



UTPL
La Universidad Católica de Loja

Modalidad Abierta y a Distancia

Derecho Laboral

Guía didáctica



Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias
bibliográficas

Recursos



Departamento de Ciencias Jurídicas

Sección departamental de Derecho Privado

Derecho Laboral

Guía didáctica

Autora:

Herrera Vásquez María Augusta



D E R E _ 3 0 4 5

Asesoría virtual
www.utpl.edu.ec

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias
bibliográficas

Recursos

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Derecho Laboral

Guía didáctica

Herrera Vásquez María Augusta

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 - 978-9942-25-972-1



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>

30 de octubre, 2020

Índice

Índice

1. Datos de información	9
1.1. Presentación de la asignatura	9
1.2. Competencias genéricas de la UTPL.....	9
1.3. Competencias específicas de la carrera.....	10
1.4. Problemática que aborda la asignatura	10
2. Metodología de aprendizaje.....	11
3. Orientaciones didácticas por resultados de aprendizaje	13
Primer bimestre.....	13
Resultado de aprendizaje 1	13
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje.....	13
Semana 1	14
Unidad 1. Generalidades del Derecho Laboral	15
1.1. El Derecho Laboral en el Ecuador.....	17
1.2. Definición.....	18
1.3. Clasificación de las fuentes del derecho laboral.....	20
1.4. Principios laborales en la Constitución de la República.	20
1.5. Disposiciones fundamentales del Código del Trabajo ...	23
1.6. Ámbito de aplicación	24
Actividad de aprendizaje recomendada.....	26
Autoevaluación 1.....	28
Resultado de aprendizaje 2	31
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje.....	31
Semana 2	31
Unidad 2. El contrato individual de trabajo	31
2.1. Definición.....	32
2.2. Características del contrato individual de trabajo	33

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias
bibliográficas

Recursos

Índice

2.3. Elementos esenciales del contrato individual de trabajo	33
2.4. Sujetos de la relación laboral	34
2.5. Obligaciones y prohibiciones de los sujetos	36
2.6. Clasificación del contrato individual de trabajo.....	37
Actividades de aprendizaje recomendadas.....	38
Autoevaluación 2.....	41
Semana 3	43
Unidad 3. Del trabajo de adolescentes, jóvenes, mujeres y personas con discapacidad	43
3.1. Trabajo de adolescentes	44
3.2. Trabajo juvenil.....	44
3.3. Trabajo de mujeres	46
3.4. Trabajo de personas con discapacidad.....	46
Actividad de aprendizaje recomendada.....	48
Autoevaluación 3.....	49
Semana 4	52
Unidad 4. De los aprendices.....	52
4.1. Contrato de aprendizaje	52
4.2. Obligaciones del aprendiz y obligaciones del empleador para con el aprendiz.....	54
4.3. Terminación del contrato de aprendizaje	55
Actividades de aprendizaje recomendadas.....	56
Autoevaluación 4.....	57
Resultado de aprendizaje 2 y 3	59
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje.....	59

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Semana 5	61
Unidad 5. Modalidades especiales de trabajo.....	61
5.1. Del servicio doméstico	62
5.2. Del trabajo a domicilio	63
5.3. De los artesanos	63
5.4. De los empleados privados	64
5.5. De los agentes de comercio	65
5.6. De los trabajadores de transporte	66
5.7. Del trabajo agrícola.....	67
Actividad de aprendizaje recomendada.....	67
Autoevaluación 5.....	69
Semana 6	72
Unidad 6. Jornada máxima de trabajo, los descansos y vacaciones	72
6.1. De las jornadas de trabajo.....	73
6.2. Descansos.....	75
6.3. Vacaciones anuales	76
Actividades de aprendizaje recomendadas.....	78
Autoevaluación 6.....	82
Semana 7	86
Unidad 7. Obligaciones pecuniarias del empleador	86
7.1. Remuneración	87
7.2. Remuneraciones adicionales	88
7.3. Utilidades.....	91
7.4. Jubilación patronal	93
Actividades de aprendizaje recomendadas.....	95
Autoevaluación 7.....	98
Resultado de aprendizaje 1, 2 y 3.....	102
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje.....	102
Actividades finales del bimestre	102

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias
bibliográficas

Recursos

Semana 8	102
Segundo bimestre	104
Resultado de aprendizaje 2 y 3	104
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje.....	104
 Semana 9	104
 Unidad 8. Terminación del contrato individual de trabajo	104
8.1. Causas de terminación.....	105
8.2. Desahucio.....	106
8.3. Visto bueno	108
8.4. Despido intempestivo	113
8.5. Despido ineficaz.....	115
Actividades de aprendizaje recomendadas.....	116
Autoevaluación 8.....	121
 Semana 10	125
 Unidad 9. De los riesgos del trabajo	125
9.1. Determinación de los riesgos del trabajo y de la responsabilidad del empleador	126
9.2. De los accidentes y las enfermedades profesionales....	129
9.3. De las indemnizaciones.....	133
Actividades de aprendizaje recomendadas.....	134
Autoevaluación 9.....	137
 Semana 11	141
 Unidad 10. Las relaciones laborales colectivas	141
10.1.Derecho colectivo del trabajo, definición, naturaleza jurídica, características	143
10.2.Principios particulares del derecho laboral colectivo	143
10.3.Fuentes particulares del derecho laboral	144
Actividad de aprendizaje recomendada.....	145

Primer
bimestreSegundo
bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias
bibliográficas

Recursos

Índice	
Primer bimestre	
Segundo bimestre	
Solucionario	
Glosario	
Referencias bibliográficas	
Recursos	
Semana 12	145
10.4. Asociaciones profesionales, derecho de asociación y libertad sindical.....	145
Actividades de aprendizaje recomendadas.....	146
Semana 13	146
10.5. Contrato colectivo.....	149
10.6. Revisión, suspensión y terminación del contrato colectivo	149
Semana 14	151
10.7. Conflictos laborales colectivos	152
10.8. Medidas de Acción social directas	155
Autoevaluación 10	162
Actividades finales del bimestre	167
Semanas 15 y 16	167
4. Solucionario	168
5. Glosario	178
6. Referencias bibliográficas	192
7. Recursos	196

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

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.
- Organización y planificación del tiempo.

1.3. Competencias específicas de la carrera

- Practica los principios generales del derecho.
- Propone soluciones y estrategias para resolver problemas jurídicos.
- Comprende el impacto de los conflictos internos y externos de su entorno.
- Practica los principios generales del derecho.
- Aplica la normativa jurídica con justicia y humanismo.

1.4. Problemática que aborda la asignatura

Esta materia rige aspectos muy importantes de un derecho básico de todos los ciudadanos como es el derecho al trabajo, reconocido en instrumentos internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en la Constitución de la República, norma suprema de nuestro marco legal.

El Derecho Laboral es el conjunto de preceptos jurídicos que regula la relación entre empleador y trabajador, y establece derechos, obligaciones y prohibiciones para cada una de las partes, los cuales nacen del vínculo contractual, mediante el cual una parte se compromete a la prestación de servicios lícitos y personales, bajo la dependencia de la otra, a cambio de una contraprestación económica.

Del ejercicio permanente de actividades pueden devenir situaciones que conlleven al desequilibrio de la armonía en el ambiente de trabajo, lo cual genera conflictos y consecuentemente la ruptura de la relación laboral.

Es por ello que, como futuro profesional, debe tener la preparación teórica y práctica para enfrentar este reto legal; identificar las instituciones jurídicas que conforman esta rama del derecho, y su consecuente aplicación en casos reales.



2. Metodología de aprendizaje

La modalidad de estudios a distancia conlleva un total compromiso por parte del estudiante, quien pasa de ser un espectador a ser el principal actor de su aprendizaje. La labor del docente tutor debe reflejar la orientación y acompañamiento al alumno en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Al reto académico se suma el reto de ser autodidacta, lo que conlleva a que el estudiante programe su estudio, en relación con sus múltiples actividades personales y laborales, y haga uso de todos los recursos y herramientas tecnológicas que le proporciona la universidad.

Para el adecuado desarrollo de la asignatura, se ha considerado el empleo de algunas metodologías que coadyuven a la consecución de los resultados de aprendizaje planteados.

Aprendizaje por indagación: promueve el análisis y reflexión de los contenidos propuestos en el plan docente, apoyado en las TIC y en las directrices del profesor, para lograr niveles altos de involucramiento y motivación del estudiante.

Aprendizaje basado en problemas: es una metodología activa que complementa el aprendizaje por indagación; promueve que el estudiante tenga una preparación previa analizando los contenidos teóricos y aplicándolos en la resolución de problemas reales.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Gamificación: se la emplea como un recurso de motivación para el estudiante, que le anime a cumplir los retos planteados a la par de que obtiene un aprendizaje significativo.

Las técnicas empleadas permiten la involucración personal; promueven el análisis crítico y reflexivo; la adecuación de conceptos a gráficos ilustrativos y sintéticos, ejercicios prácticos que permitan plasmar los contenidos en casos reales, con lo cual se promueve la reflexión y la aplicación práctica de lo aprendido.

Su utilización permitirá un feedback de calidad y con ello la consecución de los objetivos planificados.



3. Orientaciones didácticas por resultados de aprendizaje



Primer bimestre

Resultado de aprendizaje 1

- Comprende las fuentes del Derecho Laboral.
- Analiza la normativa internacional y nacional en materia laboral.

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje

Estimado estudiante: el análisis de cada uno de los contenidos de la unidad 1, denominada “Generalidades del Derecho Laboral”, sumado a las actividades recomendadas y la autoevaluación planificada permitirán de forma conjunta alcanzar el resultado de aprendizaje propuesto.

Iniciará el estudio revisando la evolución histórica del Derecho Laboral en el Ecuador y cómo las constantes luchas de la clase obrera han logrado consagrar los derechos de los trabajadores.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Se apoyará en la doctrina para esclarecer su definición e identificar las fuentes, y características de esta rama del derecho. Concluirá analizando los principios y constitucionales y disposiciones legales que garantizan este derecho fundamental al trabajo y, con ello, determinar con claridad su ámbito de aplicación.

Este resultado de aprendizaje planificado será alcanzado con la revisión pormenorizada de todas y cada una de las unidades temáticas organizadas en esta asignatura.

Al ser la relación laboral una realidad constante en toda sociedad, desde los principios de la humanidad hasta la actualidad, es preciso que sea regulada por el ordenamiento jurídico de cada estado, el cual debe estar inspirado en normas internacionales de Derechos Humanos y aquellas normas específicas de la materia.

Por lo que se ha considerado la revisión crítica de las normas del Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre), como norma principal en materia laboral, aplicable en el sector privado y en los obreros del sector público, pero adicionalmente se revisarán las normas supletorias y especializadas que también regulan el trabajo en Ecuador, acuerdos ministeriales que han nacido con el objeto de reglamentar ciertas particularidades del Derecho al Trabajo, en consideración de la constante evolución social, todas ellas enmarcadas en las disposiciones de la Constitución de la República.

Por lo tanto, tendrá las herramientas necesarias para la profundización de las temáticas y la comprensión de los derechos, deberes y prohibiciones de los sujetos de la relación laboral.



Semana 1

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos



Unidad 1. Generalidades del Derecho Laboral

Para poder iniciar el estudio de esta rama del derecho, la cual regula aspectos fundamentales del derecho al trabajo, que se encuentra consagrado en preceptos internacionales, como la Declaración Universal de Derechos Humanos y en las disposiciones de la Constitución de la República; es imperante partir de la definición de trabajo.

Para lo cual se sugiere realizar una lluvia de ideas, de forma manual o digital, y con términos sencillos definir al trabajo.

TRABAJO



Sin duda, su resultado debe ser similar al de la imagen precedente, con lo cual podemos determinar que es un concepto que engloba varios aspectos: esfuerzo, actividad remunerada, deber, servicio, dedicación, objetivos, en fin.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Para esclarecer un poco más el alcance de este término, revise cómo la OIT (2001) lo define: "conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos".

La Declaración de Filadelfia (1944) señala que el trabajo

No es una mercancía y todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

Por su parte la Constitución de la República del Ecuador (2008) consagra al trabajo como:

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. 33)

Con base en esta disposición constitucional, el Código del Trabajo Ecuatoriano, en su artículo segundo establece que "el trabajo es un derecho y un deber social" (2005, 16 de diciembre, art. 2).

Es decir, la normativa interna acoge las disposiciones de la OIT y consagra al trabajo como el medio imperioso para que el ser humano logre satisfacer sus necesidades elementales y afirmar su identidad y dignificar su existencia.

- 1 Esfuerzo humano, físico o intelectual aplicado a la producción u obtención de la riqueza.
- 2 Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento.
- 3 Ocupación de conveniencia social o individual dentro de la licitud.

Se establece, por lo tanto, que el trabajo es aquel esfuerzo físico o mental, de un ser humano, que aporta a la consecución de un objetivo común, en correspondencia a una ratificación económica que le permita un desarrollo pleno, en los distintos ámbitos de su vida, su realización personal y profesional; hechos que fundamentan el principio de que todo trabajo debe ser remunerado.

1.1. El Derecho Laboral en el Ecuador

Para poder establecer el origen del derecho del trabajo, se debe remontar desde los principios de la humanidad, en vista de que las primeras relaciones de trabajo en la antigüedad se basaban en la esclavitud; institución que colocaba al ser humano en el mismo nivel que un objeto.

Para conocer su evolución a través de los años se lo invita a revisar el siguiente video de la: [Historia del Derecho Laboral](#).

Como pudo observar en el video, a lo largo de la historia de la humanidad han existido distintos períodos en los cuales se ha dado

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

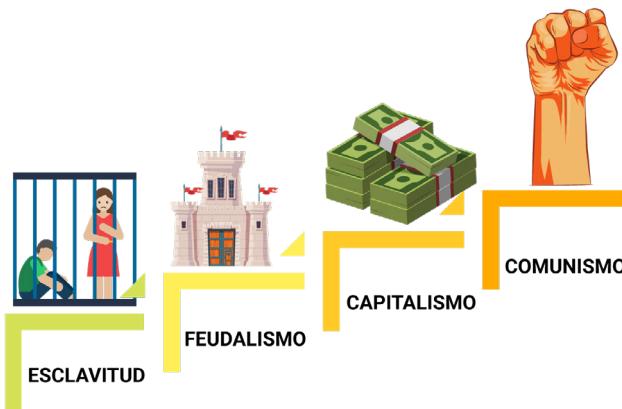
Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

una connotación propia al trabajo, periodos que se resumen en el siguiente gráfico.



Dentro de la realidad nacional, bajo la influencia de los hechos internacionales, con el transcurrir histórico de la Independencia, esto en 1830, se constituye el Ecuador como república. El Congreso Constituyente redactó, aprobó y promulgó la primera Constitución Política de la República del Ecuador, que mantenía relación con los derechos y remuneraciones de los trabajadores, el sistema poscolonial.

[La línea histórica de la evolución normativa en materia laboral.](#)

1.2. Definición

Para establecer una definición de derecho laboral, existen varios criterios, es así como en el ámbito jurídico, se encuentra el aserto de Aczel (2001), quien afirma que 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 estas con el Estado (p. 18).

Otra definición jurídica, la presenta Guillermo Cabanellas (1982), quien expresa que el Derecho del Trabajo:

Abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía: donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción (p. 95).

Caldera lo resume como aquel compendio de disposiciones jurídicas que se aplican al hecho social **trabajo** en relación con las partes que intervienen, así como con la colectividad, procurando la mejora de las condiciones de la parte trabajadora (1979).

El derecho laboral, por excelencia, es un derecho protector de la clase trabajadora, que a su vez busca el equilibrio de los factores de producción, capital y trabajo, al garantizar que las fuentes de empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y su familia, pero que también busca la permanencia de esas fuentes de trabajo, dotando de derechos a la parte empleadora.

También se puede decir que el derecho laboral es aquel que, por medio de normas y principios teóricos, regula las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios.

Todas estas definiciones tienen como razonamiento común el hecho de mantener la armonía de las relaciones laborales para promover el progreso económico de trabajador, empleador y del Estado.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

En este punto usted está en la capacidad de emitir su definición propia acerca del Derecho Laboral, se lo invita a desarrollarla.

1.3. Clasificación de las fuentes del derecho laboral

Las fuentes del derecho son aquellos fundamentos o principios que originan las normas jurídicas y guían su aplicación.

Según Campos (1997), las fuentes del derecho generan sus principios, instituciones y normas; en general constituyen tales, los hechos y los actos jurídicos, es decir, aquellos de los que dimanan normas que otorgan facultades o imponen obligaciones a los miembros de una sociedad determinada (p.113).

En la siguiente infografía, podrá identificar cada una de las fuentes del derecho laboral.

Clasificación de las fuentes del derecho laboral

Una vez haya revisado el material académico compartido, le sugiero realizar un organizador gráfico que contenga cada una de las fuentes del derecho laboral, puede profundizar sus conocimientos investigando en diversas fuentes bibliográficas.

1.4. Principios laborales en la Constitución de la República

La Constitución de la República (2008) 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 autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores. (art. 325)

Según lo dispuesto en el artículo 326 el derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

Pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.

Son irrenunciables e intangibles

En caso de duda se aplicará en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

Derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio.

Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo.

Derecho y libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa.

El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley.

Diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras.

Derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga.

Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

Se prohíbe la paralización de los servicios públicos.

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. (Constitución de la República, 2008, art. 327)

El artículo 328 de la norma *ibidem* establece la inembargabilidad de la remuneración –salvo en caso de alimentos–, la cual será justa y cubrirá al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia: “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 2008” (art. 328).

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

En el siguiente gráfico se resumen los presupuestos constitucionales y aspectos conformantes de la remuneración.



El Estado garantizará:



1.5. Disposiciones fundamentales del Código del Trabajo

En la siguiente imagen se detallan las disposiciones fundamentales del Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre) contenidas en sus artículos del 1 al 7.



1.6. Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación de las disposiciones del Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre) ha sufrido algunas variantes en los últimos años, con respecto a su regulación en el sector público, puesto que su aplicación en el sector privado no ha sufrido modificación alguna.

A partir de las enmiendas constitucionales, de 21 de diciembre de 2015, publicadas en el Registro Oficial N.º 653, se deroga el inciso tercero del artículo 229 de la Constitución de la República, con lo cual se establece constitucionalmente que los obreros que ingresen al sector público lo harán a partir de las disposiciones del derecho

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

administrativo. Esta modificación por parte de la Asamblea, de acuerdo con sus consideraciones, obedece al principio de igualdad.

El artículo 229 de la Constitución de la República (2008), al que se hace referencia señala:

Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores.

Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo. (Nota: Inciso tercero derogado por artículo 8 de Resolución Legislativa N.o 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 653 de 21 de diciembre del 2015).

La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia (art. 229).

Lo establecido en el artículo precedente se encuentra en concordancia con lo dispuesto en los artículos 3 y 4 de la Ley Orgánica del Servicio Público (20 de diciembre de 2016), que establecen que su ámbito de aplicación es en toda la administración pública y que son servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, preste servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

Sin embargo, es importante señalar que la Corte Constitucional (2019, 30 de abril), declaró la inconstitucionalidad por la forma,

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

de las enmiendas aprobadas por la Asamblea Nacional, el 3 de diciembre del 2015, publicadas en Registro Oficial N.o 653, de 21 de diciembre del 2015, de modo que el artículo 229 de la Constitución de la República, regresa a su texto original así:

Art. 229. Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores.

Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo.

La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia.

En conclusión, el ámbito de aplicación del Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre) abarca a los empleados y obreros del sector privado, y a los obreros de las instituciones del Estado.



Actividad de aprendizaje recomendada

Conforme ha revisado en el transcurso de la unidad, el derecho laboral de manera global y en particular en este Estado ha ido evolucionando a lo largo del tiempo.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Es de esta forma que, en medio de la crisis sanitaria originada por el COVID-19, la Declaración de Pandemia por parte de la Organización Mundial de la Salud, el 11 de marzo de 2020, alertó y llamó a los países a “encontrar el equilibrio entre proteger la salud, minimizar el trastorno económico y social y respetar los derechos humanos”.

El presidente de la República, con la potestad conferida por la Constitución, en sus artículos 164 y 165, mediante Decreto Ejecutivo N.o 1017 del 16 de marzo de 2020, DECLARA el estado de excepción por calamidad pública en todo el territorio nacional. en atención a lo dispuesto en artículo 389 de la Norma Suprema, que establece que el Estado protegerá a las personas, las colectividades y la naturaleza frente a los efectos negativos de los desastres de origen natural o antrópico mediante la prevención ante el riesgo, la mitigación de desastres y la recuperación y mejoramiento de las condiciones sociales, económicas y ambientales, con el objetivo de minimizar la condición de vulnerabilidad.

Ante estas medidas adoptadas por el Ejecutivo, correspondió al Ministerio de Trabajo establecer directrices que de forma inmediata procuren:

1. Proteger la estabilidad laboral.
2. Garantizar el derecho a la salud de los trabajadores.
3. Procurar la sostenibilidad de las empresas.
4. Precautelar la economía del país.

A partir de ello esta cartera de Estado ha implementado varios acuerdos, que se encuentran plasmados en la siguiente infografía:

[Acuerdos mdt covid 19](#)

Se lo invita a analizar cada uno de estos acuerdos ministeriales y a desarrollar un listado de las disposiciones (instituciones jurídicas) implementadas:

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Una vez que haya elaborado el listado de las disposiciones contenidas en cada uno de los acuerdos emanados del Ministerio del Trabajo, concordará, de forma resumida, en la actualidad, con las siguientes figuras jurídicas:

1. Teletrabajo emergente
2. Reducción, modificación y suspensión emergente de la jornada de trabajo
3. Calendario de pago de la remuneración como el acuerdo entre las partes
4. Planificación emergente de vacaciones
5. Directrices para la reactivación económica mediante el retorno progresivo al trabajo del sector privado



Autoevaluación 1

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, se lo invita a responder la siguiente autoevaluación.

- 1. La disposición legal de que el trabajo “no es una mercancía” se encuentra contenida en:**
 - a. El Tesauro de la OIT.
 - b. La Declaración de Filadelfia.
 - c. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

- 2. La Constitución de la República en su artículo 325 garantiza el derecho al trabajo, por lo tanto:**
 - a. 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.
 - b. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.
 - c. Se reconocen todas las modalidades de trabajo estipuladas en el Código del Trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actor social productivo, al Estado.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

3. El primer Código del Trabajo aparece en el Ecuador en el año:

- a. 1938.
- b. 1903.
- c. 1923.

4. El Derecho laboral, concretamente el Código del Trabajo, se ocupa:

- a. Del trabajo dependiente y remunerado de empleados públicos.
- b. Del trabajo no dependiente y remunerado de empleados y obreros privados.
- c. Del trabajo dependiente y remunerado de empleados y obreros privados y de los obreros del sector público.

5. El principio que establece que, en caso de duda en cuanto al alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras, se denomina:

- a. Igualdad.
- b. *In dubio pro operario*.
- c. Irrenunciabilidad.

6. El Código del Trabajo conceptualiza la obligatoriedad del trabajo como:

- a. Derecho y deber social.
- b. Obligación de contratación del empleador.
- c. Obligación de prestación de servicios por el trabajador.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

7. La protección judicial y administrativa para los trabajadores corresponde a:

- a. Jueces de trabajo.
- b. Funcionarios judiciales y administrativos.
- c. Miembros de la Policía Nacional.

8. En todo lo que no estuviere expresamente previsto en el Código del Trabajo se aplicarán las disposiciones de:

- a. Código Civil y Código Orgánico Integral Penal.
- b. Código Orgánico Integral Penal y Código Orgánico General de Procesos.
- c. Código Civil y Código Orgánico General de Procesos.

9. 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:

- a. Para el pago de pensiones alimenticias.
- b. Para el pago de deudas con instituciones del Estado.
- c. Para el pago de obligaciones de carácter tributario.

10. El principio de irrenunciabilidad de derechos del trabajador se refiere a:

- a. Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda disposición contraria.
- b. El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.
- c. En caso de duda en cuanto al alcance de las disposiciones legales, se aplicará en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

[Ir al solucionario](#)

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Resultado de aprendizaje 2 Analiza la normativa internacional y nacional en materia laboral.

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje



Semana 2



Unidad 2. El contrato individual de trabajo

El contrato de trabajo es la institución jurídica central del derecho del trabajo que establece la relación jurídica entre empleador y trabajador, que se obligan por una parte a la prestación de servicios lícitos y personales, y por otra, al pago de una remuneración; y que regula, además, las condiciones en las que debe desarrollarse la actividad, periodo de labores, modalidad contractual, entre otras.

En esta unidad se definirá esta institución jurídica, sus características, los elementos esenciales que lo configuran y lo diferencian de otras modalidades contractuales contenidas en nuestra normativa legal. Se determinarán los sujetos que conforman la relación laboral, sus deberes, derechos y prohibiciones, de cuyo cumplimiento depende la armonía en el ambiente de trabajo, para

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

concluir revisando cada uno de los contratos de trabajo previstos en nuestro Código Laboral.

2.1. Definición

Para comprender con mayor claridad esta institución jurídica (Contrato Individual de Trabajo) se lo invita a revisar y analizar el siguiente aporte doctrinario:

Cabanellas (1982) define al contrato de trabajo como:

Aquel que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean industriales, mercantiles o agrícolas. Más técnicamente cae definirlo así: 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 servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra. (p. 73)

Dentro de nuestra normativa el Código de Trabajo en su artículo 8, lo define

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. (2005, art. 8)

Lo señalado en concordancia con lo dispuesto en el artículo 327 de la Constitución de la República del Ecuador que establece "la relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras, será bilateral y directa". (2008, art. 327)

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Por lo expuesto puede definirse al contrato de trabajo como aquella relación jurídica entre empleador, persona natural o jurídica por cuenta de la cual se ejecuta la obra o se presta el servicio; y trabajador, quien se obliga a la prestación del servicio o ejecución de la obra; por la cual se contraen mutuos y recíprocos derechos y obligaciones, y que supone la consecución lícita de un objetivo.

2.2. Características del contrato individual de trabajo

En el siguiente gráfico interactivo se especifican las características del contrato individual de trabajo, se lo invita a su revisión y análisis.

[Características del Contrato Individual de Trabajo](#)

2.3. Elementos esenciales del contrato individual de trabajo

Granizo (2011), con respecto al Contrato de Trabajo, precisa:

En un juicio de trabajo el presupuesto fundamental es que la o el accionante debe demostrar la existencia del contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 8 del Código Laboral en análisis, siendo por tanto necesario, que dentro del proceso aparezcan los tres requisitos que lo conforman; esto es, prestación de servicios lícitos y personales, subordinación jurídica y remuneración. (p. 13)

Por lo señalado, es necesario, para que surja la relación laboral, la concurrencia de estos elementos que vienen a ser el nexo para configurar una relación jurídica de tipo eminentemente laboral entre empleador y trabajador.

[Características del Contrato Individual de Trabajo](#)

Conforme pudo analizar en la imagen interactiva, los elementos esenciales que configuran al contrato individual de trabajo son

prestación de servicios lícitos y personales, dependencia o subordinación, remuneración y, como elemento común a todos los contratos, el acuerdo de voluntades.

2.4. Sujetos de la relación laboral

Conforme se desprende de la definición del contrato individual de trabajo y tal cual se encuentra plasmado en el Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre), los sujetos de la relación laboral son trabajador y empleador.

Empleador

La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador (Código del Trabajo, 2005, 16 de diciembre, art. 10).



Trabajador

La persona que se obligada a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador, y puede ser empleado u obrero (Código del Trabajo, 2005, 16 de diciembre, art. 9).

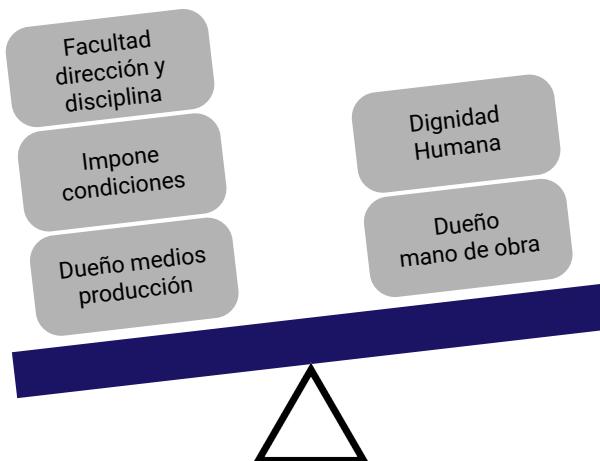
En el siguiente gráfico podrá analizar la definición dada por la norma laboral.



Es importante señalar que el derecho laboral históricamente ha establecido un sistema de protección legal a la persona trabajadora, como respeto a su dignidad humana, por cuanto es dueño únicamente de su mano de obra, frente a un empleador que es dueño de los medios de producción, quien tiene la facultad de dirección y disciplina, quien impone las condiciones de trabajo.

EMPLEADOR

TRABAJADOR



Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

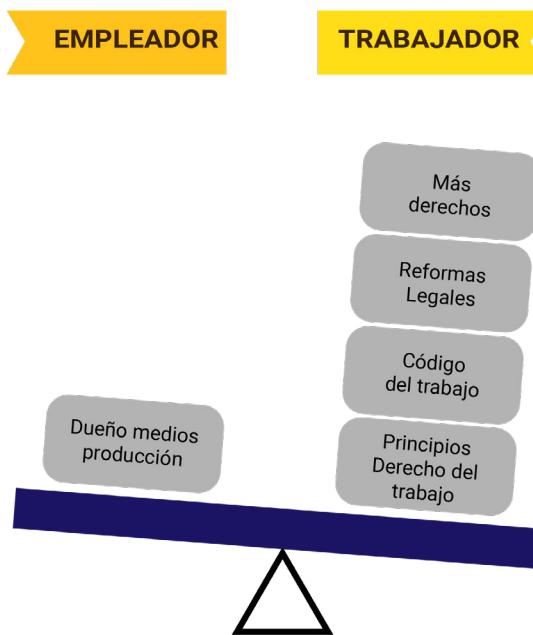
Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Es por tanto que para equiparar esta balanza, las normas legales establecen más derechos para los trabajadores por medio de distintos instrumentos legales.



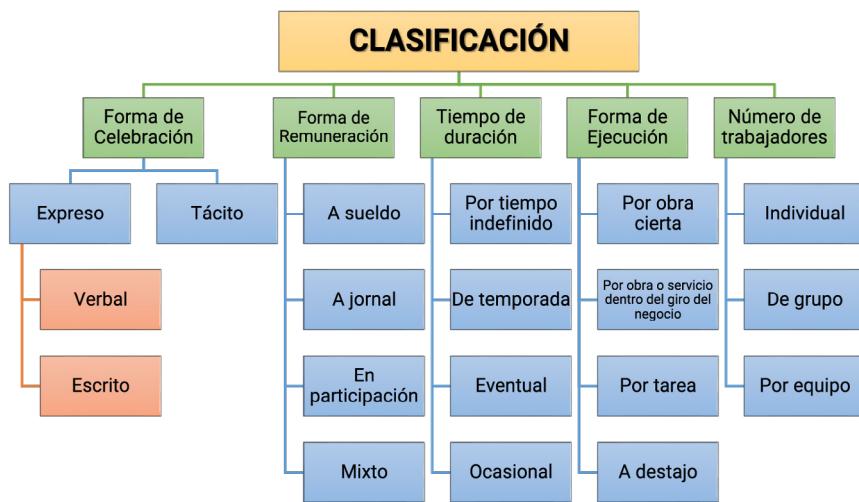
2.5. Obligaciones y prohibiciones de los sujetos

Es importante, que pueda diferenciar con claridad cada una de las obligaciones y prohibiciones que emanan del vínculo jurídico establecido entre empleador y trabajador. Se lo invita a revisar la siguiente presentación:

[Ir a recursos](#)

2.6. Clasificación del contrato individual de trabajo

El artículo 11 del Código del Trabajo (2015, 16 de diciembre) contempla la clasificación del contrato individual de trabajo, la cual se sintetiza en el siguiente organizador gráfico.



