicio. Señal. Sospecha de la existencia de un hecho o circunstancia.

124

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

PROCEDIMIENTO. En general, acción de proceder. Sistema o método de ejecución, actuación o fabricación. Modo de proceder en justicia, actuación de trámites judiciales o administrativos; es decir, el conjunto de actos, diligencias y resoluciones que comprenden la iniciación, instrucción, desenvolvimiento, fallo y ejecución en una causa. **CIVIL.** No es sino el procedimiento judicial ante la jurisdicción común (v.). **CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO.** Conjunto de trámites y resoluciones pertinentes en la jurisdicción contencioso *administrativa. **JUDICIAL.** Conjunto de trámites y formas que rigen la instrucción y resolución de una causa, en cualquiera de las jurisdicciones. **LEGISLATIVO.** La totalidad de los trámites que sigue una ley desde su propuesta hasta la promulgación. **PARLAMENTARIO.** La modalidad con que actúa cada Poder legislativo (v.), contenida en los reglamentos que las propias Cámaras adoptan y modifican, sobre el modo de proceder en la aprobación, reforma y derogación de las leyes y en los debates de carácter general, especialmente en cuanto a interpelaciones y peticiones dirigidas a los representantes del Poder ejecutivo. **PENAL** Serie de investigaciones y trámites para el descubrimiento de los delitos e identificación y castigo de los culpables.

PROCURADOR. Persona que, con facultad recibida de otro, actúa en su nombre. El profesional que, habilitado legalmente, se presenta en juicio en nombre y representación de una de las partes.

PROVIDENCIA. En lo procesal, de preferente desarrollo aquí, resolución judicial no fundada expresamente, que decide sobre cuestiones de trámite y en cuanto a peticiones secundarias y accidentales.

Q

QUERELLA. La demanda en el procedimiento criminal, la acusación ante juez o tribunal competente, para ejercitar la acción penal contra los responsables de un delito.

QUIEBRA. Acepción jurídica de insolvencia, bancarrota, de pasivo superior al activo, de superar las deudas a los bienes y a los créditos. En Derecho Mercantil, acción y situación del comerciante que no puede satisfacer las deudas u obligaciones contraídas.

QUIEBRA FRAUDULENTA. La insolvencia mercantil, casi siempre cuantitativa y proporcionalmente de magnitud, determinada o agravada por una actitud dolosa, constitutiva de auténtica estafa o despojo para los acreedores, cuyo resarcimiento se toma hipotético o mínimo en la generalidad de los casos.

QUÓRUM. Se refiere al número de miembros que deben encontrarse presentes para su constitución, deliberación, y sobre todo en las votaciones, para eficacia de sus acuerdos.

R

REBELDÍA. Oposición a un mandato legítimo; desobediencia.

RECONVENCIÓN. Contrademanda que el demandado hace al actor en el momento de contestar

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

la demanda.

RECURSO. Facultad que otorga la ley a la parte que se considera agravada por una resolución o sentencia, para pedir al mismo juez que la dictó, que la deje sin efecto o la modifique; o, para acudir al superior competente para solicitar se suspenda o rectifique dicha resolución.

RECURSO DE CASACIÓN. Recurso extraordinario que se interpone ante una de las salas especializadas de la Corte Nacional de Justicia, tiene por objeto anular una sentencia judicial que contiene una incorrecta interpretación o aplicación de la ley o que ha sido dictada mediante un procedimiento que no ha cumplido las solemnidades legales.

REGISTRO OFICIAL. Periódico oficial en donde se publican las leyes para el efecto de su promulgación y que sólo obligan por ese hecho.

RENUNCIA. Acto consciente, libre y legalmente expresado por el cual una persona se desprende de un derecho reconocido a su favor.

REVOCAR. Anular, dejar sin efecto una concesión, un mandato o una resolución.

S

SALARIO. Compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de entregar al empleador todos sus derechos sobre el trabajo realizado o servicio prestado.

SANA CRÍTICA. Fórmula de equilibrada armonía entre la libertad de criterio y la necesidad de fundarse en la experiencia y en la razón para la apreciación del valor de la prueba, especialmente de la testimonial; excepto aquellos supuestos en que el juzgador no puede modificar la situación establecida o creada.

SANCIÓN. Consecuencia jurídica desfavorable, como pena para un delito o falta, expresada por el incumplimiento de un deber, producido en relación con el obligado.

SENTENCIA. Es la resolución del juez que, admitiendo o rechazando la demanda, afirma la existencia o inexistencia de una voluntad concreta de la ley, que garantiza un bien.

SINDICATO. En Derecho Laboral, toda organización o asociación profesional conformada por personas que, ejerciendo oficio o profesión iguales, se unen para el estudio y protección de los intereses que así se comparten. Tiene por objeto la defensa de los intereses comunes de la actividad laboral de sus miembros.

SUBSIDIO PARA FUNERALES. Es un auxilio en dinero que se entrega a los deudos del jubilado o afiliado, siempre que éste último cumpliera con los requisitos reglamentados por el IESS.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

SUSTANCIACIÓN. Acción y efecto de tramitar una causa judicial hasta ponerlo en estado de dictar sentencia.

T

TERCERÍA. Oposición hecha por un tercero que comparece en juicio entablado por dos o más litigantes, ya sea para coadyuvar el derecho de alguno de ellos, o ya deduciendo el suyo propio, con exclusión de los otros.

TÉRMINO. Lapso que debe transcurrir necesariamente y que se establece en las sentencias, autos o decretos de los jueces, a fin de que la persona notificada comparezca ante los tribunales, para evacuar un trámite judicial, por cuanto concluye en determinado momento, hasta el cual puede contestar, apelar o tomar las medidas que la ley le confiere.

TESTIGO. Persona distinta de los sujetos procesales, a quien se cita para que exponga al juez las observaciones propias sobre hechos ocurridos y de importancia para el proceso.

TRÁMITE JUDICIAL. Cada una de las diligencias consideradas como requisitos formales del procedimiento, que la ley impone para resolver en una causa civil, penal o de otra jurisdicción.

TRANSACCIÓN. Concesión que se hace a la otra parte, a fin de concluir una disputa, causa o conflicto, aún estando cierto de la razón o justicia propia.

U

UNILATERAL. Obligatorio únicamente para una de las partes.

UTILIDAD. Provecho material. Beneficio de cualquier indole.

V

VACACIONES. Derecho concedido en forma remunerada y anual, con el objeto de procurar descanso reparador a los trabajadores; dicho descanso se debe entender tanto en la parte física como en la psicológica.

VALIDEZ. Cualidad de un acto o contrato jurídico para surtir los efectos legales propios, según su naturaleza y la voluntad constitutiva.

VICIOS DEL CONSENTIMIENTO. En la manifestación de la voluntad de las partes que se obligan, todo hecho contrario a la libertad y conocimiento con que la declaración debe ser formulada. Para la validez de cualquier acto o contrato, el consentimiento no debe estar viciado, sino surgir espontáneo y libre.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

7. Anexos

El presente material ha sido preparado y reproducido con fines netamente didácticos, cuyo objetivo es brindar mayores elementos de juicio para una mejor comprensión y efectiva aplicación de la materia, por lo tanto, no tiene fin comercial.

Anexo 1

Ejercicios de aplicación práctica de derechos, obligaciones y beneficios contemplados en el Derecho Laboral Ecuatoriano.

Con la finalidad de que los estudiantes de la Asignatura Derecho Laboral de la Universidad Técnica Particular de Loja desarrollen ejercicios prácticos de aplicación de las normas y condiciones legales establecidas en el Código del Trabajo, se presenta a continuación varios casos que servirán para el análisis sobre la aplicación específica de cada situación, para garantizar y exigir los procesos de apropiada administración de justicia en relación a los derechos y beneficios de los trabajadores y empleadores.

El desarrollo de las actividades prácticas de aplicación del Derecho Laboral busca fomentar el desarrollo de habilidades de análisis, investigación y trabajo en equipo, competencias fundamentales para el ejercicio profesional. Con esta finalidad se promueve el desarrollo de actividades de investigación, tomando contacto con autoridades competentes en cada ámbito, para articular los conocimientos adquiridos con la aplicación práctica que se desarrolla en el contexto de la administración profesional responsable y eficiente.