A esta clasificación se suma el **teletrabajo**, como nueva forma de organización laboral, implementada en la legislación, por medio de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, (2020, 22 de junio).

Para su mayor comprensión, revise la siguiente presentación:

[Ir a recursos](#)

Revise adicionalmente las disposiciones de los artículos del 12 al 34 del Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre).

Importante

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

El Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre), previo a la vigencia de la Ley para la Justicia Laboral (2015, 20 de abril), establecía como modalidad contractual típica el contrato a plazo fijo, contemplado en el artículo 14, el cual manifestaba que este contrato debía tener la duración mínima de un año, y que no podía exceder de dos años no renovables. Esa circunstancia se encontraba prevista en el artículo 184. Estas disposiciones que en la actualidad se encuentran derogadas.



Actividades de aprendizaje recomendadas

Analice los siguientes prácticos, considere los contenidos analizados y aplíquelos en su resolución.

Como primer punto, debe identificar el tipo de contrato que sea adecua al requerimiento, para lo cual deberá recordar las características específicas de cada una de las clases de contratos revisadas. Como segundo punto, debe elaborar el contrato específico, para lo cual, se sugiere revisar los modelos constantes en la página web del [Ministerio del Trabajo](#).

Caso 1:

La constructora Córdova y Herrera SA lleva laborando, desde 2016, en Loja. En la actualidad, por la creciente demanda de sus servicios necesita contratar a una recepcionista, quien deberá encargarse de la atención a clientes que lleguen a las instalaciones de la empresa, así como atención vía telefónica y por medio de redes sociales. Su horario de atención sería de 09:00 a 18:00, con una hora destinada para el almuerzo. La remuneración será la mínima establecida en la ley.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

El representante legal acude a su oficina, comenta con usted esta situación y solicita su experticia para la elaboración del contrato que se adecúe a sus requerimientos.

Nota: los demás datos debe completarlos a su consideración.

Caso 2:

Es el caso de que el empleador requiere contratar los servicios del trabajador Manuel Rojas Carrión con la finalidad de que tome a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración de mil doscientos dólares (1 200,00) que comprende la totalidad, sin tomar en consideración el tiempo que invierta en ejecutarla.

¿Qué tipo de contrato debe aplicar el empleador?

Nota: los demás datos debe completarlos a su consideración.

Caso 3:

Un instituto de educación privada requiere contratar los servicios de una psicóloga parvularia para suplir a su psicóloga de planta, por cuanto acaba de tener su primer hijo y hará uso de su licencia correspondiente. Por tales circunstancias, el tiempo del contrato será de tres meses, con un horario de 07:00 a 16:00 y una hora destinada para el almuerzo. La remuneración que percibía la psicóloga de planta es de quinientos veinte dólares (\$520,00).

El representante legal del instituto acude a su oficina, comenta con usted esta situación y solicita su experticia para la elaboración del contrato que se adecúe a sus requerimientos.

Nota: los demás datos debe completarlos a su consideración.

Respuestas

Caso 1:

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

El contrato indefinido es la modalidad típica contractual contenida en el artículo 14 del Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre), considere que conforme lo señala el artículo 15, de la norma ibidem, deberá establecerse el periodo de prueba correspondiente.

Caso 2:

En el caso de análisis, el tipo de contrato que corresponde es el de obra cierta, puesto que se necesita la ejecución de una obra determinada para lo cual se está fijando una remuneración total.

Caso 3: Contrato eventual

De conformidad a lo establecido en el caso, se necesita la contratación de una persona para suplir a un trabajador permanente, la figura legal que se adecúa para tal requerimiento es el contrato eventual, considerar su máxima duración y el recargo pertinente.



Autoevaluación 2

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, se lo invita a responder la siguiente autoevaluación.

Realice el emparejamiento con la respuesta correcta:

Enunciado	Respuesta
Es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente.	
Cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.	
Aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia y circunstancias similares.	
Aquel en el que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador como remuneración de su trabajo.	
El trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un periodo de tiempo previamente establecido.	
Cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra, o reduciéndolas a escrito.	
Su objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año.	
A estos contratos aplican las mismas normas que rigen los expresos y producirán los mismos efectos.	
El trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas.	
En este contrato, el empleador no tendrá respecto de cada uno de ellos deberes ni derechos, sino frente al grupo.	

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias
bibliográficas

Recursos

Opciones de respuesta:

- | | |
|---------------------|------------------------------------|
| A. Expreso | I. Eventual |
| B. Tácito | J. Ocasional |
| C. A sueldo | K. Obra cierta |
| D. A jornal | L. Por obra o servicio determinado |
| E. En participación | M. Por tarea |
| F. Mixto | N. A destajo |
| G. Indefinido | O. De grupo |
| H. De temporada | P. Por equipo |

[Ir al solucionario](#)



Semana 3



Unidad 3. Del trabajo de adolescentes, jóvenes, mujeres y personas con discapacidad

La Constitución de la República del Ecuador (2008), al tratar sobre las **personas y grupos de atención prioritaria**, incluye, entre otros, a los niños, niñas, adolescentes, mujeres embarazadas y personas con discapacidad, quienes recibirán atención prioritaria y especializada en el ámbito público y privado. (art. 35)

Asimismo, el Estado garantizará los derechos de los jóvenes y promoverá su efectivo ejercicio, mediante políticas y programas, instituciones y recursos, que aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos, en particular en los espacios del poder público. (Constitución de la República, 2008, art. 39)

En la presente unidad analizará las modalidades contractuales de estos cuatro grupos humanos, así como determinará los derechos y garantías establecidos tanto en la Constitución como en la normativa legal laboral.

Con este objetivo, es necesario ir revisando cada uno de estos contenidos, y para una mejor comprensión es indispensable que

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

realice la lectura de los artículos del 34.1 al 34.4, 134 al 156, y del 346.22 al 346.24 del Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre), respectivamente.

La presente unidad se encuentra dividida en cuatro partes cuyos contenidos son:

3.1. Trabajo de adolescentes

Como protección a las niñas, niños y adolescentes, el Estado implementará entre otras las siguientes medidas (Constitución de la República, 2008, art. 46, núm. 2):

La protección contra cualquier tipo de explotación laboral o económica.

La Constitución de la Republica otorga protección especial a los grupos vulnerables analizados, dentro de esta protección no puede quedar fuera la protección en el campo laboral, estos preceptos se encontrarán desarrollados en las leyes correspondientes, en el tema laboral específicamente en el Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre).

Las disposiciones del Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre), relativas a la contratación de adolescentes, se encuentran plasmadas en la siguiente infografía:

Trabajo de adolescentes

3.2. Trabajo juvenil

El Estado reconocerá a los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación, salud, vivienda, recreación, deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación. El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento (Constitución de la República, 2008, art. 39).

De igual forma, el artículo 329 de la norma ibidem, señala que 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.

La incorporación del trabajo juvenil en el Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre) se realiza mediante la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil (2016, 28 de marzo).

Su definición y condiciones se encuentran plasmadas en la siguiente imagen interactiva.

Trabajo juvenil

Es importante dejar en claro que la implementación de esta contratación juvenil en la legislación conlleva al cumplimiento de los siguientes fines:

- Impulsar el trabajo juvenil, entre 18 y 26 años;
- Relación de dependencia, con condiciones justas y dignas;
- Garantiza acceso al primer empleo y la promoción de habilidades y conocimientos;
- No implica sustitución, sino aumento de trabajadores estables
- El Estado asume el pago del aporte del empleador al IESS, hasta 2 SBU, por 1 año;
- El valor pagado por remuneración es deducible para efectos del impuesto a la renta, y el
- Contrato por escrito y puede ser bajo cualquier modalidad.

3.3. Trabajo de mujeres

En cuanto al trabajo de mujeres es preciso que conozca cuáles son los derechos que tienen las mujeres en el desempeño de su trabajo, que buscan equilibrar su condición de vulnerabilidad y garantizar su salud reproductiva.

En la presente infografía se detallan estos derechos y garantías. Desarrolle un listado de ellos y analice sus implicaciones prácticas.

Trabajo de mujeres

3.4. Trabajo de personas con discapacidad

El Estado reconoce una serie de derechos, garantías y políticas públicas que procuran la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, y promueve su integración en los diversos ámbitos sociales.

La Constitución de la República (2008) señala con claridad el derecho al acceso al trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, mediante políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas (Art. 47, núm. 2).

Estas disposiciones constitucionales han sido recogidas por el Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre) y entre aquellos derechos de los que gozan las personas con discapacidad, en el aspecto laboral se tienen:

- El empleador tiene la obligación de adecuar las instalaciones de conformidad con las normas que precautelen su adecuado desplazamiento (Art. 42, núm. 2).
- Los empleadores públicos o privados que cuenten con un número mínimo de veinticinco trabajadores tienen la

obligación de contratar el 4% de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, en observancia de los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad (Art. 42, núm. 33).

- La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) (Art. 42, núm. 33).
- 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 (2012, 25 de septiembre), normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país (Art. 42, núm. 35).
- La igualdad de remuneración sin discriminación (Art. 79).
- Protección especial en caso de despido injustificado de la persona con discapacidad, o de quien estuviere a su cargo, y establecer una indemnización especial de conformidad a la Ley Orgánica de Discapacidades (2012, 25 de septiembre, Art. 195.3).
- Inclusión al trabajo en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado (Art. innumerado).

La Ley Orgánica de Discapacidades (2012, 25 de septiembre), en sus artículos 45, 46, 47, 49, 51, 52, 74 y 116 establece, de igual manera, los derechos a las personas con discapacidad, a quienes estén a cargo su cuidado y manutención e inclusive, se extiende a empleadores.

Por lo que para ampliar sus conocimientos, se lo invita a su revisión y análisis.

Con ello ha concluido la revisión de todos los temas previstos en esta unidad, es hora de reforzar lo aprendido.



Actividad de aprendizaje recomendada

Con el objetivo de determinar con claridad los derechos laborales de los grupos vulnerables analizados, se lo invita a desarrollar un cuadro comparativo de ellos, en la parte inferior se sugiere una plantilla que facilitará su adecuada ejecución.

Tabla 1. Del trabajo de adolescentes, jóvenes, mujeres y personas con discapacidad

	Adolescentes	Jóvenes	Mujeres	Personas con discapacidad
Edad				
Jornada de trabajo				
Condiciones laborales				
...				
...				

El primer punto señala la edad, en el caso del trabajo de adolescentes, conforme ha revisado, la edad mínima establecida es 15 años; en cuanto al trabajo juvenil, se establece el rango de edad entre 18 y 26 años; en cuanto a las mujeres y personas con discapacidad, no establece ninguna restricción relativa a la edad, pero aplicarían de forma general las disposiciones dependiendo de la edad de la persona que vaya a incorporarse al trabajo.

Así, sucesivamente, irá desarrollando la comparación entre cada grupo de trabajo.



Autoevaluación 3

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, se lo invita a responder la siguiente autoevaluación:

- 1. Prohíbase toda clase de trabajo, por cuenta ajena, a los niños, niñas y adolescentes menores de:**
 - a. Quince años.
 - b. Diecisiete años.
 - c. Doce años.
- 2. Los empleadores que contrataren mayores de quince y menores de dieciocho años de edad que no hubieren terminado su instrucción básica están en la obligación de dejarlos libres:**
 - a. Tres horas diarias, para que asistan a recibir instrucción.
 - b. Dos horas diarias de las destinadas al trabajo, a fin de que concurran a una escuela.
 - c. Una hora diaria, con la finalidad de que asistan a una escuela.
- 3. Prohíbase el trabajo nocturno de menores de:**
 - a. Quince años.
 - b. Doce años.
 - c. Dieciocho años.

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias
bibliográficas

Recursos

- 4. Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de:**
 - a. Ocho (8) semanas por el nacimiento de su hijo o hija.
 - b. Doce (12) semanas por el nacimiento de su hijo o hija.
 - c. Quince (15) semanas por el nacimiento de su hijo o hija.
- 5. En las empresas permanentes de trabajo, el empleador establecerá un servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de estos, siempre que estas empresas cuenten con:**
 - a. Setenta y cinco o más trabajadores.
 - b. Cincuenta o más trabajadores.
 - c. Treinta o más trabajadores.
- 6. La legislación vigente establece la obligación de todo empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores contratar a personas con discapacidad en un número equivalente al:**
 - a. Dos por ciento (2%) del total de los trabajadores.
 - b. Tres por ciento (3%) del total de los trabajadores.
 - c. Cuatro por ciento (4%) del total de los trabajadores.
- 7. El contrato de trabajo juvenil es el convenio por el cual se vincula laboralmente a una persona joven comprendida entre:**
 - a. Los dieciocho (18) y veintiséis (26) años de edad.
 - b. Los quince (15) y dieciocho (18) años de edad.
 - c. Los dieciocho (18) y veintitrés (23) años de edad.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

8. La contratación del empleo juvenil:

- a. Siempre implicará aumento del número total de trabajadores estables del empleador.
- b. Implica la sustitución de trabajadores que mantienen una relación laboral estable y directa.
- c. Implicará el intercambio de trabajadores que por cuestiones de edad ya no puedan prestar sus servicios óptimamente al empleador..

9. El pago del aporte del empleador bajo esta modalidad contractual será cubierto por el Estado Central hasta dos salarios básicos unificados del trabajador en general por un año, conforme establezca el IESS, siempre que el número de contratos juveniles:

- a. No supere el 20% del total de la nómina estable de trabajadores de cada empresa.
- b. No supere el 30% del total de la nómina estable de trabajadores de cada empresa.
- c. No supere el 10% del total de la nómina estable de trabajadores de cada empresa.

10. La obligación del Estado Central para el pago del aporte del empleador será cubierta siempre y cuando el trabajador tenga estabilidad al menos de:

- a. Veinticuatro (24) meses.
- b. Dieciocho (18) meses.
- c. Doce (12) meses.

[Ir al solucionario](#)

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos



Semana 4



Unidad 4. De los aprendices

Estimado estudiante: la unidad que analizará a continuación tiene como temática central el contrato de aprendizaje.

Es una modalidad contractual muy peculiar puesto que conlleva el cumplimiento de ciertos requisitos y características. Empezará revisando cómo se encuentra contemplado, en la legislación, el contenido mínimo de este contrato, así como las obligaciones del aprendiz y, de forma recíproca, las obligaciones del empleador para con el aprendiz.

Por último, revisará las causas para su terminación.

4.1. Contrato de aprendizaje

El contrato de aprendizaje es aquel en virtud del cual una persona se compromete a prestar a otra, por tiempo determinado, sus servicios personales, por los que percibe, a cambio, la enseñanza de un arte, oficio, o cualquier forma de trabajo manual y el salario convenido (Código del Trabajo, 2005, 16 de diciembre, Art. 157).

El primer punto por destacar es que a diferencia del resto de las clases contratos, este conlleva, además del pago de una remuneración, la enseñanza de un arte u oficio.

Además, es preciso hacer énfasis en el tiempo de duración del contrato y la jornada de trabajo, la cual difiere en relación con la edad del aprendiz, conforme lo que se ve en el gráfico siguiente:



¿Qué parámetros debe contener el contrato de aprendizaje?

El artículo 158 del Código del Trabajo establece que el contrato de aprendizaje deberá contener:

1. La determinación del oficio, arte o forma de trabajo materia del aprendizaje, y los mecanismos de transferencia de los conocimientos;
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 4-1. La declaración del empleador de que el aprendiz ha cumplido quince años, en el caso de adolescentes. (2005, 16 de diciembre, Art. 158).

Es decir que, además de los requisitos que debe contener todo contrato escrito (Código del Trabajo, 2005, 16 de diciembre, Art. 21), el contrato del aprendizaje también deberá establecer entre sus cláusulas, los requerimientos enumerados anteriormente.

4.2. Obligaciones del aprendiz y obligaciones del empleador para con el aprendiz

Como ya analizó en la unidad 2, tanto el empleador como el trabajador, debido al vínculo bilateral y directo existente entre ellos, deben cumplir ciertas obligaciones establecidas en la ley y el contrato.

Adicionalmente, en los artículos 160 y 161 se establecen obligaciones particulares que deben cumplir ambas partes que se sujeten a esta modalidad contractual, conforme lo visualiza en la siguiente imagen:



4.3. Terminación del contrato de aprendizaje

Como toda relación laboral, el contrato de aprendizaje puede concluir por las causas señaladas en la ley, específicamente en el artículo 169 del Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre), que será objeto de análisis y revisión en próximas unidades.

Sin embargo, el Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre) establece causas especiales por las cuales el empleador puede dar por terminado el contrato con el aprendiz, sin ninguna responsabilidad:

1. Por faltas graves de consideración a él, a su familia o a sus clientes, y
2. Por incapacidad manifiesta o negligencia habitual en el oficio, arte o trabajo (Art. 163).

Así también el aprendiz puede justificadamente separarse del trabajo:

1. Por incumplimiento por parte del empleador de las obligaciones puntuilizadas en las reglas 1, 2, 3 y 4 del artículo 161 de este Código, y
2. Si el empleador, o sus familiares, trataren de inducirle a cometer un acto ilícito o contrario a las buenas costumbres. (Código del Trabajo, 2005, 15 de diciembre, Art. 164)

En ambos casos, el aprendiz tendrá derecho a que se le abone:

1 mes de salario → indemnización.

Importante:

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 sobre el número total de trabajadores.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

En empresas donde trabajan menos de veinte obreros, es obligatorio admitir siquiera un aprendiz. (Código del Trabajo, 2005, Art. 165)

¡Ha concluido con éxito la presente unidad!



Actividades de aprendizaje recomendadas

Se lo invita, con base en los puntos que ha revisado, a realizar un análisis jurídico, de esta modalidad contractual, considere los siguientes criterios:

La procedencia del contrato de aprendizaje en la actualidad.

Este contrato ¿suple la preparación técnica o profesional del trabajador al conllevar el aprendizaje del oficio como parte de la remuneración?

Esta reflexión le ayudará a desarrollar su pensamiento de forma crítica y reflexiva a la vez que aportará a sus destrezas de redacción (expresión escrita).

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

Autoevaluación 4

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, se lo invita a responder la siguiente autoevaluación.

Realice el emparejamiento de cada una de las obligaciones del aprendiz y del empleador que se enuncian a continuación. Escriba a la derecha la opción de la respuesta correcta:

Opciones de respuesta:

Obligación del Empleador OE

Obligación del Aprendiz OA

Enunciado	Respuesta
Observar buenas costumbres y guardar respeto al empleador, sus familiares y clientes del taller o fábrica.	
Enseñar al aprendiz el arte, oficio o forma de trabajo a que se hubiere comprometido.	
Prestar con dedicación sus servicios sujetándose a las órdenes y enseñanzas del maestro.	
Cuidar escrupulosamente los materiales y herramientas evitando, en lo posible cualquier, daño a que se hallan expuestos.	
Guardarle consideración absteniéndose de maltratos de palabra u obra.	
Garantizar especialmente los derechos de educación, salud y descanso.	
Guardar reserva absoluta sobre la vida privada del empleador, de los familiares y de los operarios de este, practicando la lealtad en todos sus actos.	
Preferirle en las vacantes de operario.	
Procurar la mayor economía para el empleador en la ejecución del trabajo.	

Enunciado

Otorgarle, después de concluido el aprendizaje, un certificado en que conste su duración, los conocimientos y la práctica adquiridos.

Respuesta

[Ir al solucionario](#)

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Resultado de aprendizaje 2 y 3

- Analiza la normativa internacional y nacional en materia laboral.
- Resuelve problemas de aplicación de la normativa laboral en contextos simulados.

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje

Las unidades de la 5 a la 10, además de establecer las bases teóricas de las distintas instituciones jurídicas del derecho laboral individual y colectivo, lo permitirán, por medio de los casos prácticos propuestos, resolver problemáticas en contextos simulados, no alejados de aquellos conflictos presentes en la cotidianidad de la relación jurídica laboral.

La revisión de la unidad 5 contribuirá a diferenciar los aspectos particulares de cada una de las modalidades de trabajo, y, con ello, poder asesorar a trabajadores y empleadores respecto a la remuneración aplicable en relación con el régimen sectorial, la jornada de trabajo establecida en la ley y demás derechos laborales.

La unidad 6 establece las jornadas de trabajo, días de descanso obligatorio y vacaciones; en relación con, ello se han establecido una serie de ejercicios prácticos que permitirán el cálculo de horas suplementarias, extraordinarias, nocturnas, así como en caso de que la relación de trabajo termine y el trabajador no haya hecho uso de las vacaciones correspondientes. Usted podrá establecer el valor que debe recibir por este concepto en su liquidación.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

La unidad 7 establece las obligaciones pecuniarias del empleador, cuyo cumplimiento, en la práctica, puede ser inobservado; es por ello que, por medio de los casos que se plantean, podrá determinar, como primer paso, el periodo de cálculo; y, como segundo paso, determinará el valor correspondiente por recibir.

La unidad 8, en relación con los efectos jurídicos de cada una de las formas de terminación de la relación laboral, aportará a la determinación de los rubros económicos a los que tiene derecho el trabajador y a la aplicación de la fórmula correcta para su cálculo.

En cuanto a la unidad 9, esta lo permitirá determinar, en un contexto simulado, la responsabilidad patronal en caso de los riesgos del trabajador, así como las indemnizaciones a las cuales tiene derecho el trabajador que haya sido víctima de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, en relación con el grado de afectación o incapacidad provocada.

Por último, la unidad 10, referente al derecho laboral colectivo, será de suma importancia al momento de asesorar a organizaciones sindicales o asociaciones de empleadores considerando el procedimiento singular de resolución de conflictos.

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

Semana 5



Unidad 5. Modalidades especiales de trabajo

La Constitución de la República de Ecuador (2008), a más de garantizar el derecho al trabajo, reconoce todas las modalidades de trabajo en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano (Art. 325).

Se entiende como modalidades a aquellas formas en las que se ejecuta una labor determinada considerando sus particularidades y, por ende, su forma de regulación legal.

Además de las clases de contratos contenidos en el artículo 11 y siguientes, el Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre) –con el propósito de regular los diferentes sectores laborales, que de forma paulatina se han ido incorporando, y de velar por los derechos de la parte trabajadora– establece un capítulo referente a las **modalidades del trabajo**, en el cual se incorporan el trabajo doméstico, el trabajo a domicilio, de los artesanos, empleados privados, agentes de comercio, del trabajo en empresas de transporte, del trabajo agrícola. Tales modalidades van atenuando cada vez más sus particularidades, por cuanto sus regulaciones son, en su mayoría, comunes a todos los demás contratos regulados por la norma indicada (Monesterolo, 2018, p. 97).

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Es preciso señalar que, si bien en la actualidad la creciente tendencia es la **flexibilización laboral o nuevas modalidades de contratación laboral**, como una solución a los cambios económicos que se han presentado en los últimos tiempos, se debe tener muy claro las disposiciones de la Constitución de la República, específicamente se hace referencia a lo señalado en el artículo 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 (2008, Art. 327).

Y ser más drásticos aún en casos de incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación y el enriquecimiento injusto, en materia laboral, serán penalizados y se sancionarán de acuerdo con la ley.

5.1. Del servicio doméstico

El servicio doméstico, su clasificación y todas las particularidades de esta modalidad contractual se encuentran estipuladas en los artículos del 262 al 270.

Es importante precisar ciertas particularidades de esta modalidad de trabajo:

- Su periodo de prueba es de 15 días, a diferencia del periodo de prueba de 90 días que rige en general, después del cual el contrato se convierte en indefinido.

- El empleador, como parte de sus obligaciones, deberá proporcionar alimentación y albergue, a menos que se pacte lo contrario, y en la medida de lo posible propender a su educación.
- La edad mínima para el trabajo es de 15 años y, en este caso, el empleador está obligado a no perturbar o impedir el ejercicio del derecho a la educación básica, alimentación, salud, recreación y descanso.

5.2. Del trabajo a domicilio

Monesterolo (2015), con respecto al trabajo a domicilio, señala que es aquel que "Se lo ejecuta desde el lugar de residencia del trabajador, lo que supone que este no estará bajo la supervisión directa e inmediata del empleador, y para cuya realización bien podrá emplear materiales propios o suministrados por el empleador" (p. 152).

Para su correspondiente análisis, el Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre) regula el trabajo a domicilio y contempla los artículos del 271 al 284.

5.3. De los artesanos

El trabajo de los artesanos, su clasificación, facultades, obligaciones se encuentran contenidas en el artículo 285 y siguientes del Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre) hasta el 304.

Santiago Rubinstein (como se citó en Alomía, 2002) define a los artesanos como "trabajadores que desempeñan en forma personal un oficio manual y por su cuenta, con algunas características artísticas, y que tienen como objetivo la producción de mercaderías o la prestación de servicios" (p. 55).

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Su actividad se encuentra regulada, en ciertos casos, por el Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre) y por la Ley de Defensa del Artesano (1997, 23 de mayo); así pues, el régimen legal aplicable a las relaciones del artesano con sus operarios y aprendices dependerá de si aquel se encuentra o no calificado por la Junta de Defensa del Artesano (Monesterolo, 2015, p. 154).

En caso de que el artesano pertenezca a un gremio u organización interprofesional, será la Ley de Defensa del Artesano (1997, 23 de mayo) la que norme y regule la relación con operarios y aprendices; la indicada norma le exime de las obligaciones propias de los empleadores sujetos al Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre), excepto en lo relacionado con las jornadas de trabajo, vacaciones, remuneraciones e indemnizaciones (Ley de Defensa del Artesano, 1997, Art. 16).

En el segundo caso, si el artesano no es calificado, ni parte de un gremio ni organización interprofesional está sujeto al Código del Trabajo. (Monesterolo, 2015, p. 155)

5.4. De los empleados privados

En la unidad 1 ya analizó las partes que conforman la relación laboral, empleador y trabajador, sin embargo, debe recordar que la misma norma clasifica al trabajador en empleado y obrero, lo que realiza una breve distinción en relación con las actividades que desempeña.

El Código Civil (2005, 24 de junio) establece que:

Los servicios inmateriales que consisten en una larga serie de actos, como los de los escritores asalariados para la prensa, secretarios de personas privadas, preceptores, ayos, actores y cantores, se sujetan a las disposiciones del Código del Trabajo y a las leyes especiales respectivas. (Art. 1947)

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

La indicada disposición en concordancia con lo señalado en el artículo 306 del Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre).

En este apartado analizará a profundidad a los empleados privados, para lo cual se solicita revisar las disposiciones de los artículos del 305 al 310 del Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre).

5.5. De los agentes de comercio

Para Cabanellas (1982) agente "es aquel intermediario, quien realiza actos que pueden ser o son productores de efectos jurídicos. En sentido más restringido, persona que obra en representación de otra y por autorización de esta" (p. 18).

En relación con los agentes de seguros, el Código Orgánico Monetario y Financiero (2006, 23 de noviembre) define a los agentes de seguros como:

Personas naturales que a nombre de una empresa de seguros se dedican a gestionar y obtener contratos de seguros, se regirán por el contrato de trabajo suscrito entre las partes y no podrán prestar tales servicios en más de una entidad aseguradora por clase de seguros. (Art. 7 literal a).

La actividad de los agentes de comercio es singular, en el sentido de que estos reciben la mercadería en depósito, como si se tratara de un contrato de comisión.

En esta actividad:

se estila no solamente vender en su almacén o almacenes, sino buscar personas que vendan en otros lugares, pagando un porcentaje", de allí que la dependencia, elemento esencial del contrato de trabajo, aquí adquiere una dimensión diferente, puesto que no existe "vigilancia, horario de trabajo y un

reglamento interno al que el trabajador tiene que someterse".
(Alomía, 2002, p. 39)

Esta figura jurídica se encuentra contemplada en el Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre), artículos del 313 al 315.

5.6. De los trabajadores de transporte

El trabajo de obreros y empleados de transporte de las empresas particulares y de las del Estado, consejos provinciales y concejos municipales, se encuentra regulado por las disposiciones del Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre), contenidas en los artículos del 316 al 330.

De forma general, se puede indicar algunas particularidades a las que están sujetos los trabajadores a partir de esta modalidad:

- Su jornada podrá exceder de las ocho horas diarias (jornada máxima), incluidos los días sábados, domingos y de descanso obligatorio, y se establecerán turnos para tal efecto.
- No se tomará como extraordinaria la jornada que el trabajador efectué a causa de error en la ruta o accidentes cuya responsabilidad le sea atribuida.
- En caso de huelga, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje fijará el número de los trabajadores que deben continuar en sus labores.

Para ampliar el tema propuesto, se lo comina a analizar los artículos mencionados.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Ir a recursos



Actividad de aprendizaje recomendada

Para que pueda determinar con mayor claridad las características específicas de cada una de las modalidades de trabajo estudiadas, se sugiere realizar un organizador gráfico apoyado en herramientas tecnológicas.

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias
bibliográficas

Recursos

Revise las siguientes aplicaciones y escoja una de ellas para la ejecución de la actividad.

- Coggle.
- MindQ.
- Easelly.
- WordClouds.
- Mindmeister.



Autoevaluación 5

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, se lo invita a responder la siguiente autoevaluación.

1. Se considera trabajo doméstico al:

- a. Que no persigue un lucro, sino aprovechar en su morada de los servicios continuos de un trabajador.
- b. Que busca obtener un lucro por el trabajo realizado en su morada.
- c. Que no persigue lucro, sino aprovechar en el lugar que disponga el empleador de los servicios de un trabajador.

2. Para el servicio doméstico, la edad mínima es de:

- a. 13 años.
- b. 18 años.
- c. 15 años.

3. El periodo de prueba en el servicio doméstico es de:

- a. 30 días.
- b. 15 días.
- c. 60 días.

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias
bibliográficas

Recursos

4. En el trabajo a domicilio, el empleador:

- a. Estará obligado a llevar un registro de los trabajadores bajo esta modalidad.
- b. Estará facultado a llevar un registro de los trabajadores bajo esta modalidad.
- c. Estará impedido a llevar un registro de los trabajadores bajo esta modalidad.

5. El artesano es el trabajador manual que tuviere bajo su dependencia no más de:

- a. 15 operarios y cinco aprendices.
- b. 20 operarios y diez aprendices.
- c. 10 operarios y tres aprendices.

6. En caso de que un mismo agente de comercio o agente viajero; o un mismo agente o corredor de seguros, o un agente residente, trabajaren para varias personas naturales o jurídicas, las obligaciones laborales de estas se regularán:

- a. A prorrata del valor de las comisiones pagadas por cada una de ellas.
- b. A prorrata del tiempo de servicio prestado a cada una de ellas.
- c. En partes iguales.

7. Según la ley, las empresas de transporte estarán integradas por trabajadores de nacionalidad ecuatoriana en un porcentaje que comprende por lo menos:

- a. 60 por ciento.
- b. 70 por ciento.
- c. 80 por ciento.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

8. Los trabajadores que presten servicios para transporte en circunscripciones territoriales determinadas:

- a. Estarán obligados a trasladarse a otras, según lo establece el Código del Trabajo.
- b. No estarán obligados a trasladarse a otras, según lo establece el Código del Trabajo.
- c. No estarán obligados a trasladarse a otras, sino conforme a lo establece el Código del Trabajo.

9. El obrero agrícola es el que ejecuta para otras labores agrícolas puede ser:

- a. Jornalero y destajero.
- b. Granjero y jornalero.
- c. Zafbrero y destajero.

10. Se considera obligación del obrero agrícola:

- a. Procurar la mayor economía en beneficio de los intereses del cliente.
- b. Prestar su contingente personal en cualquier tiempo en caso de peligro o fuerza mayor.
- c. Conservar los útiles que le hubieren entregado como parte de su remuneración.

[Ir al solucionario](#)

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos



Semana 6



Unidad 6. Jornada máxima de trabajo, los descansos y vacaciones

Para poder comprender el alcance de esta unidad es importante partir de la definición de la jornada de trabajo, para lo cual se apoyará en la definición dada por Cabanellas (1982) en su diccionario jurídico jornada de trabajo es el "número de horas que durante la semana deben completarse legalmente en las actividades laborales" (p. 169).

El límite a la jornada de trabajo es uno de los principales logros de la histórica lucha de los trabajadores, la OIT, en su primer convenio (1919), establece la duración de la jornada máxima de trabajo en el sector industrial y, con posterioridad, lo realiza mediante Convenio N.º 30 (1930) se establecen normas en el mismo ámbito para los sectores de oficina y comercio.

Para complementar el marco jurídico internacional, con respecto a la regulación de la jornada máxima de trabajo, la OIT ha promulgado diversos convenios relativos a los descansos semanales y anuales remunerados, y los más recientes han tratado del trabajo a tiempo parcial y nocturno.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

El objetivo de la regulación de las jornadas de trabajo propende a garantizar un periodo de descanso al trabajador, que permita su distracción, esparcimiento, dedicación a otras actividades, espacio personal y familiar. A más de ello, resguardar su salud física y mental.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) señala que todas las personas tienen derecho a la recreación y al esparcimiento, a la práctica del deporte y al tiempo libre (Art. 24).

Disposición concordante con lo establecido en el artículo 383, mediante el cual:

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. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Se lo invita a revisar la siguiente presentación, en la cual se analizan las jornadas de trabajo, descansos y vacaciones.

[Ir a recursos](#)

6.1. De las jornadas de trabajo

Como pudo revisar en la presentación, el Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre) establece la jornada máxima de trabajo con una duración de ocho horas diarias, que no exceda las cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario. (Art. 47)

De la misma forma, contempla la regulación excepcional de la jornada de trabajo implementada en la legislación laboral por la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil (2016, 28 de marzo).

En los siguientes cuadros se establecen las dos modificaciones que prevé la norma a la jornada máxima en los artículos 47.1 y 47.2.

Reducción:

- Previo acuerdo entre empleador y trabajador
- Autorizada por el Ministerio rector del Trabajo
- Periodo no mayor a 6 meses, renovables por 6 meses más por 1 sola ocasión
- Límite no menor a 30 horas semanales
- Indemnizaciones y bonificaciones serán calculadas sobre la última remuneración antes del ajuste de la jornada
- Las aportaciones a la seguridad social que le corresponden al empleador serán pagadas sobre 8 horas diarias de trabajo

Prolongación:

- Se pactará por escrito.
- Jornadas que excedan las 8 horas diarias, siempre que no supere el máximo de 40 horas semanales ni de diez al día.
- Distribuidas de manera irregular en los 5 días laborables de la semana.
- Las horas que excedan el límite se pagarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 55.

Dentro de las jornadas de trabajo que contempla la norma laboral, se consideran la nocturna, suplementaria y extraordinaria, las cuales conllevan un recargo a la hora ordinaria de trabajo. En la

tabla siguiente se establece la fórmula para el cálculo de la hora de trabajo y los correspondientes recargos. (Código del Trabajo, 2005, 16 de diciembre, Art. 49, 55)

JORNADAS DE TRABAJO

HORA	ORDINARIA	NOCTURNA (19h00 A 06h00)	SUPLEMENTARIA (Hasta 24h00)	SUPLEMENTARIA (24h00 a 05h00)	EXTRAORDINARIA
formula	RW/240h	+ 25%	+ 50%	+ 100%	+ 100%

Importante:

La jornada ordinaria de trabajo podrá ser dividida en dos partes: con reposo de hasta de dos horas después de las cuatro primeras horas de labor, que puede ser única; si, a juicio del director regional del Trabajo, así lo impusieren las circunstancias.

En caso de trabajo suplementario, las partes de cada jornada no excederán de cinco horas (Código del Trabajo, 2005, 16 de diciembre, Art.57).

6.2. Descansos

En relación con los descansos, el Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre) establece como días de descanso forzoso los sábados y domingos; si debido a las circunstancias y a naturaleza de la actividad, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante el acuerdo entre empleador y trabajadores (2005, 16 de diciembre, Art. 50).

La Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público (20 de diciembre de 2016), entre otros artículos, reformó el artículo. 65 del Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre), en el que agrega el lunes y martes de carnaval a los días de descanso obligatorio.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Esta ley orgánica toma como fundamento constitucional los artículos 66 y 383, mediante los cuales se señala la obligación del Estado de garantizar a los individuos el derecho a una vida digna que asegure el descanso y el ocio; al tiempo libre y la promoción de actividades para el esparcimiento y descanso; y, a la facultad de la cual se encuentra investido el Presidente de la República para dirigir la administración pública y expedir los decretos necesarios para su regulación. (Constitución de la República, 2008, Art. 147).

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

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 (2016, Art. 65).

6.3. Vacaciones anuales

Se puede definir las vacaciones como aquel derecho del trabajador que ha cumplido un periodo mínimo de servicios continuos a favor del mismo empleador, a ser dispensado de todo trabajo durante cierto número de días consecutivos de cada año, sin que por ello deje de percibir sus remuneraciones normales (Rubio, 1999, p. 209).

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un periodo ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables (Código del Trabajo, 2005, 16 de diciembre, Art. 69).

Las demás regulaciones en relación con las vacaciones se encuentran contenidas en los artículos del 70 al 79.

En caso de terminación de la relación laboral, si se verifica que el trabajador no ha gozado de las vacaciones correspondientes, estas deberán ser liquidadas conforme lo señala el artículo 71. Para tal efecto comparto las siguientes fórmulas:

Vacaciones

- * Veinticuatroava parte de lo percibido por el trabajador en un año
- * Período de 15 días por un año

$$\frac{(RM * 12) + HORAS SUPL. Y/O EXTRA + BONIFICACIONES REGULARES}{24} = VACACIONES$$

* Valor proporcional de vacaciones (menos de un año de trabajo)

$$\frac{(RM * MESES DE TRABAJO) + HORAS SUPL. Y/O EXTRA + BONIFICACIONES REGULARES}{DIAS LABORADOS EN EL PERIODO} = \frac{* DIAS DE VACACIÓN A RECIBIR}{}$$

Días de vacación a recibir = $15 * \text{días laborados} / 360$

* Corresponde días adicionales de vacación

$$\frac{\text{Valor de las vacaciones de 15 días}}{15 \text{ días}} = \frac{\text{Valor del día de vacación}}{}$$

Valor del DIA de vacación * Días de vacación que le corresponden

* Recargo 100% por negativa del empleador



Actividades de aprendizaje recomendadas

Es tiempo de poner en práctica lo aprendido.

Caso Práctico

- Tiempo de trabajo: 1 año
- Periodo de trabajo: enero a diciembre 2019
- Remuneración: \$520,00 mensuales

Datos

Mes de marzo trabajó:

- 5 horas suplementarias de 02:00 a 03:00

Mes de diciembre trabajó:

- 10 horas extraordinarias

Calcule los siguientes rubros:

- Remuneración que percibió el mes de marzo 2019.
- Remuneración que percibió el mes de diciembre 2019.
- Las vacaciones correspondientes al periodo del 01 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2019.

Nota:

- Para el cálculo de la hora de trabajo, debe dividir la remuneración mensual para 240 horas.
- Verifique la fórmula por aplicar.
- Considere utilizar para el cálculo dos decimales.
- Para efectos del cálculo, el año tiene 360 días, y el mes tiene 30 días.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Una vez haya desarrollado los cálculos, tendrá mayor claridad en cuánto a la aplicación de las fórmulas para la obtención de los rubros correspondientes.

A continuación, despeje cualquier inquietud con la resolución del caso planteado:

MARZO 2019:

Remuneración: \$520,00

5 horas suplementarias de 02:00 a 03:00 am

1. Se proceda a calcular el valor de la hora ordinaria, para lo cual se divide la remuneración mensual que percibe el trabajador para 240 horas.

$$520,00 / 240 = 2,17$$

2. Con el valor de la hora ordinaria de trabajo, se procede a verificar el valor de recargo que corresponde, en este caso el 100%.

$$2,17 \times 100\% = 2,17$$

3. Se suman el valor de la hora ordinaria más el recargo, lo cual da el valor de la hora suplementaria.

$$2,17 + 2,17 = 4,34$$

4. Se multiplican el valor de la hora suplementaria por el número de horas trabajadas, con lo cual se obtiene el valor total de las horas suplementarias laboradas en el mes.

$$4,34 \times 5 = 21,70$$

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

5. Por último, se suman la remuneración mensual y el valor de las horas suplementarias para saber cuál fue el total de la remuneración percibida.

$$520,00 + 21,70 = \underline{\underline{541,70}}$$

DICIEMBRE 2019:

Remuneración: \$520,00

10 horas extraordinarias

1. Se procede a calcular el valor de la hora ordinaria, para lo cual se divide la remuneración mensual que percibe el trabajador para 240 horas.

$$520,00 / 240 = 2,17$$

2. Con el valor de la hora ordinaria de trabajo, se procede a verificar el valor de recargo que corresponde, en este caso el 100%.

$$2,17 \times 100\% = 2,17$$

3. Se suman el valor de la hora ordinaria más el recargo, lo cual da el valor de la hora extraordinaria.

$$2,17 + 2,17 = 4,34$$

4. Se multiplican el valor de la hora extraordinaria por el número de horas trabajadas, con lo cual se obtiene el valor total de las horas extraordinarias laboradas en el mes.

$$4,34 \times 10 = 43,40$$

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

5. Por último, se suman la remuneración mensual y el valor de las horas extraordinarias para saber cuál fue el total de la remuneración percibida,

$$520,00 + 43,40 = \underline{\underline{563,40}}$$

Vacaciones periodo: 01 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2019.

1. Para el cálculo de vacaciones, lo primero que se debe determinar es el periodo de cálculo; en el presente caso, el periodo es un año completo.

Del 01 de enero de 2019

Al 31 de diciembre de 2019

2. Se procede a verificar la fórmula por utilizar al ser un año completo el que se va a calcular.

$$\frac{(RM * 12) + HORAS SUPL. Y/O EXTRAS + BONIFICACIONES REGULARES}{24} = \underline{\underline{VACACIONES}}$$

3. Se determinan todas las remuneraciones, horas suplementarias, horas extraordinarias o bonificaciones regulares recibidas durante el periodo. Se aplica la fórmula.

$$\frac{(520,00 \times 12) + \text{horas suplementarias de marzo} + \text{horas extraordinarias de diciembre}}{24}$$

$$\underline{\underline{6.240,00 + 21,70 + 43,40 = 6.305,10}}$$

24

4. Ese sería el valor por recibir por concepto de vacaciones del periodo.

\$262,71

Se recomienda plantearse algunos casos prácticos, con el objetivo de que refuerce lo aprendido.



Autoevaluación 6

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, se lo invita a responder la siguiente autoevaluación:

1. La jornada máxima de trabajo será de:

- a. Ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales.
- b. Seis horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales.
- c. Ocho horas diarias, de manera que no exceda de treinta horas semanales.

2. El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de:

- a. Siete (7) horas.
- b. Seis (6) horas.
- c. Cuatro (4) horas.

3. La jornada nocturna, que se realiza entre las 19:00 y las 06:00 del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la diurna aumentada en un:

- a. Veinticinco por ciento (25%).
- b. Ciento por ciento (100%).
- c. Cincuenta por ciento (50%).

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias
bibliográficas

Recursos

4. **Las horas suplementarias, que no podrán exceder de 4 en un día, ni de 12 en la semana, que se laboren durante el día o hasta las 24:00 se pagarán con un recargo equivalente a un:**
 - a. Ciento por ciento (100%).
 - b. Cincuenta por ciento (50%).
 - c. Veinticinco por ciento (25%).
5. **En caso de trabajo suplementario, las partes de cada jornada no excederán de:**
 - a. Tres (3) horas.
 - b. Cinco (5) horas.
 - c. Cuatro (4) horas.
6. **El trabajo que se ejecutare el sábado o el domingo deberá ser pagado con un recargo equivalente a un:**
 - a. Ciento por ciento (100%).
 - b. Veinticinco por ciento (25%).
 - c. Cincuenta por ciento (50%).
7. **Toda persona trabajadora tendrá derecho a gozar anualmente de un periodo ininterrumpido de vacaciones de:**
 - a. Veinte (20) días.
 - b. Quince (15) días.
 - c. Treinta (30) días.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

8. **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:**
- a. Un (1) día de vacaciones por cada uno de los años excedentes que no superarán los veinticinco (25) días adicionales.
 - b. Un (1) día de vacaciones por cada uno de los años excedentes que no superarán los treinta (30) días adicionales.
 - c. Un (1) día de vacaciones por cada uno de los años excedentes que no superarán los quince (15) días adicionales.
9. **La liquidación para el pago de vacaciones se hará en forma general y única, computando:**
- a. La veinticuatroava parte de lo percibido por el trabajador durante un año completo de trabajo.
 - b. La doceava parte de lo percibido por el trabajador durante un año completo de trabajo.
 - c. La quinceava parte de lo percibido por el trabajador durante un año completo de trabajo.

- 10. En caso de que el empleador hubiere negado al trabajador el goce de vacaciones y este terminara su relación laboral, sin haber gozado de esas vacaciones, tendrá el trabajador derecho a las remuneraciones correspondientes a las no gozadas con el recargo del:**
- a. Cien por ciento (100%).
 - b. Cincuenta por ciento (50%).
 - c. Veinticinco por ciento (25%).

[Ir al solucionario](#)

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos



Semana 7



Unidad 7. Obligaciones pecuniarias del empleador

Esta unidad es de trascendencia, en vista de que analizará las obligaciones pecuniarias del empleador, de estas la principal es el pago de la remuneración pactada, que como ya revisó en la unidad 2, es uno de los elementos esenciales del contrato individual de trabajo.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) establece en el artículo 66, dentro de los derechos de libertad, el derecho a la libertad de trabajo en el que señala que señala que "Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso" (numeral 17), disposición recogida por el Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre) en el artículo 3.

Es importante señalar la garantía de igualdad de remuneración, que establece el Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre):

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**

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración. (Art. 79)

El Convenio 100 de la OIT (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.

En los siguientes subtemas, analizará las principales obligaciones pecuniarias del empleador.

7.1. Remuneración

La remuneración es el pago o contraprestación económica que corresponde cancelar al empleador a favor del trabajador por los servicios prestados.

El Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre), en los artículos del 79 al 96, regula este elemento (remuneración) esencial del contrato individual de trabajo.

Se lo invita a la revisión y análisis de la siguiente presentación.

[Ir a 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 (2005, 16 de diciembre).

Actualmente existe la categoría de Salario Básico Unificado (SBU). El valor de este salario es fijado mediante Acuerdo del Ministerio del Trabajo cada año.

Comparto con usted la siguiente tabla de las remuneraciones básicas unificadas del trabajador en general de los últimos 10 años.

Tabla 2. *Remuneraciones básicas unificadas*

Año	Salario Básico Unificado	Valor Incrementado
2010	\$240,00	\$22,00
2011	\$264,00	\$24,00
2012	\$292,00	\$28,00
2013	\$318,00	\$26,00
2014	\$340,00	\$22,00
2015	\$354,00	\$14,00
2016	\$366,00	\$12,00
2017	\$375,00	\$9,00
2018	\$386,00	\$11,00
2019	\$394,00	\$8,00
2020	\$400,00	\$6,00

7.2. Remuneraciones adicionales

Los aspectos relacionados con las remuneraciones adicionales fueron reformados mediante la expedición de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral (2015, 20 de abril), mediante la cual se establece que su cancelación se realizará de forma mensualizada de forma conjunta con la remuneración. Sin embargo, se deja a salvo el

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

derecho del trabajador de decidir si desea recibir las remuneraciones adicionales de forma acumulada (en las fechas establecidas), para lo cual deberá remitir por escrito la solicitud a su empleador.

En el siguiente cuadro comparativo se establecen las particularidades de cada una de las remuneraciones adicionales.

Tabla 3. *Remuneraciones adicionales.*

Decimotercera Remuneración	Decimocuarta Remuneración
Doceava parte de las remuneraciones percibidas durante el año.	Bonificación mensual equivalente a la doceava parte de la remuneración básica mínima unificada del trabajador en general.
Se paga mensualmente la parte proporcional.	A pedido del trabajador, podrá recibir ACUMULADA hasta:
A pedido del trabajador, podrá recibir ACUMULADA hasta el 24 de diciembre de cada año.	el 15 de marzo Costa e Insular
Acumulada:	El 15 de agosto Sierra y Amazonía
Consiste en una suma equivalente a la doceava parte de lo recibido por el trabajador en los doce meses comprendidos entre el 1 de diciembre del año anterior y el 30 de noviembre del año en el que se efectúa el pago.	Cálculo para períodos de pago: Región Sierra y Amazonía desde el 1 de agosto del año anterior hasta el 31 de julio del año en curso. Región Costa y Galápagos desde el 1 de marzo del año anterior hasta el último día de febrero del año en curso.
Bono navideño	Bono escolar

Debe tener en cuenta:

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

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

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 proceder al cálculo de las remuneraciones adicionales contempladas en los artículos del 111 al 116 del Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre), comparto con usted las siguientes fórmulas para su aplicación:

Decima Tercera Remuneración

*Mensualizado → la doceava parte
RM / 12

* Acumulado

* La doceava parte de lo percibido por el trabajador en un año

* Periodo de cálculo del 01 de dic. al 30 de nov.

$$\frac{(RM * 12) + \text{HORAS SUPL. Y/O EXTRAS} + \text{BONIFICACIONES REGULARES}}{12} = \text{VACACIONES}$$

* Proporcional (menos de un año de trabajo)

TOTAL GANADO DURANTE PERÍODO

12 MESES

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Decima Cuarta Remuneración

*Mensualizado  la doceava parte
RBU / 12

* Acumulado

* La doceava parte de la Remuneración Básica Unificada

REGIÓN SIERRA / AMAZONÍA

* Periodo de cálculo: 01 de ago. (año anterior) al 31 de jul. (año siguiente).

REGIÓN COSTA / INSULAR

* Periodo de cálculo: 01 de mar. (año anterior) al último dia de febrero (año siguiente).

RBU (vigente a la fecha de pago)

12

* Proporcional (menos de un año de trabajo)

$\frac{RBU}{360 \text{ DIAS}} * \text{TIEMPO DE TRABAJO EN DIAS}$

7.3. Utilidades

Otra de las obligaciones de carácter pecuniario que debe cumplir el empleador es el pago de utilidades.

Se entiende 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 realizados e impuestos generados.

El inciso 6 del artículo 328 de la Constitución de la República (2008) con respecto a las utilidades indica:

Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas, de

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

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. (2008, Art. 328)

Los artículos del Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre) que tienen relación con el derecho a las utilidades generadas por los empleadores son los siguientes: 97, 100, 103, 103.1, 104, 105, 105.1 y 106.

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.

En la siguiente imagen se sintetizan los aspectos relevantes del pago de utilidades.



PARTICIPACION

- 15% UTILIDADES LÍQUIDAS
 - 10 % trabajadores.
 - 5% proporción cargas familiares.
- Cónyuge o conviviente unión de hecho.
- Hijos menores de 18 años.
- Hijos discapacitados de cualquier edad.
- PLAZO para pago: 15 días desde la Liquidación de utilidades (hasta 31 de marzo).
- No se consideran REMUNERACIÓN.

EXCLUSIÓN

- Los trabajadores que reciban sobresueldos o gratificaciones (Si el monto es igual o excede del porcentaje fijado)
- Los operarios y aprendices de Artesanos

PROPORCIONAL

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

Consideré:

Mediante Acuerdo Ministerial N.o MDT-2018-0065, de fecha 12 de abril de 2018, se expide el *Instructivo para el Pago de la Participación de Utilidades*, el cual establece procedimientos administrativos y mecanismos de control para garantizar el cumplimiento del derecho de la persona trabajadora al pago de las utilidades.

7.4. Jubilación patronal

La jubilación, conforme lo señala Monesterolo (2018), consiste en la "pensión que de manera mensual y vitalicia debe pagar el empleador a la persona que le prestó servicios, de manera continua o discontinua, por 25 o más años" (p. 144).

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Esta obligación del empleador se encuentra regulada por el Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre) en los artículos del 216 al 219.

Es importante que considere lo expuesto por la Corte Suprema de Justicia (1983, 28 de enero), la cual se cita textualmente "Que los trabajadores tienen derecho a la jubilación patronal, reglada en el parágrafo 3.o del Capítulo XI del Título I del Código del Trabajo, sin perjuicio de la que les corresponde según la Ley del Seguro Social Obligatorio".

A continuación, revise la siguiente presentación con respecto a la **Jubilación patronal y la jubilación del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social**.

[Ir a recursos](#)

Importante:

La Corte Suprema de Justicia (1989, 14 de julio):

RESUELVE:

Que es imprescriptible el derecho del trabajador, que hubiere prestado sus servicios por 25 años o más, en forma continuada o interrumpidamente, para que se beneficie con la jubilación patronal a que se refiere el Art. 221(actual 216) del Código del Trabajo



Actividades de aprendizaje recomendadas

Es tiempo de poner en práctica lo aprendido:

Caso práctico:

El trabajador Manuel Enrique Condoy ha prestado sus servicios de comunicador social para el Instituto Tecnológico Creative SA, desde el 01 de marzo de 2019 hasta el 30 de noviembre de 2019, en donde, por acuerdo de las partes, terminó la relación laboral. La remuneración mensual que percibía era de \$516,00. Durante el tiempo de trabajo no recibió remuneraciones adicionales.

Datos

Domicilio de la empresa: Guayaquil

Remuneración: 516,00

Periodo: 01 marzo 2019-al 30 noviembre 2019

Calcule los siguientes rubros:

- Decimotercera remuneración
- Decimocuarta remuneración

Nota:

- Verifique la fórmula por aplicar.
- Tome en cuenta los períodos de cálculo establecidos en el Código de Trabajo.
- Considere utilizar para el cálculo dos decimales.
- Para efectos del cálculo el año tiene 360 días y el mes tiene 30 días.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Una vez haya desarrollado los cálculos, tendrá mayor claridad en cuánto a la aplicación de las fórmulas para la obtención de los rubros correspondientes.

A continuación, despeje cualquier inquietud con la resolución del caso planteado:

Decimotercera remuneración:

1. Para el cálculo de la décima tercera remuneración lo primero que debemos determinar es el periodo de cálculo, en el presente caso el periodo no es un año completo.

01 de marzo de 2019 a 30 de noviembre de 2019

2. Se procede a verificar la fórmula por utilizar.

* Proporcional (menos de un año de trabajo)

$$\frac{\text{TOTAL GANADO DURANTE PERÍODO}}{12 \text{ MESES}}$$

3. Se determinan todas las remuneraciones, horas suplementarias, horas extraordinarias o bonificaciones regulares recibidas durante el periodo. Se aplica la fórmula.

$$\frac{(516,00 \times 9)}{12}$$

$$\frac{4.644,00}{12} = \underline{\underline{387,00}}$$

- Ese sería el valor por recibir por concepto de decimotercera remuneración.

\$387,00

Decimocuarta remuneración:

- Para el cálculo de la decimocuarta remuneración, lo primero que se debe determinar es el periodo de cálculo, depende de la región; en el presente caso, el periodo no es un año completo.

01 de marzo de 2019 a 30 de noviembre de 2019

- Se procede a verificar la fórmula por utilizar al no ser un año completo el que se va a calcular.

* Proporcional (menos de un año de trabajo)

$$\frac{RBU}{360 \text{ DIAS}} * \text{TIEMPO DE TRABAJO EN DIAS}$$

- Se determinan la RBU vigente a la fecha de cobro y el tiempo en días trabajado. Se aplica la fórmula.

$$\frac{394,00}{360} \times 270 = \underline{\underline{294,30}}$$

- Ese sería el valor por recibir por concepto de decimocuarta remuneración.

\$294,30

Anímese a plantear algunos casos prácticos con distintas fechas y remuneraciones, con el objetivo de que refuerce lo aprendido.



Autoevaluación 7

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, se lo invita a responder la siguiente autoevaluación.

- 1. 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:**
 - a. Para el pago de pensiones alimenticias.
 - b. Para el pago de obligaciones de carácter tributario.
 - c. Para el pago de obligaciones patronales en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).
- 2. El estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo se denomina:**
 - a. Sueldo.
 - b. Salario.
 - c. Remuneración básica unificada.
- 3. El sueldo es cancelado:**
 - a. Por unidades de obra o por tareas.
 - b. Por meses sin suprimir los días no laborables.
 - c. Por meses, se consideran solamente los días laborables.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

- 4. Lo que el empleador adeude al trabajador por salarios, sueldos, indemnizaciones y pensiones jubilares constituye:**
 - a. Crédito privilegiado de primera clase con preferencia aun a los hipotecarios.
 - b. Crédito privilegiado después de los créditos hipotecarios.
 - c. Crédito preferente sobre los quirografarios.
- 5. El empleador podrá retener el salario o sueldo por cuenta de anticipos, o por compra de artículos producidos por la empresa, pero tan solo hasta el:**
 - a. Veinte por ciento (20%) del importe de la remuneración mensual.
 - b. Diez por ciento (10%) del importe de la remuneración mensual.
 - c. Quince por ciento (15%) del importe de la remuneración mensual.
- 6. Una de las remuneraciones adicionales es la décimatercera remuneración, que consiste en un derecho que tienen los trabajadores a que sus empleadores les paguen:**
 - a. Mensualmente, la parte proporcional a la doceava parte de las remuneraciones que perciban durante el año calendario.
 - b. Una bonificación mensual equivalente a la doceava parte de la remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general.
 - c. En forma mensual el valor equivalente a un sueldo adicional por cada año de servicio al mismo empleador.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

7. **La decimocuarta remuneración contempla el derecho del trabajador a percibir una bonificación mensual equivalente a la doceava parte de:**
- Su remuneración mensual.
 - La remuneración básica unificada para los trabajadores en general.
 - La décimotercera remuneración.
8. **Del 15% de las utilidades liquidas que el empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores, la parte correspondiente al cinco por ciento (5%) será entregada directamente a los trabajadores en proporción a:**
- Su antigüedad en la empresa.
 - La remuneración que perciba cada trabajador.
 - Sus cargas familiares.
9. **El señor Pedro Serrano Valencia trabaja para la empresa manufacturera ALBA Cía. Ltda. Durante el mes de diciembre de 2017, para cubrir requerimientos extraordinarios de producción, laboró en jornadas extendidas, lo que generó 18 horas suplementarias, entre las 19:00 y 24:00. Su sueldo mensual es de \$1.450,00. El pago por concepto de horas suplementarias es de:**
- \$125,78.
 - \$130,46.
 - \$163,08.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

10. Tienen derecho a la jubilación patronal los trabajadores que han prestado servicios a sus empleadores:

- a. Por 25 años o más de manera continua.
- b. Por 18 años o más de manera continua o interrumpida.
- c. Por 25 años o más de manera continua o interrumpida.

[Ir al solucionario](#)

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Resultado de aprendizaje 1, 2 y 3

- Comprende las fuentes del Derecho Laboral
- Analiza la normativa internacional y nacional en materia laboral.
- Resuelve problemas de aplicación de la normativa laboral en contextos simulados

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje



Actividades finales del bimestre



Semana 8

Estimado estudiante: en esta semana deberá repasar cada una de las unidades tratadas durante el primer bimestre, junto con los recursos que se han enlazado.

Revise la retroalimentación dada a las actividades del componente práctico experimental.

Por otro lado, y en caso de que no haya participado en la actividad síncrona, durante esta semana podrá aún desarrollar la actividad suplementaria.

Ha sido un primer bimestre lleno de retos.

Continúe con el mismo entusiasmo y prepárese adecuadamente para la evaluación presencial.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos



Segundo bimestre

Resultado de aprendizaje 2 y 3

- Analiza la normativa internacional y nacional en materia laboral.
- Resuelve problemas de aplicación de la normativa laboral en contextos simulados.

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje



Semana 9



Unidad 8. Terminación del contrato individual de trabajo

La finalización de la relación laboral, constituye la terminación del vínculo de trabajo que une al empleador con el trabajador; y, que pudo haber devenido de la existencia de un contrato de trabajo

suscrito entre las partes, mediante el cual se comprometieron y obligaron, por un lado, a prestar sus servicios y por el otro a entregar una remuneración.

El Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre) es el cuerpo legal que norma y regula la actividad laboral, estableciendo deberes, obligaciones y prohibiciones para los trabajadores y empleadores que están sujetos a cumplir, el inadvertir dichas disposiciones rompe el equilibrio de la relación existente y faculta a las partes a recurrir a cualquiera de las formas de terminación del contrato de trabajo establecidas en el artículo 169 de la norma mencionada.

8.1. Causas de terminación

Franco (2008) señala que "las relaciones laborales derivadas del contrato individual de trabajo pueden terminar: por voluntad de las dos partes, por causas ajenas a la voluntad de las partes o por voluntad de una de ellas" (p. 131).

Esta acepción es corroborada por Bustamante, quien menciona:

Debemos aclarar que los contratos individuales de trabajo pueden terminar por causas legales imputables al empleador, al trabajador; incluso, cualquiera de las partes, por su propia voluntad, puede terminar el contrato previo los procedimientos previstos en la ley o por decisiones unilaterales, como es el caso de despido intempestivo o la renuncia (2013, p. 293).

En Ecuador, las formas legales para dar por finalizado el contrato individual de trabajo están contempladas en el Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre), en el que se señala una clasificación que abarca todas las causas reconocidas y diferentes situaciones especiales imprevistas para extinguir la relación laboral.

En la siguiente presentación interactiva, realizará un análisis de cada una de las causas para dar por terminada la relación laboral

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

previstas en el artículo 169 del Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre).

[Terminación de contrato individual del trabajo](#)

8.2. Desahucio

El desahucio es aquel aviso previo que realiza el trabajador a su empleador dando a conocer que es su voluntad concluir la relación laboral.

Antes de las reformas introducidas por la Ley Orgánica para la Justicia Laboral (2015, 20 de abril) esta figura jurídica podía ser utilizada tanto por el empleador como por el trabajador (para finalizar el contrato individual de trabajo) y suponía el cumplimiento de un trámite administrativo ante el inspector del Trabajo.

En la actualidad, es únicamente potestad del trabajador terminar el contrato individual de trabajo por medio del desahucio y su trámite se redujo a una simple comunicación, la cual inclusive puede efectuarse por medios electrónicos. Se mantiene el requerimiento de que el comunicado sea dado a conocer al empleador con al menos 15 días de anticipación al cese definitivo de las labores.

El Código del Trabajo (2015, 16 de diciembre) define al desahucio en los siguientes términos:

Es el aviso por escrito con el que una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos. Dicha notificación se realizará con al menos quince días del cese definitivo de las labores, dicho plazo puede reducirse por la aceptación expresa del empleador al momento del aviso. (Art. 184)

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

El propósito de este aviso anticipado es impedir que la parte empleadora de forma repentina paralice la ejecución de sus labores, lo cual se traduce en pérdidas de carácter económico (Ochoa, 1994, p. 181).

El desahucio conlleva el pago de una bonificación en consideración al tiempo de servicios prestados, en las condiciones señaladas en el artículo 185 del Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre) y que se resume en la siguiente fórmula:

BONIFICACIÓN DE DESAHUCIO

Artículo 185

*(Última remuneración * 25%) * Años completos de trabajo = Bonificación de desahucio*

Esta bonificación será también cancelada en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo de las partes (Código del Trabajo, 2015, 16 de diciembre, Art. 184-185)

No es necesario el desahucio:

- Dentro del periodo de prueba, en cuyo caso cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato sin que sea necesaria 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, periodo 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 periodo 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.

8.3. Visto bueno

El visto bueno es otra forma legal de dar por terminado el contrato individual de trabajo, que faculta a ambas partes de la relación laboral, siempre que se hayan configurado cualquiera de las causas establecidas en los artículos 172 y 173, respectivamente del Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre).

Cevallos (1998) define al visto bueno como una “resolución de la autoridad de trabajo declarando que son legales las causas aducidas por el empleador o el trabajador, en su caso, para dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente antes de su vencimiento” (p. 240).