1. Horas suplementarias, extraordinarias y jornada nocturna.

Los artículos 49 y 55 del Código del Trabajo establecen la forma de determinar y calcular la jornada nocturna, la remuneración por horas suplementarias y extraordinarias. Analice los referidos artículos y aplique sus conocimientos para resolver los ejercicios que se plantean a continuación:

Ejercicio práctico 1

El trabajador señor Santiago Castillo, viene laborando para la empresa ALTA S.A. y, durante este último mes ha laborado de lunes a viernes, después de su jornada normal de trabajo del primer turno, desde las 14h00 hasta las 16h00; su sueldo mensual es de USD\$950,00. Además, trabajó

un día sábado y un dia domingo durante 6 horas cada día. Determine el número de horas suplementarias, extraordinarias y el valor que le corresponde cobrar por cada concepto; y cuál es el valor de su remuneración total para este mes de cálculo.

Ejercicio práctico 2

El trabajador señor Santiago Castillo, en el transcurso del mes de agosto ha laborado en la jornada de trabajo del segundo turno, que comprende desde las 14h00 hasta las 22h00. Adicionalmente ha laborado las siguientes horas: martes de 22h00 a 23h30, jueves 22h00 a 03h00, sábado 06h00 a 14h00, el 10 de agosto de 06h00 a 12h00.

Determinar:

- ✓ ¿Cuál es el número de horas suplementarias y cuál es el valor a pagar por ellas?
- ✓ ¿Cuál es el número de horas extraordinarias y cuál es el valor a pagar por ellas?
- ✓ ¿Cuál es el número de horas de jornada nocturna y cuál es el valor a pagar por ellas?

Ejercicio práctico 3

El trabajador señor Santiago Castillo laboró, en el transcurso del último mes de junio, las siguientes horas suplementarias, las mismas que se deben pagar con el recargo correspondiente, tal como ordena el Código del Trabajo:

- 12 horas laboradas entre las 19h00 y 22h00
- 7 horas laboradas entre las 24h00 y 06h00

Para determinar el valor de la hora diurna, por favor tengan presente que se calculará dividiendo el sueldo para 240 horas de labor mensual.

- ✓ ¿A cuánto asciende el pago al que tiene derecho el señor Santiago Castillo, por concepto de horas suplementarias laboradas entre las 19h00 y 22h00?
- ✓ ¿A cuánto asciende el pago que le corresponde al señor Santiago Castillo, por concepto de horas suplementarias, en el horario comprendido entre las 24h00 y 06h00?

2. Liquidación de vacaciones.

Ejercicio práctico

Al cumplir quince (15) años de servicio en la empresa, el trabajador señor Santiago Castillo es felicitado por su supervisor, quien le pregunta: ¿qué desea que le regale por su décimo quinto aniversario de trabajo? Santiago Castillo, con la sencillez que le caracteriza, le responde que únicamente quisiera que le permita salir de vacaciones todos los días a los que tiene derecho por ley, ya que quiere hacer un viaje con su familia. El jefe sorprendido por la petición del trabajador señor Santiago Castillo, con gusto accede y le autoriza gozar de todos los días de vacación anual a los que tiene derecho, tal como él solicita.

- ✓ ¿A cuántos días de vacación tiene derecho el trabajador señor Santiago Castillo, por sus quince (15) años de trabajo?

3. Liquidación de vacaciones no gozadas por terminación de relación laboral.

Ejercicio práctico

En los artículos 69 al 78 del Código del Trabajo se contemplan las vacaciones anuales a las que tiene derecho todo trabajador. Analice la normativa antes citada y aplíquela en el ejercicio práctico que se plantea a continuación:

El señor Santiago Castillo, quien venía laborando desde hace casi 17 años para la empresa ALTA S.A., ha decidido dar por terminada la relación laboral. Al momento de calcular su liquidación, el empleador verifica que no salió de vacaciones el último año, por pedido y decisión escrita del empleador, quien le negó el goce de dichas vacaciones, por lo que debe pagárselle en la liquidación por los días no gozados en el último año, que corresponde a su aniversario 16 de trabajo.

Para el cálculo de las vacaciones se toma en cuenta los siguientes datos:

El sueldo mensual es de USD\$950, oo

Por concepto de horas suplementarias se le pagó USD \$750, oo durante el año.

El último período de vacaciones no las ha gozado por negativa del Empleador.

- ✓ ¿Cuál es el criterio jurídico o la norma que aplica para determinar la liquidación para el pago de vacaciones?

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

- ✓ ¿Cuál es el valor que corresponde pagar al señor Santiago Castillo, por las vacaciones no gozadas?

4. Cálculo y liquidación por desahucio presentado por el trabajador.

Ejercicio práctico

Luego de trabajar durante 16 años para la empresa ALTA S.A., el trabajador señor Santiago Castillo ha decidido terminar la relación laboral para viajar a España, en donde piensa que ganará más de los USD\$950,00 dólares mensuales, que percibe actualmente. Al comentar a un familiar sobre su decisión, éste le aconseja que solicite el desahucio para que se beneficie de la bonificación que determina la ley.

- ✓ ¿Cuánto debe percibir el trabajador por concepto de desahucio?

5. Cálculo y liquidación de despido intempestivo.

El Código del Trabajo establece las condiciones en las que opera el desahucio y el despido. Analice el contenido de los artículos pertinentes y aplique la ley en el siguiente ejercicio:

Ejercicio práctico

El trabajador señor Santiago Castillo laboró durante 16 años 9 meses para la empresa ALTA S.A.; más sucede que, de manera intempestiva, su empleador ha decidido dar por terminada la relación laboral por lo que en forma personal y a viva voz le manifiesta esta decisión, sin presentarle motivos, razones ni argumentos que justifiquen esta decisión. En estas condiciones, señale la respuesta correcta:

- ✓ Si el señor Santiago Castillo, al momento de ser notificado personalmente con el despido, por parte de su empleador, percibía una remuneración mensual de USD\$950,00. ¿Cuánto debe recibir por concepto de indemnización debido a esta acción unilateral del empleador?

6. Cálculo de indemnización en caso de accidente de trabajo.

El Capítulo IV del Código del Trabajo contempla las indemnizaciones en caso de accidentes de trabajo para aquellos trabajadores que no estén afiliados al IESS y establece que corre por cuenta del Empleador la indemnización. Este capítulo debe ser revisado minuciosamente para aplicar en la solución del caso que se plantea a continuación:

131

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

Ejercicio práctico

El trabajador señor Santiago Castillo sufrió un accidente en la planta manufacturera de la empresa ALTA S.A., provocándole una incapacidad absoluta y permanente. El señor Santiago Castillo llevaba trabajando 16 años 9 meses y su última remuneración fue de USD\$950,00

- ✓ ¿Cuál es el criterio legal o la norma a aplicar para determinar la indemnización que le corresponde al señor Santiago Castillo?
- ✓ ¿A cuánto asciende el monto de la indemnización que le corresponde, en este caso, al señor Santiago Castillo?

7. Cálculo y liquidación de utilidades.

El artículo 97 del Código del Trabajo, se refiere a la participación de los trabajadores en las utilidades líquidas de una empresa.

Ejercicio práctico

Como resultado del ejercicio económico del año 2014, la empresa ALTA S.A. declaró utilidades *líquidas*, por USD\$650.000,00. La empresa cuenta con 45 trabajadores que han laborado durante todo el año completo; 10 trabajadores no tienen cargas familiares declaradas y los 35 restantes tienen declaradas 2 cargas familiares cada uno.

Determine cómo debe realizarse el reparto de utilidades, calculando el valor que corresponde a cada trabajador, y a cada carga familiar.