8.3.1. Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato

De conformidad al artículo 172 del Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre), el empleador podrá dar por terminado el contrato individual de trabajo previo visto bueno en los siguientes casos:

- Por faltas repetidas o injustificadas de puntualidad o 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.
- Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador.
- Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente, ascendientes o descendientes, o a su representante.

- Por ineptitud manifiesta del trabajador.
- 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, sus reglamentos o la autoridad competentes.
- Por el cometimiento de Acoso laboral.

8.3.2. Causas por las que el trabajador puede dar por terminado el contrato

El trabajador podrá solicitar visto bueno en los casos contemplados en el artículo 173 del Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre).

- Por injurias 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 abandono de su remuneración pactada.
- Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo casos de urgencia.
- En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o sus representantes legales.

8.3.3. Disposiciones jurídicas

Las normas del Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre) que regulan esta institución jurídica de visto bueno las enlista a continuación:

- **Artículo 169 numerales 7 y 8.** Causas para la terminación del contrato individual

- **Artículo 172.** Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato
- **Artículo 173.** Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato
- **Artículo 183.** Calificación del visto bueno
- **Artículo 545.** Atribuciones de los Inspectores de Trabajo.
Numeral 5: Conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de estos
- **Artículo 621.** Solicitud de visto bueno
- **Artículo 622.** Suspensión de las relaciones laborales

8.3.4. Procedimiento

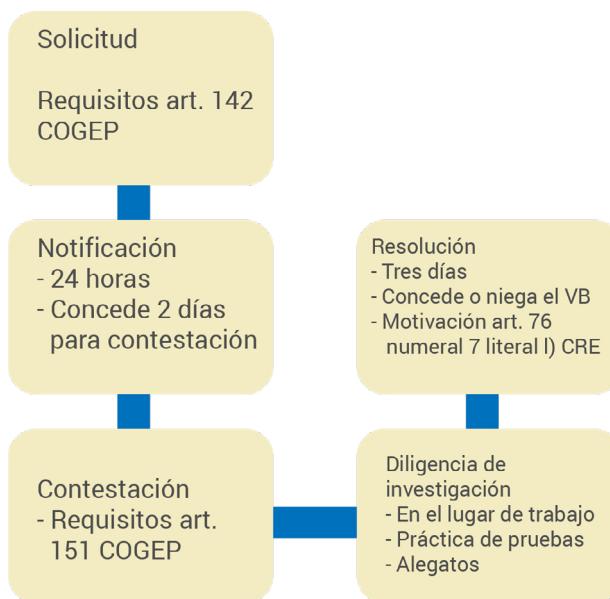
El trámite de visto bueno se encuentra contenido en el artículo 621 del Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre), el cual expresamente señala:

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

La norma laboral faculta al inspector del Trabajo a "conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de estos, y, de acuerdo con las prescripciones

pertinentes de este Código" (Código del Trabajo, 2005, 16 de diciembre, art. 545 núm. 5)

En el siguiente gráfico se resume el procedimiento administrativo de visto bueno:



Es importante señalar que el inspector podrá disponer, a solicitud del empleador, la suspensión inmediata de las relaciones laborales, siempre que consigne el valor de la remuneración equivalente a un mes, que será entregada al trabajador si el visto bueno fuere negado (Código del Trabajo, 2005, 16 de diciembre, art. 622).

8.3.5. Efectos jurídicos

Los efectos jurídicos hacen referencia a las consecuencias legales provenientes de la resolución del inspector del Trabajo, dependiendo de la parte (trabajador o empleador) que lo ha solicitado y si este ha sido concedido o negado.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Solicitado por el empleador:

Aceptado

- Permite dar por terminada la relación laboral.
- Exime del pago de indemnizaciones.
- Da derecho al empleador a recuperar la remuneración consignada, en caso de que se hubiera solicitado la suspensión.

Negado

- Continúa la relación laboral.
- Da derecho al empleador a reclamar por la vía judicial.
- Da derecho al trabajador a retornar al puesto de trabajo y cobrar la remuneración consignada, en caso de que se hubiera solicitado la suspensión.

Solicitado por el trabajador:

Aceptado

- Permite la terminación de la relación laboral.
- Da derecho al trabajador a recibir las indemnizaciones y bonificaciones establecidas por el Código del trabajo (Art. 191).
- En el caso de que la relación laboral haya terminado por lo señalado en el artículo 173 numeral 4, la indemnización será la establecida en el artículo 195.3.

Negado

- Continúa la relación laboral.
- Da derecho al trabajador a reclamar por la vía judicial.

Al constituirse el visto bueno, como la serie de actos procesales tendientes a la consecución de un fin, que están apegados a las normas del Código Orgánico General de Procesos –norma supletoria en materia laboral– conocido y sustanciado por un servidor público, se puede sostener y concluir que su naturaleza es híbrida, administrativa-judicial; precisamente por la esencia de las acciones procesales que serían equiparables a las de un juez, pero realizadas por una autoridad administrativa, que se halla investida de competencia, que constituyen el visto bueno como un mecanismo para la terminación justificada de los contratos de trabajo.

8.4. Despido intempestivo

Ha analizado cada una de las causas legales que prevé la norma laboral para dar por terminado el contrato individual de trabajo, por lo tanto, toda otra forma de conclusión de la relación laboral será considerada ilegal.

Monesterolo (2018) considera que el despido intempestivo es:

La privación de la ocupación, el empleo, la actividad o trabajo. Es la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo por voluntad unilateral del empleador o empresario, que da derecho a la persona trabajadora a percibir una indemnización. (p. 170)

El despido intempestivo se configura a) cuando no existe causa legal que lo justifique, o b) cuando existiendo causa legal, no se observe

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

el procedimiento establecido por el Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre) para la terminación de la relación laboral.

De conformidad a lo señalado por Monesterolo, esta acción arbitraria, repentina, injustificada e ilegal del empleador rompe con el principio de estabilidad laboral y violenta los derechos de la parte trabajadora, por lo cual la legislación ha considerado la imposición de una indemnización como resarcimiento de la vulneración de la cual ha sido sujeto.

En el siguiente [video](#) se sintetizan los aspectos más relevantes de esta figura jurídica y se especifica el procedimiento para el cálculo de la indemnización contemplada en el artículo 188 del Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre).

Comparto con usted la fórmula utilizada en el video para el cálculo de la indemnización por despido intempestivo.

INDEMNIZACION DESPIDO INTEMPESTIVO

Artículo 188

Hasta 3 años de servicio → 3 remuneraciones

*Ultima remuneración * 3 = Indemnización despido intempestivo*

Más de 3 años → 1 remuneración por cada año de trabajo (fracción del año = año completo)

*Ultima remuneración * Años de trabajo = Indemnización despido intempestivo*

Importante:

El cálculo de la indemnización se hará basado en la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 del Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre, art. 188).

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

8.5. Despido ineficaz

El despido ineficaz es una figura jurídica relativamente nueva en nuestra legislación, incorporada por la Ley Orgánica para la Justicia Laboral (2015, 20 de abril) la cual establece una protección especial a un grupo determinado de trabajadores que, por sus condiciones transitorias, son más vulnerables de ser despedidos. Estos trabajadores se encuentran amparados por el principio de inamovilidad o estabilidad laboral absoluta.

En la siguiente presentación analizará a profundidad esta institución jurídica.

[Ir a recursos](#)

Conforme pudo analizar en la presentación, el fin de esta figura es declarar sin validez (ineficaz) el despido realizado a mujeres embarazadas o en un estado asociado a la maternidad, y a dirigentes sindicales, que tiene como efecto jurídico que la relación laboral nunca se interrumpió; no obstante la norma permite que sea la persona trabajadora quien decida a) reintegrarse al puesto de trabajo que venía desempeñando, o b) no regresar y acogerse a la indemnización establecida en el artículo 195.3 del Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre).

Comparto con usted la fórmula para el cálculo de la indemnización por despido ineficaz.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

INDEMNIZACION DESPIDO INEFICAZ



Actividades de aprendizaje recomendadas

Conforme lo estudiado en la unidad, desarrolle los siguientes cálculos:

Caso práctico

La señora Lorena Salas lleva laborando durante 3 años, 6 meses, para la empresa Panificadora K&L, en calidad de auxiliar de cocina, mas sucede que, de manera intempestiva, su empleador ha decidido dar por terminada la relación laboral sin presentarle motivo alguno que justifique su repentina decisión. Esta actitud ha generado

malestar y preocupación en la trabajadora, debido a su avanzado estado de gestación.

Datos

Domicilio de la empresa: Cañar

Remuneración: 420,00

Periodo de trabajo: 01 de enero de 2017 al de 30 junio de 2020

Calcule los siguientes rubros:

- Bonificación por desahucio
- Indemnización por despido ineficaz

Nota:

- Verifique la fórmula por aplicar.
- Tome en cuenta el tiempo de servicios prestados::
- Considere utilizar para el cálculo dos decimales.
- Para efectos del cálculo el año tiene 360 días y el mes tiene 30 días.

Una vez haya desarrollado los cálculos, tendrá mayor claridad en cuánto a la aplicación de las fórmulas para la obtención de los rubros correspondientes.

A continuación, despeje cualquier inquietud con la resolución del caso planteado:

Bonificación de desahucio

1. Para el cálculo de la bonificación de desahucio, lo primero que se debe determinar es el tiempo de servicios prestados, en el presente caso es de 3 años, 6 meses.

01 de enero de 2017 a 30 de junio de 2020

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

2. Se procede a verificar la fórmula por utilizar.

BONIFICACIÓN DE DESAHUCIO

Articulo 185

(Ultima remuneracion * 25%) * Años completos de trabajo = Bonificación de desahucio

3. Se determina la última remuneración percibida. Se aplica la fórmula.

$$(420,00 \times 25\%) \times 3 \text{ años} = \underline{\text{315,00}}$$

4. Ese sería el valor por recibir por concepto de bonificación de desahucio.

\$315,00

Indemnización por despido ineficaz

Conforme lo señala el artículo 195.3 del Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre), la indemnización por despido ineficaz está compuesta por dos rubros: a) indemnización por despido intempestivo (art. 188), y b) la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo. Se procede a su cálculo de forma individual.

a. Indemnización por despido intempestivo:

1. Para el cálculo de la indemnización por despido intempestivo, lo primero que se debe determinar es el tiempo de servicios prestados, en el presente caso, es de 3 años, 6 meses.

01 de enero 2017 a 30 de junio 2020

2. Se procedemos a verificar la fórmula por utilizar.

Más de tres años → 1 remuneración por cada año de trabajo (fracción de año = año completo)

Última remuneración * Años de trabajo = Indemnización despido intempestivo

3. Se determina la última remuneración percibida. Se aplica la fórmula.

$$420,00 \times 4 \text{ años} = \underline{\underline{1.680,00}}$$

4. Ese sería el valor por recibir por concepto de indemnización por despido intempestivo.

\$1,680.00

b. Indemnización un año remuneración:

1. Para el cálculo de la indemnización de un año de la remuneración que venía percibiendo, lo primero que se debe determinar es la última remuneración percibida.

\$420,00

2. Se procedemos a multiplicar la remuneración por doce meses (año).

$$420,00 \times 12 = \underline{\underline{5.040,00}}$$

3. Ese sería el valor por recibir por concepto de indemnización de un año de remuneración.

\$5.040,00

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Una vez que se cuenta con ambos valores, se procede a aplicar la fórmula:

$$A + B = \text{Indemnización despido ineficaz}$$

$$1.680,00 + 5.040,00 = \underline{\underline{6.720,00}}$$

Ese sería el valor por recibir por concepto de indemnización por despido ineficaz.

\$6.720,00

Anímese a plantear algunos casos prácticos con distintos períodos de trabajo y remuneraciones, con el objetivo de que refuerce lo aprendido.



Autoevaluación 8

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, se lo invita a responder la siguiente autoevaluación.

- 1. Algunas de las causas por las que termina el contrato de trabajo son:**
 - a. Por acuerdo de las partes, por la conclusión de la obra, periodo de labor o servicios objeto del contrato, por desahucio presentado por el trabajador.
 - b. Por voluntad del director del trabajo, por decisión de la organización sindical, por desahucio presentado por el empleador o por el trabajador.
 - c. Por grave situación económica, por desastres naturales, por sentencia de juez; por desahucio presentado por el empleador, por visto bueno.
- 2. El desahucio a efectos de dar por terminada la relación laboral puede ser solicitado por:**
 - a. El empleador.
 - b. El trabajador.
 - c. Cualquiera de las dos partes.
- 3. Puede dar por terminado el contrato de trabajo previo visto bueno:**
 - a. El empleador.
 - b. El trabajador.
 - c. Cualquiera de las dos partes.

4. **En el caso de que el contrato termine por la conclusión de la obra, periodo de labor o servicio objeto del contrato, la terminación de la relación laboral operará:**
 - a. Siempre que exista el desahucio presentado por el empleador.
 - b. Siempre que solicite el desahucio el trabajador.
 - c. Sin necesidad de desahucio ni otra formalidad.
5. **Una de las causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato individual de trabajo, previo visto bueno, es:**
 - a. Por disminución, o por falta de pago; o por puntualidad en el abono de la remuneración pactada.
 - b. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad y asistencia al trabajo, o por abandono de este por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que esas causales se hayan producido dentro de un periodo mensual de labor.
 - c. Por incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda de un año.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

- 6. Una de las causas por las que el trabajador puede dar por terminado el contrato individual de trabajo, previo visto bueno, es:**
- Por exigir el trabajador que el empleador acepte ejecutar una labor distinta a la convenida.
 - Por ausencia del trabajador fundada en descanso motivado por el parto.
 - Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes.
- 7. El empleador no podrá separar al trabajador durante el tiempo que este padeciere de enfermedad no profesional que lo inhabilite para el trabajo, mientras aquella no exceda de:**
- Un (1) año.
 - Un (1) mes.
 - Seis (6) meses.
- 8. En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio, el empleador bonificará al trabajador con:**
- El veinticinco por ciento (25%) de la última remuneración mensual por cada año de servicio.
 - El cincuenta por ciento (50%) de la última remuneración mensual por cada año de servicio.
 - El equivalente a una remuneración mensual por cada año de servicio.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

9. Para el cálculo de indemnización por despido intempestivo, la fracción de año:

- a. Se considera como año completo y debe ser pagada como tal.
- b. No se considera para efectos de cálculo.
- c. Se considera como año completo, pero se cancelará un proporcional de dicho valor.

10. Se considerará ineficaz el despido intempestivo de:

- a. Cualquier persona trabajadora.
- b. Mujeres en estado de embarazo y dirigentes sindicales.
- c. Personas adultas mayores y personas discapacitadas.

[Ir al solucionario](#)



Semana 10



Unidad 9. De los riesgos del trabajo

En relación con los riesgos laborales, Cabanellas (1993) expresó el criterio de

Riesgo Profesional. Daños eventuales anejos al desempeño de actividad propia de una profesión y oficio, dentro de las características habituales del individuo y de la misma; y responsabilidad que origina para reparar los males y perjuicio sufridos en caso de concretarse la eventualidad desfavorable. (p. 285)

El Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre) establece que:

Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes". (art. 347)

En esta unidad analizará tres aspectos relevantes: la determinación de los riesgos del trabajo y la responsabilidad del empleador, la clasificación de los riesgos del trabajo establecida en el Código del

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Trabajo (2005, 16 de diciembre), las indemnizaciones a las que tiene derecho al trabajador y la prevención de riesgo.

9.1. Determinación de los riesgos del trabajo y de la responsabilidad del empleador

Una vez que se ha definido con claridad los riesgos del trabajo, es importante determinar la responsabilidad del empleador, por lo tanto, es preciso señalar que una de sus principales obligaciones es asegurar un ambiente sano y adecuado para el desempeño del trabajo, que cumpla con las medidas de seguridad e higiene óptimas, conforme se señala en el artículo 42 del Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre), específicamente en sus numerales:

1. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad.
2. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con las salvedades previstas en el Código del Trabajo." (Código del Trabajo, 2005, 16 de diciembre, art. 42)

En la misma medida, el trabajador tiene la obligación de acatar las disposiciones de prevención, higiene y seguridad emanadas por el empleador mediante los reglamentos de trabajo y de seguridad, y salud ocupacional, conforme lo establece el artículo 45 del Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre) en sus literales:

- a. Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;

- b. Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades;

Los riesgos provenientes del trabajo conforme lo indica el artículo 38 del Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre) son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el IESS. La indicada disposición tiene concordancia con lo dispuesto en el artículo 353 de la misma norma.

Este punto es de vital importancia, puesto que establece, por una parte, quien tiene la obligación jurídica de resarcir los daños y, por otra, quien tiene la competencia para su investigación.

Al respecto es preciso señalar que todos los afiliados al IESS se encuentran desde el primer día de trabajo amparados por el seguro de riesgos del trabajo, por lo tanto, la dependencia correspondiente llevará a cabo la investigación de los sucesos y determinará en primer lugar si existe o no responsabilidad patronal y, en segundo, lugar las indemnizaciones o prestaciones a las que tiene derecho la persona trabajadora, que ha sufrido el accidente de trabajo, o presenta una enfermedad considerada profesional.

Es importante tomar en consideración que el empleador quedará exento de toda responsabilidad por los accidentes del trabajo, en los siguientes casos:

1

Cuando hubiere sido provocado intencionalmente por la víctima o se produjere exclusivamente por culpa grave de la misma.

2

Cuando se debiere a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por tal la que no guarda ninguna relación con el ejercicio de la profesión o trabajo de que se trate; y,

3

Respecto de los derechohabientes de la víctima que hayan provocado voluntariamente el accidente u ocasionándolo por su culpa grave, únicamente en lo que a esto se refiere y sin perjuicio de la responsabilidad penal a que hubiere lugar.

La prueba de las excepciones señaladas será de cargo del empleador.

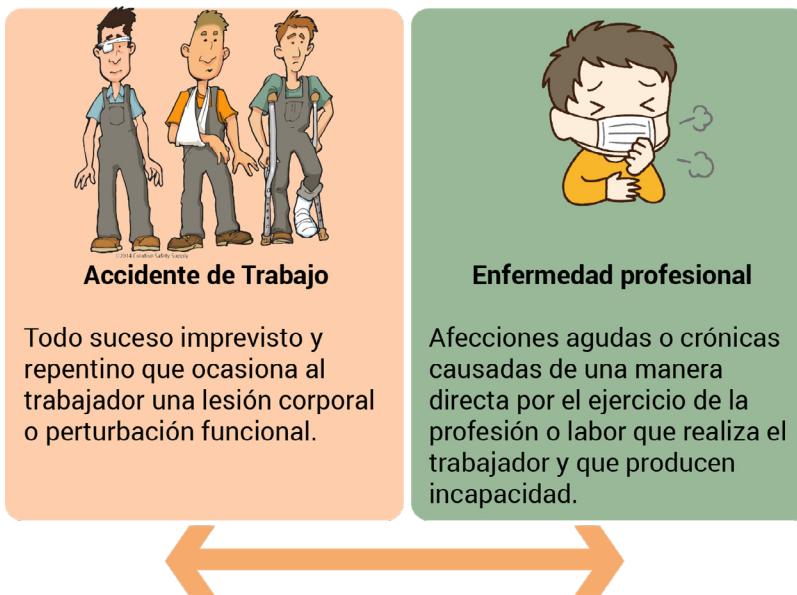
Consideré:

- La imprudencia profesional, a consecuencia de la confianza que inspira el ejercicio habitual del trabajo, no exime al empleador de responsabilidad.
- Sin perjuicio de la responsabilidad del empleador, la víctima del accidente, o quienes tengan derecho a la indemnización podrán reclamarla en forma total de los terceros causantes del accidente con arreglo al derecho común.
- La indemnización que se reciba de terceros libera al empleador de su responsabilidad en la parte que el tercero causante del accidente sea obligado a pagar.

9.2. De los accidentes y las enfermedades profesionales

Conforme se señaló en la introducción de la unidad, el artículo 347 del Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre) señala en su inciso segundo que son considerados riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.

En el siguiente cuadro encontrará la definición que les otorga la norma ibidem:



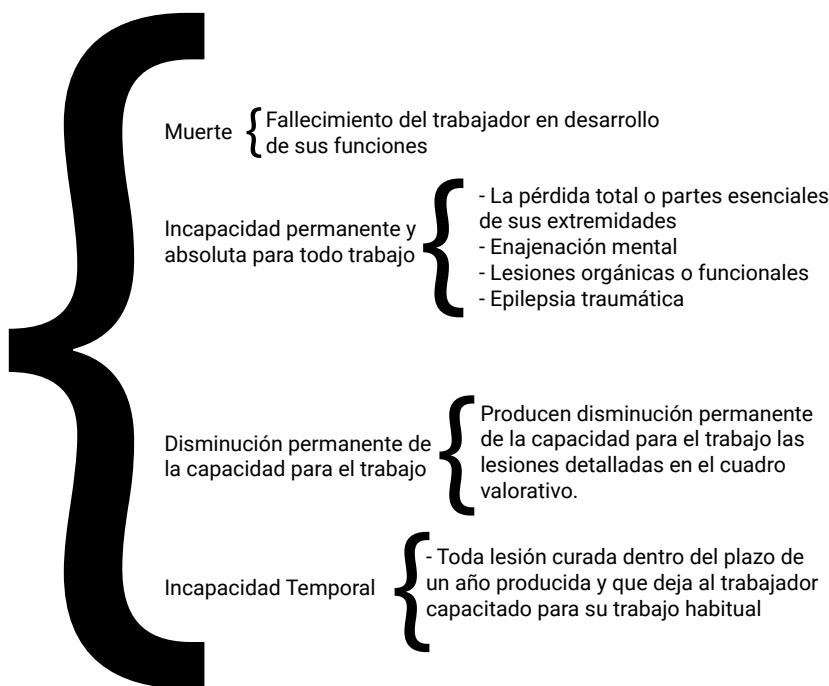
Para ampliar estas definiciones, se apoyará del diccionario jurídico de Cabanellas.

Accidente del trabajo. Es un suceso imprevisto, sobrevenido en el acto o con motivo del trabajo, que produce una lesión o perturbación funcional transitoria o permanente. Todo acontecimiento que, por razón de su trabajo, ocasione un daño fisiológico o psicológico al obrero o empleado, y que le impida proseguir con toda normalidad sus tareas, constituye accidente. Puede ocurrir este por culpa del mismo trabajador, por la del patrón, por la de ambos, por la de

un tercero, por circunstancia o naturaleza del trabajo y por causas indeterminadas. (Cabanellas, 1993, p. 9)

Enfermedad profesional. Para el derecho laboral, la producida por el ejercicio habitual de una ocupación, con efectos más o menos perjudiciales para la salud del trabajador. Unsain las definía como "afecciones agudas o crónicas de que pueden ser víctimas los obreros como consecuencia del ejercicio habitual de una profesión, por la manipulación de los materiales empleados o por influencia de las condiciones y procedimientos especiales en la industria" (Cabanellas, 1993, p. 119).

Se distinguen como consecuencias de los accidentes de trabajo las siguientes:



En cuanto a las enfermedades profesionales, el artículo 363 del Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre) establece su clasificación. En el siguiente cuadro se las sintetiza:

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

Tabla 4. Enfermedades profesionales

Enfermedades infecciosas y parasitarias	Enfermedades de la vista y del oído	Otras afecciones	Síndromes respiratorios agudos
Anquilostomiasis: mineros, ladrilleros, alfareros, terreros, jardineros y areneros.	Oftalmia eléctrica: trabajadores en soldaduras autógena, electricistas.	Higroma de la Rodilla: trabajadores que laboran habitualmente hincados.	Causados por virus: médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro, de los departamentos de higiene y salubridad, sean del Estado, o de cualquier otra entidad de derecho público, o de derecho privado con finalidad social o pública, o particulares.
Actinomicosis: panaderos, molineros de trigo, cebada, avena, centeno y campesinos.	Otras oftalmias producidas: trabajadores en altas temperaturas, hojalateros, herreros.	Calambres profesionales: Escribientes, pianistas, violinistas y telegrafistas.	
Sífilis: sopladores de vidrio (accidente primitivo: chancro bucal), médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro (en las manos).	Esclerosis del oído medio: limadores de cobre, trituradores de minerales.	Amoníaco: letrineros, mineros, fabricantes de hielo y estampadores.	
Tétanos: caballerizos, carníceros y cuidadores de ganado.		Pbomo: Saturnismos: pintores que usan el albayalde, impresores y manipuladores del plomo y sus derivados.	

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

Enfermedades infecciosas y parasitarias	Enfermedades de la vista y del oído	Otras afecciones	Síndromes respiratorios agudos
Silicosis: mineros (de las minas de minerales y metales)		Mercurio: mineros de las minas de mercurio y demás manipuladores del mismo metal.	
Tuberculosis: médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro, carníceros, mineros, trabajadores del aseo de calles y saneamiento del municipio.		Sulfuro de carbono: vulcanizadores de caucho, extracción de grasas y aceites.	
Dermatitis causada por agentes físicos: radiaciones solares: trabajador al aire libre; Radiaciones eléctricas: rayos X; Radiaciones minerales como radio.		Cáncer epitelial: provocado por la parafina, alquitrán y sustancias análogas.	

Son también enfermedades profesionales aquellas que así lo determine la Comisión Calificadora de Riesgos cuyo dictamen será revisado por la respectiva Comisión Central. Los informes emitidos por las comisiones centrales de calificación no serán susceptibles de recurso alguno.



Adicionalmente se indica que en vista de la emergencia sanitaria originada por la declaración de pandemia por el COVID-19, el Ministerio de Trabajo mediante Resolución N.o MDT-2020-022 de fecha 28 de abril de 2020, reformada por la Resolución N.o. MDT-2020-023 del 29 de abril del mismo año, señala:

Determinar que la enfermedad del coronavirus (COVID-19) no constituye un accidente de trabajo ni una enfermedad profesional, en virtud que la misma fue declarada el 11 de marzo de 2020, por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como pandemia, a excepción de aquellos casos en los que se pudiera establecer de forma científica o por métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales, un vínculo directo entre la exposición a agentes biológicos que resulte de las actividades laborales contraídas por el trabajador (Ministerio del Trabajo, 2020).

De lo cual se puede establecer que, de forma general, la enfermedad del coronavirus no es considerada dentro de la normativa interna como enfermedad profesional o accidente de trabajo, salvo en aquellos casos que exista exposición directa al virus en las actividades laborales que desempeña la persona trabajadora.

La OIT (2020) ha sido enfática en señalar que debe considerarse al COVID-19 como enfermedad profesional en los casos de los trabajadores en primera línea de respuesta a la emergencia.

Queda mucho por analizar, a nivel general, en todos los países acerca de las implicaciones del COVID-19 en el mundo del trabajo.

9.3. De las indemnizaciones

Las disposiciones relativas a las indemnizaciones se encuentran contempladas en los artículos del 377 al 403 del Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre). A continuación, se enlistarán los aspectos más relevantes:

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

- Posibilidad de otorgar una pensión vitalicia en lugar de la indemnización respectiva;
- Obligación del pago íntegro de la indemnización sin deducir los gastos de curación;
- Posibilidad de que se reduzca el monto de las indemnizaciones sin exceder el cincuenta por ciento en caso de un trabajador llamado a realizar un trabajo ocasional en menos de seis días;
- El trámite y contenido de una denuncia o demanda sobre un accidente de trabajo o enfermedad profesional;
- Las deformaciones de carácter estético también serán indemnizadas, siempre que estas disminuyan la capacidad para el trabajo teniendo en cuenta las actividades que desarrolla, y
- En el caso de fallecimiento del trabajador a causa de incapacidad absoluta, o de disminución de la capacidad para el trabajador, se pagarán sin deducción de las remuneraciones o gastos de curación que haya pagado el empleador durante el periodo transcurrido entre el accidente, o presentación de la enfermedad, y la muerte o la declaración de incapacidad.



Actividades de aprendizaje recomendadas

El Capítulo IV del Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre) 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 correspondiente indemnización.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

En el desarrollo de esta unidad ha revisado a detalle las disposiciones referentes a los riesgos de trabajo, sus clases, la determinación de la responsabilidad patronal y las indemnizaciones correspondientes a las que tiene derecho el trabajador, ahora corresponde la aplicación de los contenidos teóricos en la solución del caso que se plantea a continuación:

Ejercicio práctico

El trabajador señor Jorge Moreno sufrió un accidente en la planta manufacturera de la empresa M & L. SA; este le provocó una incapacidad absoluta y permanente. El señor Moreno llevaba trabajando 10 años, 2 meses, y su última remuneración fue de \$950,00.

Datos

Domicilio de la empresa: Manta

Remuneración: 950,00

Tiempo de trabajo: 10 años 2 meses

Conteste las siguientes preguntas:

- ¿Cuál es el criterio legal o la norma por aplicar para determinar la indemnización que le corresponde al trabajador?
- ¿A cuánto asciende el monto de la indemnización que le corresponde, en este caso, al señor Moreno?

Una vez que haya dado contestación a los interrogantes planteados, y desarrollado el cálculo solicitado, tendrá mayor claridad en cuánto a la aplicación de la normativa legal.

A continuación, despejará cualquier inquietud con la absolución de las preguntas:

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

- ¿Cuál es el criterio legal o la norma por aplicar para determinar la indemnización que le corresponde al trabajador?

En este caso al haber el accidente de trabajo ocasionado incapacidad absoluta y permanente al trabajador, la norma aplicable es la dispuesta en el artículo 370 del Código del Trabajo que señala:

Si el accidente hubiere ocasionado incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo, la indemnización consistirá en una cantidad igual al sueldo o salario total de cuatro años, o en una renta vitalicia equivalente a un sesenta y seis por ciento de la última renta o remuneración mensual percibida por la víctima. (2005, 16 de diciembre, art. 370)

- ¿A cuánto asciende el monto total de la indemnización que le corresponde, en este caso, al señor Moreno?

La indemnización asciende al valor de \$45.600,00 dólares.



Autoevaluación 9

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, se lo invita a responder la siguiente autoevaluación.

- 1. El empleador quedará exento de toda responsabilidad por los accidentes del trabajo:**
 - a. Cuando hubiere sido provocado intencionalmente por la víctima, o se produjere exclusivamente por culpa grave de ella.
 - b. Cuando se debiere a fuerza mayor extraña al trabajo, se entiende por tal la que guarda estricta relación con el ejercicio de la profesión o trabajo de que se trate
 - c. Respecto de los compañeros de trabajo de la víctima que hayan provocado voluntariamente el accidente, u ocasionándolo por su culpa grave.
- 2. El empleador está obligado a cubrir las indemnizaciones y prestaciones en todo caso de accidente o enfermedad profesional:**
 - a. Siempre que el trabajador no se hallare comprendido dentro del régimen del Seguro Social.
 - b. Siempre que se demuestre que el accidente o enfermedad profesional han sido ocasionados por inobservancia de los reglamentos internos por parte del trabajador.
 - c. Sin excepción alguna.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

3. Para el efecto del pago de indemnizaciones se distinguen como consecuencias del accidente de trabajo:

- a. Muerte, incapacidad permanente y absoluta, incapacidad temporal, disminución permanente de la capacidad para el trabajo.
- b. Muerte, incapacidad permanente, disminución permanente de la capacidad para el trabajo.
- c. Muerte, incapacidad permanente y absoluta, enfermedad crónica.

4. Producen incapacidad permanente y absoluta:

- a. La pérdida de un ojo, siempre que el otro no tenga acuidad visual mayor del diez por ciento después de corrección por lentes.
- b. Las lesiones orgánicas o funcionales únicamente del sistema cardiovascular.
- c. La pérdida total, o en sus partes esenciales, de las extremidades superiores o inferiores.