- ✓ ¿Cuánto le corresponde a cada trabajador, por concepto de 10% de utilidades?
- ✓ ¿Cuánto le corresponde a cada carga familiar, por concepto del 5% de utilidades?
- ✓ ¿Cuánto debe recibir, en el caso de un trabajador sin cargas familiares declaradas, por concepto de utilidades, según el ejercicio propuesto?
- ✓ ¿Cuánto debe recibir, en el caso de un trabajador con cargas familiares declaradas ante el empleador, por concepto de utilidades, según el ejercicio propuesto?

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Referencias
bibliográficas

Glosario

Recursos

Anexo 2



MANDATO CONSTITUYENTE No. 8 (ELIMINACIÓN Y PROHIBICIÓN DE LA TERCERIZACIÓN, INTERMEDIACIÓN LABORAL, CONTRATACIÓN LABORAL POR HORAS Y CUALQUIER FORMA DE PRECARIZACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO) EL PLENO DE LA ASAMBLEA CONSTITUYENTE

Considerando:

Que, el artículo 1 del Reglamento de Funcionamiento de la Asamblea Constituyente de 11 de diciembre del 2007, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 236 de 20 de los mismos mes y año, establece que: “la Asamblea Constituyente representa la soberanía popular que radica en el pueblo ecuatoriano, y que por su propia naturaleza está dotada de plenos poderes”;

Que, el artículo 2, numeral 2 del mismo Reglamento determina que la Asamblea Constituyente aprobará mandatos constituyentes, decisiones y normas, para el ejercicio de sus plenos poderes;

Que, la Asamblea Constituyente debe contribuir a erradicar la injusticia laboral y la aberrante discriminación social, ocasionadas por el uso y abuso de los sistemas precarios de contratación laboral conocidos como tercerización de servicios complementarios, intermediación laboral y contratación por horas;

Que, la legislación del trabajo y su aplicación se sustentan en los principios del derecho social y, por lo mismo, debe asegurar al trabajador una relación jurídica laboral directa que implique estabilidad y remuneraciones justas;

Que, la tercerización de servicios complementarios, la intermediación laboral generalizada y la contratación por horas, constituyen modalidades de relación laboral que vulneran los derechos del trabajador y los principios de estabilidad, de pago de remuneraciones justas, de organización sindical y contratación colectiva;

Que, las fuentes de empleo son generadas por las unidades económicas y entidades que realizan procesos de producción o servicios y son ellas las que demandan trabajadoras/es. Las compañías que se dedican a las actividades de tercerización de servicios complementarios e intermediación laboral, hacen uso de esa demanda con carácter mercantil para su propio beneficio;

133

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Referencias
bibliográficas

Glosario

Recursos

Que, se ha tratado de limitar estas formas discriminatorias de contratación laboral a través de la Ley Reformatoria al Código del Trabajo, mediante la cual se regula la actividad de tercerización de servicios complementarios y la intermediación laboral, publicada en el Registro Oficial No. 298 del 23 de junio del 2006, sin embargo, de lo cual, las empresas usuarias han abusado de estas formas de contratación, perjudicando a miles de trabajadores en el Ecuador;

Que, muchas empresas intermediarias, tercerizadoras y otras que actúan al margen de la ley, en complicidad con ciertas empresas usuarias, han vulnerado sistemáticamente los derechos de los trabajadores, pagándoles remuneraciones y prestaciones sociales inferiores a las que por ley estaban obligados e incluso han deshumanizado el trabajo, convirtiendo a la fuerza del trabajo en simple mercancía;

Que, la tercerización de servicios, la intermediación laboral y la contratación por horas, precarizan la actividad laboral, desentienden y desconocen los convenios internacionales de trabajo e impiden la organización sindical y la contratación colectiva;

Que, es imperativo suprimir y prohibir estas formas extrañas y precarias de trabajo, para promover y recuperar los derechos laborales;

Que, en aras de la equidad laboral es necesario revisar y regular las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo celebrados por instituciones del sector público, empresas públicas estatales, de organismos seccionales y por las 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 de recursos públicos, que contienen privilegios y beneficios desmedidos y exagerados de grupos minoritarios que atentan contra el interés general y de los propios trabajadores; y,

En uso de sus atribuciones y facultades expide el siguiente:

MANDATO CONSTITUYENTE No. 8

Art. 1.- Se elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo en las actividades a las que se dedique la empresa o empleador. La relación laboral será directa y bilateral entre trabajador y empleador.

Art. 2.- Se elimina y prohíbe la contratación laboral por horas.

Con el fin de promover el trabajo, se garantiza la jornada parcial prevista en el artículo 82 del Código del Trabajo y todas las demás formas de contratación contemplada en dicho cuerpo legal, en la que el trabajador gozará de estabilidad y de la protección integral de dicho cuerpo legal y tendrá derecho a una remuneración que se pagará aplicando la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a la remuneración básica mínima unificada. Asimismo, tendrá derecho a todos los beneficios de ley, incluido el fondo de reserva y la afiliación al régimen general del seguro social obligatorio.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

En las jornadas parciales, lo que excede del tiempo de trabajo convenido, será remunerado como jornada suplementaria o extraordinaria, con los recargos de ley.

Art. 3.- Se podrán celebrar contratos con personas naturales o jurídicas autorizadas como prestadores de actividades complementarias por el Ministerio de Trabajo y Empleo, cuyo objeto exclusivo sea la realización de actividades complementarias de: vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria.

Art. 4.- En los contratos a que se refiere el artículo anterior, la relación laboral operará entre los prestadores de actividades complementarias y el personal por esta contratado en los términos de la ley, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de la persona en cuyo provecho se preste el servicio.

Los trabajadores de estas empresas de acuerdo con su tiempo anual de servicios participarán proporcionalmente del porcentaje legal de las utilidades líquidas de las empresas usuarias, en cuyo provecho se realiza la obra o se presta el servicio. Si las utilidades de la empresa que realiza actividades complementarias fueren superiores a las de la usuaria, el trabajador solo percibirá éstas.

Además, los trabajadores que laboren en estas empresas, tendrán todos los derechos consagrados en la Constitución Política de la República, convenios con la OIT, ratificados por el Ecuador, este Mandato, el Código del Trabajo, la Ley de Seguridad Social y demás normas aplicables.

Art. 5.- En el contrato de trabajo que se suscriba entre la empresa que se dedica a actividades complementarias y cada uno de sus trabajadores, en ningún caso se pactará una remuneración inferior a la básica mínima unificada o a los mínimos sectoriales, según la actividad o categoría ocupacional.

Dichos contratos de trabajo obligatoriamente deben celebrarse por escrito y registrarse dentro de los treinta días subsiguientes a su celebración, ante el Ministerio de Trabajo y Empleo.

Es nula toda cláusula que impida que el trabajador de actividades complementarias sea contratado directamente por la usuaria bajo otra modalidad contractual.

La empresa que realiza actividades complementarias tiene la obligación de entregar al trabajador contratado el valor total de la remuneración que por tal concepto reciba de la usuaria, lo cual deberá acreditarse mediante la remisión mensual de una copia de los roles de pago firmados por los trabajadores y las planillas de aportes al IESS con el sello de cancelación o los documentos que acrediten tales operaciones, requisito sin el cual la usuaria no realizará el pago de la respectiva factura a la empresa que se dedica a actividades complementarias.

La empresa que realiza actividades complementarias, en el contrato mercantil que celebre con la usuaria, deberá garantizar el pago íntegro de las remuneraciones del trabajador y de todos sus beneficios laborales y de seguridad social.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

Art. 6.- Las empresas de actividades complementarias y las usuarias no pueden entre sí, ser matrices, filiales, subsidiarias ni relacionadas, ni tener participación o relación societaria de ningún tipo, hecho que debe acreditarse mediante una declaración juramentada de los representantes legales de las empresas que suscriben el contrato y otorgada ante notario o juez competente que determine esta circunstancia.

La usuaria del sector privado que contrate a una persona jurídica, vinculada para el ejercicio de las actividades complementarias, asumirá a los trabajadores como su personal de manera directa y será considerada para todos los efectos como empleador del trabajador, vínculo que se regirá por las normas del Código del Trabajo.

Además, será sancionada con una multa de seis (6) remuneraciones básicas mínimas unificadas, sanción que será impuesta por los directores regionales. Si esta vinculación sucediera en el sector público, será el funcionario que contrate la empresa de actividades complementarias quien asumirá a los trabajadores a título personal como directos y dependientes, sin que las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, municipales y por las 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 e indirectos de recursos públicos, puedan hacerse cargo de ellos ni asuma responsabilidad alguna, ni siquiera en lo relativo a la solidaridad patronal que en todos los casos corresponderá a dicho funcionario, quien además será sancionado con multa de seis (6) remuneraciones básicas mínimas unificadas y la remoción o pérdida de su cargo, según corresponda, sin derecho a indemnización alguna.

Art. 7.- Las violaciones de las normas del Código del Trabajo, serán sancionadas en la forma prescrita en los artículos pertinentes de dicho cuerpo legal y, cuando no se haya fijado sanción especial, el Director Regional del Trabajo impondrá multas de un mínimo de tres y hasta un máximo de veinte sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95 del Código de la Niñez y la Adolescencia. Igual sanción se impondrá en caso de violación de las regulaciones del presente Mandato.

Los jueces y los inspectores de trabajo podrán imponer multas de hasta tres sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general.

DISPOSICIONES GENERALES

Primera. - Para el caso de las empresas del sector estratégico público, los servicios técnicos especializados que requieran dichas empresas, podrán ser contratados civilmente. Los trabajadores de las empresas de servicios técnicos especializados, tendrán relación directa y bilateral con éstas y se sujetarán a las disposiciones del Código de Trabajo.

Segunda. - Se podrá contratar civilmente servicios técnicos especializados ajenos a las actividades propias y habituales de la usuaria, tales como los de contabilidad, publicidad, consultoría, auditoría, jurídicos y de sistemas, entre otros, que serán prestados por personas

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

naturales, o jurídicas con su propio personal y que contarán con la adecuada infraestructura física y estructura organizacional, administrativa y financiera. La relación laboral será directa y bilateral entre los prestadores de servicios técnicos especializados y sus trabajadores.

Tercera. - Los profesores de establecimientos particulares de niveles pre primario, primario, medio y superior, que no laboren jornadas completas diarias o semanales de trabajo, serán contratados mediante la modalidad de jornada parcial. El Ministerio de Trabajo y Empleo establecerá la respectiva Comisión Sectorial para la fijación del sueldo o salario básico unificado de los trabajadores de este sector. Además, tendrán derecho a la protección integral del Código del Trabajo y percibirán sus remuneraciones aún en los períodos vacacionales.

Cuarta.- Se garantiza la contratación colectiva de trabajo en las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, de organismos seccionales y por las 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 de recursos públicos, que se ajuste a los términos establecidos en los mandatos constituyentes y en las regulaciones del Ministerio del Trabajo y Empleo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. - Todos los contratos de intermediación laboral vigentes a la fecha de expedición del presente Mandato, se declaran concluidos, sin derecho a ningún tipo de indemnización ni reclamo de ninguna naturaleza, por parte de las empresas que venían operando como intermediarias laborales.

A partir de la fecha de vigencia del presente Mandato, los trabajadores intermediados cuya prestación de servicios se rigió por la Ley Reformatoria al Código del Trabajo, mediante la cual se reguló la actividad de intermediación laboral, y de tercerización de servicios complementarios, publicada en el Suplemento de Registro Oficial No. 298 de 23 de junio del 2006, serán asumidos de manera directa por las empresas del sector privado que contrataron con las intermediarias laborales, empresas usuarias que en lo sucesivo serán consideradas para todos los efectos como empleadoras directas de dichos trabajadores, quienes gozarán de un año mínimo de estabilidad, con una relación que se regirá por las normas del Código del Trabajo.

Los trabajadores intermediados que hayan sido despedidos a partir del primero de marzo del 2008, con motivo de la tramitación del presente Mandato, serán reintegrados a sus puestos de trabajo. El desacato de esta disposición será sancionado con el máximo de la multa establecida en el artículo 7 de este Mandato, por cada trabajador que no sea reintegrado y cuyo monto será entregado a éste, sin perjuicio de las indemnizaciones contempladas en los artículos 185 y 188 del Código del Trabajo.

Los trabajadores intermediados también serán asumidos de manera directa por las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, organismos seccionales y por las entidades de

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

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 de recursos públicos, siempre y cuando hayan prestado sus servicios por más de 180 días con anterioridad a la aprobación de este mandato. Exclusivamente los obreros se incorporarán a los beneficios de la contratación colectiva a partir del segundo año de relación laboral directa, luego que sean revisados los excesos de la contratación colectiva.

No serán incorporados los trabajadores que se hallen incursos en el artículo 53 de la Ley de Modernización del Estado.

Los trabajadores de las actuales empresas tercerizadoras de servicios complementarios continuarán laborando en las mismas empresas bajo los términos y nuevas modalidades que se determinan en los artículos 3, 4, 5 y 6 del presente Mandato. Estas empresas deberán adecuar sus estatutos, contratos de trabajo con sus trabajadores, y contratos mercantiles con las correspondientes empresas usuarias, a la nueva modalidad antes indicada, en el plazo máximo de ciento veinte días contados a partir de la vigencia de este Mandato.

Segunda. - Los trabajadores que se encontraban laborando bajo la modalidad de contrato por horas por más de 180 días con anterioridad a la aprobación de este mandato serán contratados de manera obligatoria bajo las distintas modalidades previstas en el Código del Trabajo según lo establecido en el artículo 2 del presente mandato.

Tercera.- Las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo que se encuentran vigentes y que fueron suscritos por las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, organismos seccionales y por las 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 de recursos públicos, serán ajustadas de forma automática a las disposiciones de los Mandatos Constituyentes y regulaciones que dicte el Ministerio de Trabajo y Empleo, en el plazo de ciento ochenta días.

Los contratos colectivos de trabajo a los que se refiere esta disposición transitoria, no ampararán a aquellas personas que desempeñen o ejerzan cargos directivos, ejecutivos y en general de representación o dirección, ni al personal que por la naturaleza de sus funciones y labores está sujeto a las leyes de orden público, y en especial a la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, Homologación y Unificación de las Remuneraciones del Sector Público.

El proceso de revisión de los contratos colectivos de trabajo a los que se refiere esta disposición transitoria, en el que participarán empleadores y trabajadores, se hará de manera pública y establecerá claras restricciones a todas las cláusulas en las que se consagran excesos y privilegios, tales como: transferencia y transmisión de cargos a familiares en caso de jubilación o fallecimiento del trabajador, horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas y cobradas por dirigentes laborales, pago de vacaciones y reconocimiento de otros beneficios para el grupo familiar del trabajador, gratificaciones y beneficios adicionales por retiro voluntario, entrega gratuita de productos y servicios de la empresa, entre otras cláusulas de esta naturaleza.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

Las cláusulas de los contratos colectivos que no se ajusten a los parámetros a los que se refiere esta disposición transitoria y que contengan privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general, son nulas de pleno derecho.

Los jueces, tribunales y las autoridades administrativas vigilarán el cumplimiento de esta disposición.

Cuarta.- La Función Ejecutiva luego de un proceso de diálogo social, dentro del plazo de un año establecerá los criterios que regirán la contratación colectiva de trabajo de todas las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, municipales y por las 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 de recursos públicos, los cuales no podrán ser modificados.

Quinta. - El presente Mandato Constituyente, será reglamentado por el Presidente de la República en el plazo de sesenta días.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- Derógese la Ley Reformatoria al Código de Trabajo, mediante la cual se reguló la actividad de intermediación laboral y la de tercerización de servicios complementarios, publicada en el Suplemento del Registro Oficial 298 de 23 de junio del 2006; los artículos 11 literal h), 14 literal g), 17 la frase: “por horas” incisos sexto al décimotercero, 19 literal j), 41 inciso 2º y las palabras “o intermediarios” del artículo 100 de la Codificación del Código del Trabajo; 84 al 90 del capítulo denominado DE LAS REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA LEY PARA LA TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA DEL ECUADOR, relativas a la contratación laboral por horas, publicada en el Registro Oficial No. 34 del 13 de marzo del 2000; la frase “tercerización o intermediación de servicios” de la disposición general primera y la disposición general cuarta de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público; el artículo 18 de la Ley 97 de Turismo, publicada en el Suplemento del Registro Oficial 733 del 27 de diciembre del 2002; los términos relativos a la tercerización e intermediación laboral de los numerales 2 y 9 del artículo 7 del Reglamento General a la Ley sobre Discapacidades; y, el Reglamento para la contratación laboral por horas, publicado en el Registro Oficial No. 547, de 18 de marzo del 2005; así como todas las disposiciones legales y reglamentarias que se opongan o contradigan al presente Mandato.