5. Ocasiona incapacidad temporal toda lesión que deja al trabajador capacitado para su trabajo habitual, curada dentro del plazo de:

- a. Un (1) mes de producida.
- b. Un (1) año de producida.
- c. Tres (3) meses de producida.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

6. **Si el accidente causa la muerte del trabajador y esta se produce después de los ciento ochenta días contados desde la fecha del accidente, el empleador está obligado a indemnizar a los derechohabientes del trabajador.**
- Una suma igual al sueldo o salario de cuatro años.
 - La mitad de la suma igual al sueldo o salario de cuatro años.
 - Las dos terceras de la suma igual al sueldo o salario de cuatro años.
7. **El trabajador, señor Diego Alvear ingresó a laborar en la empresa ECUACORP SA, desde el año 2012, y su último sueldo mensual fue de \$1.450,00. Sufrió un accidente en la planta de la empresa que le provocó una incapacidad absoluta y permanente. Al trabajador le corresponde recibir una indemnización equivalente a:**
- Una renta vitalicia del 66% de la última remuneración.
 - Un sueldo o salario total de un año.
 - Un sueldo mensual por cada año de servicio hasta la fecha del accidente.
8. **La indemnización que les corresponde recibir a los derechohabientes del trabajador que, por causa del accidente, falleció dentro de los ciento ochenta (180) días de ocurrido, equivale a:**
- Una suma igual al sueldo o salario de cuatro años.
 - Las dos terceras de la suma igual al sueldo o salario de cuatro años.
 - La mitad de la suma igual al sueldo o salario de cuatro años.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

9. El trabajador señor David Ortega ingresó a laborar en la empresa Travel Adventure SA, desde el año 2012, y su último sueldo mensual fue de \$1.150,00. Sufrió un accidente en la planta de la empresa que le provocó una incapacidad absoluta y permanente. Al trabajador le corresponde recibir una indemnización equivalente a:
- a. \$4.600,00.
 - b. \$36.432,00.
 - c. \$55.200,00.
10. Cuando un trabajador se incapacite absoluta y permanentemente para todo trabajo, o a causa de una enfermedad profesional, él tendrá derecho a la indemnización equivalente a:
- a. Un sueldo o salario total de cuatro años.
 - b. Una renta vitalicia del 62% de la última remuneración.
 - c. Un sueldo mensual por cada año de servicio hasta la fecha del accidente.

[Ir al solucionario](#)



Semana 11



Unidad 10. Las relaciones laborales colectivas

El derecho laboral está conformado por dos amplios ámbitos que se constituyen en dos ramificaciones claramente diferenciadas e íntimamente relacionadas:

1. Por un lado, el derecho laboral individual, el cual ha analizado en las unidades precedentes. Regula las relaciones individuales del trabajo y se enfoca concretamente en las relaciones laborales entre dos partes: una de ellas subordinada a la otra a cambio de una remuneración; se trata de la relación entre empleador y trabajador vinculados mediante un contrato individual de trabajo, del cual emana un conjunto de derechos y obligaciones para cada una de las partes.
2. El derecho laboral colectivo es una rama especializada del derecho laboral que se orienta a regular la relación laboral entre las asociaciones u organizaciones de trabajadores legalmente constituidas con el sector empleador, con base en el principio de libertad de asociación, de plenas garantías y respeto de las normas establecidas; es decir, regula y atiende el ámbito de los trabajadores organizados en asociaciones, sindicatos y agrupaciones con personería jurídica reconocida.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

El derecho laboral colectivo regula la vinculación de dos partes, legalmente organizadas, cuyos acuerdos regularán en lo posterior a todos los trabajadores, organizados o no.

El derecho colectivo del trabajo, como rama especializada del derecho laboral, aunque proviene de normas laborales comunes, se distingue de su propia concepción y conformación de instituciones que allí se involucran, en donde prevalece sobre toda limitación el principio de libertad de asociación y son más evidentes las garantías de las normas que protegen la organización, funcionamiento y vigencia de las asociaciones, en las que la acción colectiva es resultado de consensos alcanzados en asambleas generales abiertas, democráticas, que entregan la responsabilidad de dirección a sus directivos, en un contexto de autonomía y protección del Estado.

Se puede sostener que en el derecho colectivo se plasman todas las aspiraciones y lucha de los trabajadores por alcanzar mejores condiciones de trabajo, por ello, la norma laboral contempla la existencia de procedimientos e instancias de acatamiento obligatorio para las partes, en la búsqueda de alcanzar acuerdos satisfactorios con base en procesos de diálogo, negociación, mediación, para generar consensos que den como resultado un buen ambiente laboral para promover la productividad, con beneficios compartidos razonables.

Precisamente, la correcta aplicación de las normas del derecho colectivo debe asegurar una cultura organizacional que se caracterice por un ambiente laboral de respeto y diálogo permanente para la solución de impases y controversias manteniendo buenas relaciones laborales como base para impulsar procesos de mejoramiento continuo de las condiciones y de la propia relación entre las partes.



Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

10.1. Derecho colectivo del trabajo, definición, naturaleza jurídica, características

Con la introducción señalada, corresponde definir al derecho laboral colectivo, al respecto Mario de la Cueva (1963) señala "El derecho del trabajo es la realización del derecho del hombre y el derecho colectivo del trabajo es su envoltura creadora y aseguradora".

Por su parte Vásquez(1979) manifiesta:

Entendemos como Derecho Laboral Colectivo, al conjunto de normas laborales propias que regulan el funcionamiento de las asociaciones y organizaciones sindicales y los derechos que tienen estas para intervenir en los conflictos colectivos y en la suscripción de los contratos colectivos. (p. 19)

En la siguiente presentación, analizará su naturaleza jurídica y características.

[Ir a recursos](#)

10.2. Principios particulares del derecho laboral colectivo

Es imprescindible que para este efecto sea necesario tomar en cuenta la irrenunciabilidad de los derechos de la estabilidad, del in dubio pro operario, de la primacía de la realidad, de la igualdad, la no discriminación, de la progresividad, de la intangibilidad y la no regresividad; aunque hay que tomar muy en cuenta que los trabajadores organizados están en mejor situación para negociar mediante los contratos colectivos las condiciones laborales, así como sus derechos y beneficios, que por ningún motivo pueden ser desmejorados, ni aún por la suscripción de actas transaccionales, fallos de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, ni ningún otro

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

instrumento jurídico; por cuanto el suscribir documentos que atenten contra expresa norma constitucional o legal carecen de valor efectivo y, por lo tanto, pueden ser impugnados ante las autoridades administrativas o judiciales.

Por consiguiente, mediante el derecho colectivo, se crean instrumentos cuya eficacia deriva del número de trabajadores, de la disciplina, de la organización técnica y administrativa de la organización.

El Derecho Laboral colectivo, además, cuenta con principios propios , que se indican en el siguiente gráfico interactivo.

[Principios particulares del Derecho Laboral Colectivo](#)

En consecuencia, el derecho colectivo del trabajo es un mecanismo efectivo con que cuentan los trabajadores para la autoprotección frente a eventuales abusos por parte de los empleadores, toda vez que los trabajadores deben hacer un frente común para la defensa de sus intereses; todo esto mediante las garantías propias de un Estado de derechos y de justicia.

10.3. Fuentes particulares del derecho laboral

El derecho laboral colectivo genera principios especiales propios de este, porque contiene derechos y obligaciones derivados de los hechos o acciones sindicales que estas son Constitución de la República, mandatos constituyentes, instrumentos internacionales, Declaración Universal de los Derechos Humanos, Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Convenios y Recomendaciones de la OIT; Código de Trabajo, Contratos Colectivos, Fallos de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, actas transaccionales, estatutos de las organizaciones profesionales.



Actividad de aprendizaje recomendada

Con el objetivo de ampliar sus conocimientos con respectos a las fuentes del derecho laboral colectivo, señaladas en el punto 10.3, consulte la definición de cada una de ellas. El siguiente cuadro servirá de referencia.

Tabla 5. *Fuentes del derecho laboral colectivo*

Fuente	Definición
Constitución de la República	
Mandatos constituyentes	
Instrumentos internacionales	
Declaración Universal de los DDHH	
Entre otros	



Semana 12

10.4. Asociaciones profesionales, derecho de asociación y libertad sindical

Las asociaciones son personas colectivas y estructuradas orgánicamente para la consecuencia de los fines de defensa de sus intereses, y que, al obtener el reconocimiento jurídico, adquieren la **personería jurídica** con atributos para su determinación y capacidad civil relativa para ejercer derechos y obligaciones, por medio de representantes legales.

El estudio de las asociaciones profesionales comprende los principios que las fundamentan, el objeto y los fines, las formas de

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Ir a recursos



Actividades de aprendizaje recomendadas

En vista de que usted ya ha revisado las disposiciones constitucionales y legales referente a la libertad de asociación, se lo invita a elaborar un análisis del **derecho de asociación y la libertad sindical** en Ecuador.

Esta reflexión lo ayudará a desarrollar su pensamiento de forma crítica y reflexiva, a la vez que aportará a sus destrezas de redacción (expresión escrita).



Semana 13

Este resultado de aprendizaje planificado será alcanzado con la revisión pormenorizada de todas y cada una de las unidades temáticas organizadas en esta asignatura.

Al ser la relación laboral una realidad constante en toda sociedad, desde los principios de la humanidad hasta la actualidad, es preciso

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

que sea regulada por el ordenamiento jurídico de cada estado, el cual debe estar inspirado en normas internacionales de Derechos Humanos y aquellas normas específicas de la materia.

Por lo que se ha considerado la revisión crítica de las normas del Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre), como norma principal en materia laboral, aplicable en el sector privado y en los obreros del sector público, pero adicionalmente se revisarán las normas supletorias y especializadas que también regulan el trabajo en Ecuador, acuerdos ministeriales que han nacido con el objeto de reglamentar ciertas particularidades del Derecho al Trabajo, en consideración de la constante evolución social, todas ellas enmarcadas en las disposiciones de la Constitución de la República.

Por lo tanto, tendrá las herramientas necesarias para la profundización de las temáticas y la comprensión de los derechos, deberes y prohibiciones de los sujetos de la relación laboral.

Las unidades de la 5 a la 10, además de establecer las bases teóricas de las distintas instituciones jurídicas del derecho laboral individual y colectivo, lo permitirán, por medio de los casos prácticos propuestos, resolver problemáticas en contextos simulados, no alejados de aquellos conflictos presentes en la cotidianidad de la relación jurídica laboral.

La revisión de la Unidad 5 contribuirá a diferenciar los aspectos particulares de cada una de las modalidades de trabajo, y, con ello, poder asesorar a trabajadores y empleadores respecto a la remuneración aplicable en relación con el régimen sectorial, la jornada de trabajo establecida en la ley y demás derechos laborales.

La Unidad 6 establece las jornadas de trabajo, días de descanso obligatorio y vacaciones; en relación con, ello se han establecido una serie de ejercicios prácticos que permitirán el cálculo de horas suplementarias, extraordinarias, nocturnas, así como en caso de que la relación de trabajo termine y el trabajador no haya hecho uso de

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

las vacaciones correspondientes. Usted podrá establecer el valor que debe recibir por este concepto en su liquidación.

La Unidad 7 establece las obligaciones pecuniarias del empleador, cuyo cumplimiento, en la práctica, puede ser inobservado; es por ello que, por medio de los casos que se plantean, podrá determinar, como primer paso, el periodo de cálculo; y, como segundo paso, determinará el valor correspondiente por recibir.

La Unidad 8, en relación con los efectos jurídicos de cada una de las formas de terminación de la relación laboral, aportará a la determinación de los rubros económicos a los que tiene derecho el trabajador y a la aplicación de la fórmula correcta para su cálculo.

En cuanto a la Unidad 9, esta lo permitirá determinar, en un contexto simulado, la responsabilidad patronal en caso de los riesgos del trabajador, así como las indemnizaciones a las cuales tiene derecho el trabajador que haya sido víctima de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, en relación con el grado de afectación o incapacidad provocada.

Por último, la Unidad 10, referente al Derecho Laboral Colectivo, será de suma importancia al momento de asesorar a organizaciones sindicales o asociaciones de empleadores considerando el procedimiento singular de resolución de conflictos.

Continuando con sus estudios, es muy importante el tema por tratar, ya que revela que el contrato colectivo no es más que un convenio colectivo de trabajo, y constituye un tipo peculiar de contrato que se celebra entre una asociación de trabajadores, sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores o asociaciones de estos.

Adicionalmente, en caso que no exista un sindicato, puede ser celebrada por representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos de acuerdo con la ley.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

De esa forma, define también el Código de Trabajo vigente a esta figura de convenio colectivo en su artículo 220 cuando menciona que:

Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleados o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituida, 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 (2005, 16 de diciembre, Art. 220).

10.5. Contrato colectivo

Los aspectos referentes al contenido y celebración serán revisados en la siguiente presentación.

[Ir a recursos](#)

10.6. Revisión, suspensión y terminación del contrato colectivo

La revisión del contrato colectivo constituye un acto de someter un instrumento legal a un nuevo examen para corregirlo, enmendarlo, o repararlo. Por tanto, consiste en reformar total o parcialmente los términos del contrato con la finalidad de ponerlo acorde a las nuevas circunstancias y exigencias económicas y sociales de la empresa y de la sociedad en general. Al término del plazo, o cada dos años, a propuesta por el empleador o por el trabajador.

El artículo 248 del Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre) establece las reglas para la revisabilidad de todo contrato colectivo, las cuales se resumen en la siguiente gráfica.

Índice

Primer bimestre

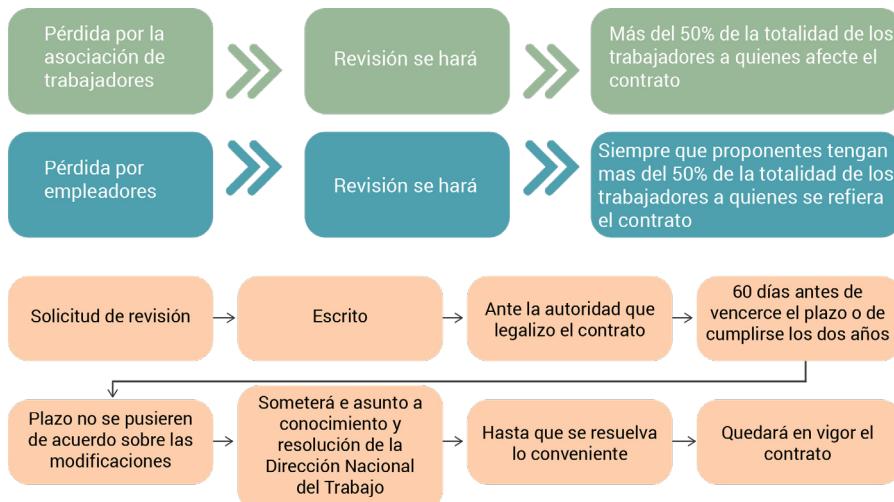
Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

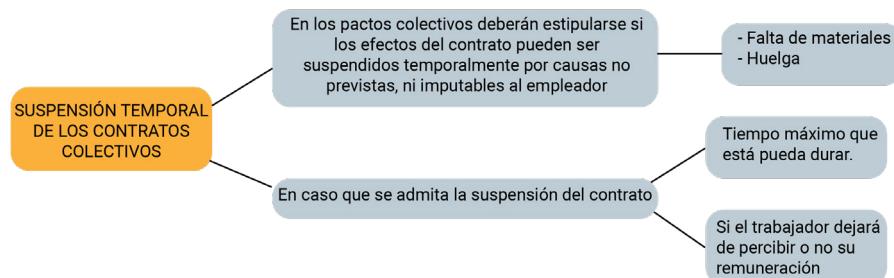
Referencias bibliográficas

Recursos



La suspensión del contrato colectivo puede ser contractual o legal; el primero cuando las partes acuerdan en el propio contrato la posibilidad o no de suspenderlo temporalmente; razón por la cual se debe establecer con claridad las causas y los términos de la suspensión.

En el siguiente cuadro sinóptico se resume las disposiciones del artículo 241:



En cuanto a la terminación del contrato colectivo de trabajo es preciso señalar que los contratos o pactos colectivos terminan por las causas fijadas en el artículo 169 del Código del Trabajo, numerales:

- 1. Por las causas legalmente previstas en el contrato
- 2. Por acuerdo de las partes
- 3. Por la conclusión de la obra, periodo de labor o servicios objeto del contrato
- 4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, sino hubiere representante legal o sucesor que continúe con la empresa o negocio
- 5. Por caso fortuito o fuerza mayor. (2015, 16 de diciembre, Art. 169)

También terminan por disolución o extinción de la asociación contratante, cuando no se constituyese otra que tome a su cargo el contrato celebrado por la anterior.



Semana 14

Finalizando los temas propuestos en esta unidad, analizará los conflictos laborales colectivos y las medidas de acción social directas.

Resulta necesario entender el significado de la palabra conflicto, por lo que se acude al diccionario de la Real Academia Española que señala "Enfrentamiento, controversia, litigio". Ahora si este significado lo asocia al estudio de esta materia, se podría señalar que el conflicto laboral es una pugna entre trabajadores y empleadores.

Básicamente tienen su origen en desacuerdos o vulneración de los derechos contemplados en el contrato colectivo, es por esto que el Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre) ha previsto un proceso

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

mediante el cual las autoridades competentes buscan solución al conflicto.

Estas disposiciones están contenidas en los artículos 467 al 537.

10.7. Conflictos laborales colectivos

Para Cabanellas (1993) el conflicto colectivo de trabajo constituye "la oposición o pugna manifestada entre un grupo de trabajadores y uno o más patronos" (p. 69).

La Constitución de la República (2008), en su artículo 326, cuando se refiere a los conflictos colectivos define la vía procesal y de procedimiento al enunciar:

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

12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

Los conflictos colectivos de trabajo que se presentan entre la parte empleadora y trabajadora, por lo general, son el resultado de divergencias de diversa índole que han permanecido sin resolverse por la vía del diálogo y el consenso, en un ambiente influenciado por múltiples factores e intereses. Atendiendo a estas circunstancias, la legislación ecuatoriana establece las vías procesales y el procedimiento que ha de aplicarse para orientar el tratamiento y resolución de los conflictos colectivos.

Causas de los conflictos colectivos:

Se consideran causas de los conflictos colectivos las que se sintetizan en la siguiente figura:



Clases de conflictos colectivos:

En el siguiente cuadro se señalan las clases de conflictos colectivos en relación con el titular de los intereses comprometidos, la cuestión que se debate y las partes en conflicto.

Se lo invita a revisarlo detalladamente.

Tabla 6. Clasificación de los conflictos colectivos

Por el carácter del titular de los intereses comprometidos	Individuales Lesionan intereses particulares, aunque se trate de uno o varios trabajadores.	Colectivos Cuando el interés lesionado es de toda la categoría profesional.
Por la cuestión que se debate	De derecho Cuando la discusión versa sobre la existencia, interpretación o aplicación de la norma.	Económicos Cuando la finalidad es el establecimiento de nuevas normas o la modificación de las ya existentes para adecuarlas a circunstancias socioeconómicas.

Por las partes en conflicto	Obreropatronales Existe choque entre las partes de una relación laboral.	Intersindicales Cuando la pugna se produce entre diferentes asociaciones de trabajadores.
	Intrasindicales Cuando dentro de una misma organización sindical se disputan el control y se provocan luchas intestinas.	

¿Cómo se solucionan los conflictos colectivos?

A partir del artículo 468 se señala el procedimiento para la solución de los conflictos colectivos, el cual se sintetiza en la siguiente gráfica:

Terminación del conflicto

El conflicto termina con el fallo o resolución del Tribunal; pero en caso de una de las partes apele (impugnación), el proceso lo resuelve el Tribunal Superior a través de un fallo que no es susceptible de impugnación.

Conciiliación y arbitraje

En el Caso de no existir acuerdo entre las partes el Inspector de Trabajo solicitará la conformación del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, el mismo que, una vez escuchadas las partes, propondrá las bases de la conciliación.

Mediación Obligatoria

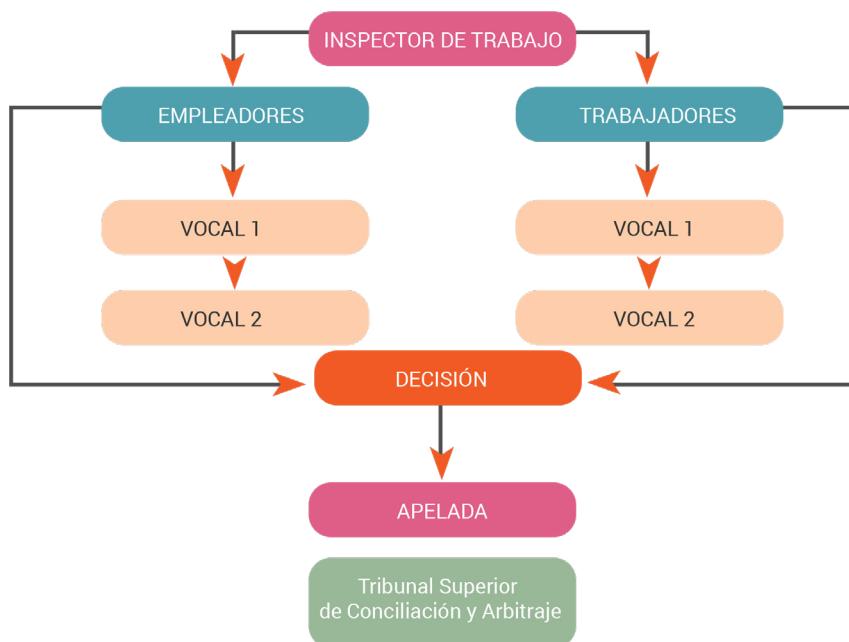
En Caso de no existir contestación o si esta no fuere enteramente favorable a las peticiones de los trabajadores, el inspector de trabajo remitirá todo lo actuado a la Dirección o Subdirección de Mediación Laboral.

Contestación al pliego

La autoridad notificará al empleador dentro de 24 horas, concediéndole 3 días para realizar su contestación.

Pliego de peticiones

Los trabajadores involucrados presentarán ante el inspector del trabajo su pliego de peticiones concretas.



10.8. Medidas de Acción social directas

La Constitución de la República (2008) estableció como una forma de solución de conflictos de trabajo, al diálogo social conforme lo señala en numeral 10 del artículo 326 del referido cuerpo normativo.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

El diálogo social busca contribuir a la solución pacífica de conflictos laborales entre empleadores y trabajadores, mediante la utilización de los diferentes métodos alternativos de solución de conflictos.

Son medidas tendientes a solucionar conflictos de trabajo que pueden combinarse con los procedimientos previstos en la ley para la solución de las diferencias entre empleador y los trabajadores; por lo que se deberá recurrir a los órganos del poder público para que atiendan sus pretensiones siguiendo los procedimientos jurídicos; o, por el contrario, podrán optar por medidas de hecho, tales como la huelga (trabajadores) y el paro (empleadores).

10.8.1. La Huelga

En el ámbito laboral, Cabanellas (1993) expresó que la huelga es la "cesación colectiva y concertada del trabajo por parte de los trabajadores, con el objeto de obtener determinadas condiciones de sus patronos o ejercer presión sobre los mismos" (p. 154).

De conformidad con lo que establece la Constitución de la República del Ecuador, la huelga y el paro son derechos reconocidos, al igual que las garantías para los dirigentes sindicales:

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

14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley. (Constitución de la República, 2008)

La huelga es la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados; una vez suscitado el conflicto entre los trabajadores y el empleador, el pliego de peticiones elaborado por los trabajadores será presentado ante el inspector del Trabajo.



La huelga constituye una medida de hecho que conlleva las siguientes consecuencias:

- a. La paralización de las actividades productivas;
- b. La ocupación de las instalaciones del centro de trabajo por parte de los huelguistas;
- c. La huelga suspende el contrato de trabajo por todo el tiempo que ella dure;
- d. El deterioro de la relación entre trabajadores y empleadores, y
- e. El inicio de proceso legal para buscar acuerdos para superar las divergencias.

El Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre) establece los casos en los que puede declararse la huelga, para que posteriormente sirva de base para que la autoridad del trabajo la declare legal o ilegal.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Casos en los que puede declararse la huelga

1. Si el empleador no contestare el pliego de peticiones presentado por los trabajadores, dentro del término legal; o, si la contestación fuera negativa;
2. Si después de notificado, el empleador despidiere a uno o más trabajadores;
3. Si no se organizare el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el término fijado en el art. 472 del Código del Trabajo;
4. Si no se produjere conciliación.
5. Si no se pronuncia el fallo en el término previsto en el artículo 479 de este Código;
6. Si dentro de la etapa de conciliación obligatoria, prevista en el artículo 488 de este Código, el empleador o su representante faltare en forma injustificada, a dos reuniones consecutivas convocadas, y
7. Si el empleador sacare maquinaria con el claro objetivo de desmantelar su industria o negocio (Código del Trabajo, 2015, 16 de diciembre, Art. 497).

Terminación de la huelga

El Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre) en su artículo 502 establece que la huelga termina por medio de las siguientes circunstancias:



10.8.2. El paro

El artículo 525 del Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre) establece que "paro es la suspensión del trabajo acordada por un empleador o empleadores coligados".

Cabanellas (1993) con respecto al paro señala:

Paro es la interrupción de las tareas decretadas por los empresarios, a diferencia de la huelga. Por esta razón vincula esta definición con la de Paro Patronal.- decisión voluntaria de los empresarios de cesar en las actividades laborales a fin de mejorar su posición económica o contrarrestar demandas o conquistas de los trabajadores. (p. 233)

En el siguiente cuadro se identifican las causas y efectos del paro:

Índice

Primer bimestre

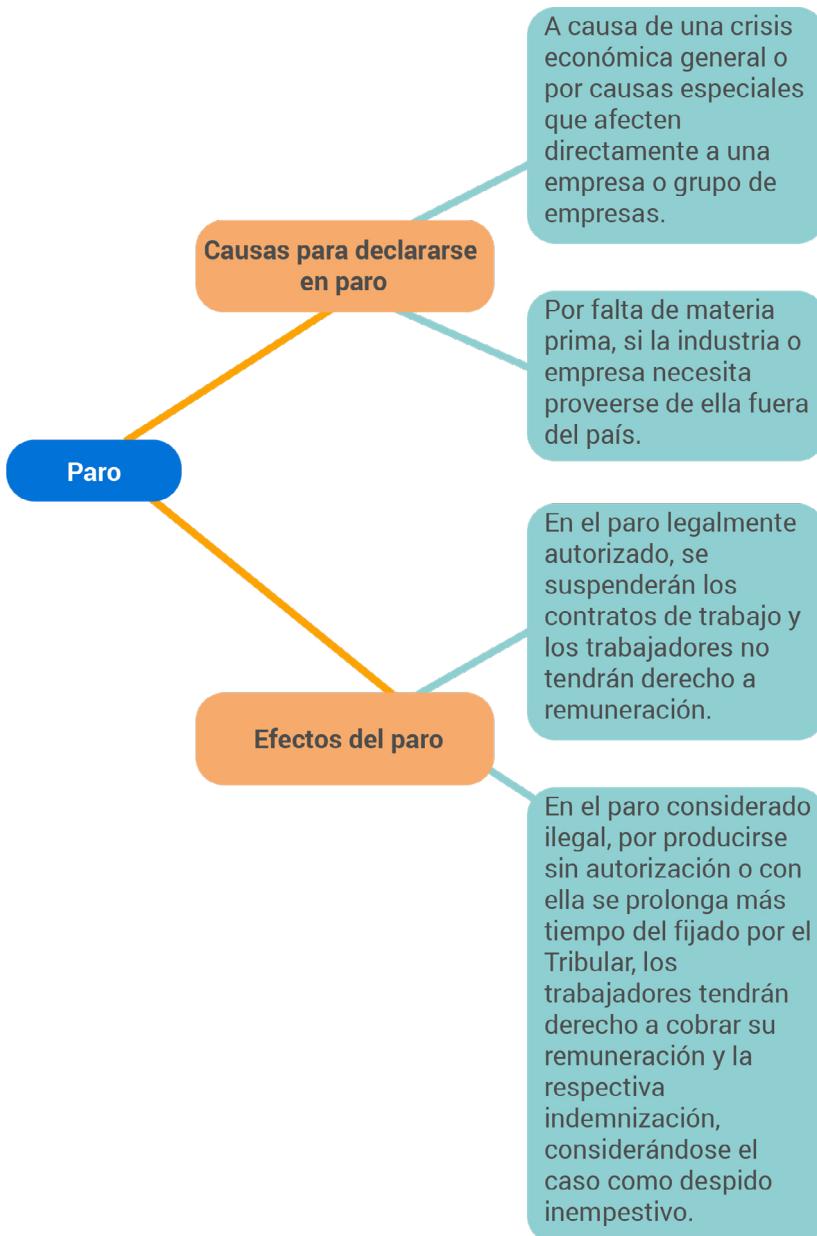
Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos



Autorización para el paro

El empleador o grupo de empleadores que requieran declararse en paro deberá comunicar por escrito esta decisión al inspector del Trabajo y exponer los motivos en los que se fundamente para solicitar la autorización para el paro.

El inspector del Trabajo, dentro de las veinticuatro horas de recibida la comunicación del empleador, formará el Tribunal de Conciliación y Arbitraje apegándose al procedimiento para la solución de conflictos que contempla el Código del Trabajo.

El Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre) señala dos casos en que el empleador puede declarar el paro:

- Por una crisis económica general o por causas especiales que afecten directamente a la empresa; y,
- Por falta de materia prima proveniente de fuera del país, sin que se haya podido evitar por el empleador. (Art. 531)

La duración del paro lo determina el fallo del tribunal; durante este tiempo de paro, debidamente autorizado por el tribunal, quedarán suspensos los contratos de trabajo, y los trabajadores no tendrán derecho a remuneración.



Autoevaluación 10

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, se lo invita a responder la siguiente autoevaluación.

1. El derecho laboral colectivo se puede definir como:

- a. Una parte del derecho tributario regula la constitución, funcionamiento y resultados de las actividades económicas de las asociaciones profesionales y asegura el cumplimiento de sus obligaciones.
- b. La parte del derecho constitucional, que mediante sus principios e instituciones propias, obliga a la concesión de mayores beneficios para los trabajadores asociados, con derecho a participar directamente en la administración de las empresas.
- c. La parte del derecho del trabajo que con sus principios, normas e instituciones propias regula la constitución, funcionamiento y actividades de las asociaciones profesionales, en su relación con la parte empleadora, para negociar y celebrar contratos colectivos y participar en la gestión de la empresa y en la vida nacional.

2. En el derecho laboral colectivo tiene una naturaleza jurídica sui generis:

- a. Por cuanto resulta sencillo ubicarlo claramente dentro del derecho público.
- b. Debido a que resulta muy difícil ubicarlo ya sea dentro del derecho público o del derecho privado.
- c. En razón de que es evidente e indiscutible que se ubica dentro del derecho privado.

3. El contrato colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y:

- a. Una asociación de empleados.
- b. Una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas.
- c. Un sindicato organizado interinamente.

4. El contrato colectivo se celebra 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:

- a. Los contratos colectivos que se celebren en el futuro.
- b. Los contratos individuales de trabajo.
- c. Los contratos colectivos por ramas de actividad.

5. El contrato colectivo ampara a todos los trabajadores de una entidad o empresa sin ningún tipo de discriminación

- a. Siempre que sean sindicalizados desde un año antes.
- b. Siempre que sean miembros del sindicato y estén al día en sus obligaciones.
- c. Sean o no sindicalizados.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

- 6. Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente, de afiliarse a ellos o de retirarse, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones.**
 - a. Sin necesidad de autorización previa.
 - b. Siempre que hayan obtenido autorización previa.
 - c. Previa consulta y autorización de su jefe inmediato.
- 7. Los estatutos deberán contener, entre otras, las disposiciones relativas a las siguientes materias:**
 - a. Información personal de cada uno de los socios, estado civil y filiación política.
 - b. Obligaciones y derechos de los afiliados; condiciones para la admisión de nuevos socios; las demás que determinen las leyes pertinentes, o lo que resuelva la asamblea.
 - c. La dirección domiciliaria de cada uno de los socios, con la finalidad de facilitar la localización en caso de urgencia.



Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

8. **Salvo los casos del artículo 172, el empleador no podrá despedir a ninguno de sus trabajadores, desde el momento en que estos notifiquen al respectivo inspector del Trabajo que se han reunido en asamblea general para constituir un sindicato o comité de empresa, o cualquiera otra asociación de trabajadores, hasta que se integre la primera directiva. Esta prohibición ampara:**
 - a. A todos los trabajadores que hayan o no concurrido a la asamblea constitutiva.
 - b. A los trabajadores que hayan concurrido a la asamblea constitutiva.
 - c. A los trabajadores que no hayan concurrido a la asamblea constitutiva.
9. **La ley reconoce a los trabajadores el derecho de huelga. Huelga es la suspensión colectiva del trabajo por:**
 - a. Un empleador o empleadores coligados.
 - b. Varios representantes del empleador inconformes con sus sueldos.
 - c. Los trabajadores coligados.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

10. **Paro es la suspensión del trabajo acordada por un empleador o empleadores coligados. El empleador podrá declarar el paro en el siguiente caso:**
- a. Cuando el personal se encuentra de vacaciones y resulta difícil atender los pedidos urgentes de clientes especiales.
 - b. Cuando la empresa ha sido afectada por empresas competidoras que han provocado la reducción de sus niveles de utilidades.
 - c. Cuando a consecuencia de una crisis económica general, o por causas especiales que afecten directamente a una empresa o grupo de empresas, se impone la suspensión del trabajo como único medio para equilibrar sus negocios en peligro de liquidación forzosa.

[Ir al solucionario](#)

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias
bibliográficas

Recursos



Actividades finales del bimestre



Semanas 15 y 16

Estimado estudiante: durante estas dos últimas semanas deberá repasar cada una de las unidades tratadas durante el segundo bimestre, junto con los recursos, que se han enlazado.

Revise la retroalimentación dada a las actividades del componente práctico experimental.

Por otro lado, y en caso de que no haya participado en la actividad síncrona, durante esta semana podrá aún desarrollar la actividad suplementaria.

Ha sido un exitoso ciclo académico ¡Felicitaciones!

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos



4. Solucionario

Autoevaluación 1		
Pregunta	Pregunta	Retroalimentación
1	b	La Declaración de Filadelfia (1944) señala que el trabajo "no es una mercancía" y "todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades".
2	a	Respuesta conforme al artículo 325 de la Constitución.
3	a	Respuesta conforme a lo señalado en la unidad 1, punto 1.1. "El derecho laboral en el Ecuador"
4	c	Respuesta conforme a lo señalado en la unidad 1, punto 1.6. "Ámbito de aplicación"
5	b	Respuesta conforme a lo señalado en el artículo 7 del C.T.
6	a	Respuesta conforme a lo señalado en el artículo 2 del C.T.
7	b	Respuesta conforme a lo señalado en el artículo 5 del C.T.
8	c	Respuesta conforme a lo señalado en el artículo 6 del C.T.
9	a	Respuesta conforme al artículo 328 de la Constitución.
10	a	Respuesta conforme a lo señalado en el artículo 4 del C.T.

Ir a la
autoevaluación



Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Autoevaluación 2

Pregunta	Pregunta	Retroalimentación
1	g	Respuesta conforme a lo señalado en el artículo 14 del C.T.
2	k	Respuesta conforme a lo señalado en el artículo 16 inciso 1 del C.T.
3	i	Respuesta conforme a lo señalado en el artículo 17 incisos 1 y 2 del C.T.
4	e	Respuesta conforme a lo señalado en el artículo 13 inciso 2 del C.T.
5	m	Respuesta conforme a lo señalado en el artículo 16 inciso 2 del C.T.
6	a	Respuesta conforme a lo señalado en el artículo 12 inciso 1 del C.T.
7	j	Respuesta conforme a lo señalado en el artículo 17 inciso 3 del C.T.
8	b	Respuesta conforme a lo señalado en el artículo 22 inciso 2 del C.T. en concordancia con lo dispuesto en el artículo 12 inciso 2 de la norma indicada.
9	n	Respuesta conforme a lo señalado en el artículo 16 inciso 3 del C.T.
10	p	Respuesta conforme a lo señalado en el artículo 32 del C.T.

Ir a la
autoevaluación



Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Autoevaluación 3

Pregunta	Pregunta	Retroalimentación
1	a	Respuesta conforme a lo señalado en el artículo 134 del C.T. en concordancia con lo dispuesto en el artículo 46 numeral 2 de la Constitución de la República y en el artículo 82 del Código de la Niñez y Adolescencia.
2	b	Respuesta conforme a lo señalado en el artículo 135 del C.T.
3	c	Respuesta conforme a lo señalado en el artículo 137 del C.T.
4	b	Respuesta conforme a lo señalado en el artículo 152 inciso 1 del C.T.
5	b	Respuesta conforme a lo señalado en el artículo 155 del C.T.
6	c	Respuesta conforme a lo señalado en el artículo 42 numeral 33 del C.T. en concordancia con lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades.
7	a	Respuesta conforme a lo señalado en el artículo 34.1 del C.T.
8	b	Respuesta conforme a lo señalado en el artículo 34.2 del C.T.
9	a	Respuesta conforme a lo señalado en el artículo 34.3 inciso 1 del C.T.
10	c	Respuesta conforme a lo señalado en el artículo 34.4 inciso 1 del C.T.

Ir a la
autoevaluación



Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Autoevaluación 4

Pregunta	Pregunta	Retroalimentación
1	oa	Respuesta conforme a lo señalado en el artículo 160 del C.T.
2	oe	Respuesta conforme a lo señalado en el artículo 161 del C.T.
3	oa	Respuesta conforme a lo señalado en el artículo 160 del C.T.
4	oa	Respuesta conforme a lo señalado en el artículo 160 del C.T.
5	oe	Respuesta conforme a lo señalado en el artículo 161 del C.T.
6	oe	Respuesta conforme a lo señalado en el artículo 161 del C.T.
7	oa	Respuesta conforme a lo señalado en el artículo 160 del C.T.
8	oe	Respuesta conforme a lo señalado en el artículo 161 del C.T.
9	oa	Respuesta conforme a lo señalado en el artículo 160 del C.T.
10	oe	Respuesta conforme a lo señalado en el artículo 161 del C.T.

Ir a la
autoevaluación

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Ir a la
autoevaluación

Autoevaluación 5

Pregunta	Pregunta	Retroalimentación
1	a	Respuesta fundamentada en lo dispuesto en el artículo 262 inciso 1 del C.T.
2	c	Respuesta fundamentada en lo dispuesto en el artículo 262 inciso 3 del C.T.
3	b	Respuesta fundamentada en lo dispuesto en el artículo 15 inciso 2 del C.T.
4	a	Respuesta fundamentada en lo dispuesto en el artículo 275 del C.T.
5	a	Respuesta fundamentada en lo dispuesto en el artículo 285 inciso 2 del C.T.
6	a	Respuesta fundamentada en lo dispuesto en el artículo 315 del C.T.
7	c	Respuesta fundamentada en lo dispuesto en el artículo 318 del C.T.
8	c	Respuesta fundamentada en lo dispuesto en el artículo 322 del C.T.
9	a	Respuesta fundamentada en lo dispuesto en el artículo 333 del C.T.
10	b	Respuesta fundamentada en lo dispuesto en el artículo 339 numeral 4 del C.T.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Autoevaluación 6

Pregunta	Pregunta	Retroalimentación
1	a	Respuesta conforme a lo señalado en el artículo 47 inciso 1 del C.T.
2	b	Respuesta conforme a lo señalado en el artículo 47 inciso 2 del C.T.
3	a	Respuesta conforme a lo señalado en el artículo 49 del C.T.
4	b	Respuesta conforme a lo señalado en el artículo 55 numeral 2 del C.T.
5	b	Respuesta conforme a lo señalado en el artículo 57 inciso 2 del C.T.
6	a	Respuesta conforme a lo señalado en el artículo 55 numeral 4 del C.T.
7	b	Respuesta conforme a lo señalado en el artículo 69 inciso 1 del C.T.
8	c	Respuesta conforme a lo señalado en el artículo 69 del C.T.
9	a	Respuesta conforme a lo señalado en el artículo 71 inciso 1 del C.T.
10	a	Respuesta conforme a lo señalado en el artículo 74 del C.T.

Ir a la
autoevaluación



Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Autoevaluación 7		
Pregunta	Pregunta	Retroalimentación
1	a	Respuesta fundamentada en el artículo 91 del C.T. en concordancia con lo señalado en el artículo 328 de la Constitución.
2	a	Respuesta fundamentada en el artículo 80 inciso 1 del C.T.
3	b	Respuesta fundamentada en el artículo 80 inciso 2 del C.T.
4	a	Respuesta fundamentada en el artículo 88 del C.T.
5	b	Respuesta fundamentada en el artículo 90 del C.T.
6	a	Respuesta fundamentada en el artículo 111 inciso 1 del C.T.
7	b	Respuesta fundamentada en el artículo 113 inciso 1 del C.T.
8	c	Respuesta fundamentada en el artículo 97 inciso 3 del C.T.
9	c	De conformidad a lo señalado en el artículo 55 numeral 2 las horas suplementarias tendrán un recargo del 50% cuando son trabajadas hasta las 24:00. Se calcula el valor de la hora ordinaria dividiendo la remuneración del trabajador para 240 horas, a ese valor se adiciona el recargo indicado y se lo multiplica por el número de horas suplementarias trabajadas.
10	c	Respuesta fundamentada en el artículo 216 del C.T.

Ir a la
autoevaluación

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Ir a la
autoevaluación

Autoevaluación 8

Pregunta	Pregunta	Retroalimentación
1	a	Respuesta conforme lo indica el artículo 169 del C.T.
2	b	Respuesta conforme lo indica el artículo 184 del C.T.
3	c	Respuesta conforme lo indica el artículo 169 del C.T. en concordancia con lo estipulado en los artículos 172 y 173 de la norma ibidem.
4	c	Respuesta conforme lo indica el artículo 170 del C.T.
5	b	Respuesta conforme lo indica el artículo 172 numeral 1 del C.T.
6	c	Respuesta conforme lo indica el artículo 173 numeral 1 del C.T.
7	a	Respuesta conforme lo indica el artículo 175 del C.T.
8	a	Respuesta conforme lo indica el artículo 185 inciso 1 del C.T.
9	a	Respuesta conforme lo indica el artículo 188 del C.T.
10	b	Respuesta conforme lo indica el artículo 195.1 del C.T.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Autoevaluación 9

Pregunta	Pregunta	Retroalimentación
1	a	Respuesta conforme lo indica el artículo 354 numeral 1 del C.T.
2		Respuesta conforme lo indica el artículo 38 del C.T. en concordancia con el artículo 353 de la norma ibidem.
3	a	Respuesta conforme lo indica el artículo 359 del C.T.
4	c	Respuesta conforme lo indica el artículo 360 numeral 1 del C.T.
5	b	Respuesta conforme lo indica el artículo 362 del C.T.
6	c	Respuesta conforme lo indica el artículo 369 inciso 2 del C.T.
7	a	Respuesta conforme lo indica el artículo 370 del C.T.
8	b	Respuesta conforme lo indica el artículo 369 inciso 1 del C.T.
9	c	Respuesta conforme lo indica el artículo 370 del C.T.
10	a	Respuesta conforme lo indica el artículo 370 del C.T.

Ir a la
autoevaluación

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Autoevaluación 10

Pregunta	Pregunta	Retroalimentación
1	c	Respuesta conforme lo analizado en la unidad 10 punto 10.1.
2	b	Respuesta conforme lo analizado en la unidad 10 punto 10.1.
3	b	Respuesta conforme lo indica el artículo 220 del C.T.
4	b	Respuesta conforme lo indica el artículo 220 del C.T.
5	c	Respuesta conforme lo indica el artículo 220 del C.T.
6	a	Respuesta conforme lo indica el artículo 440 del C.T.
7	b	Respuesta conforme lo indica el artículo 447 del C.T.
8	a	Respuesta conforme lo indica el artículo 452 del C.T.
9	c	Respuesta conforme lo indica el artículo 467 del C.T.
10	c	Respuesta conforme lo indica el artículo 531 del C.T.

Ir a la
autoevaluación



5. Glosario

A

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

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.

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.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

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 IESS, y que consiste en una porción la remuneración de este, que debe depositarlo obligatoriamente en forma mensual en este Instituto.

Aporte personal. Porción de su propia remuneración que debe pagar el trabajador, descontándosele el valor correspondiente, para aportar 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 periodo.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

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 de 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.

Cuantía. Expresión numérica de algo. Cantidad a la 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.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

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.

Demandar. 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 aquellos, 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.

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 la 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 con 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.

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.

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, juzgar, sentenciar y ejecutar el fallo en un pleito o causa de su competencia.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

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, representarla en uno o más asuntos, o para desempeñar uno o varios negocios.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

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.

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 con 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 solo, en potencia, lo que de 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

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

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.

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.

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.

Periodo 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 ese lapso, con 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 ser humano 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.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

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

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 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 esa resolución.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Registro Oficial. Periódico oficial en el que se publican las leyes para el efecto de su promulgación y que solo 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.

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.

T

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.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

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; ese 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.



6. Referencias bibliográficas

Acosta, D. (4 de enero de 2007). Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo. Revista Latinoamericana de Derecho Social, 4 (enero-junio), 3-28.

Acuerdo Ministerial 99-Normas que Regulan el Cálculo de la Jubilación Patronal. (2016, 13 de abril). Registro Oficial del Gobierno del Ecuador N.o 732.

Acuerdo Ministerial 65-Instructivo para el Pago de la Participación de Utilidades. (2018, 12 de abril). Registro Oficial del Gobierno del Ecuador N.o 220.

Aczel, M. (2001). Instituciones del Derecho Individual del Trabajo. La Ley.

Alomía, J. (2002). Diccionario de Derecho Laboral y Seguridad Social. Jurídica del Ecuador.

Bustamante, C. (2013). Manual de derecho laboral. Jurídica del Ecuador.

Cabanellas, G. (1982). Diccionario Jurídico Elemental. Heliasta S.R.L.

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

Caldera, R. (1979). Derecho del trabajo. Buenos Aires.

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias
bibliográficas

Recursos

- Campos, D. (1997). Derecho laboral colombiano. Temis.
- Cevallos, M. (1998). Legislación Laboral. UTPL.
- Código Civil. (2005, 24 de junio). Registro Oficial del Gobierno del Ecuador N.o 46.
- Código del Trabajo. (2005, 16 de diciembre). Registro Oficial del Gobierno del Ecuador N.o 167.
- Código Orgánico Monetario y Financiero. (2006, 23 de noviembre). Registro Oficial del Gobierno del Ecuador N.o 403.
- Constitución de la República de Ecuador. Registro Oficial del Gobierno del Ecuador.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2019, 30 de abril). Resolución. Registro Oficial del Gobierno del Ecuador N.o 79.
- Corte Constitucional del Ecuador. (1983, 28 de enero). Resolución. Registro Oficial del Gobierno del Ecuador N.o 421.
- Corte Constitucional del Ecuador. (1989, 14 de julio). Resolución. Registro Oficial del Gobierno del Ecuador N.o 233.
- N.o 449 de 20 de octubre de 2008 (Ecuador)
- De la Cueva, M. (1963). Derecho mexicano del trabajo. Porrúa Hnos.
- Granizo, A. (2011). Código del Trabajo comentado. Biblios Lex y Dykinson S.L.
- Ley de Defensa del Artesano. (1997, 23 de mayo). Registro Oficial del Gobierno del Ecuador N.o 71.
- Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. (2020, 22 de junio). Registro Oficial del Gobierno del Ecuador N.o 229.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Ley Orgánica de Discapacidades. (2012, 25 de septiembre). Registro Oficial del Gobierno del Ecuador N.o 796.

Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar [Ley Orgánica para la Justicia Laboral]. (2015, 20 de abril). Registro Oficial del Gobierno del Ecuador N.o 483.

Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de La Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo [Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil]. (2016, 28 de marzo). Registro Oficial del Gobierno del Ecuador N.o 720.

Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo. (2016, 20 de diciembre). Registro Oficial del Gobierno del Ecuador N.o 906.

Monesterolo, G. (2011). Curso de Derecho Laboral Ecuatoriano. Ediloja.

Monesterolo, G. (2015). Curso de Derecho Laboral Ecuatoriano. Ediloja.

Monesterolo, G. (2018). Régimen jurídico laboral del sector privado. Centro de Publicaciones PUCE.

Ochoa, G. (1994). La suspensión y la terminación del contrato individual de trabajo en el Ecuador. Talleres Gráficos de la Universidad del Azuay.

Organización Internacional del Trabajo. (29 de junio de 1951). C100- Convenio sobre igualdad de Remuneración. bit.ly/32mrJ48

Rubio, V. (1999). Derecho laboral T I y II. Rubinzal-Culzoni.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Trujillo, J.C. (1979). Derecho del trabajo. Ediciones de la Universidad Católica.

Vásquez, J. (2010). Derecho laboral colectivo. Editora Jurídica Cevallos

Vásquez, J. (2013). Derecho laboral práctico. Cevallos.

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. www.asambleanacional.gob.ec

Consejo Nacional para la igualdad de Discapacidades. www.consejodiscapacidades.gob.ec

Corte Constitucional del Ecuador. www.corteconstitucional.gob.ec

Corte Internacional de los Derechos Humanos. www.corteidh.or.cr

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. www.iess.gob.ec

Ministerio del Trabajo Ecuador. www.trabajo.gob.ec

Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org>

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias
bibliográficas

Recursos



7. Recursos

Documento 1. El contrato individual de trabajo obligaciones y prohibiciones

The image shows the cover of a document titled "Documento 1. El contrato individual de trabajo obligaciones y prohibiciones". The cover has a dark blue background with a light blue circular pattern. In the top left corner, there is the logo of UTPL (Universidad Técnica Particular de Loja) which includes a crest and the letters "UTPL". Below the logo, the text "La Universidad Católica de Loja" is written. The title of the document is centered in a white box. At the bottom left, there is a smaller box containing the author's information: "Elaborado: María Augusta Herrera Vásquez".

Derecho laboral: Deberes, derechos y obligaciones
de las partes

Elaborado:
María Augusta Herrera Vásquez.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR ARTÍCULO 42

- Pagar las cantidades que correspondan al trabajador.
- Indemnizar al trabajador, excepción art. 38
- Establecer comedores + 50 trabajadores
- Proporcionar útiles, instrumentos y materiales
- Llevar un registro de trabajadores
- Conceder tiempo para el sufragio, atención IESS, requerimientos judiciales no +4h
- Respetar las asociaciones de trabajo
- Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado
- Facilitar la inspección y vigilancia de autoridades
- Tener el 4% de trabajadores con discapacidad (mín. 25 trabajadores)
- Implementar programas de capacitación
- Inscribir a los trabajadores en el IESS



PROHIBICIONES AL EMPLEADOR ARTÍCULO 44



OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

ARTÍCULO 45

- Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, intensidad, cuidado y esmero
- Restituir los materiales no usados
- Conservar en buen estado los instrumentos y útiles
- Trabajar en casos de peligro o siniestro inminentes más tiempo de la jornada máxima.
- Observar buena conducta durante el trabajo



soy+ utpl

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

ARTÍCULO 45

- Cumplir las disposiciones del RIT legalmente aprobado
- Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare
- Comunicar al empleador los peligros de daños materiales que amenacen la vida o intereses
- Guardar escrupulosamente secretos técnicos, comerciales o de fabricación
- Sujetarse a las medidas preventivas o higiénica



soy+ utpl

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias
bibliográficas

Recursos

PROHIBICIONES AL TRABAJADOR

- a) Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas
- b) Tomar de la fábrica, taller, empresa o establecimiento, sin permiso del empleador, útiles de trabajo, materia prima o artículos elaborados;
- c) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes;
- d) Portar armas durante las horas de trabajo, a no ser con permiso de la autoridad respectiva;
- e) Hacer colectas en el lugar de trabajo durante las horas de labor, salvo permiso del empleador;

PROHIBICIONES AL TRABAJADOR

- f) Usar los útiles y herramientas suministrados por el empleador en objetos distintos del trabajo a que están destinados;
- g) Hacer competencia al empleador en la elaboración o fabricación de los artículos de la empresa;
- h) Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga;
- i) Abandonar el trabajo sin causa legal.
- j) Cometimiento de actos de acoso laboral, hacia compañeros o empleador



Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias
bibliográficas

Recursos



ACOSO LABORAL

Debe entenderse como acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido en forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral ó entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación o bien que amenace o perjudique su situación laboral.

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



[Ir al contenido](#)

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

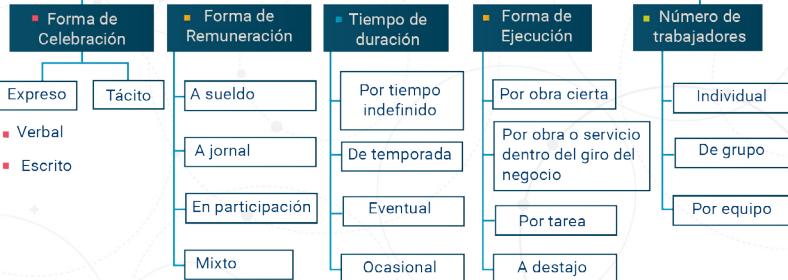
Referencias bibliográficas

Recursos

Documento 2. El contrato individual de trabajo clasificación



CLASIFICACIÓN



soy+ utpl

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

EXPRESO

Contrato expreso es aquel en el cual trabajador y empleador establecen las condiciones en las que se desenvolverá la relación laboral, pudiendo ser estas verbales o escritas.



ESCRITO

- 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 de trabajador en general;
- c) Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración;
- d) Los que contengan período de prueba;
- e) Los por grupo o por equipo;
- f) Los eventuales, ocasionales y de temporada;
- g) Los de aprendizaje;
- h) Los que se celebren con adolescentes que han cumplido quince años, incluidos los de aprendizaje; y,
- i) En general, los demás que se determine en la ley.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

REQUISITOS DEL CONTRATO ESCRITO

- En el contrato escrito deberán consignarse, necesariamente, cláusulas referentes a:
 1. La clase o clases de trabajo objeto del contrato;
 2. La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc.;
 3. La cuantía y forma de pago de la remuneración;
 4. Tiempo de duración del contrato;
 5. Lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo; y,
 6. La declaración de si se establecen o no sanciones, y en caso de establecerse la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad.
- Estos contratos están exentos de todo impuesto o tasa.

REQUISITOS DEL CONTRATO ESCRITO

- En el contrato escrito deberán consignarse, necesariamente, cláusulas referentes a:
 1. La clase o clases de trabajo objeto del contrato;
 2. La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc.;
 3. La cuantía y forma de pago de la remuneración;
 4. Tiempo de duración del contrato;
 5. Lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo; y,
 6. La declaración de si se establecen o no sanciones, y en caso de establecerse la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad.
- Estos contratos están exentos de todo impuesto o tasa.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

TÁCITO

- El Código del Trabajo en el inciso segundo del artículo 12 establece que *"a falta de estipulación expresa, se considera tácito toda relación de trabajo entre empleador y trabajador"*.
- En otras palabras, el artículo precedente prescribe claramente que existirá contrato de trabajo, cuando una persona ejecute una actividad a nombre de otra. Y, en cuanto a su regulación, se estará a lo dispuesto en el artículo 22 ibidem:
 - + *En los contratos que se consideren tácitamente celebrados, se tendrán por condiciones las determinadas en las leyes, los pactos colectivos y los usos y costumbres de lugar, en la industria o trabajo de que se trate. En general, se aplicarán a estos contratos las mismas normas que rigen a los expresos y producirán los mismos efectos.*

- Como consideración personal puedo anotar que la Constitución de la República del Ecuador, garantiza los derechos de las personas trabajadores, bajo la modalidad de contratación tácita, puesto que en el artículo 66 numeral 17 consagra que *"nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso..."*, con lo cual se avala la retribución económica por la actividad realizada.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

TÁCITO

Según Gebremichae (2018), define como: Los contratos tácitos no son ni orales ni escritos. Estos contratos suelen provenir de experiencias pasadas. Cuando la relación de trabajo entre empleador y trabajador está sobreentendida, aunque no esté expresamente estipulado.

Así mismo Enríquez (2014), manifiesta: Contrato tácito Acuerdo de palabra. Es toda relación de trabajo que se genera entre un patrono y un empleado. No hace falta firmar un documento. Por ejemplo, cuando una persona contrata a un trabajador para que realice una labor por un monto específico.

TÁCITO

Basándose en la Gaceta Judicial, año 1947, en la ciudad de Quito:

Juan Aurelio Tonato demandó a Emilio Palacios, para que procediera a liquidar relativas a las cuentas de trabajo que habrá existido entre los dos durante los siete años, a partir de agosto de 1940; por haberle prestado los servicios como peón o jornalero agrícola en distintas propiedades que posee el demandado en el cantón de Ambato, Palacios negó que existiera una relación laboral, afirmando que Tonato, por ser marido de su cocinera, vivía en su casa en la Finca Ficoa, para acompañar a su mujer, sin embargo el actor recibía una remuneración mensual, mostrando la obligación que existía entre el patrono en favor de su trabajador (pág. 512-513).

Requisitos:

- La índole de trabajo
- Trabajar de manera continua y permanente (largo tiempo)
- La remuneración

Se debe tener en cuenta:

TÁCITO

Ejemplo:

Con la existencia de una empresa familiar (textil), el hijo trabaja en reemplazo de la dueña (madre), para en ella poder ayudar a su familia. Su madre le paga por ayudar en la empresa textil, por qué aunque no firmado un contrato, el trabaja las ocho horas (la jornada completa), y le otorgan todos los derechos como trabajador, es tácito porque se sobre entiende que aunque es familia de los dueños de la empresa, se encuentra trabajando y por ello recibe remuneración.

A SUELDO

- El artículo 13 del Código del Trabajo establece que en los contratos a sueldo y a jornal, la remuneración se pacta tomando como base cierta unidad de tiempo.
- El artículo 80 ibídem señala que sueldo es “**la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado**”
- El sueldo se cancela por meses, sin suprimir los días no laborables. Es decir para la fijación del mismo no depende la cantidad de trabajo realizada.

A JORNAL

- Es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo, salario cancelado por jornadas de labor, cuyo plazo de cancelación no podrá ser mayor a una semana.



soy+ utpl

EN PARTICIPACIÓN

- Es el contrato en el cual el trabajador tiene parte en las utilidades generadas del negocio, del empleador, como forma de remuneración de su trabajo, con recursos que han sido generados por la producción del negocio.
- Para Barzallo (2012) el contrato en participación

Se aplica generalmente a los vendedores, o de cobranzas, el fundamento de este tipo de contrato es el que el esfuerzo generado por el trabajador sea retribuido por un pago que por supuesto tiene que ser superior al mínimo y de gran beneficio para el mismo incentivándolo a seguir cada vez con mayor esfuerzo en ventas o cobranzas. (p. 46)

soy+ utpl

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

MIXTA

- Según el inciso tercero del artículo 13 del Código del Trabajo "la remuneración es mixta cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo". Es importante señalar que en base a esta remuneración se cancelarán los beneficios adicionales, como décima tercera y cuarta remuneración, así como los aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.



POR TIEMPO INDEFINIDO

- Conforme a las reformas introducidas por la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del trabajo en el hogar, de fecha 20 de abril de 2015, se implanta al contrato individual de trabajo a tiempo indefinido como la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, cuya extinción únicamente se producirá por las causas y conforme a los procedimientos establecidos.
- Se exceptúan de lo dispuesto:
 - Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador;
 - Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;
 - Los de aprendizaje; y,
 - Los demás que determine la ley.



Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

PERIODO DE PRUEBA



- En todo contrato de plazo indefinido, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de **noventa días**.
- Únicamente para el caso de los contratos de servicio doméstico o trabajo remunerado del hogar, el período de prueba será de hasta **quince días**.
- No podrá establecerse más de un período de prueba entre el mismo trabajador y empleador, sea cual sea la modalidad de contratación. Durante el período de prueba, cualquiera de las partes lo puede dar por terminado libremente. El empleador no podrá mantener simultáneamente trabajadores con período a prueba por un número que exceda al quince por ciento del total de sus trabajadores.

soy+ utpl

- Sin embargo, los empleadores que inicien sus operaciones en el país, o los existentes que amplíen o diversifiquen su industria, actividad o negocio, no se sujetarán al porcentaje del quince por ciento durante los seis meses posteriores al inicio de operaciones, ampliación o diversificación de la actividad, industria o negocio. Para el caso de ampliación o diversificación, la exoneración del porcentaje no se aplicará con respecto a todos los trabajadores de la empresa sino exclusivamente sobre el incremento en el número de trabajadores de las nuevas actividades comerciales o industriales.
- La violación de esta disposición dará lugar a las sanciones previstas en este Código, sin perjuicio de que el excedente de trabajadores del porcentaje antes indicado, pasen a ser trabajadores permanentes, en orden de antigüedad en el ingreso a labores.

soy+ utpl

EVENTUAL

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



soy+ utpl

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

soy+ utpl

OCASIONAL

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

**DE TEMPORADA**

- Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran.
- Se configurará el despido intempestivo si no lo fueren.



Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

POR OBRA CIERTA

Se entiende por contrato por obra cierta, cuando el trabajador toma a cargo suyo la ejecución de una labor determinada, a cambio de una remuneración que comprende la totalidad de misma, sin considerar el tiempo que se invierta en su ejecución.



soy+ utpl

POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO DENTRO DEL GIRO DEL NEGOCIO

- Son una figura jurídica implementada por la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar, de abril de 2015; su objetivo radica en que el empleador pueda contratar trabajadores únicamente por el tiempo que dure la obra o servicio requerido, sin necesidad de incorporarlos de forma permanente.
- El Acuerdo Ministerial 242, de octubre de 2015, contiene las normas que regulan esta clase de contratos, que regirá para la 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.

soy+ utpl

POR TAREA

- En el contrato por tarea, en cambio, el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en una jornada específica o periodo de tiempo previamente establecido.
- En este caso se entiende concluida la jornada o periodo de tiempo, por el hecho de haberse dado cumplimiento a la tarea.
- Es decir, en comparación con el contrato por obra cierta, en esta modalidad contractual si se establece o determina un tiempo para su ejecución.

A DESTAJO

- Los contratos a destajo se caracterizan por cuanto el trabajo se realiza por trozos, piezas, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta por cada una de ellas.
- Tampoco se considera, como en el de obra cierta, el tiempo invertido en la labor.



Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

DE GRUPO

- Si el empleador diere trabajo en común a un grupo de trabajadores conservará, respecto de cada uno de ellos, sus derechos y deberes de empleador.
- Si el empleador designare un *jefe para el grupo*, los trabajadores estarán sometidos a las órdenes de tal jefe para los efectos de la seguridad y eficacia del trabajo; pero éste no será representante de los trabajadores sino con el consentimiento de ellos.
- Si se fijare una remuneración única para el grupo, los individuos tendrán derecho a sus remuneraciones según lo pactado, a falta de convenio especial, según su participación en el trabajo.
- Si un individuo se separare del grupo antes de la terminación del trabajo, tendrá derecho a la parte proporcional de la remuneración que le corresponda en la obra realizada.

DE EQUIPO

- Si un equipo de trabajadores, organizado jurídicamente o no, celebrare contrato de trabajo con uno o más empleadores, no habrá distinción de derechos y obligaciones entre los componentes del equipo; y el empleador o empleadores, como tales, no tendrán respecto de cada uno de ellos deberes ni derechos, sino frente al grupo.
- En consecuencia, el empleador no podrá despedir a uno o más trabajadores del equipo y, en caso de hacerlo, se considerará como despido de todo el grupo y pagará las indemnizaciones correspondientes a todos y cada uno de sus integrantes.
- Sin embargo, en caso de indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados, falta de probidad o conducta inmoral del trabajador, o injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge, conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes o a su representante, el empleador notificará al jefe o representante del equipo para la sustitución del trabajador.