Segunda. - Para un efectivo control y cumplimiento de las disposiciones del presente mandato, que consolide los derechos fundamentales de los trabajadores y la seguridad jurídica de los empleadores, el Ejecutivo fortalecerá la infraestructura organizacional, administrativa y financiera del Ministerio de Trabajo y Empleo.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

Tercera. - Este Mandato es de obligatorio cumplimiento y en tal virtud, no será susceptible de queja, impugnación, acción de amparo, demanda, reclamo, criterio o pronunciamiento administrativo o judicial alguno y entrará en vigencia en forma inmediata, sin perjuicio de su publicación en la Gaceta Constituyente y/o en el Registro Oficial.

Con el contenido de este Mandado Constituyente, notifíquese al Presidente Constitucional de la República, a los representantes de los Poderes Constituidos y a los Órganos de Control.

Se dispone su difusión nacional, para conocimiento del pueblo ecuatoriano.

Dado y suscrito en el Centro Cívico “Ciudad Alfaro”, cantón Montecristi, Provincia de Manabí de la República del Ecuador, a los treinta días del mes de marzo del 2008.

FUENTES DE LA PRESENTE EDICIÓN DE LA ELIMINACIÓN Y PROHIBICIÓN DE LA TERCERIZACIÓN, INTERMEDIACIÓN LABORAL, CONTRATACIÓN LABORAL POR HORAS Y CUALQUIER FORMA DE PRECARIZACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

1.- **Mandato Constituyente 8 (Suplemento del Registro Oficial 330, 6-V-2008).**

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

Anexo 3

REGLAMENTO A LA SUPRESION DE TERCERIZACION E INTERMEDIACION LABORAL

Decreto Ejecutivo 1121
Registro Oficial Suplemento 353 de 05-jun.-2008
Última modificación: 08-abr.-2015

Rafael Correa Delgado
PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPUBLICA

Considerando:

Que la Asamblea Constituyente, mediante Mandato Constituyente número 8 resolvió eliminar la tercerización de servicios complementarios, la intermediación laboral generalizada y la contratación por horas, por ser formas de precarizar las relaciones laborales;

Que en el mismo mandato se estableció la posibilidad de celebrar contratos de actividades complementarias cuyo objeto exclusivo sea la realización de actividades de vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria, y resulta necesario reglamentar esta forma de contratación;

Que la Disposición Transitoria Quinta del supradicho Mandato Constituyente dispuso que su reglamentación estaría a cargo del Presidente de la República; y,

En uso de las atribuciones conferidas por el Mandato Constituyente número 8.

Decreta:

Expídense el presente **REGLAMENTO PARA LA APLICACION DEL MANDATO CONSTITUYENTE NUMERO 8 QUE SUPRIME LA TERCERIZACION DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS, LA INTERMEDIACION LABORAL Y LA CONTRATACION POR HORAS.**

CAPITULO I PROHIBICION DE LA TERCERIZACION E INTERMEDIACION LABORAL

Art. 1.- Prohibición de la tercerización e intermediación laboral y sanción por violación. - En armonía con lo que establece el artículo 1 del Mandato Constituyente No. 8, se prohíbe la

141

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

tercerización de servicios complementarios y la intermediación laboral, que estuvieron reguladas en la Ley Reformatoria al Código del Trabajo, publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 298 del 23 de junio del 2006, ya derogada.

Con excepción de lo dispuesto en el artículo 3 del Mandato Constituyente No. 8 y en el Capítulo II "De la Contratación de Actividades Complementarias" de este reglamento, las personas naturales o jurídicas que realicen actividades de tercerización e intermediación laboral y las empresas usuarias que utilicen los servicios de las mismas, en violación de esta prohibición, serán sancionadas por separado, con una multa de veinte (20) sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general, por cada trabajador que sea tercerizado o intermediado. Esta sanción será impuesta por los directores regionales del trabajo en sus respectivas jurisdicciones. La empresa usuaria, además, asumirá en forma estable e indefinida, bajo una relación laboral bilateral y directa a los trabajadores intermediados o tercerizados ilegalmente.

CAPITULO II DE LA CONTRATACION DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

Art. 2.- Definición de actividades complementarias.- Se denominan actividades complementarias aquellas que realizan compañías mercantiles, personas naturales u organizaciones de la Economía Popular y Solidaria, con su propio personal, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria. La relación laboral operará exclusivamente entre la compañía mercantil u organizaciones de la Economía Popular y Solidaria y el personal por ésta contratado en los términos de la Constitución de la República y la Ley.

Constituyen actividades complementarias de la usuaria las de vigilancia-seguridad, alimentación, mensajería y limpieza.

Se entenderá por vigilancia-seguridad fija, la que se presta a través de un puesto de seguridad fijo o por cualquier otro medio similar, con el objeto de brindar protección permanente a las personas naturales y jurídicas, bienes muebles e inmuebles y valores en un lugar o área determinados; y, por vigilancia-seguridad móvil, la que se presta a través de puestos de seguridad móviles o guardias, con el objeto de brindar protección a personas, bienes y valores en sus desplazamientos.

Las personas naturales podrán realizar actividades complementarias de alimentación, mensajería y limpieza, y para lo cual deberán cumplir con las disposiciones contenidas en este Reglamento.

Nota: Inciso último agregado por Decreto Ejecutivo No. 1313, publicado en Registro Oficial 427 de 17 de Septiembre del 2008.

Nota: Inciso primero sustituido por Decreto Ejecutivo No. 1114, publicado en Registro Oficial Suplemento 675 de 3 de Abril del 2012.

Nota: Inciso último sustituido por de Decreto Ejecutivo No. 619, publicado en Registro Oficial 475 de 8 de Abril del 2015.

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Referencias
bibliográficas

Glosario

Recursos

Art. 3.- Contratación directa y bilateral.- El personal de control y seguridad de los aeropuertos y puertos marítimos que no utiliza armas, será contratado de manera directa y bilateral por la administración del respectivo aeropuerto o puerto marítimo. En los demás casos, esto es cuando se requiera de personal armado, la vigilancia y seguridad de aeropuertos y puertos marítimos podrá ser contratada con empresas de actividades complementarias de vigilancia-seguridad.

Para el caso de los servicios de alimentación de hoteles, clínicas y hospitales, los empleadores podrán contratar directamente a los trabajadores, con quienes tendrán una relación laboral directa y bilateral; así como también podrán contratar dichos servicios a compañías mercantiles, personas naturales u organizaciones de la Economía Popular y Solidaria que presten actividades complementarias.

Las labores de desbroce, roce, mantenimiento de canales de riego, limpieza de bananeras, cañaverales y otra clase de plantaciones, y todas las similares que se desarrollan en las actividades agrícolas, bajo ningún concepto serán consideradas como actividades complementarias sino como propias y habituales de dicha rama productiva y por consiguiente todo el personal encargado de las mismas deberá ser contratado en forma directa y bilateral.

De igual manera, todos los trabajos de aseo y limpieza de calles, veredas, y de mantenimiento de parques no podrán ser catalogados como actividades complementarias sino como labores cuya contratación de personal deberá realizarse de modo directo y bilateral.

Nota: Inciso primero sustituido por Decreto Ejecutivo No. 1313, publicado en Registro Oficial 427 de 17 de Septiembre del 2008.

Nota: Inciso segundo sustituido por Decreto Ejecutivo No. 1114, publicado en Registro Oficial Suplemento 675 de 3 de Abril del 2012 .