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias
bibliográficas

Recursos

DE EQUIPO

- En caso de oposición, el Juez del Trabajo resolverá lo conveniente. En los casos de riesgos del trabajo, el trabajador tendrá su derecho personal para las indemnizaciones, de acuerdo con las normas generales.
- El jefe elegido o reconocido por el equipo representará a los trabajadores que lo integren, como un gestor de negocios, pero necesitará autorización especial para cobrar y repartir la remuneración común.
- Si un trabajador dejare de pertenecer al equipo podrá ser sustituido por otro, previa aceptación del empleador. Si el empleador pusiere auxiliares o ayudantes a disposición del equipo, no se los considerará miembros de éste.

TELETRABAJO

- 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.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

FORMAS

- **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.
- **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.
- **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.
- **Ocasionales:** son aquellos teletrabajadores que realizan sus actividades en ocasiones o circunstancias convenientes.

soy+ utpl

[Ir al contenido](#)

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Documento 3. Modalidades especiales de trabajo

The cover features the UTPL logo and the text 'Modalidades del trabajo'. It includes a yellow bar at the top with the title. Below it, a note says 'Elaborado: María Augusta Herrera Vásquez.' and the 'soy+ utpl' logo.

The cover features the UTPL logo and the title 'SERVICIO DOMÉSTICO'. It includes a central illustration of a woman in a green apron holding a spray bottle, and the 'soy+ utpl' logo.



- Servicio doméstico es 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 solo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del empleador o fuera de ella.
- En lo que no se hubiere previsto en el contrato, se estará a la costumbre del lugar.
- La edad mínima para el trabajo doméstico será de quince años.
- Para el caso de los adolescentes, se observarán las disposiciones contenidas en el Código de la Niñez y Adolescencia.



No son domésticos sino trabajadores sometidos a las reglas generales de este Código los que prestan servicios en:

Hoteles

Bares

Fondas

Posadas

Hospitales



A los empleados y trabajadores domésticos se garantiza los mismos beneficios de cualquier otro trabajador en general, debiendo sus jornadas de trabajo y descanso ser de cinco días a la semana o sea cuarenta horas hebdomadarias y los días sábados y domingos serán de descanso.

Si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores.

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 lo prescrito en el inciso anterior.



TRABAJO A DOMICILIO



- Trabajo a domicilio es el que se ejecuta, habitual o profesionalmente, por cuenta de establecimientos o empresas comerciales, en el lugar de residencia del trabajador.
- Las personas que se ocupan de esta clase de trabajos se llaman "trabajadores a domicilio", sin distinción de sexo ni edad, no estando comprendidas en esta clasificación las que se dedican al servicio doméstico y al trabajo familiar.

TRABAJO FAMILIAR

El que se realiza por persona de una familia, bajo la dirección de uno de sus miembros, siempre que habiten en la misma casa y no sean asalariados.



Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias
bibliográficas

Recursos

- Son empleadores, para los efectos de las relaciones contractuales en el trabajo a domicilio, los fabricantes, comerciantes, intermediarios, contratistas, subcontratistas, destajistas, etc., que den o encarguen trabajo en esta modalidad. Es indiferente que suministren o no los materiales y útiles o que fijen el salario a destajo, por obra o en otra forma.

- El dueño, director o gerente de un establecimiento comercial o industrial que proporcione trabajo para que sea realizado en la habitación o residencia del trabajador, estará obligado a llevar un registro en el que anotará el nombre y apellido de los trabajadores, su domicilio, la calidad y naturaleza de la obra encomendada y la remuneración que han de percibir.
- El registro estará a la disposición de los inspectores del trabajo, quienes podrán examinarlo en días y horas hábiles cada vez que lo juzguen necesario.

- Es obligación del empleador entregar al trabajador, el momento que reciba las cosas para el trabajo, una libreta en que conste el género y calidad de la obra, la fecha de entrega, el plazo para la confección, el precio estipulado y el valor de las cosas entregadas.
- Devuelta la obra confeccionada, se anotará en la libreta la fecha en que se realice la devolución y el precio pagado.
- Deberán anotarse con claridad las condiciones de pago para el caso de que las cosas entregadas se pierdan o deteriore o expresarse el nombre del fiador, si lo hubiere, y su domicilio.

- Las comisiones, al fijar los sueldos, salarios básicos y remuneraciones básicas mínimas unificadas para el trabajo a domicilio tendrán en cuenta, además de las circunstancias determinadas en el artículo 126 de este Código, las siguientes:

La naturaleza
del trabajo

El precio corriente
en plaza del artículo
confeccionado

El sueldo, salario básico y
remuneración básica mínima
unificada percibido por los
trabajadores en las fábricas del
lugar o en la sección territorial

El valor del material
e instrumentos

- Respecto del trabajo a domicilio, además de las atribuciones generales, corresponde también a los inspectores del trabajo:

1. Comprobar que los trabajadores tengan la libreta a la que se refiere el artículo 276 de este Código, y que los empleadores lleven debidamente el registro de trabajadores a domicilio;
2. Cerciorarse de que en los respectivos locales se halle fijada, en sitio visible, la tarifa de salarios, y de que los pagos se efectúen conforme a lo que en ella se encuentra establecido; y,
3. Practicar inspecciones periódicas a los locales en donde se realice el trabajo a domicilio cuando aparezca que laboran juntos más de cinco obreros.

- Podrán también inspeccionar los talleres cuando recibieren denuncia de que el trabajo que en ellos se realiza, es peligroso o insalubre.

ARTESANOS



Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

- Las disposiciones de este capítulo comprenden a maestros de taller, operarios, aprendices y artesanos autónomos, sin perjuicio de lo que con respecto de los aprendices se prescribe en el Capítulo VIII, del Título I.
- Se considera artesano al 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, y que tuviere bajo su dependencia no más de quince operarios y cinco aprendices; pudiendo realizar la comercialización de los artículos que produce su taller.
- Igualmente se considera como artesano al trabajador manual aun cuando no hubiere invertido cantidad alguna en implementos de trabajo o no tuviere operarios.

REQUISITOS

- Para ser maestro de taller se requiere:
 1. Ser mayor de dieciocho años y tener título profesional conferido legalmente;
 2. Abrir, bajo dirección y responsabilidad personal, un taller y ponerlo al servicio del público; y,
 3. Estar inscrito en la Dirección Nacional de Empleo y Recursos Humanos.
- La obligación de la inscripción se extiende, bajo responsabilidad del maestro, al personal de operarios y aprendices que presten sus servicios en el taller.



- **Facultades de artesanos y aprendices.** - Los maestros debidamente titulados y los artesanos autónomos podrán ejercer el artesanado y mantener sus talleres. Los aprendices u operarios podrán formar parte de las cooperativas de producción y consumo que organice la Junta Nacional de Defensa del Artesano.
 - **Obligaciones de los artesanos autónomos.** - Los artesanos autónomos para ejercer sus actividades profesionales, deberán cumplir el requisito puntualizado en el numeral 3 del artículo 286 del Código del Trabajo.
- soy+ utpl

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

- Título de maestro de taller.- El título de maestro de taller puede obtenerse en los establecimientos técnicos oficiales y en los autorizados por la ley, o ante el tribunal designado conforme al reglamento pertinente que dicte la Junta Nacional de Defensa del Artesano, de acuerdo con los Ministerios de Educación y Cultura, y de Trabajo y Empleo.
- Declaránse válidos los títulos de maestro de taller conferidos tanto por la Junta de Defensa del Artesano, como por los tribunales presididos por el Juez del Trabajo, con anterioridad a la vigencia de esta Ley.

- El maestro de taller es empleador respecto de sus operarios y aprendices, con las limitaciones determinadas en la Ley de Defensa del Artesano.

Art. 16.- Los artesanos amparados por esta Ley no están sujetos a las obligaciones impuestas a los patronos en general por la actual legislación. Sin embargo, los artesanos jefes de taller están sometidos con respecto a sus operarios, a las disposiciones sobre el salario mínimo y a pagar las indemnizaciones legales en los casos de despido intempestivo. También gozarán los operarios del derecho de vacaciones y jornada máxima de trabajo de conformidad con el Código del Trabajo.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Art. 302.- Obligaciones de los artesanos calificados.- Los artesanos calificados por la Junta Nacional de Defensa del Artesano no están sujetos a las obligaciones impuestas a los empleadores por este Código.

Sin embargo, los artesanos jefes de taller están sometidos, con respecto a sus operarios, a las disposiciones sobre sueldos, salarios básicos y remuneraciones básicas mínimas unificadas e indemnizaciones legales por despido intempestivo.

Los operarios gozarán también de vacaciones y rige para ellos la jornada máxima de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en este Código.

EMPLEADOS PRIVADOS

- El que se compromete a prestar a un empleador servicios de carácter intelectual o intelectual y material en virtud de sueldo, participación de beneficios o cualquier forma semejante de retribución siempre que tales servicios no sean ocasionales.



SERVICIOS INMATERIALES

- Los servicios inmateriales que consisten en una larga serie de actos, como los que mediante remuneración escriben para la prensa, secretarios de personas privadas, preceptores, histriones y cantores, se sujetarán a las disposiciones de este capítulo sin perjuicio de lo establecido en leyes especiales.



MANDATARIO

- Cuando una persona tenga poder general para representar y obligar a la empresa, será mandatario y no empleado, y sus relaciones con el mandante se reglarán por el derecho común.

Mas si el mandato se refiere únicamente al régimen interno de la empresa, el mandatario será considerado como empleado.



Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos



UTPL
La Universidad Católica de Loja

AGENTES DE COMERCIO

- Los agentes de comercio o agentes viajeros que, por cuenta de personas naturales o jurídicas, realicen ventas de mercaderías, así como los agentes y corredores de seguros y los agentes residentes, son empleados privados, sometidos a las disposiciones de este Código.



soy+ utpl



UTPL
La Universidad Católica de Loja

- Los contratos de trabajo entre personas naturales o jurídicas con los agentes viajeros, así como con los agentes corredores de seguros y agentes residentes, se celebrarán, necesariamente, por escrito.
- Regulación de las obligaciones del empleador.- En caso de que un mismo agente de comercio o agente viajero, o un mismo agente o corredor de seguros o un agente residente trabajaren para varias personas naturales o jurídicas, las obligaciones laborales de éstas se regularán a prorrata del valor de las comisiones pagadas por cada una de ellas.

soy+ utpl

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

TRABAJADORES DE TRANSPORTE

- Estas disposiciones comprenden a las empresas particulares y a las del Estado, consejos provinciales y concejos municipales, y se refieren a obreros y empleados de transporte.



- Los choferes que presten servicios al Estado, a los consejos provinciales y a los concejos municipales, a los agentes diplomáticos o consulares y a los propietarios que usen sus vehículos sin fin de lucro, están amparados por las disposiciones de este capítulo.
- En esta clase de empresas el personal de trabajadores estará integrado, por lo menos con un ochenta por ciento de ecuatorianos.

- **Libreta del trabajador de transporte.**- Todo trabajador de transporte deberá estar provisto de una libreta entregada por la empresa o propietario de vehículos, cuyo formato lo suministrará la Dirección Regional del Trabajo y de la que constará:

1. El nombre y la edad del trabajador;
2. Su nacionalidad y domicilio;
3. Las fechas de ingreso y cese;
4. El salario o sueldo;
5. El cargo que desempeña y la clase y número del vehículo; y,
6. El número y fecha del brevet o autorización del manejo.

- El empleador no podrá ocupar trabajadores que carezcan de esta libreta.
- Es obligación del conductor llevar la libreta consigo, bajo multa que le impondrá la autoridad del trabajo, según el reglamento correspondiente.

- Los trabajadores que presten sus servicios para transporte en circunscripciones territoriales determinadas, no estarán obligados a trasladarse a otras, sino conforme a las reglas que establece este Código, o a las convenidas en el contrato de trabajo.
- No es necesario que en el contrato se determine exactamente la duración del viaje para el cual el trabajador presta sus servicios, pues bastará que se indique geográficamente el término del viaje.

JORNADAS ESPECIALES DE TRABAJO

- Atendida la naturaleza del trabajo de transporte, su duración podrá exceder de las ocho horas diarias, siempre que se establezcan turnos en la forma que acostumbraren hacerlos las empresas o propietarios de vehículos, de acuerdo con las necesidades del servicio, incluyéndose como jornadas de trabajo los sábados, domingos y días de descanso obligatorio.

- La empresa o el propietario de vehículos hará la distribución de los turnos de modo que sumadas las horas de servicio de cada trabajador resulte las ocho horas diarias, como jornada ordinaria.

CAUSAS ESPECIALES DE DESPIDO

- Además de las causas puntualizadas en el artículo 172 de este Código son faltas graves que autorizan el despido de los conductores, maquinistas, fogoneros, guardavías, guardabarreras, guardaguías y, en general, del personal que tenga a su cargo funciones análogas a las de éstos, las siguientes:

Desempeñar el servicio bajo la influencia de bebidas alcohólicas o de alucinógenos o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas

Faltar a su trabajo sin previo aviso y sin causa justificada, por más de veinticuatro horas

El retraso sin causa justa al servicio, cuando se repita por más de tres veces en el mes; y,

La inobservancia de los reglamentos de tránsito y de los especiales de la empresa, legalmente aprobados, en lo que se refiere a evitar accidentes.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos



UTPL
La Universidad Católica de Loja

DEL TRABAJO AGRÍCOLA



soy+ utpl



UTPL
La Universidad Católica de Loja

Empleador agrícola: el que se dedica por cuenta propia al cultivo de la tierra, sea que dirija la explotación personalmente o por medio de representantes o administradores.

Obrero agrícola, jornalero o destajero: Obrero agrícola es el que ejecuta para otro labores agrícolas mediante remuneración en dinero en efectivo. Puede ser jornalero o destajero.

Jornalero: el que presta sus servicios en labores agrícolas, mediante jornal percibido en dinero y fijado por el convenio, la ley o la costumbre.

Destajero: el que trabaja por unidades de obra, mediante la remuneración convenida para cada una de ellas.

soy+ utpl

OBLIGACIONES – OBRERO AGRÍCOLA

1. Procurar la mayor economía en beneficio de los intereses del empleador;
2. Devolver los útiles que le hubieren entregado;
3. Emplear durante el trabajo los útiles y herramientas en la forma más apropiada y cuidadosa, a fin de evitar su destrucción;
4. Prestar su contingente personal en cualquier tiempo en caso de peligro o fuerza mayor; y,
5. Prestar sus servicios aun en días de descanso y en horas suplementarias percibiendo sus salarios con los recargos de ley, en las cosechas, cuando amenacen peligros o daños de consideración.

soy+ utpl

PROHIBICIÓN – EMPLEADORES AGRÍCOLAS



Obligar a los obreros agrícolas a venderle los animales que posean y los productos de éstos;



Constrenírles a efectuar cualquier trabajo suplementario no remunerado; y,



Obligar a los obreros agrícolas que abonen con sus animales los terrenos de la heredad;



Servirse gratuitamente de los animales del obrero agrícola.

soy+ utpl

[Ir al contenido](#)

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Documento 4. Jornada de trabajo, descansos y vacaciones



UTPL
La Universidad Católica de Loja

Derecho laboral

Elaborado:
María Augusta Herrera Vásquez.

soy+ utpl



UTPL
La Universidad Católica de Loja

DE LAS JORNADAS Y DESCANSOS

JORNADA MÁXIMA	JORNADA ESPECIAL	JORNADA NOCTURNA	HORAS SUPLEMENTARIAS	HORAS EXTRAORDINARIAS
8 horas diarias 5 días = semana 40 horas semanas hebdomadarias División Jornada: 2 partes Hasta 2 horas reposo después de las 4 primeras horas. Jornada única Descanso forzoso Sábado y domingo Mínimo: 48 horas consecutivas Será cancelado remuneración equivalente 2 días	Adolescentes: 6 horas diarias 5 días = semana Subsuelo: 6 horas diarias Empresas de transporte: Excede 9 horas diarias. Turnos, sábado, domingo, días de descanso obligatorio	19H00 – 06H00 25% adicional	No más de: 4 horas – día No más de: 12 horas – semana Durante día o hasta 24 horas: 50% recargo 24H00 – 06H00: 100% recargo	Sábado y Domingo 100% recargo

soy+ utpl

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

TRABAJO EN SÁBADOS Y DOMINGOS

1. Necesidad de evitar un grave daño al establecimiento o explotación amenazado por la imminencia de un accidente.
2. Caso fortuito o fuerza mayor que demande atención impostergable.
3. La condición manifiesta de que la industria, explotación o labor no pueda interrumpirse por la naturaleza de las necesidades que satisfacen, por razones de carácter técnico o porque su interrupción irrogue perjuicio al interés público.



soy+ utpl

PÉRDIDA DE LA REMUNERACIÓN

El trabajador que faltare injustificadamente en el curso de la semana:

- | | |
|------------------|------------------------------|
| MEDIA jornada | ► remuneración de 6 días |
| Jornada COMPLETA | ► remuneración de 5 jornadas |

La jornada completa que falta puede integrarse con medias jornadas en días distintos.

No podrá el empleador imponer indemnización al trabajador por concepto de faltas.

soy+ utpl



FUNCIONES DE CONFIANZA



Para efectos de remuneración no se considerará como trabajo suplementario el realizado en horas que excedan de la jornada ordinaria.



DE LAS FIESTAS CÍVICAS DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

- Además de sábados y domingos, serán días de descanso obligatorio:
 - 1 de enero
 - Viernes santo
 - 1 y 24 de mayo
 - 10 de agosto
 - 9 de octubre
 - 2 y 3 de noviembre
 - 25 de diciembre
 - Lunes y martes de carnaval.
- 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. 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 ~~lunes~~ (Suplemento del Registro Oficial 906, 20-XII-2016)



DE LAS VACACIONES VACACIONES ANUALES

- Periodo ininterrumpido (incluidos días no laborables)
 - 15 días ► 1 año
- Trabajador más 5 años (misma empresa o empleador)
 - 1 día adicional ► cada año
 - no pueden exceder ► 15 días
- Trabajador menor de 16 años
 - 20 días
- Trabajador mayor de 16 y menor de 18 años
 - 18 días



LIQUIDACIÓN PARA PAGO DE VACACIONES

- VEINTICUATROAVA parte de lo percibido por el trabajador
 - 1 año completo
- Considera:
 - Horas ordinarias
 - Horas extraordinarias
 - Horas suplementarias
 - Retribución accesoria (artículo 95 C.T.)
- 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.



Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

VACACIONES IRRENUNCIABLES

Las vacaciones anuales constituyen un derecho irrenunciable que no puede ser compensado con su valor en dinero.

Ningún contrato de trabajo puede terminar sin que el trabajador con derecho a vacaciones las haya gozado, salvo lo dispuesto en el artículo 74.

ACUMULACIÓN DE VACACIONES

El trabajador podrá no hacer uso de las vacaciones hasta por tres años consecutivos, a fin de acumularlas en el cuarto año.

POSTERGACIÓN DE VACACIONES POR EL EMPLEADOR

- Cuando se trata de labores técnicas o de confianza para las que sea difícil reemplazar al trabajador por corto tiempo, el empleador podrá negar la vacación en un año para acumularla necesariamente a la del siguiente año.
- En este caso sin lo llegare a gozar de las vacaciones por salir del servicio, tendrá derecho a las remuneraciones correspondientes a las no gozadas, con el 100% de recargo.

COMPENSACIÓN POR VACACIONES

- Si el trabajador no hubiere gozado de las vacaciones tendrá derecho al equivalente de las remuneraciones que correspondan al tiempo de las no gozadas, sin recargo.



Derecho laboral

Elaborado:
María Augusta Herrera Vásquez.

soy+ utpl

[Ir al contenido](#)

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias
bibliográficas

Recursos

Índice

Primer bimestre

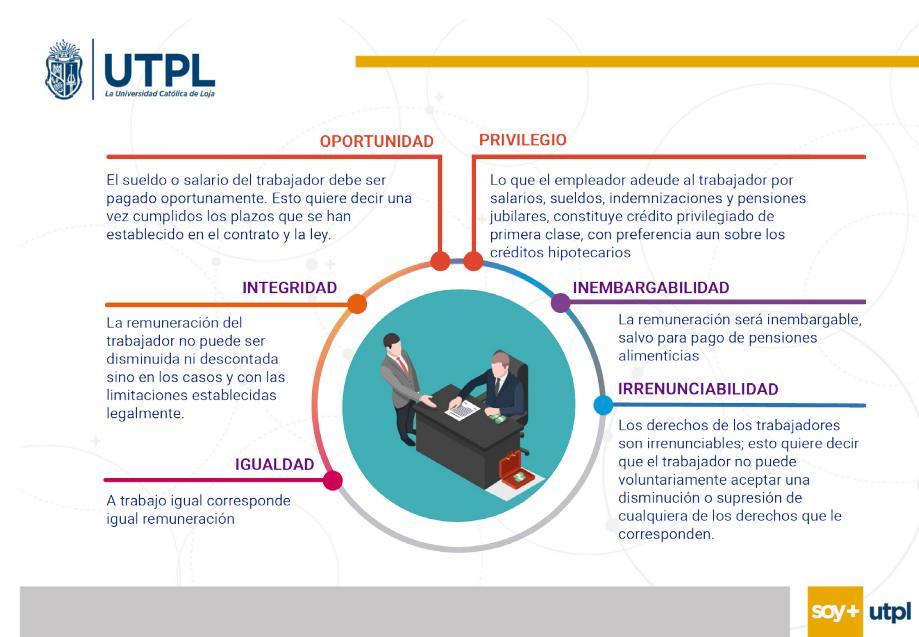
Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos





SALARIO Y SUELDO

Salario al obrero

jornadas de labor – jornal
unidades de obra o por tareas
PLAZO: no mayor 1 semana


Sueldo al empleado

meses
sin suprimir los días no laborables
PLAZO: no mayor de 1 mes



SALARIO BÁSICO

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





REMUNERACIÓN

- Labores no permanentes o tareas periódicas o estacionales:
Por HORAS o DÍAS
- Labores estables y continuas:
Por SEMANAS o MENSUALIDADES
- Por jornadas parciales permanentes:
Se pagará la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a los mínimos vitales generales sectoriales.

soy+ utpl



PAGO DE REMUNERACIÓN



- En días hábiles, y horas de trabajo
- Directamente al trabajador o a la persona que designe (escrito)
- En moneda de curso legal: efectivo, cheque, depósito a la cuenta.

soy+ utpl

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos



SUELDO O SALARIO Y REDISTRIBUCIÓN ACCESORIA

- Para el pago de INDEMNIZACIONES se entiende como REMUNERACIÓN:
 - TRABAJADOR reciba en dinero, servicios o especies
 - Horas extraordinarias
 - Horas suplementarias
 - A destajo
 - Comisiones
 - Participación en beneficios
 - Aporte individual al IESS cuando lo asume el Empleador.
 - Bonos o subsidios de comisariato y transporte que se paguen mensualmente.



- Se exceptúan:
 - El porcentaje legal de utilidades
 - Pago mensual de fondos de reserva
 - Viáticos o subsidios ocasionales
 - Décimo tercera y cuarta remuneraciones





RETENCIÓN LIMITADA

- Por anticipos
- Por compra de artículos producidos por la empresa
- Hasta el diez por ciento del importe de la remuneración mensual.
- No se podrá retener por deudas contraídas por asociados, familiares o dependientes del trabajador, a menos que se hubiere constituido responsable en forma legal.



DEDUCCIONES

SEGURO SOCIAL:

- Aporte personal: 9.45%
- Aporte Patronal: 11.15%

MULTAS

- Reglamento Interno de Trabajo
- No mayor al 10%
- El 50% entregado Asociación de Trabajadores

OTRAS DEDUCCIONES

- Cuotas, préstamos (Instituciones del Estado), artículos de comisariato, pensiones alimenticias.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

TASAS DE APORTACIÓN

De los trabajadores del sector privado bajo relación de dependencia, así como de los miembros del clero secular.

CONCEPTOS	PERSONAL	PATRONAL	TOTAL
SEGURO DE INVALIDEZ, VEJEZ Y MUERTE (12 pensiones mensuales, decimotercera, decimocuarta y auxilio de funerales)	6.64	3.10	9.74
LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES LOD	0.10	0.00	0.10
SEGURO DE SALUD (Enfermedad y maternidad del Seguro General, subsidio económico del seguro general, atenciones de salud por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, órtesis y prótesis)	0.00	5.71	5.71
SEGURO DE RIESGOS DEL TRABAJO (Subsidios, indemnizaciones, 12 pensiones mensuales, decimotercera, decimocuarta, promoción y prevención)	0.00	0.55	0.55
SEGURO DE CESANTÍA	2.00	1.00	3.00
SEGURO SOCIAL CAMPESINO	0.35	0.35	0.70
GASTOS DE ADMINISTRACIÓN	0.36	0.44	0.80
TOTAL	9.45	11.15	20.60

soy+ utpl

CONDENA AL EMPLEADOR MOROSO

- El empleador que no hubiere cubierto las remuneraciones que correspondan al trabajador durante la vigencia de las relaciones de trabajo, y cuando por este concepto, para su entrega, hubiese sido menester la acción judicial pertinente será, además, condenado al pago del triple del equivalente al monto total de las remuneraciones no pagadas del último trimestre adeudado, en beneficio del trabajador.

[Ir al contenido](#)

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Documento 6. Obligaciones pecuniarias del empleador jubilación patronal

Jubilación patronal

Elaborado:
María Augusta Herrera Vásquez.



DEFINICIÓN

- Cabanellas, nos da algunas definiciones con respecto a la jubilación, así tenemos:
- Acción o efecto de jubilarse.
- Retiro del trabajo particular o de una función pública, con derecho a percibir una remuneración calculada según los años de servicio y la paga habida.
- Cuantía o importe de lo que se percibe sin prestación de esfuerzo actual, y por la actividad profesional desplegada hasta alcanzar cierta edad o encontrarse en otra situación, como la invalidez, que anticipen tal derecho o compensación.



DISPOSICIONES LEGALES

- **Jubilación Patronal**

Es la pensión vitalicia que tienen derecho a recibir de su empleador, los trabajadores que por veinte y cinco años o más hubieren prestado sus servicios de manera continua o interrumpidamente. (Art.216 Código del Trabajo).

- **Jubilación Patronal Proporcional**

Los trabajadores que hubieren cumplido de veinte a menos de veinte y cinco años de servicio tendrán derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal. (Inciso séptimo Art.188 Código del Trabajo).

REQUISITOS

- Tiene derecho a este beneficio el trabajador que ha laborado veinte y cinco años o más en la misma empresa de manera continua o interrumpidamente.
- También tiene derecho el trabajador que ha sido despedido intempestivamente y que hubiere laborado de veinte a menos de veinte y cinco años de servicio en la misma empresa de manera continua o interrumpidamente.
- Estar cesante en su trabajo.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

CÁLCULO DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN PATRONAL

EL HABER INDIVIDUAL, se forma de las siguientes partidas:

- Por Fondo de Reserva a que tiene derecho el trabajador
- Por una suma equivalente al 5% del promedio de la remuneración anual percibida en los últimos cinco años, multiplicada por los años de servicio.

REBAJA A FAVOR DEL EMPLEADOR, si el trabajador esta afiliado al IESS, el empleador tiene derecho a que se deduzcan los valores que han sido depositados en el IESS, por concepto de fondos de reserva o aportes por parte del empleador, el saldo que se obtiene se llama CAPITAL CONSTITUTIVO DE RENTA.

La pensión mensual se obtiene dividiendo el Capital Constitutivo de Renta para el Coeficiente Relativo a la edad y este resultado para doce.

LÍMITE DE LA PENSIÓN

De conformidad con el Código del Trabajo, la pensión de jubilación patronal por ningún concepto podrá ser mayor que la remuneración básica unificada media del último año, y como mínimo, no podrá ser inferior a treinta dólares mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación patronal y de veinte dólares si es beneficiario de doble jubilación.

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias
bibliográficas

Recursos



GARANTÍA DE LA JUBILACIÓN PATRONAL

- Esta garantizado el pago de jubilación patronal ya sea en forma mensual o mediante la entrega directa de un Fondo Global, según regla tercera del Art.216 del Código del Trabajo.

soy+ utpl



CONVENIO DE JUBILACIÓN PATRONAL

- El jubilado patronal puede pedir que el empleador garantice el pago de la pensión depositando en el IESS, el capital necesario para que éste le jubile por su cuenta, o podrá pedir que el empleador le entregue en forma directa un fondo global, calculado sobre una base fundamentada que garantice el pago de las pensiones jubilares, más las remuneraciones adicionales determinadas por la Ley.

soy+ utpl

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias
bibliográficas

Recursos



UTPL
La Universidad Católica de Loja

BASE MÍNIMA POR CONCEPTO DE FONDO GLOBAL DE JUBILACIÓN PATRONAL

- Lo mínimo que podrá recibir por fondo global el jubilado patronal será el cincuenta por ciento del sueldo o salario mínimo sectorial unificado que correspondiere al puesto que ocupaba el jubilado al momento de acogerse a este beneficio, multiplicado por los años de servicio.

soy+ utpl



UTPL
La Universidad Católica de Loja

BENEFICIOS ADICIONALES A QUE TIENEN DERECHO LOS JUBILADOS PATRONALES

- Décima Tercera Remuneración
- Décima Cuarta Remuneración

soy+ utpl

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias
bibliográficas

Recursos



MUERTE DEL JUBILADO PATRONAL

- Si falleciere el jubilado patronal que está en goce de la pensión, sus herederos tendrán derecho a recibir durante un año, una pensión igual a la que percibía el causante.



DOCUMENTOS PARA TRAMITAR EL CÁLCULO DE LA JUBILACIÓN PATRONAL

- Solicitud de Jubilación Patronal dirigido a Director/a Regional del Trabajo.
- Copia fotostática de la cédula de ciudadanía del ex trabajador.
- Copia del Carné de Afiliación al IESS o aviso de entrada y de salida del IESS.
- Acta de Finiquito para los que tienen de veinte a menos de veinte y cinco años de servicio.



Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos



UTPL
La Universidad Católica de Loja

Bienvenido/a
al Trabajo

SOLICITUD PARA EL CÁLCULO DE JUBILACIÓN PATRONAL

Fecha de solicitud	UIO	GYE	AMB	LOJ	IBA	POR	CUE
Director Regional de Trabajo							
DATOS DEL EMPLEADOR							
Nombre o razón social							
No. RUC o número de identidad o cédula							
DATOS DEL TRABAJADOR							
Nombres							
Apellidos							
Centro de identidad o cédula							
Fuera jubilación del INSS	SI		No				
Tiene Contrato Colectivo	SI	(obligatorio)	No				
Tiene Ordenanza (para el caso de GAD/PA)	SI	(obligatorio)	No				
Cargo desempeñado							
Fecha de ingreso a la empresa							
Fecha de salida a la empresa							
Estado Civil (obligatorio)	Matrimonio		Vivencia				
Correo electrónico (obligatorio)							
Número telefónico (obligatorio)							
Dirección para notificación (obligatoria)							

REMUNERACIONES DE LOS ÚLTIMOS 60 MESES DESDE LA SALIDA DE LA INSTITUCIÓN (ESTE CAMPO DEBE SER LLENADO ÚNICAMENTE POR EL EMPLEADOR DE MANERA OBLIGATORIA)							
MARZO	1400.0	1400.0	1400.0	1400.0	1400.0	1400.0	1400.0
ABRIL							
MAYO							
JUNIO							
JULIO							
AGOSTO							
SEPTIEMBRE							
OCTUBRE							
NOVIEMBRE							
DICIEMBRE							
ANUAL							

Fondos de reserva entregados o depositados: \$ _____

Alentamente

Rep. Legal / ex Trabajador

soy+ utpl



UTPL
La Universidad Católica de Loja

PROCEDIMIENTO

Documentación que debe ser presentada en la Unidad de Documentación y Archivo o en las Direcciones Regionales o Inspectorías de Trabajo provinciales.

- Asistencia Técnica por parte del área de Asistencia en Jubilación Patronal a jubilados, trabajadores y empleadores.
- En el área de Asistencia en Jubilación Patronal, se revisará la documentación respectiva para luego proceder a oficializar al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y a la empresa o institución a fin de que remitan los siguientes datos:

Certificaciones relacionadas al monto total de aportaciones y fondos de reserva, tiempo de servicio y remuneraciones de los cinco mejores años, con estos datos se procede a realizar el cálculo de la Jubilación Patronal.