Nota: Inciso primero sustituido por Decreto Ejecutivo No. 619, publicado en Registro Oficial 475 de 8 de Abril del 2015.

Art. 4.- Dedicación exclusiva.- Las compañías mercantiles, personas naturales u organizaciones de la Economía Popular y Solidaria a las que se refiere el inciso primero del artículo 2 de este Reglamento, deberán tener como objeto único y exclusivo la dedicación a la realización de actividades complementarias, encargándose de su control y vigilancia permanente el Ministerio del Trabajo, sin perjuicio de las atribuciones de otras autoridades de control, en el ámbito de sus competencias. El objeto social de la compañía mercantil u organizaciones de la Economía Popular y Solidaria podrá abarcar una o varias de las actividades complementarias establecidas en el Mandato Constituyente 8.

En el caso específico de las actividades de guardianía y de seguridad privada, únicamente podrán ser compañías mercantiles en virtud de la ley que las regula.

Nota: Artículo reformado por Decreto Ejecutivo No. 1114, publicado en Registro Oficial Suplemento 675 de 3 de Abril del 2012.

Nota: Artículo sustituido por Decreto Ejecutivo No. 619, publicado en Registro Oficial 475 de 8

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

de Abril del 2015.

Art. 5.-

Nota: Artículo sustituido por Decreto Ejecutivo No. 1114, publicado en Registro Oficial Suplemento 675 de 3 de Abril del 2012.

Nota: Artículo derogado por Decreto Ejecutivo No. 619, publicado en Registro Oficial 475 de 8 de Abril del 2015.

Art. 6.- Contratos. - La realización de actividades complementarias requerirá de la suscripción de dos clases de contratos:

- a) Un contrato mercantil de actividades complementarias entre la empresa dedicada a estas gestiones y la usuaria, en el cual se establecerá expresamente las actividades complementarias del proceso productivo, que se desarrollarán mediante esta contratación. En el referido contrato deberá constar de manera precisa la remuneración que percibirá cada trabajador de la contratista, laborando jornadas de ocho horas diarias y cuarenta semanales; y,
- b) Un contrato de trabajo celebrado por escrito, entre la empresa que realiza actividades complementarias y cada uno de sus trabajadores.

Art. 7.- Remuneraciones mínimas.- Sin perjuicio de lo señalado en el artículo anterior, en ningún caso se pactará una remuneración inferior a la remuneración básica mínima unificada o a los sueldos y salarios mínimos sectoriales, según la actividad o categoría ocupacional.

El Ministerio de Trabajo y Empleo, en el plazo máximo de 90 días tramitará a través de las comisiones sectoriales respectivas, la actualización y fijación de las remuneraciones sectoriales de las actividades complementarias de vigilancia-seguridad, alimentación, mensajería y limpieza.

Para los efectos de la estabilidad de los trabajadores respecto de la compañía mercantil, persona natural u organización de la Economía Popular y Solidaria que realizan actividades complementarias, se estará a lo establecido en la ley.

Nota: Inciso tercero reformado por Decreto Ejecutivo No. 1114, publicado en Registro Oficial Suplemento 675 de 3 de Abril del 2012 .

Art. 8.- Responsabilidad solidaria. - Sin perjuicio de la responsabilidad principal del obligado directo y dejando a salvo el derecho de repetición, la persona en cuyo provecho se realiza la actividad complementaria, será responsable solidaria del cumplimiento de las obligaciones laborales.

Art. 9.- Pago de utilidades.- Los trabajadores de las empresas contratistas de actividades complementarias de acuerdo con su tiempo anual de servicios, participarán proporcionalmente del porcentaje legal de las utilidades líquidas de las empresas contratantes en cuyo provecho se prestó el servicio. Si las utilidades de la empresa que realiza actividades complementarias fueren

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

superiores a las de la usuaria, el trabajador solo percibirá éstas.

Las empresas usuarias contratantes y las contratistas que realizan actividades complementarias, junto a la declaración de utilidades en el formulario de especie valorada, deberán presentar una copia de sus declaraciones del impuesto a la renta, en función de las cuales, el Ministerio de Trabajo y Empleo verificará que empresa generó mayores utilidades.

Art. 10.- Prohibiciones y obligaciones para las empresas que realizan actividades complementarias.- Se prohíbe cualquier cobro al trabajador y se considerará renuncia de derechos del trabajador y acarrearía nulidad todo pacto y toda cláusula o estipulación que le obligue a pagar a la empresa que realiza actividades complementarias o a la usuaria, cantidades, honorarios o estipendios a título de gasto o en concepto de pago por reclutamiento, selección, capacitación, formación o contratación, cualquiera que sea su denominación.

Art. 11.- Infracciones de las empresas que realizan actividades complementarias y sanciones.- El Ministerio de Trabajo expedirá las regulaciones sobre la gradación de las sanciones a las infracciones a las disposiciones del Mandato No. 8 emitido por la Asamblea Constituyente del Ecuador el día 30 de Abril del 2008.

Nota: Artículo reformado por Decreto Ejecutivo No. 1313, publicado en Registro Oficial 427 de 17 de Septiembre del 2008.

Art. 12.- Obligaciones de las empresas contratantes.- La contratante y contratista de actividades complementarias, están en la obligación de informar al trabajador sobre los riesgos derivados del desempeño de su trabajo, así como suministrar los medios e instrumentos de protección y prevención respecto de aquellos.

Art. 13.- Vinculación.- Cuando se presuma la existencia de vinculación entre las usuarias y las empresas contratistas de actividades complementarias en los términos del primer inciso del artículo 6 del Mandato, el Ministerio del Trabajo solicitará toda la información que requiera a la Superintendencia de Compañías, Servicio de Rentas Internas, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y otras instituciones.

Se establecerá la vinculación cuando la información que proporcionen dichas entidades determinen que la usuaria y la compañía mercantil, persona natural u organización de la Economía Popular y Solidaria que realiza actividades complementarias, sus socios o accionistas, comparten intereses, patrimonio o administración financiero-contable, en uno o más de estos casos.

Nota: Inciso quinto sustituido por Decreto Ejecutivo No. 1313, publicado en Registro Oficial 427 de 17 de septiembre del 2008.

Nota: Inciso octavo reformado por Decreto Ejecutivo No. 1114, publicado en Registro Oficial Suplemento 675 de 3 de Abril del 2012 .

Nota: Artículo sustituido por Decreto Ejecutivo No. 619, publicado en Registro Oficial 475 de 8 de abril del 2015.

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Referencias
bibliográficas

Glosario

Recursos

Art. 14.- Fondo de Reserva.- Para el pago del Fondo de Reserva de los trabajadores, las empresas que realizan actividades complementarias se sujetarán a lo previsto en el artículo 149 de la Ley de Seguridad Social.

CAPITULO III DE LA CONTRATACION CIVIL DE SERVICIOS TECNICOS ESPECIALIZADOS

Art. 15.- Contratación en el sector estratégico público. - Las empresas del sector estratégico público, de hidrocarburos, telecomunicaciones, electricidad, minero, de aeropuertos y puertos marítimos, podrán contratar civilmente servicios técnicos especializados que requieran para sus procesos. Los trabajadores de las empresas de servicios técnicos especializados, tendrán relación directa y bilateral con éstas y se sujetarán a las disposiciones del Código de Trabajo.

La contratista de servicios técnicos especializados contará con sus propios equipos y maquinarias para la prestación de tales servicios.

No habrá responsabilidad solidaria de las empresas del sector estratégico público que contraten estos servicios técnicos especializados.

Art. 16.- Contratación civil de servicios técnicos especializados.- Se podrá contratar civilmente servicios técnicos especializados ajenos a las actividades propias y habituales de la empresa usuaria, tales como los de contabilidad, publicidad, consultoría, auditoría, jurídicos y de sistemas, entre otros, que serán prestados por personas naturales o jurídicas en sus particulares instalaciones, con su propio personal, las que contarán con la adecuada infraestructura física y estructura organizacional, administrativa y financiera. La relación laboral será directa y bilateral entre los contratistas prestadores de servicios técnicos especializados y sus trabajadores, sin que haya responsabilidad solidaria por parte de la usuaria, salvo el caso de que exista vinculación en los términos señalados en el artículo 13 de este reglamento.

Se prohíbe vincular en esta forma de contratación civil a los denominados contratos de "servicio prestado", de "prestación de servicios" o de "servicios profesionales" que varios empleadores han venido utilizando para encubrir relaciones de trabajo, perjudicando al trabajador, simulando una relación contractual de carácter civil, con la exigencia de que éste presente facturas para el pago de supuestos "honorarios", cuando en realidad dicha relación corresponde al ámbito jurídico laboral, esto es, al Código del Trabajo, por reunir los tres elementos que integran y definen al contrato de trabajo: a) prestación de servicios lícitos y personales; b) relación de dependencia o subordinación jurídica que implica horario de trabajo y acatamiento de las órdenes del empleador; y, c) remuneración.

Art. 17.- Copias de contratos civiles de prestación de servicios especializados.- Copias certificadas de los contratos civiles de prestación de servicios especializados, celebrados con el sector estratégico público y demás entidades y empresas de los sectores público y privado, a que se

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

refieren los artículos 15 y 16 de este capítulo, serán enviados al Ministerio de Trabajo y Empleo para fines de registro y control, en las unidades que deben organizar las direcciones regionales de trabajo.

CAPITULO IV PROHIBICION DE LA CONTRATACION LABORAL POR HORAS. CONTRATACION A TRAVES DE JORNADAS PARCIALES

Art. 18.- Contratación de trabajadores, a través de jornadas parciales.

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social deberá establecer inmediatamente la normativa para el régimen de aportaciones mensuales proporcionales correspondiente a estos contratos de jornada parcial.

El trabajador que a la fecha de expedición del Mandato Constituyente No. 8 se encontraba laborando bajo jornada completa, en ningún caso podrá ser cambiado a la modalidad de jornada parcial.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA. - El Ministerio de Trabajo y Empleo en el plazo máximo de 90 días contados a partir del primero de mayo del 2008, conformará la respectiva comisión sectorial para la fijación de los sueldos o salarios básicos mínimos sectoriales de los profesores de establecimientos particulares de los niveles pre primario, primario, medio y superior, que no laboren jornadas completas diarias o semanales de trabajo.

Los profesores de muy alto nivel de especialización que fueren llamados a los centros de educación superior para dictar talleres, seminarios y cursos que no impliquen una actividad docente de carácter permanente y quienes ejerzan la docencia hasta por un máximo de cuarenta horas mensuales bajo carga horaria flexible y mediante cobro de honorarios, podrán ser contratados como profesionales sin relación de dependencia, conforme lo establece el artículo 58 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

A fin de evitar perjuicios a los profesores en su relación de dependencia sujeta al Código del Trabajo y al derecho a percibir los consiguientes beneficios de ley, en ningún caso podrán ser cambiadas o disminuidas las jornadas o cargas horarias de los que a la fecha de expedición del Mandato Constituyente No. 8 venían laborando más de cuarenta horas mensuales.

Nota: Inciso segundo reformado e inciso último agregado por Decreto Ejecutivo No. 1313, publicado en Registro Oficial 427 de 17 de Septiembre del 2008.

SEGUNDA. - En las actividades complementarias de vigilancia, seguridad, alimentación,

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

mensajería y limpieza, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria, las empresas contratistas que realicen dichas actividades, solo podrán rotar al trabajador hasta en tres empresas usuarias dentro de un mismo año, según la naturaleza y características de cada actividad.

La responsabilidad patronal solidaria operará entre la empresa contratista y la empresa contratante de dichas actividades complementarias solo en relación al período en que el trabajador haya brindado sus servicios en la usuaria contratante.

Las empresas que se dediquen a la actividad de mensajería para múltiples clientes en forma diaria y permanente, en recepción de correspondencia y encomiendas, no serán consideradas como contratistas de actividades complementarias sino como prestadoras de servicios técnicos especializados según lo previsto en el artículo 17 de este reglamento.

Nota: Inciso primero sustituido por Decreto Ejecutivo No. 619, publicado en Registro Oficial 475 de 8 de Abril del 2015.

TERCERA.- En concordancia con las nuevas regulaciones del IESS, cámbiese en todo el texto la frase número patronal por registro patronal.

Nota: Disposición dada por Decreto Ejecutivo No. 1114, publicado en Registro Oficial Suplemento 675 de 3 de Abril del 2012 .

Nota: Disposición reenumerada por Decreto Ejecutivo No. 619, publicado en Registro Oficial 475 de 8 de Abril del 2015.

CUARTA.- El Ministerio del Trabajo, en ejercicio de sus facultades legalmente establecidas, efectuará los correspondientes controles posteriores a las empresas de actividades complementarias, con la finalidad de establecer el adecuado cumplimiento de las obligaciones laborales derivadas de la contratación de tales actividades, a las que hace referencia este Reglamento, sin perjuicio de las atribuciones de otras autoridades de control, en el ámbito de sus competencias.

Sin embargo, en cualquier tiempo y previo el procedimiento administrativo que corresponda y asegurando los mecanismos del debido proceso, el Ministerio del Trabajo podrá aplicar las sanciones previstas en el Mandato Constituyente No. 8 y en este Reglamento.
Nota: Disposición agregada por Decreto Ejecutivo No. 619, publicado en Registro Oficial 475 de 8 de Abril del 2015 .

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- Todos los contratos de intermediación laboral celebrados entre intermediarias y usuarias, vigentes a la fecha de expedición del Mandato Constituyente No. 8, esto es al 30 de abril del 2008, se declaran concluidos, sin derecho a ningún tipo de indemnización ni reclamo de ninguna

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Referencias
bibliográficas

Glosario

Recursos

naturaleza a la usuaria, por parte de las empresas que venían operando como intermediarias laborales, las que deberán celebrar actas de finiquito con los trabajadores para el pago de la parte proporcional de remuneraciones adicionales y vacaciones, sin perjuicio del pago de aportes y fondos de reserva al IESS hasta el 30 de abril del 2008.

Las empresas que venían operando como intermediarias laborales, hasta el 30 de abril del 2008, con apego a las normas legales que regulaban la intermedición laboral, podrán acogerse a un proceso de reconversión para operar como agencias colocadoras de empleos, consultoras en selección de personal o en materia de capacitación, o en cualquier giro o negocio permitido por la ley.

SEGUNDA.- A partir del 1 de mayo del 2008, fecha de vigencia del Mandato Constituyente No. 8, los trabajadores intermediados cuya prestación de servicios se rigió por la Ley Reformatoria al Código del Trabajo, mediante la cual se reguló la actividad de intermedición laboral, y de tercerización de servicios complementarios, publicada en el Suplemento de Registro Oficial No. 298 de 23 de junio del 2006 , que hubieren celebrado con las respectivas intermediarias contratos de trabajo a plazo fijo, a tiempo indefinido o de temporada, serán asumidos de manera directa y obligatoria por las empresas del sector privado que contrataron con las intermediarias laborales, empresas usuarias que en lo sucesivo serán consideradas para todos los efectos como empleadoras directas de dichos trabajadores, quienes gozarán de un año mínimo de estabilidad especial, con una relación que se regirá por las normas del Código del Trabajo, en especial con lo que dispone el artículo 171 de dicho cuerpo legal.

Esta garantía especial de estabilidad dará derecho al trabajador, en caso de despido intempestivo o desahucio, al pago de todas las remuneraciones mensuales que faltaren para completar el año, incluidas las remuneraciones adicionales, sin perjuicio de las demás indemnizaciones contempladas en la ley.

Los contratos de temporada contemplados en el artículo 17 del Código del Trabajo, surtirán los efectos y obligaciones con respecto a las empresas usuarias, las mismas que asumirán los contratos que se encontraban vigentes al 30 de abril del 2008 y estarán obligados a garantizar la estabilidad expresada en la indicada disposición legal.