La liquidación de jubilación patronal se da a conocer al empleador, en un plazo de siete días, a fin de que realice alguna observación o acotación a la liquidación, caso contrario dicha liquidación será definitiva.

- Acto seguido se revisa y se legaliza el Acta de Jubilación Patronal.

soy+ utpl

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos



JUBILACIÓN IESS DERECHO A LA JUBILACIÓN

- El afiliado o afiliada que reúnen los requisitos exigidos por el IESS, tienen derecho a pensiones mensuales vitalicias, las mismas que se pagan a partir del primer día del mes siguiente al que el asegurado (a) cesó en el o los empleos.



- Tiene derecho a recibir pensión mensual vitalicia de jubilación por vejez, el afiliado/a que cumple con los requisitos de cese, edad y tiempo de aportes al IESS, de acuerdo con la siguiente tabla:

EDAD	IMPOSICIONES	AÑOS DE APORTACIÓN
Sin límite de edad	480 o más	40 o más
60 años o más	360 o más	30 o más
65 años o más	180 o más	15 o más
70 años o más	120 o más	10 o más

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Se concede la jubilación por vejez desde el mes siguiente al que el afiliado/a con relación de dependencia, cesa en el o los empleos, o concluye la prestación de servicios del afiliado sin relación de dependencia.

El afiliado voluntario debe notificar su salida, antes de solicitar la jubilación, en cualquier Centro de Atención Universal del IESS.

CÁLCULO PARA LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN

- La base de cálculo de la pensión del régimen de transición, será igual al promedio de los cinco (5) años de mejores sueldos o salarios sobre los cuales se aportó. Se procederá a obtener el promedio de cada año de aportaciones, para lo cual se sumará doce (12) meses de imposiciones consecutivas y ese resultado se dividirá para doce (12). Obtenidos los promedios, se seleccionarán los cinco (5) años de mejores sueldos o salarios sobre los cuales aportó.

- Para el cómputo de la base de cálculo de la pensión se obtendrá la raíz sesentava del producto de las sesenta (60) aportaciones de los cinco (5) años de mejores sueldos o salarios previamente identificados.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

El resultado del procedimiento anterior, se multiplica por el coeficiente anual de años aportados o cotizados, según la siguiente tabla:

AÑOS DE IMPOSICIONES	COEFICIENTE	AÑOS DE IMPOSICIONES	COEFICIENTE
5	0.4375	23	0.6625
6	0.4500	24	0.6750
7	0.4625	25	0.6875
8	0.4750	26	0.7000
9	0.4875	27	0.7125
10	0.5000	28	0.7250
11	0.5125	29	0.7375
12	0.5250	30	0.7500
13	0.5375	31	0.7625
14	0.5500	32	0.7750
15	0.5625	33	0.7875
16	0.5750	34	0.8000
17	0.5875	35	0.8125
18	0.6000	36	0.8325
19	0.6125	37	0.8605
20	0.6250	38	0.8970
21	0.6375	39	0.9430
22	0.6500	40	1.0000

*De los 41 años de aportes en adelante, se incrementa el cero punto cero ciento veinticinco (0.0125) por cada año de imposiciones adicionales.

REQUISITOS GENERALES

- Cumplir con la edad y el tiempo de servicio requerido
- Estar cesante con todos los empleadores y registrar el aviso de salida
- No estar en mora con el IESS, como empleador
- Los aportes del mes que cesó deben estar pagados antes del 15 del siguiente mes
- Cuenta bancaria activa y personal, registrada en el Sistema de Historia Laboral

PERÍODO DE PROTECCIÓN

- Es el tiempo que mantiene protección el afiliado que deja de cotizar al IESS.
 - Hasta 19 años = 10% del tiempo cotizado
 - Entre 20 y 29 años = 20% del tiempo cotizado
 - De 30 años en adelante = 30% del tiempo cotizado
- Durante este tiempo, el afiliado conserva la calidad de asegurado hasta cumplir la edad necesaria para jubilarse.



PROHIBICIÓN

- Los afiliados que obtengan la jubilación por vejez están prohibidos, durante el año inmediatamente posterior al cese, de reingresar a trabajar con el empleador que certificó su cesantía para acogerse a la jubilación.



Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos



PENSIONES MÍNIMAS

TIEMPO APORTADO EN AÑOS	PENSIÓN MÍNIMA MENSUAL EN % DEL SBUM DE LA CATEGORÍA	PENSIÓN MÍNIMA GENERAL							
		AÑO 2013	AÑO 2014	AÑO 2015	AÑO 2016	AÑO 2017	AÑO 2018	AÑO 2017	AÑO 2018
Hasta 10	50%	159.00	170.00	177.00	183.00	187.50	193.00		
11-20	60%	190.80	204.00	212.40	219.60	225.00	231.60		
21-30	70%	222.60	238.00	247.80	256.20	262.50	270.20		
31-35	80%	254.40	272.00	283.20	292.80	300.00	308.80		
36-39	90%	286.20	306.00	318.60	329.40	337.50	347.40		
40 y más	100%	318.00	340.00	354.00	366.00	375.00	386.00		

soy+ utpl



PENSIONES MÍNIMAS AÑO 2020

JUBILACIONES (VEJEZ, INVALIDEZ Y VEJEZ POR DISCAPACIDAD)	RANGO DE AÑOS APORTADOS	PORCENTAJE DEL SBU	PENSIÓN MÍNIMA 2020
	Hasta 10	50%	\$200,00
	11 - 20	60%	\$240,00
	21 - 30	70%	\$280,00
	31 - 35	80%	\$320,00
	36 - 39	90%	\$360,00
	40 y más	100%	\$400,00
MONTEPÍO		50%	\$200,00

soy+ utpl



PENSIONES MÁXIMAS

TIEMPO APORTADO EN AÑOS	PENSIÓN MÁXIMA MENSUAL EN PORCENTAJE DEL SBM DEL TRABAJADOR EN GENERAL	PENSIÓN MÁXIMA GENERAL AÑO 2013	PENSIÓN MÁXIMA GENERAL AÑO 2014	PENSIÓN MÁXIMA GENERAL AÑO 2015	PENSIÓN MÁXIMA GENERAL AÑO 2016	PENSIÓN MÁXIMA GENERAL AÑO 2017	PENSIÓN MÁXIMA GENERAL AÑO 2018
10-14	250%	795.00	850.00	885.00	915.00	937.50	965.00
15-19	300%	954.00	1020.00	1062.00	1098.00	1125.00	1158.00
20-24	350%	1113.00	1190.00	1239.00	1281.00	1312.50	1351.00
25-29	400%	1272.00	1360.00	1416.00	1464.00	1500.00	1544.00
30-34	450%	1431.00	1530.00	1593.00	1647.00	1687.50	1737.00
35-39	500%	1590.00	1700.00	1770.00	1830.00	1875.00	1930.00
40 y más	550%	1749.00	1870.00	1947.00	2013.00	2062.50	2123.00

soy+ utpl



PENSIONES MÁXIMAS AÑO 2020

JUBILACIONES (VEJEZ Y VEJEZ POR DISCAPACIDAD)	RANGO DE AÑOS APORTADOS	PORCENTAJE DEL SBM	PENSIÓN MÍNIMA 2020
	10 - 14	250%	\$1.000,00
	15 - 19	300%	\$1.240,00
	20 - 24	350%	\$1.400,00
	25 - 29	400%	\$1.600,00
	30 - 34	450%	\$1.800,00
	35 - 39	500%	\$2.000,00
	40 y más	550%	\$2.200,00
INVALIDEZ		450%	\$1.800,00
MONTEPÍO		450%	\$1.800,00

soy+ utpl

Ir al contenido

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Documento 7. Terminación del contrato individual de trabajo despido ineficaz



UTPL
La Universidad Católica de Loja

Despido intempestivo con declaratoria de ineficaz

Elaborado:
María Augusta Herrera Vásquez.



UTPL
La Universidad Católica de Loja

DESPIDO INTEMPESTIVO

- Cabanellas (2002)

"En derecho Laboral se entiende estrictamente por despido la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario"

- Mayorga (2008)

"Cuando el empleador da por terminado el contrato de trabajo y separa al trabajador, sin que para ello tenga causa legal que lo ampare, o cuando existiendo causa legal no observa el procedimiento establecido en el Código del Trabajo para despedir al trabajador, decimos que la terminación es ilegal y el despido es intempestivo"

soy+ utpl

ESTABILIDAD LABORAL

- Organización Internacional del Trabajo (1985)

"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"

- Andrade Barrera (2009)

"Es el derecho que tiene una persona para permanecer en el trabajo durante su vida laboral"



PRINCIPIO DE INAMOVILIDAD

- Denominado estabilidad laboral absoluta no tiene como objetivo principal garantizar los ingresos económicos del trabajador normal, sino más bien otorgarles el privilegio a determinados trabajadores que por sus condiciones especiales son vulnerables al despido, que en la mayoría de las causas ocurren por cuestiones distintas a las que desempeña.
- Desde ese punto de vista, los grupos de trabajadores protegidos por el principio de inamovilidad y estabilidad absoluta, en el caso de ser despedidos injustificadamente, la legislación laboral ecuatoriana les otorga el recurso por despido ineficaz para que los empleadores sean obligados a reintegrarlos en sus puestos de trabajo. Para otro tipo de trabajadores está prevista la acción por despido intempestivo.



Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos



UTPL
La Universidad Católica de Loja

DESPIDO INEFICAZ

- Para Montalvo Landín (2016)

"Se debe entender como despido ineficaz, cuando la decisión unilateral del empleador, esto es el despido, no tiene validez, es decir es ineficaz, porque viola garantías que protegen circunstancialmente a la persona trabajadora. Específicamente es nulo o ineficaz, el despido intempestivo recaído sobre: a) Mujeres en estado de embarazo, gestación o maternidad. Esta figura jurídica es parte de la protección que constitucionalmente ampara a la mujer embarazada y también en período de lactancia, pues son parte de los derechos que rodean a los grupos vulnerables de la sociedad, según se consagra en los artículos 35 y 43 de la Constitución del Ecuador..."

soy+ utpl



UTPL
La Universidad Católica de Loja

DESPIDO INEFICAZ

- Chong Qui Toris (2015)

"La Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, que incorpora el concepto de "despido ineficaz" en nuestra legislación, como un despido intempestivo que recae sobre mujeres embarazadas o como consecuencia de su condición de gestación o maternidad y dirigentes sindicales"

soy+ utpl

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos



UTPL
La Universidad Católica de Loja

GRUPOS PROTEGIDOS



soy+ utpl



UTPL
La Universidad Católica de Loja

MUJERES EMBARAZADAS, EN GESTACION O MATERNIDAD

INTRODUCCIÓN

- Las mujeres embarazadas son consideradas como un grupo vulnerable, debido a que en la etapa en la que atraviesan el embarazo y durante todo el proceso de la maternidad, son más susceptibles de sufrir cambios tanto en su estado físico como en el psicológico, cambios que incluso podrían afectar su salud o la de sus hijos, siendo esta la razón principal por la que se busca protegerlas y garantizarles la conservación de sus derechos laborales y todos aquellos estipulados en la Constitución y en Instrumentos Internacionales.

soy+ utpl

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES OIT

Convenio 3

- Vigente 1921
- Descanso seis semanas posteriores al parto.
- Prestaciones monetarias y atención médica
- Derecho a dos descansos de media hora para la lactancia.
- Se declara ilegal el despido de la madre trabajadora

Convenio 103

- Vigente 1952
- Modifica el descanso por maternidad de seis a doce semanas.
- Se mantiene la disposición de considerar ilegal el despido del empleador por motivo de la maternidad

Convenio 183

- Vigente 2002
- Se modifica la duración de la licencia de maternidad, que deberá ser pagada a través de un seguro social, de al menos catorce semanas, siendo obligatorio un periodo de seis semanas posteriores al parto.
- Protección del empleo y no discriminación de la madre trabajadora, en la que se prohíbe el despido a una mujer por motivo de su embarazo o durante la licencia que tiene derecho.
- Se garantiza el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo al término de su licencia.

soy+ utpl

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA

- Artículo 35.- Grupos de atención Prioritaria
- Artículo 43.- Garantías para mujeres embarazadas y en periodo de lactancia
 - *Numeral 2: No ser discriminadas*
- Artículo 70.- Políticas de igualdad entre hombres y mujeres
- Artículo 331.-
 - *Inciso segundo: 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.*
- Artículo 332.-
 - *Inciso segundo: 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.*

soy+ utpl

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

CÓDIGO DEL TRABAJO

- Artículo 152.- Licencia por maternidad

Con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales.

- Artículo innumerado.- Licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos
 - *Inciso primero: licencia opcional y voluntaria sin remuneración, hasta por nueve (9) meses adicionales.*
 - *Inciso séptimo: 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.*

CÓDIGO DEL TRABAJO

- Artículo 153.- Protección a la mujer embarazada

- *Inciso segundo: No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior.*
- *Inciso tercero: La o el juzgador dispondrá el reintegro inmediato al trabajo de la mujer despedida en estado de embarazo o en período de lactancia.*

- Artículo 154.- Incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto

- *Inciso primero: no podrá darse por terminado el contrato de trabajo*
- *Inciso tercero: la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo, desde la fecha que se inicie el embarazo.*

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

CÓDIGO DEL TRABAJO

- Artículo 155.- Lactancia
 - *Inciso tercero: 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.*
- Artículo 195.1.- Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz
 - *Inciso primero: Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara.*

DIRIGENTES SINDICALES

INTRODUCCIÓN

- Sin duda alguna la idea de proteger mediante el despido ineficaz a los trabajadores que formen parte de la directiva sindical, es para poder asegurarles a estos, el libre ejercicio de sus actividades sindicales y evitar que sus patronos al verse molestos por manifestaciones u otras actividades que las asociaciones o sindicatos puedan realizar, decidan despedir a sus directivos intempestivamente.



CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA

- Artículo 326
 - Numeral 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.*

soy+ utpl



CÓDIGO DEL TRABAJO

- Artículo 440.- Libertad de Asociación
- Artículo 448.- Voluntad expresa para asociarse
- Artículo 449.- Integración de las directivas únicamente por trabajadores propios de la empresa
- Artículo 452.- Prohibición de despido
 - *Inciso primero: Salvo los casos del artículo 172, el empleador no podrá despedir a ninguno de sus trabajadores, desde el momento en que éstos notifiquen al respectivo inspector del trabajo que se han reunido en asamblea general para constituir un sindicato o comité de empresa, o cualquier otra asociación de trabajadores, hasta que se integre la primera directiva. Esta prohibición ampara a todos los trabajadores que hayan o no concurrido a la asamblea constitutiva.*

soy+ utpl

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

CÓDIGO DEL TRABAJO

- Art. 187.- Garantías para dirigentes sindicales.
 - *Inciso primero: El despido intempestivo de la trabajadora o el trabajador miembro de la directiva de la organización de trabajadores será considerado ineficaz.*
 - *Esta garantía se extenderá durante el tiempo en que el dirigente ejerza sus funciones y un año más.*
- Artículo 195.1.- Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz
 - *Inciso segundo: Las mismas reglas sobre la ineficacia del despido serán aplicables a los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones por el plazo establecido en el artículo 187.*

soy+ utpl

PROTECCIÓN PARCIAL



Condición de adulto mayor u orientación sexual, entre otros casos, fuera de los previstos para la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho a la indemnización adicional, sin que le sea aplicable el derecho al reintegro.

O de quien estuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad será indemnizada de conformidad a lo estipulado en la Ley Orgánica de Discapacidades.

Artículo 51: indemnización del valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente.

soy+ utpl

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos



PROTECCIÓN PARCIAL

PADRE CON LICENCIA SIN REMUNERACIÓN



El trabajador, concluida la licencia o permiso por 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.

Si luego del uso de la licencia sin remuneración a la que se acoga el padre fuese despedido por este hecho, se considerará despido ineficaz.

ACOSO LABORAL



El trabajador víctima de acoso laboral, podrá dar por terminado el contrato de trabajo previo Visto Bueno, conforme lo señala el art. 173 numeral 4.

La indemnización a la que tendrá derecho será la establecida para el Despido Ineficaz, sin que le asista el derecho al reintegro.



ACCIÓN DE DESPIDO INEFICAZ

Juez/a del Trabajo

► Lugar donde se produjo el despido.

Plazo máximo 30 días.

Admitida a trámite la demanda

Citación

Reintegro inmediato

Medidas cautelares

Demandas y contestación (10 días)

▼ Pruebas

ACCIÓN DE DESPIDO INEFICAZ



soy+ utpl

EFECTOS

Declarada Ineficacia

Relación laboral NO se ha interrumpido	Pago remuneraciones pendientes + 10% Recargo
--	--

soy+ utpl

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

EFFECTOS

Trabajador/a no desea continuar la relación de trabajo

1 año de
remuneración



Despido
intempestivo

INDEMNIZACIÓN

EFFECTOS

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

- Pena privativa de libertad de 1 a 3 años

Artículo 282



CADUCIDAD

- La caducidad de la acción, consiste en la extinción de un derecho por el transcurso del tiempo expresamente concedido en la ley para su ejercicio.
- En el caso de la caducidad de la acción estamos frente a la pérdida de la oportunidad para acudir ante la administración de justicia con una determinada pretensión, debido a que aquella no ha sido ejercida dentro del plazo o término que específicamente, en cada caso, la ley ha considerado pertinente establecer un tiempo perentorio; en tanto que en la prescripción, lo que se extingue es el derecho que ya no puede ser exigido.

COMPARACIÓN

PREScripción EXTINTIVA

- Alegada como excepción por la persona contra quien se ejerce la acción.
- Se interrumpe en forma civil o natural.
- Debe declarársela en sentencia.

CADUCIDAD

- Puede y debe ser declarada de oficio por el juzgador, pues opera de pleno derecho.
- No es susceptible de interrupción, pues sólo condiciona el ejercicio de la acción en un determinado tiempo.
- Puede ser declarada por el juez en cualquier instancia del proceso, incluso al momento de calificar la demanda.

Índice

Primer
bimestre

Segundo
bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias
bibliográficas

Recursos

RESOLUCIÓN 05-2016 CORTE NACIONAL DE JUSTICIA

- **Art. 1.-** En los juicios individuales de trabajo por despido ineffectivo previsto en el Art. 195.1 del Código del Trabajo, agregado mediante el Art. 35 de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo del Hogar; las Juezas y Jueces del Trabajo, al momento de calificar la demanda, declararán la caducidad de la acción únicamente si del propio texto del libelo inicial de la pretensión se determina que aquella ha sido ejercida fuera del plazo de treinta días contemplado en el Art. 195.2 del referido Código.



RESOLUCIÓN 05-2016 CORTE NACIONAL DE JUSTICIA

- **Art. 2.-** Si la caducidad de la acción ha sido alegada como excepción previa, conforme el Art. 153 numeral 7 del Código Orgánico General de Procesos, aquella se analizará y resolverá en la fase de saneamiento del juicio sumario.
- **Art. 3.-** El auto que declare la caducidad de la acción, será susceptible de recurso de apelación, conforme a la garantía al debido proceso contemplada en el Art. 76, numeral 7, letra m) de la Constitución y en aplicación del Art. 147, inciso final, del Código Orgánico General de Procesos.



[Ir al contenido](#)

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Derecho laboral colectivo

Elaborado:
María Augusta Herrera Vásquez.

DEFINICIÓN

Al respecto el Dr. Julio César Trujillo manifiesta:

"es la parte del Derecho del Trabajo que con sus principios, normas e instituciones propias regula la constitución, funcionamiento y actividades de las asociaciones profesionales; la celebración, contenido y efectos de los contratos colectivos; la prevención y solución de los conflictos colectivos, y la facultad y modalidad del derecho de los trabajadores a participar en la gestión de la empresa y en la vida nacional"

soy+ utpl

DEFINICIÓN

- El profesor Rafael Calera al hablar de Derecho Colectivo expresa que:

"es una sistematización diferente, aborda al contrato colectivo como fuente del derecho, y separadamente trata del derecho sindical y de los conflictos colectivos del trabajo"



NATURALEZA JURÍDICA

- Sobre la naturaleza jurídica del Derecho Laboral Colectivo, **Viteri** (2008) expresó que éste mantiene la misma naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo, por cuanto: "participa de su naturaleza jurídica y también de las discusiones que en torno a esta cuestión mantienen los autores." (p. 44)
- Cabanellas** (2001) ubicó al Derecho Laboral Colectivo dentro del Derecho Público, fundamentando su punto de vista en las siguientes consideraciones: (i) que se trata de un derecho de los trabajadores y de los empleadores frente al Estado, así también de un "derecho de los asalariados, como grupo o clase, frente a los empresarios." (ii) la existencia de las asociaciones profesionales legales, con la personalidad jurídica y gremial del caso, existen sujetándose a una regulación de los poderes públicos, que son los que deben resolver sobre el reconocimiento de estas entidades, así como también son los que tienen competencia privativa para resolver acerca de la legalidad o prohibición -con la punibilidad correspondiente- de medidas laborales de fuerza. (p. 12)



Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

NATURALEZA JURÍDICA

- Aquellos autores que ubican al Derecho Laboral Colectivo dentro del Derecho Privado, sostienen que los contratos colectivos de trabajo, así como los laudos con los que se solucionan los conflictos colectivos, aun cuando sea con cierta "intervención decisoria" de las autoridades administrativas, repercuten en las relaciones.
- Como conclusión, se tiene que el Derecho Laboral Colectivo tiene una naturaleza jurídica sui generis, por cuanto resulta muy difícil ubicarlo ya sea dentro del Derecho Público o del Derecho Privado.

soy+ utpl

CARACTERÍSTICAS



soy+ utpl

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos



INSTITUCIONES

INSTITUCIONES

Asociaciones Profesionales

Organizaciones tanto de trabajadores como de empleadores

Conflictos Colectivos

Medios y procedimientos para su atención y solución

Contrato Colectivo

Normas y regulaciones para suscripción de pactos colectivos

soy+ utpl

[Ir al contenido](#)

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Documento 9. Las relaciones laborales colectivas asociaciones de trabajadores

Asociaciones de trabajadores

Elaborado:
María Augusta Herrera Vásquez.



DEFINICIÓN

- Cabanellas (1976), en su Diccionario Jurídico, define al Sindicato:

"En derecho laboral, toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión similares o conexos que se unen para el estudio y protección de los intereses que les son comunes de la actividad de sus miembros. ...debe dejarse claramente establecidos que el sindicato –asociación profesional- no es exclusivamente de los trabajadores, sino que los hay también patronales, y mixtos de empleados u obreros y empresarios conjuntamente"



Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos



DEFINICIÓN

- Vásquez López (2010) señala:

“La doctrina en definitiva asimila o interpreta como sindicato a todas las asociaciones profesionales de trabajadores o empresarios, que agrupados libremente por intereses comunes de tipo laboral, o en torno al trabajo, buscan el mejoramiento, su capacitación y la defensa de sus derechos”



CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA

- Artículo 326

■ Numeral 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.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

- Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones.
- Las asociaciones profesionales o sindicatos tienen derecho de constituirse en federaciones, confederaciones o cualesquiera otras agrupaciones sindicales, así como afiliarse o retirarse de las mismas o de las organizaciones internacionales de trabajadores o de empleadores.

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

- Las organizaciones de trabajadores no podrán ser suspendidas o disueltas, sino mediante procedimiento oral establecido en este Código. Si la suspensión o disolución fuere propuesta por los trabajadores éstos deberán acreditar su personería.
- Cuando un empleador o empresa tuviere varias agencias o sucursales en diferentes provincias, los trabajadores en cada una de ellas pueden constituir sindicato o asociación profesional. Los requisitos de número y los demás que exija la ley se establecerán en relación con cada una de tales agencias o sucursales.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos



UTPL
La Universidad Católica de Loja

FINES ASOCIACIONES

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

soy+ utpl



UTPL
La Universidad Católica de Loja

PERSONERÍA JURÍDICA

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

soy+ utpl

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos



UTPL
La Universidad Católica de Loja

REQUISITOS CONSTITUCIÓN

- Los fundadores, en número no menor de treinta al tratarse de trabajadores, o de tres al tratarse de empleadores, deben remitir al Ministerio de Trabajo y Empleo, en papel simple, los siguientes documentos:

soy+ utpl



UTPL
La Universidad Católica de Loja

REQUISITOS CONSTITUCIÓN

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

soy+ utpl

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

REGISTRO

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

ESTATUTOS

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

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

8. Sanciones disciplinarias, motivos y procedimientos de expulsión con audiencia, en todo caso, del o de los inculpados. Se garantiza el ingreso de todos los trabajadores a las respectivas organizaciones laborales y su permanencia en ellas. La exclusión de dichas organizaciones tendrá apelación por parte del trabajador ante el respectivo inspector de trabajo;
9. Frecuencia mínima de las reuniones ordinarias de la asamblea general y requisitos para convocar a reuniones ordinarias y extraordinarias;
10. Fondos sindicales, bienes, su adquisición, administración y enajenación, reglas para la expedición y ejecución del presupuesto y presentación de cuentas;
11. Prohibición al sindicato o asociación profesional de intervenir en actos de política partidista o religiosa, y de obligar a sus miembros a intervenir en ellos;
12. Casos de extinción del sindicato o asociación profesional y modo de efectuar su liquidación; y,
13. Las demás que determinen las leyes pertinentes o lo que resuelva la asamblea.

DISCUSIÓN Y APROBACIÓN

- No podrá durar más de **TREINTA DÍAS** contados desde la fecha en que se hubiere verificado la notificación al Inspector de trabajo, salvo el caso de que el Ministerio de Trabajo y Empleo no hubiere procedido al registro de los estatutos dentro de este plazo.

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos



UTPL
La Universidad Católica de Loja

VOLUNTAD EXPRESA

- Para pertenecer a cualquier asociación legalmente constituida es indispensable que conste por escrito la declaración expresa de que se quiere integrar a tal asociación.
- Carecen de valor legal las disposiciones estatutarias de todas aquellas asociaciones que consagren como sistema de afiliación el de presumir la voluntad de los socios.

soy+ utpl



UTPL
La Universidad Católica de Loja

PROHIBICIÓN DE DESPIDO

- Salvo los casos del artículo 172, el empleador no podrá despedir a ninguno de sus trabajadores, desde el momento en que éstos notifiquen al respectivo inspector del trabajo que se han reunido en asamblea general para constituir un sindicato o comité de empresa, o cualquier otra asociación de trabajadores, hasta que se integre la primera directiva.
- Esta prohibición ampara a todos los trabajadores que hayan o no concurrido a la asamblea constitutiva.
- De producirse el despido, no se interrumpirá el trámite de registro o aprobación de la organización laboral.
- Para organizar un comité de empresa, la asamblea deberá estar constituida por más del cincuenta por ciento de los trabajadores, pero en ningún caso podrá constituirse con un número inferior a treinta trabajadores.
- Las asambleas generales para la organización de las restantes asociaciones de trabajadores, no están sujetas al requisito del cincuenta por ciento, a que se refiere el inciso anterior.

soy+ utpl

INDEMNIZACIÓN

- Indemnización por despido ilegal. El empleador que contraviniere la prohibición del artículo 452 de este Código, indemnizará al trabajador despedido con una suma equivalente al sueldo o salario de un año.

CLASES

Asociaciones de empleados

Comité de Empresa

Comité Especial

Sindicatos de trabajadores de la empresa

Sindicatos gremiales o de ciertas profesiones

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

COMITÉ DE EMPRESA

DEFINICIÓN

- Vásquez (2010) señala:

"Es el sindicato mayoritario y representativo dentro de la empresa, se constituye con las mismas reglas que los demás sindicatos, debiendo representar a más del cincuenta por ciento del número total de trabajadores y empleados de la empresa. ...Está dotado de atribuciones especiales y diferentes que las comunes permitidas a los sindicatos, por lo tanto es quien puede celebrar contratos colectivos, intervenir en los conflictos de trabajo, representando a sus afiliados y en cierta forma, a todos los que laboran para la empresa"

CONSTITUCIÓN

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



FUNCIONES

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

soy+ utpl



OBLIGACIONES

- Estudiar y formular las bases de los contratos colectivos que fuere a celebrar el comité.
- Suscribir los contratos colectivos aprobados, sujetándose a las formalidades que prescriban los respectivos estatutos;
- Vigilar el cumplimiento de los contratos colectivos que obliguen a los miembros del comité, debiendo sancionar, de acuerdo con los estatutos, a los trabajadores remisos;
- Vigilar que el empleador no infrinja los contratos colectivos;
- Responder y rendir cuentas ante la asamblea general de trabajadores, de manera anual, por el uso y administración de los fondos del Comité; y,
- Cumplir con las instrucciones del comité de empresa, al que rendirá cuenta de sus actuaciones, periódicamente.

soy+ utpl

[Ir al contenido](#)

[Índice](#)

[Primer bimestre](#)

[Segundo bimestre](#)

[Solucionario](#)

[Glosario](#)

[Referencias bibliográficas](#)

[Recursos](#)

Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

Documento 10. Las relaciones laborales colectivas contrato colectivo



UTPL
La Universidad Católica de Loja

Contrato colectivo

Elaborado:
María Augusta Herrera Vásquez.



UTPL
La Universidad Católica de Loja

ANTECEDENTES

- El desarrollo de la contratación colectiva estuvo íntimamente ligado al avance de los sindicatos y del sindicalismo que, tras centenarias luchas, se impusieron como instancias de defensa de los derechos de los trabajadores organizados.
- Los sindicatos estuvieron prohibidos por la ley y sus impulsos fueron implacablemente perseguidos, primeros sindicatos fueron clandestinos.
- Obreros, venciendo todas las prohibiciones legales y las resistencias patronales, se coligaron en defensa de sus intereses.

soy+ utpl

- Desde el momento en que se admitió la legitimidad de las uniones que forman entre si los trabajadores y, por lo mismo, se trató de regular las relaciones y actos jurídicos en que ellas intervenían nació el Derecho Colectivo del Trabajo.
- El Derecho Colectivo del Trabajo nació, pues, manifiestamente y sus instituciones fueron estudiadas como fenómenos políticos, sociológicos y económicos antes que jurídicos.
- La Contratación Colectiva de Trabajo surge en el Ecuador con la expedición del Código del Trabajo expedido mediante Decreto Supremo No. 210 de 5 de agosto de 1938.

DEFINICIÓN

CÓDIGO DEL TRABAJO

- Condiciones o bases
- Celebrarse en lo sucesivo
- Entre mismo empleador y trabajadores
- Contratos individuales de trabajo
- Determinados en el pacto



Índice

Primer bimestre

Segundo bimestre

Solucionario

Glosario

Referencias bibliográficas

Recursos

GUILLERMO CABANELAS

- Es el suscrito, con uno o mas patronos, por una entidad laboral, esto es, por un sindicato o grupo de obreros, para facilitar ocupación remunerada a los trabajadores afiliados.

JULIO CÉSAR TRUJILLO

- Es el convenio escrito mediante el cual uno o mas empleadores o asociaciones de empleadores, establecen derechos y obligaciones reciprocas y las condiciones de trabajo que han de regular las relaciones laborales o los contratos individuales de trabajo en la empresa o empresas para las cuales se celebro.



CONTENIDO

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



DURACIÓN

- Por tiempo indefinido
- Por tiempo fijo
- Por el tiempo de duración de una empresa o de una obra determinada.



CELEBRACIÓN

CONTRATO COLECTIVO

Sector Público

Instituciones del Estado, entidades y empresas del sector público

Sector privado con finalidad social o pública

Deberá celebrarse con el comité de empresa

Asociación que tenga mayor número de trabajadores afiliados, siempre que ésta cuente con más del 50% de los trabajadores de la empresa.

Se suscribirá con un comité central único conformado por más del 50% de dichos trabajadores.

Sus representantes no podrán exceder de quince principales y sus respectivos suplentes

Representantes de los trabajadores justificarán su capacidad para celebrar el contrato colectivo por medio de los respectivos estatutos y por nombramiento legalmente conferido.