De la aplicación de las regulaciones anteriores, se exceptúan aquellos contratos de trabajo eventuales, ocasionales y de obra cierta que se hubieren suscrito y registrado con anterioridad a la vigencia del Mandato Constituyente No. 8, los mismos que concluirán en la forma prevista en la ley y en los indicados contratos.

También se exceptúan aquellos contratos a los que se refiere los artículos 169 numeral 3 y 170 del Código del Trabajo, los que concluirán en la forma establecida en dichas disposiciones.

Las empresas usuarias del sector privado en su condición de sucesoras, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo asumen la responsabilidad patronal, por lo que estarán obligadas a cumplir los contratos de trabajo de la intermediaria laboral antecesora,

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

reconociéndose expresamente el tiempo de servicios prestados a través de dicha intermediaria, en su relación con la usuaria.

Para justificar el cumplimiento de estas disposiciones y regulaciones, las empresas usuarias deberán comunicar el particular en forma inmediata y obligatoria al Ministerio de Trabajo y Empleo, adjuntando copias del contrato mercantil de intermediación laboral que estuvo vigente antes de la expedición del mandato, de las planillas de aportes al IESS del mes de abril del 2008 de los trabajadores que estuvieron intermedios, y de los correspondientes avisos de entrada en las empresas usuarias, desde el 1 de mayo del 2008.

Los trabajadores intermedios que hayan sido despedidos a partir del primero de marzo del 2008, con motivo de la tramitación del Mandato Constituyente No. 8, bajo cualquier mecanismo incluso con la terminación anticipada del contrato mercantil de intermediación laboral, serán reintegrados a sus puestos de trabajo en la empresa usuaria en la que realizaban sus labores. El desacato de esta disposición será sancionado con multa de veinte sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general, por cada trabajador que no sea reintegrado y cuyo monto será entregado a éste, una vez que se efectúe la respectiva recaudación por parte del Ministerio de Trabajo y Empleo, a través de los mecanismos legales pertinentes, sin perjuicio de las indemnizaciones contempladas en los artículos 185 y 188 del Código del Trabajo y de los valores que corresponden al año de estabilidad.

Los trabajadores intermedios también serán asumidos de manera directa a partir del 1 de mayo del 2008 por las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, organismos seccionales y por las 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 de recursos públicos, siempre y cuando hayan prestado sus servicios por más de 180 días con anterioridad a la aprobación del mandato a través de la respectiva intermediaria laboral.

Exclusivamente los obreros se incorporarán a los beneficios de la contratación colectiva a partir del segundo año de relación laboral directa, luego que sean revisados los excesos de la contratación colectiva.

Los trabajadores asumidos gozarán de un año mínimo de garantía de estabilidad, en los términos contemplados en los incisos primero y segundo de esta disposición transitoria.

No serán incorporados los trabajadores que se hallen incursos en el artículo 53 de la Ley de Modernización del Estado, que se refiere a la compensación percibida por los servidores, trabajadores y funcionarios que no son de libre remoción del sector público, y que dentro de los procesos de modernización se separaron voluntariamente bajo el mecanismo de compra de renuncias.

TERCERA.- Las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo que se encuentran vigentes y que fueron suscritos por las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, organismos seccionales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación,

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Referencias
bibliográficas

Glosario

Recursos

naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, serán ajustadas de forma automática a las disposiciones de los mandatos constituyentes y regulaciones que dicte el Ministerio de Trabajo y Empleo, en un plazo de ciento ochenta días, contados a partir del primero de mayo del 2008.

Los contratos colectivos de trabajo a los que se refiere esta disposición transitoria, no ampararán a aquellas personas que desempeñen o ejerzan cargos directivos, ejecutivos y en general de representación o dirección, ni al personal que por la naturaleza de sus funciones y labores está sujeto a las leyes de orden público, y en especial a la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, Homologación y Unificación de las Remuneraciones del Sector Público.

El proceso de revisión de los contratos colectivos de trabajo a los que se refiere esta disposición transitoria, en el que participarán los representantes de empleadores y trabajadores, se hará de manera pública en el plazo de un año, contado desde la fecha de la vigencia del Mandato Constituyente No. 8, y establecerá claras restricciones a todas las cláusulas en las que se consagran excesos y privilegios, tales como: transferencia y transmisión de cargos a familiares en caso de jubilación o fallecimiento del trabajador, horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas y cobradas por trabajadores o dirigentes sindicales, indemnizaciones por cambio o sustitución de empleador, contribuciones de la entidad o empresa para fondos de cesantía extralegales o particulares, pago de vacaciones y reconocimiento de otros beneficios exagerados para el grupo familiar del trabajador, gratificaciones y beneficios adicionales por separación o retiro voluntario del trabajo, entrega gratuita de productos y servicios de la entidad o empresa, estipulación de pago de vacaciones y de la décimo tercera y décimo cuarta remuneraciones en cuantías o valores superiores a los que establece la ley, contribuciones de la entidad o empresa para actividades sindicales, días feriados adicionales a los establecidos en la ley, entre otras cláusulas de esta naturaleza.

El Ministro de Trabajo y Empleo dictará las regulaciones y procedimientos para la revisión de los contratos colectivos de trabajo en referencia. Las máximas autoridades de las diversas instituciones del sector público y privado encargadas de cumplir esta disposición, serán personal y civilmente responsables de su cumplimiento.

Los cláusulas de los contratos colectivos que no se ajusten a los parámetros y restricciones que se indican en esta disposición transitoria y que contengan privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general, son nulas de pleno derecho.

Los jueces, tribunales y las autoridades administrativas vigilarán el cumplimiento de esta disposición.

Nota: Disposición reformada por Decreto Ejecutivo No. 1396, publicado en Registro Oficial 457 de 30 de Octubre del 2008.

Nota: Decreto Ejecutivo No. 1396, derogado por Resolución de la Corte Constitucional No. 9, publicada en Registro Oficial Suplemento 601 de 21 de Diciembre del 2011.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Referencias bibliográficas

Glosario

Recursos

CUARTA.- La Función Ejecutiva luego de un proceso de diálogo social-laboral, dentro del plazo de un año establecerá los criterios que regirán la contratación colectiva de trabajo de todas las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, municipales y por las 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 de recursos públicos, los cuales no podrán ser modificados.

QUINTA.- Se faculta al Ministro de Trabajo y Empleo para que en coordinación con la SENPLADES, la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público -SENRES- y el Ministerio de Finanzas, proceda a fortalecer la estructura operacional, administrativa y financiera del Ministerio de Trabajo y Empleo para lo cual deberán crearse: La Subsecretaría de Planificación, otras subsecretarías de trabajo y empleo, y las direcciones regionales de trabajo e inspectorías provinciales integrales de trabajo que sean necesarias, en función de la nueva zonificación administrativa y de acuerdo con las exigencias que demanden las áreas de mayor desarrollo productivo-empresarial y laboral del país.

Los inspectores de trabajo ejercerán funciones integrales y bajo esa denominación tendrán los siguientes deberes y atribuciones: control y verificación general de las relaciones obrero-patronales; inspección y control a las empresas para verificar el cumplimiento del Mandato No. 8 y de este reglamento, en especial de las referidas a los derechos de los trabajadores de las empresas que realizan actividades complementarias; control y verificación de las remuneraciones básicas mínimas y sectoriales, y las demás establecidas en la ley.

DISPOSICION TRANSITORIA

UNICA.- Hasta cuando la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria se encuentre en el pleno ejercicio de sus funciones, el certificado que acredite a las cooperativas de servicios, habilitándolas a obtener el permiso de funcionamiento en calidad de prestadoras de servicios complementarios, será emitido por Ministerio de Inclusión Económica y Social.

Nota: Disposición dada por Decreto Ejecutivo No. 1114, publicado en Registro Oficial Suplemento 675 de 3 de Abril del 2012 .

DISPOSICION FINAL.- De la ejecución del presente decreto ejecutivo que entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial, encárguese el Ministro de Trabajo y Empleo.

Dado en el Palacio Nacional, en Quito a 3 de junio del 2008.

152

[Ir al contenido](#)